コーポレートガバナンスに関する当社の取り組み

ジェイ・エスコムホールディングス株式会社

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、権利行使に係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。

当社は全ての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに、株主の権利の実質的な確保と適切な権利行使のために、継続的に環境の整備を行っております。

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、適切な情報開示や円滑な議決権行使ができる環境の整備に努めております。

原則１－１①
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。

取締役は株主総会における議決権の行使結果を把握しており、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られるときは、取締役会において原因の分析を行い、必要に応じて株主との対話に反映してまいります。

原則１－１②
上場会社は、総会決議事項の一部を取締役会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。

当社は、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と認識しております。なお、経営判断の起動性及び専門性の確保のため株主総会の決議事項の一部を取締役会に委任する場合があります。

原則１－１③
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しております。また、会社法で認められている少数株主権については「株式取扱規程」においてその権利行使手続きを定めており、当該権利行使を円滑に行えるよう努めております。

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。

当社は、株主総会が最高の意思決定機関であり、株主との建設的な対話の場であることを認識しており、株主総会における権利行使が適切に行われるよう環境整備に努めてまいります。

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、当社、外部機関における掲載サービス及び東京証券取引所のウェブサイトに速やかに開示をしております。

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の早期掲載及び早期発送に努めます。また招集通知の電子提供措置日より早期に招集通知のデータ

を当社及び東京証券取引所のウェブサイトに開示しております。

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ており、より多くの株主が株主総会に出席できるよう開催日の設定に努めております。

原則１－２④　*Explain*
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。
特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、議決権行使状況及び株主構成について検討した結果、現時点で各種費用負担を行っての議決権プラットフォームの利用に関して利点が少ないことから、議決権行使プラットフォームの利用等による電子行使を可能とする環境づくりを実施しておりません。今後は議決権の行使状況及び株主構成等を踏まえ必要に応じて検討してまいります。

原則１－２⑤
信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、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。

当社は、基準日時点において株主名簿に登録されている議決権を有する株主を、議決権の行使が可能な株主としているため現時点では信託銀行等に代わって自ら議決権の行使を行うことを認めておりません。今後信託銀行等と協議しつつ、対応を検討してまいります。

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。

当社は、企業体質の強化並びに積極的な事業展開のために必要な内部留保の充実を図り、株主への利益還元を重要政策として認識しております。特に資本コストの観点から ROIC を新たな経営指標として重視しており、有価証券報告書及び当社 WEB サイトにおいて目標値を公表しております。今後も株主資本の有効活用を目指しつつ、安定的な財務基盤を構築す

ることで安定的な資本政策を行えるよう対応してまいります。

原則１－４
【政策保有株式】
上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、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、個別の政策保有株式について、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等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。
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具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、保有目的が純投資目的である投資株式と純投資以外の目的である投資株式の区分について、対象先と当社グループが継続的な取引関係を有しており、取引関係の継続又は取引の拡大のために株式の保有が必要であることを取締役会で判断した場合に政策保有株式として保有します。政策保有株式については、当社グループの経営戦略上一定の利益が見込めるものと取締役会で判断したものを除き、原則的には新たな保有は行わない方針です。なお現状は政策保有株式を保有していないことから、取締役会において政策保有株式の保有の可否に関する検証は行っておりません。
また、政策保有株式の議決権行使の基準として、当社グループに対して中長期的に利益が生じるかを総合的に判断し、原則的として全ての議案に議決権を行使します。

原則１－４①
上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有 株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当社は、政策保有株主より当社株式売却の意向を受けた場合、政策保有株主の意向に沿っております。当社株式の売却にあたっては、株式市場や株主の利益に与える影響を考慮し、政策保有株主と協議の上、適切な方法にて実施することとしております。

原則１－４②
上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、現在政策保有株式を保有しておりませんが、一般の取引先と同様に総合的に取引内容を検討し、当社にとって最適な取引を行うことを方針としております。

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。

当社は買収防衛策を導入しておらず、今後におきましても企業価値の向上を重要課題と認識しており、買収防衛策を導入する予定はございません。

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。

当社株式が公開買付けに付された場合、その目的について説明を求めた上で、取締役会で慎重に検討し、速やかに株主に対して意見表明を行います。ただし、株主が公開買付けに応じる権利を妨げることはありません。

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。

当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を行う際には、独立役員の意見を踏まえ、取締役会においてその検討過程や実施目的を十分に審議の上、情報を速やかに開示するとともに、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】
上場会社が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。

当社は、関連当事者間の取引につきまして取締役会で審議・決議を要することとしておりま

す。また当該取引の実施状況を定期的に監督する体制を整備しております。

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。

当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出のため、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との適切な協働は必要であると認識しております。また当社は、「すべてのステークホルダーの皆様に高い満足度を提供する」をグループの経営理念とし、経営理念、行動規範、行動指針等を定め、社内イントラネットや当社ウェブサイトを通じて定期的に浸透させることで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・風土の醸成に努めております。

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。

当社は、グループの経営理念である「すべてのステークホルダーの皆様に高い満足度を提供する」ことを目標として、グループ全体の持続的な成長と企業価値の向上を目指しております。

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・改訂の責務を担い、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。

当社は、当社グループに所属する役員及び従業員等が遵守すべきグループ行動規範及びグループ行動指針を定めており、社内イントラネットや当社ウェブサイトを通じて周知徹底を図っております。

原則２－２①
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。

グループ行動規範及びグループ行動指針は社内イントラネットや当社ウェブサイトに掲載され随時確認できる状態を整備されており、入社時及び年１回必ず確認するよう周知徹底を行うことで社内への浸透に努めております。

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を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社は、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について、取り組み可能なことから順次適切な対応を行っております。また課題については四半期毎に取締役会で確認しており、リスク等を踏まえ対応を見直しております。

原則２－３①
取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処
遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は 、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

サステナビリティを巡る課題への対応はリスク管理の一部及び収益機会であると認識しており重要な経営課題として取り組んでおります。取り組み内容については当社ウェブサイト上で公表しております。
今後、さらなる課題への取り組みについて検討してまいります。

原則２－４
【女性の活躍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。

当社は、女性従業員が安心して活躍できる職場づくりが重要であると認識しており、当該状況に応じた規程を策定し、働きやすい環境づくりに努めております。

原則２－４①
上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、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と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。
また中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、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をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社は人材育成と社内環境整備に関する方針を定めております。女性、外国人及びキャリア採用者などの多様な人材がその特性を活かせる環境の整備を整えており、当該多様性を活かすための政策を引き続き実施してまいります。なお、当該方針については当社 WEB サイト掲載のとおりであります。
測定可能な目標として主要なものとして、女性の管理職比率がございます。現在の女性の管理職比率は 36%でありますが、将来的には 40%を目標として取り組んでまいります。外国籍役員及び従業員の登用又は中途採用者の管理職への登用については、上記 WEB サイトをご確認いただければと存じます。

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。

当社は、当社グループの従業員等が、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「内部通報に関する規程」を策定しており、 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っております。

原則２－５①
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の禁止に関する規律を整備すべきである。

当社は、内部通報に係る体制整備の一環として、内部監査室が対応する社内窓口のほか、経営陣から独立した窓口として外部の弁護士を社外窓口としております。また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関して「内部通報に関する規程」を策定し、通報者の保護を行っております。

原則２－６　*Explain*

【企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社では、企業年金の積立金の運用は行っておりませんが、在外連結子会社において確定給付制度及び確定拠出制度を採用しております。確定給付制度においては全額をリスクの小さい一般勘定にて運用しているため、運用の専門性を有する人財の登用・配置は行っておりませんが、保険会社からの報告を受け適切にモニタリングを行っております。

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。

当社は、情報開示が重要な経営課題であり、すべてのステークホルダーからの理解を得るために適切な情報開示が必要不可欠であると認識しております。当該認識のために、法令に基づく開示以外の情報であっても、重要であると判断された情報については当社ウェブサイト等で開示すよう努めてまいります。

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と手続
（ⅴ） 取締役会が上記（ⅳ）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

（ⅰ）経営理念や経営戦略、経営計画を有価証券報告書等に掲載、開示しております。
（ⅱ）コーポレートガバナンスに関する当社の取り組みを当社ウェブサイトに掲載し、コーポレートガバナンス報告書にも記載しております。
（ⅲ）取締役報酬については、報酬方針を定めており、株主総会で承認を受けた範囲内で、取締役会で決議しております。当該報酬方針については有価証券報告書又はコーポレートガバナンス報告書の「【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」等で情報開示をおこなっております。
（ⅳ）取締役の選解任の基本方針及び手続きについて、当社の役員としてふさわしい豊富な経験、高い見識及び高度な専門性を有しているか等を判断し、取締役会で決議しております。また、社外取締役の選任に当たっては東京証券取引所の独立役員基準に当社独自の選任基準を加重して、実質的に独立役員として監督業務に就く能力を審査しております。 監査役については監査役の同意を得たうえで選任しております。
（ⅴ）全ての取締役候補者について個々の指名理由を株主総会招集ご通知に記載しております。

原則３－１①
上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、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。

当社は、すべてのステークホルダーに対してより付加価値の高い情報を伝達できるよう、情報開示にあたっては具体的な記載を行うように努めております。

原則３－１②　*Explain*
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。
特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社は、現在の外国法人等の持株比率と英文での情報開示を行うための各種費用を勘案した結果、招集通知を含む英語での情報開示及び提供の推進を実施しておりません。今後は議決権の行使状況及び株主構成等を踏まえ必要に応じて検討してまいります。

原則３－１③

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みである TCFD またはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

当社は、経営理念である「すべてのステークホルダーの皆様に高い満足度を提供する」を実現すべく、ＥＳＧ関連の法令及び諸規則を遵守し、当社グループと社会の双方が持続的に成長することを目指しております。サステナビリティ及び人材関連方針の詳細は当社ＷＥＢサイトにおいて掲載のとおりであります。また知的財産の投資については、当社が運営する事業における商標を取得しておりますが、今後事業を展開するのに必要となる知的財産については積極的に取得して参りたいと考えております。

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て適切な対応を行うべきである。

当社の監査等委員会及び関連部署が外部会計監査人と定期的に会合を行う等連携を図っており、適切な監査の確保を行える体制を整えております。

原則３－２①
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

（ｉ）監査等委員会において外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定しており、監査の状況や監査報告を通じて職務の実施状況の把握及び評価を行っております。なお当該基準は当社 WEB サイト掲載のとおりであります。
（ii）当社の監査等委員会及び関連部署が外部会計監査人と定期的な会合や意見交換を通じて、独立性と専門性を確認しております。

原則３－２②
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

（ⅰ）過去の監査実績に基づき次年度の監査時間が十分であることを外部会計監査人と協議したうえで契約を行っております。もし当初想定していない状況が生じた場合は外部会計監査人と協議の上対応してまいります。
（ⅱ）定期的に外部会計監査人と取締役管理本部長を主軸とした経営陣との間で面談を行っております。
（ⅲ）監査等委員会、内部監査室及び管理部門担当者が外部会計監査人とその都度面談を行う等して連携を図っております。
（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は直ちに責任者である代表取締役及び内部情報を管理している取締役管理本部長に報告するとともに、内部監査室を筆頭とした関係部署と監査等委員会と協力して調査及び是正等を行うものとしております。

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。

当社は企業理念に基づき中期的な企業価値の向上を向上すべく取締役会において方向性を決定しており、複数の独立社外取締役及び社外監査役を確保することで取締役の監督を行える体制を構築し、取締役会の事前の情報開示をはじめとした対策を行うことで透明性の高い経営の維持に努めております。

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。

当社は経営理念の実現に向け具体的な経営戦略や経営計画等を決定し、毎月開催される取締役会において業務報告が行われ、上記戦略に適合した業務執行が行われるよう意思決定を行っております。

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。

当社は、法令及び定款に規定された事項並びに株主総会の決議により委任された事項のほか、持ち株会社として子会社も含めた当社グループに関わる重要な経営方針、重要な業務執行に関する事項について、取締役会の決議を行う旨を取締役会規程に定めております。具体的には取締役会において法令又は定款に定められている事項及び当社グループにおける重要事項を決定しております。また当社は、業務分掌規程、職務権限規程及び稟議規程等により、経営陣に対する委任の範囲を定めており、最高経営層において経営方針や事業計画を定め、各管理職がそれぞれの業務分掌単位を管理し、最高経営層を補佐することによりグループ全体の具体的な課題や問題を迅速に解決する体制を整えております。

原則４－１②　*Explain*
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。

当社は、経営に関する中長期の方針として各セグメントごとの目標は設定しておりますが、グループ全体では企業買収等を視野に入れて経営を行っているため当該内容を織り込んだ中期経営計画を建てるのは困難であります。そのため、具体的な中期計画は策定しておりません。

原則４－１③　*Explain*
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（ＣＥＯ）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社の取締役会は、最高経営責任者等の候補者育成を重要課題と捉えておりますが、現在のところ明文化した後継者計画は作成しておりません。後継者につきましては、業務執行取締

役が協議により人格・見識・経験・能力等を総合的に勘案した上で、適任と認められる者の中から候補者を選定し、社外取締役及び社外監査役の出席する取締役会において慎重に審議を行い選任することとしております。

原則４－２　*Explain*
【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・果断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。

重要な職務執行については必要に応じて経営陣で協議を行い、取締役会規程に基づき重要な職務執行を取締役会で審議いたします。その際は独立社外取締役を含めた社外役員により多角的な検討を行い、決議後は経営陣が迅速かつ果断な意思決定をできるよう支援しております。なお当社は業績連動報酬を採用しておらず、より当社の経営状況に合わせたインセンティブ付けを行えるよう、中長期的な業績と連動する報酬について検討してまいります。

原則４－２①　*Explain*
取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、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。

当社では現在、中長期的な企業価値の向上に向けたインセンティブ付けとしてストックオプション制度を採用しておりますが、将来的に役員報酬制度全体を見直す中で、中長期的な業績と連動する報酬について検討してまいります。

原則４－２②
取締役会は、中長期的な企業価値向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。
また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

サステナビリティに関する基本的な方針及びポートフォリオに関する戦略については、当

社 WEB サイトに掲載のとおりであります。また取締役会において事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう確認を行い、実効的に監督するために議論を行っております。

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。

当社は、取締役会に対するより高い監督を行えるように独立社外取締役をはじめとする各役員がそれぞれの立場から専門知識に基づき適切な意見を述べることで経営に関する評価を行い、役員の選解任に関する方針を定め、当該内容を取締役会に反映しております。また適切な開示が行われるよう取締役会が主導して監督を行い、主要な開示情報を取締役会で審議するとともに、内部統制やリスク管理体制を整備し、取締役会において継続的に運用状況を確認しております。
関連当事者との利益相反取引については、取引について取締役会で審議するとともにその取引状況について報告を求めております。

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。

経営陣の選解任については、業績の評価等や経営陣の意見等を踏まえ、取締役会において独立社外取締役をはじめとする社外役員の意見を反映させることで十分に協議したうえで決定しております。

原則４－３②
取締役会は、ＣＥＯの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたＣＥＯを選任すべきである。

代表取締役の選解任については重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、事前に独立社外取締役を含めた各役員により、取締役会で議論を行うことでより透明性のある体制としております。

原則４－３③
取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、ＣＥＯがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、ＣＥＯを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

代表取締役の解任については、任期中であっても当社の状況や職務執行の状況を総合的に勘案し、事前に独立社外取締役を筆頭に社外役員の意見を確認するとともに、取締役会で議論を行うこととしております。

原則４－３④
内部統制や先を見越した全社的リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会は、グループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し 、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

当社は、グループ全体を対象とするリスク管理及びコンプライアンスに関する規程を制定し、業務管理統括本部がこれを運用するとともに、内部監査室が運用状況を評価し、取締役会で定期的に運用状況の報告を受け、これを監督しております。また必要に応じて代表取締役を中心とする委員会を設置し、これに対応する体制となっております。

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、監査役・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。

当社の監査役会は常勤監査役１名と独立社外監査役２名で構成されており、株主に対する受託者責任を踏まえ専門知識を持つ監査役がそれぞれの観点を活用することで監査の役割を果たしており、それぞれが能動的・積極的に権限を行使し、客観的な立場から取締役会において意見を述べております。

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て実効性を高めるべきである。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。

当社の監査役会は常勤監査役１名と独立社外監査役２名で構成されており、独立社外監査役はそれぞれ財務会計の知識保有者及び弁護士の専門知識に基づき取締役会で意見を述べております。また常勤監査役を含めそれぞれ経営陣から積極的に情報を収集しており、それにより監査の実効性を高めております。
取締役会の事前に社外取締役及び社外監査役に対して、事前に情報を提供しており、当該情報に基づき積極的に認識の共有が行われております。

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。

当社は、グループの経営理念である「すべてのステークホルダーの皆様に高い満足度を提供する」ことの実現に向けて受託者責任を意識しつつ最大限努力するとともに、株主共同利益のためにステークホルダーとの意見交換等により協働を確保しております。

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。

当社は独立社外取締役を 2 名選任しており、独立かつ客観的な立場から意見を述べることで、実効性の高い監督機能を確保しております。

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会に適切に反映させること

独立社外取締役は、2名選任しております。1名は、税理士の専門知識を有しており、当社の中長期的な企業価値の向上を図るために有益な助言を行っていただいております。もう1名は、弁護士としての豊富な経験と専門知識を有し、当社監査役の経験もあります。なお、直接会社経営に関与した経験はありませんが、主にコンプライアンスの観点において有益なアドバイスを頂いております。取締役会において経営陣の選解任をはじめとする重要な意思決定や関連当事者との取引に関して各部門からの事前情報をもとに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会に適切に反映されるよう監督を行っております。

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、
プライム市場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３分の１（その他の市場の上場会社においては２名） 以上選任すべきである。
また、上記にかかわらず業種・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、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも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、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は独立社外取締役を 2 名選任しており、取締役の３分の１を確保することで独立社外取締役が独立下立場から企業価値の向上に寄与できる体制とする予定です。当社の業種・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独立した社外取締役の選任を検討してまいります。

原則４－８①　*Explain*
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に開催するなど、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。

現在当社におきまして独立社外取締役を構成員とする定期的会合、情報交換、認識共有は行われておりませんが、取締役会資料の事前配布又は必要に応じて事前説明を行ったうえで、取締役会におきまして独立社外取締役が社外監査役等と意見交換できる状況となっており、現時点では必ずしも会合等を必要としている状況ではないと判断しております。

原則４－８②　*Explain*

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。

現在当社の独立社外取締役は 2 名となっております。今後任意の委員会や独立社外取締役を構成員とする定期的会合を設置する場合は検討いたします。

原則４－８③
支配株主を有する上場会社は取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも３分の１以上（プライム市場においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社は、支配株主を有しておりません。

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。

当社の社外役員に関する独立性基準については、コーポレートガバナンス報告書の「【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載のとおりであります。

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。

当社は、会社法上の機関設計として監査役会設置会社を選択しておりますが、リスク管理やコンプライアンスに関する委員会を設置できる体制をとっており、必要に応じて経営会議等を行っております。今後も当社の制度設計に合わせて任意の委員会等を検討してまいります。

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（後継者計画を含む）・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、取締役会の下

に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した 指名委員会・報酬 委員会を設置することにより、指名や 報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり 、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。
特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は、取締役会の下に独立社外取締役等を半数以上の構成員とする任意の指名・報酬委員会を設置しております。
なお社外取締役は取締役会の過半数に達しておりませんが、社外取締役及び社外監査役より独立かつ客観的な立場からの適切な意見、助言及び指摘等を得た上で、指名・報酬委員会の答申を受け、指名・報酬等を決定しており、取締役会の独立性・客観性は確保されています。

原則４－11
【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、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む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、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分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。

当社の取締役会は、企業経営や投資に対して専門知識をもつ業務執行取締役３名、独立社外取締役 2 名及び社外監査役３名で構成されております。また、弁護士としての豊富な経験と専門知識を持つ社外取締役、財務会計に関する十分な知識を持つ社外取締役及び社外監査役をそれぞれ選任しております。また取締役会の実効性評価を年１回実施しており、当該評価を反映させることで取締役会の継続的な機能向上を図っております。

原則４－11①　*Explain*
取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、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、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを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。 その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

取締役会は当社の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、各事業や喫緊の課題に精通した社

内取締役と、企業経営者や有識者または会計士・税理士・弁護士などから、経験・見識・専門性を考慮して社外取締役を選任しており、取締役会の役割・責務を実効的に果たすことが出来る構成であると考えております。なお当社の各役員に関するスキル・マトリックスは招集通知及び当社の WEB サイト上で掲載しております。また、経営経験を有する独立社外取締役の選任につきましては引き続き検討してまいります。

原則４－11②
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。

取締役及び監査役の重要な兼任状況は、定時株主総会招集通知の事業報告に記載のとおりであります。

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。

取締役会の実効性についての分析・評価を行うために年一回、各役員に対して実効性評価のアンケートを実施しております。当該アンケート結果につきましては取締役会で報告し、より実効性を高めるために議論しております。
2023 年 3 月期における当社取締役会においては、結果としては当社の取締役会は十分に実効性を発揮していると評価することができました。詳細につきましては当社の WEB サイト上で掲載しております。

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。

2023 年 3 月期における当社取締役会においては、結果としては当社の取締役会は十分に実効性を発揮していると評価することができました。詳細につきましては当社の WEB サイト上で掲載しております。。

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

当社は毎月定期的に取締役会を開催しており、事前に年間スケジュールを決定することで各取締役が十分な審議時間を確保したうえで出席できる体制を整えています。また取締役会の前に資料だけではなく必要な情報が配布され各役員が情報を把握したうえで審議を行っており、審議の内容によっては書面決議などにより適切な審議を行えるよう能動的な体制を整えております。

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。

各役員はその役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手しており、その情報収集を支援するため取締役に関しては業務管理統括本部が、監査役に対しては内部監査部門がそれぞれ対応しております。
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については取締役会の実効性評価により確認しております。

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。

取締役はその職務の執行に必要となる情報について関連部門に情報を求めることができ、当該部門はこれに適宜対応しております。また監査役に対しては内部監査部門が協力して情報入手を行っており、監査機能の実効性のために必要と認められる場合は、法令に基づき調査権限を行使することがあります。

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。

取締役・監査役の請求に基づき、必要な申請を経ることで当社の費用で外部専門家の助言を得る体制となっております。

原則４－13③
上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組み
を構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査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の工夫を行うべきである。

当社の内部監査部門として内部監査室を設置しており、当該部署が定期的に子会社を含む業務の執行状況を調査し、その結果を取締役会及び監査役会において報告することでより充実した監査体制を確保しております。また、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、それぞれ業務管理統括本部及び内部監査室において専任の担当者を設置しており対応を行っております。

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。

当社は、取締役・監査役が当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のに必要となる情報や機会を随時提供しております。また必要な申請を経ることで当社が費用を負担できる体制をとっております。

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。

当社は、取締役・監査役は、就任の際には当社の事業・財務・組織等の状況を当該役員の状況に応じて提供する体制をとっており、必要に応じて継続的に情報提供を行っております。

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。

当社は取締役及び監査役が職務遂行上必要となる知識の習得又は法的な責任に関する理解促進に努めており、必要に応じてその機会を提供しております。また社外取締役及び社外監査役に対しては、当社グループに関する理解を深めることを目的として取締役会資料の事前配布や必要に応じて事前説明の機会を提供することで取締役会の審議の充実に努めております。

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、株主との間で建設的な対話を行うべくIR活動を行っております。株主総会等により対話の機会を設けており代表取締役を含む各役員が合理的な範囲で出席し、説明を行っております。また株主からの質問や意見については共有し、適宜対応を検討しております。

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。

当社は、ＩＲ担当役員として業務管理統括本部長を選任しており、業務管理統括本部をＩＲ担当部署として設置しております。業務管理統括本部を中心にＩＲ活動に取り組んでおり、株主との建設な対話に努めております。

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、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

基本的な株主との実際の対話（面談）の対応者については業務管理統括本部のIR担当者が行っております。また株主の希望がある場合は、当該状況を総合的に判断して該当する役員が説明できるようにしております。

原則５－１②
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ＩＲ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ＩＲ活動）の充実に関する取組み
（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

当社は株主との建設的な対話を促進するため以下の対応を行っております。
（ｉ）ＩＲを担当する取締役を指定しております。
（ⅱ）ＩＲ担当役員のもと、業務管理統括本部が各部門の情報収集を統括することで、部門ごとの情報を共有し、連携を図っております。
（ⅲ）当社ＷＥＢサイト等を通じて情報を開示しております。
（ⅳ） 株主の意見・懸念については業務管理統括本部でとりまとめ経営陣幹部に対する報告がなされております。
（ｖ）内部者取引管理規程を策定することで情報管理体制を構築しております。

原則５－１③
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。

当社は毎年３月末及び９月末の株主関連資料に基づき株主構造を把握を行っております。

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、自社の資本コストを的確に把握した上で、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、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む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。

当社は自己の資本コストに関する目標値を設定し、それに基づく資本政策の基本的な方針を策定しております。詳細は当社ＷＥＢサイトを通じて公表しており、株主に対して理解していただくよう努めております。

原則５－２①
上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況についてわかりやすく示すべきである。

事業ポートフォリオに関しては基本的な方針を含め当社ＷＥＢサイトに掲載の通りであります。