

コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み

当社は、「株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の全てのステークホルダーにとって企業価値を最大化すること、経営の透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組み作り」を、経営の最重要課題の一つと考え、実効的なコーポレートガバナンスの実現に向け取り組んでいます。

当社におけるコーポレートガバナンス・コードの各原則に対する、当社の取り組み状況や取り組み方針は、以下のとおりとなります。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使にかかる環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社は、全ての株主に対し実質的な平等を確保するとともに、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、速やかな情報開示に努めています。

また、株主の権利を確保し、株主の共同利益を向上させるため、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制を明確に分離させています。加えて、2名の社外取締役および2名の社外監査役を選任し、経営の監督・監視機能の強化を図り、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しています。

【原則1-1. 株主の権利の確保】

上場会社は、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るよう、適切な対応を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社は、全ての株主に対して実質的な平等性を確保するため、積極的な情報開示や円滑

な議決権行使ができる環境の整備などに努めています。

【補充原則 1-1 ①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社では、株主総会における株主の意思を具体的に把握するために、株主総会后に全議案の賛成・反対の分析を行っています。また、議決権の行使結果を速やかに臨時報告書の提出を行っています。

【補充原則 1-1 ②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点からの望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

<当社の取り組み>

当社は、取締役会の決議により「剰余金の配当」・「市場からの自己株式の取得」等を行うことができることとし、取締役会が経営に関する重要事項の決定を行うことで、機動的な意思決定をすることを可能としています。取締役会には2名の社外取締役を置き、併せて監査役会には2名の社外監査役を置き、監督機能の強化を図り、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しています。

【補充原則 1-1-③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社は株主の権利を保護し、その権利行使を促進するとともに、いずれの株主に対しても実質的な平等性の確保に努めています。また、株主名簿や取締役会議事録の閲覧請求、

株主総会における株主提案等、会社法にて少数株主にも認められている権利について、当社の「株式取扱規程」内で権利行使の方法を定めるなどして、その権利行使を円滑に行えるように努めています。

【原則 1－2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社は、株主総会が当社の最高意思決定機関であり、株主の意思が適切に反映されねばならない場と認識しており、より多くの株主が株主総会に出席できるように開催場所等の設定を行い、また、出席できない株主は議決権行使書の郵送によることができることとし、株主が権利行使しやすい環境を整えています。

【補充原則 1－2①】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、株主の権利や利益に影響を及ぼす重要な議案はもとより、提案される全ての株主総会議案は、迅速かつ適切に開示されるべきものと認識し、株主総会招集通知は、少しでも早めに株主の手元に届くように作成・発送し、その記載内容は、出来る限り、具体的かつ詳細に記載するよう努めています。

【補充原則 1－2②】

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することが重要と考え、招集通知の発送を法定期日より約 1 週間早めに発送を行っています。なお、TDnet にて公表をしています。

【補充原則 1－2③】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社の株主総会開催日は、決算期ごとに、その都度、当社の会計監査人や監査役が監査を行う想定日程等聴取しており、また、招集通知の作成・送付等の早期化の事務日程を加味したうえで取締役会にて決定しており、いわゆる集中日を意識して決定したものではありません。また、昨今では株主総会開催日の分散化も進んできていますので、今後株主総会開催日につきましては、議案の十分な検討期間を確保し、より多くの株主が出席できるよう、株主総会関連日程を適切に設定するよう努めます。

【補充原則 1－2④】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

<当社の取り組み>

機関投資家及び海外投資家を含めた株主が議決権行使をしやすい環境を提供することは必要であると認識しています。現在、当社では、海外投資家の比率が比較的低いいため、コスト等を勘案し、議決権の電子化や招集通知の英訳を採用していません。今後、株主構成の変化等の状況に応じて検討してまいります。

【補充原則 1－2⑤】

上場会社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社は、株主総会における議決権は、株主名簿上に記載または記録されている者が有しているものとして扱っていますが、今後は、実質株主の要望や信託銀行等の動向を注視しつつ、対応を検討していきたいと考えています。

【原則 1－3．資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社の資本政策は、安定的な利益還元、今後の業績見通し、新たな投資機会に備えるための内部留保の充実等を総合的に勘案し、決定しています。また、当社は株主資本利益率（ROE）の向上を経営の重要な課題の一つと考え、当面、10%を目標としています。

【原則1－4. いわゆる政策保有株式】

上場会社がいわゆる政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で主要な政策保有についてそのリターンとリスクなどを踏まえた中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証し、これを反映した保有のねらい・合理性について具体的な説明を行うべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための基準を策定・開示すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、お客様や取引先との取引拡大、関係の維持等、関連企業との相互協力関係が必要と考えています。重要な取引先との関係強化等の観点から、当社グループの企業価値の向上につながると判断される場合において保有する株式を決定しています。保有株式については、必要に応じて取締役会で合理性を確認し、議論の上、見直しを行うこととしています。

また、政策保有株式の議決権行使にあたっては、株主価値が大きく毀損される場合等を除き、当社への影響等を総合的に判断し、取引先との関係強化に生かす方向で議決権を行使します。

【原則1－5. いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社では、株主の負託に応えるべく、持続的な成長を継続させ企業価値を向上させることが最重要課題と認識しており、現状では買収防衛策の導入の予定はありません。

【補充原則1－5①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対

抗提案があればその内容を含む)を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

<当社の取り組み>

これまでのところ、当社株式が公開買付けに付されたことはありませんが、今後、もし当社株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方を速やかに開示します。また、株主が公開買付けに応じることを、当社が妨げることはしません。

【原則1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策(増資、MBO等を含む)については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社は、増資やMBO等の株主の利益に影響を及ぼす資本政策を行う際は、独立社外役員と意見交換を行い、その検討過程や実施の目的等の情報を速やかに開示するとともに、必要に応じて、株主総会および臨時株主総会等での説明を行うなど、株主への十分な説明に努めます。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

上場会社とその役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視(取引の承認を含む)を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社は、取締役及び取締役が実質的に支配する法人との競業取引及び利益相反取引は、取締役会での審議・決議を要することとしています。

当社役員、取締役が実質的に支配する法人及び主要株主が当社顧客として取引を行う場合、会社に不利益とならない体制を整えています。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの適切な協働が不可欠であることを認識し、「コンプライアンスの精神に則り、合法かつ清廉を旨とし、不当な利益追求を行わず、企業倫理や法律に反した行動を取らない」ことを「杉田エース行動憲章」に具体化し、これに基づいて行動しています。

【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、経営理念として以下を定めています。

私たちは次の3つのキーワードを土台として、企業革新、事業革新、意識革新に挑戦します。

夢・・・社会に必要とされる存在感のある企業を目指します。

知恵・・・新しい発想とアイデアで知識集約企業を目指します。

勇気・・・変える勇気、粘る勇気、前進する勇気。

【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改定の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

<当社の取り組み>

当社は、その「コンプライアンス・プログラム」において、「杉田エース行動憲章」に基づいて行動することを宣言しています。この「コンプライアンス・プログラム」と「杉田エース行動憲章」は、社内ポータルにアップされ、常に、全役員・従業員への周知徹底を図っています。

【補充原則 2-2 ①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

<当社の取り組み>

当社の社内ポータルは、全役員・従業員が日常的に開き閲覧するサイトですので、これまで、特にレビューを行っていませんでしたが、今後は、半期に一度以上、グループ社員を対象にアンケート調査を行い、アンケートの結果については、担当取締役が取締役に報告し、情報の共有と行動指針の実践の度合をレビューすることとします。

【原則 2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社は、夏季の執務期間中、いわゆる「クールビズ」を取り入れる等、省エネ対策を実施していることはもとより、様々な住宅用資材・建材を取り扱う卸業者である特性を生かして、環境問題への対応も意識しています。

【補充原則 2-3 ①】

取締役会は、サステナビリティ（持続可能性）を巡る課題への対応は重要なリスク管理の一部であると認識し、適確に対処するとともに、近時、こうした課題に対する要請・関心が大きく高まりつつあることを勘案し、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、「低炭素社会」・「循環型社会」・「自然共生社会」を柱に、持続可能な社会の形成を目指して、今後、更に積極的に事業特性を活かした総合的な取り組みを推進して行きます。

【原則 2-4. 女性の活動促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、女性従業員の職域拡大及び女性従業員の積極的な採用、育児・介護等に関する両立支援制度の整備等、女性従業員がいきいきと働き活躍できる職場の環境作りに努めています。

【原則 2-5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、内部通報窓口として「コンプライアンス委員会」を設けています。内部通報があった場合、コンプライアンス委員会から関連部門へ調査・対応策の立案・実施の指示を行うとともに、通報者へ対応報告・是正確認を行っています。

また、担当取締役が、半期に一度以上、取締役会に、その運用状況の報告を行っています。

【補充原則 2-5 ①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、内部通報窓口として「コンプライアンス委員会」を設置していますが、この「コンプライアンス委員会」宛ての通報は、取締役会で指名を受けた特定の取締役だけが受け付けることができるものとなっており、独立した窓口となっています。

なお、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律に関しましては、内部通報制度規程の中で、通報者等の保護を明文化しています。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

<当社の取り組み>

当社は、情報開示を重要な経営課題の一つと考え、株主をはじめとするステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが必要不可欠と認識しています。

その認識を実践するため、法令に基づく開示以外にも、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報（非財務情報を含む）については、当社ホームページ等の様々な手段により積極的に開示を行っています。

【原則3-1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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
- (iii) 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
- (iv) 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
- (v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査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

<当社の取り組み>

- (i) 当社の経営理念、経営戦略等を、当社ホームページ、株主通信等で開示していません。
- (ii) 当社のコーポレートガバナンス・コードのそれぞれの原則を踏まえた、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を、コーポレートガバナンスに

関する報告書及び有価証券報告書において開示しています。

(iii) 当社の取締役の報酬を決定するに当たっての方針は以下のとおりです。

<方針>

各取締役の報酬額は、役位、過去の実績、世間相場、使用人給与とのバランス等を考慮して、取締役会にて決定しています。

<手続>

当社の取締役の報酬は、「月々の固定報酬」と「利益計画の達成度合いに見合った決算時の役員賞与」に区分されますが、いずれも株主総会の決議によりその全員の報酬総額を決定しています。

(iv) 当社の経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針は以下のとおりです。

<方針>

当社の経営理念・中期経営計画等に基づき当社の掲げる目標を達成するために必要な知識・経験・能力等を備えると判断される候補者を指名しています。

<手続>

代表取締役が候補者案を作成し、取締役会で候補者の氏名を決議しています。

(v) 当社の経営陣幹部の選任及び取締役・監査役候補の指名については、取締役候補は当社定款に定めた員数に基づき、その経験・見識・専門性などを総合的に評価・判断して選定し、取締役会において決定しています。また、執行役員の選任は社内規程に基づき、取締役会で決定しています。

監査役候補については、財務・会計に関する知見を有する候補者の他、長年の経験と経営等に関する豊富な知見を有し、専門的見地から当社の監査役の役割を十分に果たしていただける方を候補者としています。

新任候補者、社外取締役候補者及び社外監査役候補者の選任理由を株主総会招集通知にて開示しています。

【補充原則 3-1 ①】

上記の情報の開示に当たっても、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

<当社の取り組み>

当社は、情報開示を重要な経営責任の一つであると認識し、株主はじめステークホルダーへ正確な情報が伝達できるよう、情報開示に当たっては平易かつ具体的な記載をするよう努めています。

【補充原則 3-1 ②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

＜当社の取り組み＞

当社は、当社の株主における海外投資家等の比率を踏まえた対費用効果の観点から、英語での情報の開示・提供は行っていませんが、今後、海外投資家等の比率の増加推移を踏まえ検討していきます。

【原則 3-2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向け適切な対応を行うべきである。

＜当社の取り組み＞

当社は、監査役会・内部監査室・経理グループ等が外部会計監査人と緊密に連携を取って、適正な監査の確保に努めています。

【補充原則 3-2 ①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

＜当社の取り組み＞

- (i) 当社は、監査役会にて、「監査人の選定・評価に関するポリシー」を策定しています。
- (ii) 当社の監査役会は、外部会計監査人との意見交換や会計監査実施状況の観察等を通じて、外部会計監査人の独立性と専門性の有無について確認を行っています。

【補充原則 3-2 ②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人から CEO・CFO 等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘

した場合の会社側の対応体制の確立

<当社の取り組み>

- (i) 当社は、外部会計監査人と事前協議を実施の上、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しています。
- (ii) 当社は、外部会計監査人から要請があったときは、代表取締役等の経営陣幹部との面談時間を設けることにしています。
- (iii) 当社は、会計監査や四半期レビューの報告等を通じ、外部会計監査人と監査役との連携を確保しています。また、外部会計監査人と内部監査室は、直接、常時、情報交換等を行い、連携を確保しています。
- (iv) 当社は、代表取締役の指示により、各管掌取締役が中心となり、調査・是正を行い、その結果報告を行う体制としています。また、監査役会は、常勤監査役が中心となり、内部監査室や関連部門と連携をとり、調査を行うとともに、必要な是正を求めています。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則4】

上場会社の取締役会は、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促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

<当社の取り組み>

監査役会設置会社である当社は、経営の意思決定・監督機能と業務の執行体制を分離し、効率的な経営・執行体制の確立を図るとともに企業価値向上に向け監査役会に社外監査役2名を置くほか、取締役会には社外取締役2名を置き、取締役に対する実効性の高い監督体制を構築しています。

【原則4-1. 取締役会の役割・責務（1）】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

＜当社の取り組み＞

当社の取締役会では、経営戦略や経営計画等の基本方針について、社外役員を交えて、自由闊達な意見交換のもとで議論を行い、また、当社の事業推進に当たり対処すべき社会的課題について、その対処方法等についても検討しています。

なお、当社の取締役会は取締役8名で構成されており、経営の基本方針・法令で定められた事項・経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督する機関と位置づけ、原則として、月1回以上開催しております。

また、当社は、個別経営課題の協議の場として、全取締役・全執行役員（事案により各支店長・部長）により構成する経営会議を原則として月1回以上開催しております。ここでは、経営計画・組織体制・予実分析・財務状況・営業状況等について実務的な検討が行われ、迅速な経営の意思決定に大いに生かされています。

【補充原則4-1①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

＜当社の取り組み＞

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行機関としての経営会議を設けていますが、取締役会は、法令・定款に定められた事項等の重要事項等の決定に当たり、経営会議は、代表取締役社長が議長となって、全取締役・全執行役員（事案により各支店長・部長）で構成され、取締役会で決定された方針の具体化（経営計画・組織体制・予実分析・財務状況・営業状況等についての実務的な検討を実施）や複数の事業分野にまたがる課題の対策等を協議しています。その概要は、コーポレートガバナンスに関する報告書等にて開示しています。

【補充原則4-1②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

<当社の取り組み>

当社は、現時点では「3カ年中期経営計画」といった具体的な将来の3カ年数値を公表しておりませんが、毎年、取締役会にて業績予想数値の分析・見直し等を行いながら策定しており、株主総会等で株主に説明しています。

【補充原則4-1③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者等の後継者の計画(プランニング)について適切に監督を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社では、最高経営責任者の後継者に関しましては、経営理念や具体的な経営戦略を踏まえて、透明性・公平性の高い後継者の指名を取締役会にて審議し決定します。

【原則4-2. 取締役会の役割・責務（2）】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について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、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果敢な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

<当社の取り組み>

当社は、業務執行の責任を担う執行役員等の提案活動は、会社の活性化・会社の持続的な成長に不可欠なものと認識しており、取締役会等にて随時受付けています。また、取締役会や全取締役・全執行役員により構成される経営会議で承認された提案内容の実行は、各事業分野の管掌取締役等が、中心となり、その実行責任を負います。

取締役（社外取締役を除く）の報酬については、基本報酬の支給ならびに業績連動報酬としての賞与、役員退職慰労金で構成され、また、執行役員は、使用人分給与、業績連動報酬としての賞与、退職金で構成されています。今後、当社の業績及び株主価値の連動性をより明確にし、業績・企業価値への貢献意欲がより高まる報酬制度の検討をしていきます。

【補充原則4-2①】

経営陣の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよ

う、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

<当社の取り組み>

当社では、取締役の報酬は基本報酬による月額報酬と業績連動報酬としての賞与、役員退職慰労金に分けられ、また執行役員の報酬は使用人分としての月額給与と業績連動報酬としての賞与、退職金とに分けられます。また、現在のところストックオプション制度は実施していません。

【原則4-3. 取締役会の役割・責務（3）】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

<当社の取り組み>

当社の取締役会には、社外取締役2名のほか、社外監査役2名を含む監査役全員が出席し、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督・評価を行うことに努めています。

また、ネガティブな情報もポジティブな情報も公正に開示するため、重要なリリース内容は、必ず事前にIR担当取締役が確認を行い、必要に応じて取締役会に提示し、その査閲を受けています。

更に、関連当事者との利益相反取引が生じる場合は、取締役会にて審議し、社外取締役・監査役の意見を求めるとともに、その取引の状況等については、適宜、取締役会への報告を求めるとしてしています。

【補充原則4-3①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、経営陣幹部の選任・解任等を、「役員規則」「執行役員規程」に基づいて、社外取締役も参加する取締役会にて適切に実行しています。

【補充原則 4－3②】

コンプライアンスや財務報告に係る内部統制や先を見越したリスク管理体制の整備は、適切なリスクテイクの裏付けとなり得るものであるが、取締役会は、これらの体制の適切な構築や、その運用が有効に行われているか否かの監督に重点を置くべきであり、個別の業務執行に係るコンプライアンスの審査に終始すべきではない。

<当社の取り組み>

当社では、コンプライアンス委員会や内部監査室を設置し、リスク発生の未然防止並びにリスク管理に取り組む体制を構築しています。

なお、内部通報の窓口である「コンプライアンス委員会」への通報の内容については適宜取締役会へ報告され、また、内部統制上の問題については社長直属の内部監査室にて常時監視できる体制をとっています。

【原則 4－4． 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

<当社の取り組み>

当社の監査役 3 名は、常勤監査役 1 名と非常勤の社外監査役 2 名で構成され、独立した立場で監査役としての責務を果たしています。また、各監査役は豊富な経験等を活かして、取締役会で意見等を述べています。なお、「監査役会規程」・「監査役監査規程」の定めに従い、積極的な監査を行っています。

【補充原則 4－4①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

<当社の取り組み>

当社の監査役のうち2名は社外監査役で、常勤監査役1名とともに監査役会を構成し、実効性の高い監査を行っています。

また、監査役全員は、取締役会において、取締役ならびに社外取締役と意見交換を行うなど、連携確保に努めています。

【原則4-5. 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、株主からの受託者責任を果たし、会社や株主共同の利益を高めるため、情報公開を最も重要な経営課題の一つであると認識し、各ステークホルダーへの情報発信や対話を通じて、ポジティブまたはネガティブであるかに関わらず、各ステークホルダーが必要とする情報提供に努めています。また、社外取締役を2名選任し、社外や株主の視点から、株主共同の利益を高めるよう、取締役の業務執行の監督や経営計画への意見等を行っています。

【原則4-6. 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

<当社の取り組み>

当社では、社外取締役2名を選任し、取締役会等において独立かつ客観的な立場からの意見を受けるなど、実効性の高い監督体制の確保に努めています。

【原則4-7. 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること

- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

<当社の取り組み>

当社の独立社外取締役2名は、その専門的な知識と豊富な経験に基づき、取締役の業務執行の監督、経営方針や経営計画等に対する意見及び取締役や支配株主等との利益相反取引の監督などに努めています。

【原則4－8．独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも2名以上選任すべきである。

また、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、自主的な判断により、少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社は、上記にかかわらず、そのための取り組み方針を開示すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、当社独自の「社外役員の独立性に関する基準」に基づき独立社外取締役2名を選任しており、取締役会における独立した中立的な立場での意見を踏まえた議論を可能にしています。

【補充原則4－8①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的で開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

<当社の取り組み>

当社は、「独立社外」者の立場は、いわば「非独立社内」者との対比において、当社の取締役会における議論に際し極めて有効なものとの認識し、別に独立社外者のみを構成員とする会合の場を設けてはいませんが、各独立社外取締役は、取締役会以外にも適宜連絡を取り合い、意見交換を行っています。

また、各独立社外取締役の意見に基づき、必要に応じて代表取締役に説明や意見を求めるなど、会社の持続的成長と企業価値向上に取り組んでいます。今後は、取締役等をはじめ執行役員や社員との対話する機会を増やすなど、業務執行状況を独立社外取締役が、より正確に把握できる環境を整備することも検討いたします。

【原則４－８②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

<当社の取り組み>

当社の独立社外取締役は２名ですが、とくに筆頭者を決定する意義はないものと考え、「筆頭独立取締役」を決定することは現時点ではしていませんが、経営陣、監査役との情報交換を頻繁に行うなど、独立社外取締役との連携強化を図っています。

【原則４－９．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

<当社の取り組み>

当社は、会社法や東京証券取引所が定める基準に加え、独自の「社外役員の独立性に関する基準」に基づき、取締役会において独立社外取締役候補者を選定しています。

【原則４－１０．任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

<当社の取り組み>

当社は、取締役会に社外取締役２名、監査役会に社外監査役２名を、それぞれ選任し、当社の企業価値向上を高めるため、統治機能の充実を図っており、現時点では特に任意の仕組みを策定していません。

【補充原則４－１０①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名・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、例えば、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の諮問委員会を設置することなどにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得

るべきである。

<当社の取り組み>

当社は、取締役8名で構成されており、そのうち独立社外取締役を2名選任しています。取締役会の過半数には達していませんが、各独立社外取締役とも、自身の高い専門的な知識と経験を活かして、取締役会や各取締役へ意見を述べるとともに、必要に応じて助言等を行っています。

【原則4-1-1. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、財務・会計に関する適切な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

<当社の取り組み>

当社は、取締役には、当社の営業・業界に精通した業務執行取締役のほか、社外取締役を2名選任し、また、監査役には、永年の大手銀行勤務の経験から財務・会計に関する適切な知見を有する社外監査役2名を選任し、取締役会・監査役会の機能の向上を図っています。

【補充原則4-1-1①】

取締役会は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。

<当社の取り組み>

当社の取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に必要な取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保するため社外取締役については、経験・見識・専門性を考慮し選定することとしており、現在社外取締役2名を含み合計8名で構成されています。社内取締役については、その経験・見識・専門性などを総合的に評価・判断して選定することとしています。なお、当社の監査役会は、常勤監査役1名、社外監査役2名を含む合計3名で構成され、業務執行体制及び監査体制の強化を図っています。

【補充原則4-1-1②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした

観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

<当社の取り組み>

取締役及び監査役の他社における兼任状況は、「定時株主総会招集ご通知」及び「コーポレートガバナンス報告書」等を通じて毎年開示を行っています。

社外取締役2名は、当社以外の他の上場企業の社外取締役、社外監査役を兼務しておりますが、兼務の範囲は合理的であると判断しています。また、業務執行取締役全員は、当社グループ以外の他の上場会社の役員は兼任しておらず、取締役の業務に専念できる体制となっています。社外監査役2名は、他の上場会社の社外役員を兼任していません。また、常勤監査役は他社の役員は兼任しておらず、監査役の業務に常時専念できる体制となっています。

【補充原則4-11③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、各取締役の評価、取締役会の実効性の分析・評価を株主総会の意思に委ねるべきものと考え、取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することは行っていませんが今後の検討課題として認識しています。

【原則4-12. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

<当社の取り組み>

社外取締役は、自身の高い専門的な知識や豊富な経験に基づき、取締役会において意見を述べるとともに、必要に応じて改善提案等を行っています。

社外取締役以外の取締役についても、取締役会に上程された審議事項について、意見や指摘を行うなどしています。

【補充原則4-12①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること

- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

<当社の取り組み>

取締役会は、毎年度年間スケジュールを取り決め、月1回の頻度で開催しています。

当社の取締役会は、事業年度の開始前に年間開催スケジュールを取締役及び監査役へ通知し、取締役会に出席しやすい状況を確認しています。また、取締役会の資料は、極力、会日に十分に先立って配布されるように努めています。

社外取締役や社外監査役には、必要な事前準備の機会を提供しており、取締役会における審議は時間を取って十分に審議しています。

【原則4-13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

<当社の取り組み>

取締役については、事務局である総務人事グループが中心となり、その支援を行っています。監査役については、監査役を支援する人員を配置していませんが、監査役の職務の必要に応じ、適宜各部門の人員が支援にあたる体制としています。

【補充原則4-13①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

<当社の取り組み>

取締役は、適切な意思決定を行うため、自身が保有する情報に不足がある場合は、事務

局である総務人事グループや関連する部門へ情報や資料の提供を求めています。

なお、社外取締役が適切なリスクテイクを支援できる体制として、業務執行の意思決定に必要な情報を社外取締役が適宜入手できるように機会の確保をしています。

監査役は、取締役や内部監査室長と連携し、監査を行うに必要な情報収集を行うとともに、収集した情報に不足がある場合は、常勤監査役が中心となり、取締役や関連する部門へ、必要とする情報や資料の提供及び説明を求めています。

取締役及び監査役から要請を受けた部門は適宜、情報や資料を提供しています。

【補充原則 4-13②】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

<当社の取り組み>

取締役・監査役は、中長期の市場環境の予測、市場ニーズの把握、コーポレートガバナンス体制の有効性の検証等々、第三者の意見や視点が必要と判断される案件については、コンサルタントや弁護士等の外部専門家を積極的に活用し、検討を行っています。

【補充原則 4-13③】

上場会社は、内部監査部門と監査役・取締役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するために工夫を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社では、内部監査室により把握された業務執行や執行状況に関する問題点等について、適宜、取締役や監査役へ報告がなされています。また、当社では、各事業分野における担当取締役や常勤監査役を通じて、本社各部門が、社外取締役や社外監査役からの依頼を受け、必要な情報を提供できる体制をとっています。報告された問題点等については、取締役会や監査役会から担当部署へ改善指示がなされ、速やかな改善を行っています。また、当社では、社外取締役や社外監査役の指示を受けて、社内との連絡・調整を行う事務局を設置していませんが、各事業分野における担当取締役や常勤監査役を通じて、本社各部門が、常時、社外取締役や社外監査役からの依頼を受け入れられる体制となっています。

【原則 4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとと

もに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、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うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

<当社の取り組み>

当社の取締役・監査役は、新しい考えの習得や生きた情報に触れる自己啓発等を目的として、各種の外部セミナーへの出席や外部団体へ加入等を、積極的に行っています。

また、それらの費用については、取締役、監査役及び執行役員からの請求等により、社内規程に基づき当社にて負担しています。

【補充原則4-14①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

<当社の取り組み>

当社は、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役が就任の際には、先任もしくは現任の取締役・監査役から、必要な知識の伝授のための説明・引継ぎ等を、十分に行っています。

【補充原則4-14②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社では社内出身の取締役及び監査役については、適宜外部セミナーを受講する等により、取締役・監査役としての心得の他、対象者の経験を勘案し、会社法等の関係法令ならびに会計監査に必要な財務会計等の知識の習得を推進しています。また、重要な会議への出席などを通じて必要な情報を入手し、それぞれの能力向上に努めています。

社外取締役及び社外監査役については、当社の理解をより高めるための業務内容等の説明を受ける機会を設けています。なお当社では、社外取締役・社外監査役も含めて、各取締役・各監査役により、その知識・経験また今後習得すべき分野等が一律でないと考えられることから、現時点では、一律のトレーニングの方針を決定・開示することはしていません。

第5章 株主との対話

【基本原則5】

上場会社は、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、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

<当社の取り組み>

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、常日頃から株主と積極的な対話を行い、株主の意見や希望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させて行くことが重要と認識しています。そのため、毎決算期末の「株主通信」発行による各種情報の発信はもとより、株主優待制度も導入しています。

なお、当社のコーポレートスタッフ部門長を中心に、アナリスト向け決算説明会の開催等、IR体制を更に一層整備・充実させ、当社の経営戦略や経営計画に対する理解をより深めていただくために、株主・投資家の皆様との建設的な対話の場を増やすなど、積極的に取り組む体制を強化しています。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、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の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

<当社の取り組み>

当社は、株主からの対話（面談）の申込に対しては、株主との相互理解を深めるため、また信頼関係を醸成するために重要と考えており、申込（面談）に対してはコーポレートスタッフ部門が適宜、前向きに対応するようにしています。

当社では、取締役会で検討・承認された「株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針」を（【補充原則5-1②】）に定め、「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組み」において開示しています。

【補充原則5-1①】

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も

踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部または取締役（社外取締役を含む）が面談に臨むことを基本とすべきである。

<当社の取り組み>

当社では、株主との対話（面談）には、コーポレートスタッフ部門を管掌する取締役が、社長を含め適宜、最適と考えられる役員・社員を伴って臨むことを基本としています。

【補充原則 5－1 ②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記 (ii) ～ (v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内の I R 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や I R 活動）の充実に関する取り組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

<当社の取り組み>

当社は、株主との建設的な対話を促進するため、以下の取り組みを実施しています。

(i) 及び (ii)

当社では、株主との対話(面談)には、コーポレートスタッフ部門を管掌する取締役が中心となって、社長を含め適宜、最適と考えられる役員・社員を伴って対応する方針としています。

IR 活動に必要な情報は、当社の総務人事グループ、経理グループほか関係各事業グループから情報収集し、コーポレートスタッフ部門担当取締役のもと総務人事グループで取りまとめをしています。

- (iii) 現時点では、投資家向け会社説明会及び決算説明会等は実施していませんが、最重要課題の一つとして認識しており、今後開催の検討をしています。また、株主総会においては映像等を用いた丁寧かつ分かりやすい説明等を実施しています。
- (iv) 株主からの意見等があった場合には、必要に応じ取締役会において情報の共有化を図っています。
- (v) 株主および投資家との対話の際は、インサイダー情報の管理に十分留意していません。

【補充原則 5－1 ③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

<当社の取り組み>

当社は、四半期ごとの統計表及び大株主名簿にて株主構造を把握しています。全株主については、毎年3月末及び9月末時点における全株主名簿にて把握しています。

【原則 5－2．経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

<当社の取り組み>

当社は、経営理念、経営方針のもと前期比等の業績の推移、将来の諸々の業界・社会・経済情勢等々を踏まえ、十分なリサーチを実施し次期以降の業績目標数値計画をたてており、持続的成長と中長期的な株主価値向上に努めています。

以 上

(111215)