

コーポレートガバナンス基本方針

2021年12月

E・Jホールディングス株式会社

(目 次)

序 文

第1章 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

第2章 ステークホルダーとの関係

第1節 ステークホルダーに対する考え方

第2節 行動規範

第3節 ESG 経営の取組み

第4節 多様性の確保

第3章 株主との関係

第1節 株主の平等性の確保

第2節 株主の権利の確保

第3節 資本政策の基本方針

第4節 政策保有株式

第5節 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

第6節 関係当事者間の取引

第7節 株主への十分な説明

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

第1節 適切な情報開示

第2節 情報開示の充実と透明性の確保

第5章 コーポレートガバナンス体制

第1節 機関設計

第2節 取締役会

第3節 監査役会

第4節 任意的な会議体

第5節 取締役及び監査役

第6節 外部会計監査人

第7節 役員報酬

第8節 取締役会及び監査役会の支援体制

第9節 役員トレーニングの方針

第6章 株主との対話

第1節 取組みに関する方針と体制整備

第2節 経営戦略や経営計画の策定・公表

第7章 その他

第1節 制定・改廃

序 文

当社は、「地球環境にやさしい優れた技術と判断力で、真に豊かな社会創りに貢献する」ことを経営理念として掲げ、当社グループは、建設コンサルタント事業という公共・公益の未来価値創造に関わる事業を展開することで、社会的な使命を果たすとともに、持続的な成長と企業価値向上を目指しています。

第1章 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、当社グループ全体の企業価値の向上並びに株主に対する経営の透明性を高めるために必要なコーポレートガバナンスの実践を経営の最重要課題の一つとして位置づけ、経営の透明・公正かつ迅速な意思決定及び業務執行並びにその監督を確実に実施すべく、持株会社である当社に経営の意思決定及び監督機能を持たせ、各事業会社に業務執行機能を分離することで、経営の質的向上を図り、急激な経営環境の変化に対して迅速な意思決定を行うこととしております。また、当社経営に対するより高い信頼と評価を確保するために、当社グループ全役職員が、関係法令や企業倫理の遵守を通して社会的責任を果たすことができる体制を構築、整備し、不祥事の発生防止に努めることを、コーポレートガバナンスの基本的な考えとしています。

第2章 ステークホルダーとの関係

第1節 ステークホルダーに対する考え方

当社および当社グループは、ESG 経営の概念を根底に置き、企業理念に「地球環境にやさしい優れた技術と判断力で真に豊かな社会づくりに貢献」を掲げ、当社の株主・顧客・従業員・取引業者・地域社会その他の様々なステークホルダーに支えられていることを十分に認識したうえで、SDGs（持続可能な開発目標）などの時代の要請に足場を据え、当社並びに当社グループが担う社会的な責任を果たし、持続的な成長と企業価値向上に努めてまいります。

第2節 行動規範

当社および当社グループは、グループ経営理念を浸透させ、実現するために、「イノベーション」「プロフェッショナリズム」「誠実」「チームワーク」という4つの「グループ行動規範」を定め、当社グループの役職員に周知・徹底し、ステークホルダーとの信頼関係を培い、社会的責任と付加価値創造に配慮した経営に努めてまいります。

第3節 ESG 経営の取組み

当社グループの営む事業は、事業そのものが社会・環境問題に貢献するものですが、当社グループは、様々なSDGs目標から、使命・理念・事業の成り立ちなどから、取り組んでいくべき重要な課題と特定し、サステナブルな視点で取り組み、能動的に貢献していくことを目指しています。ガバナンス関連におきましても、コンプライアンス、経営の透明性、公正な活動などを担保するための基本的な体制整備を進めると同時に、ガバナンスのもう一つの側面である「迅速・果敢な判断」「攻めの態勢づくり」にも取り組みを強化してまいります。

第4節 多様性の確保

当社及び当社グループでは、業務遂行等に必要となる職能と資格要件並びに職能と役職・職位の関係、昇格・昇任手続きやその基準等を定め、男女、国籍等を問わず、社員の活動促進と多様な人材の確保に努めます。また、様々なバックグラウンド・価値観を有する人々にとって働きやすい職場を、目指しつつ、従業員の能力向上を図るために、多様なキャリアコースと転換のサポート等を行うとともに、DXの推進の一環としてリモートワーク制度等の導入、育児介護休業に関する規則を定めるなど柔軟な働き方の推進等によるワークライフバランスの向上を図っております。

採用・登用等の多様性の確保においては、「えるぼし」「くるみん」などの認定基準を定め、目標及び達成状況を社内に開示しています。

第3章 株主との関係

第1節 株主の平等性の確保

当社は、少数株主や外国人株主を含むすべての株主について、株主としての持分に応じた権利行使に配慮し、平等性を確保するよう十分な配慮を行います。

第2節 株主の権利の確保

当社は、「株主平等の原則」を基本とし、法令等を常に遵守し、迅速かつ適切な適時開示等により、株主の公正かつ実質的な権利行使ができるよう環境を整備してまいります。

株主総会の招集通知は、原則として会日の3週間前までに発送するよう努めるとともに、当社ウェブサイトに掲載して公表するなど、議決権行使についての検討期間を十分確保するよう努めてまいります。

多様な株主に配慮して、招集通知の英訳、インターネットによる議決権行使などの環境を整えてまいります。

第3節 資本政策の基本方針

当社は、企業価値を向上させるため、中長期的な経営戦略に基づく成長投資と状況に応じた適切な資金調達を実施するとともに、連結売上高、連結営業利益、ROE（株主資本利益率）の目標水準を考慮した経営を行い、資本効率の向上に努めています。また、配当政策につきましては、安定的かつ増配基調の継続を基本とし、当面、株主資本配当率（DOE）3.0%を目安に、事業環境・利益水準・配当性向等を総合的に勘案し決定してまいります。

第4節 政策保有株式

当社は、当社が定める「政策保有株式保有基準」に基づき、直前事業年度の投資効率等が当該事業年度末日現在の当社の資本コストを下回る場合には、政策保有株式を縮減する方針としております。

事業年度最初の取締役会で、個別の政策保有株式について、「政策保有株式保有基準」を適用するほか、業務提携、取引の維持・強化及び株式の安定等の保有目的の合理性、その他の事情を勘案のうえ具体的に保有の適否を精査することにより、継続保有と売却の要否を検証します。

当社が、政策保有株式に係る議決権を行使する場合には、当社の保有方針に適合するかを含め総合的に判断します。その場合、剰余金処分議案については配当性向を含む配当方針、その他の議案については、当社の企業価値向上に資するか否か等を判断基準とします。

第5節 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社では、年金資産の運用に関する基本方針に基づき、年4回（四半期毎）基金及び運用受託機関から、残高状況、損益状況、取引状況、費用状況等に係る年金資産の管理に関する報告を受けています。また、当該報告の内容を基に、専門知識を有する取締役管理本部長が、政策的資産構成割合を適宜見直すとともに、各事業年度の第2四半期末の定例取締役会にて、その運用状況を報告し、運用等について審議しています。

なお、当社の年金資産は、信託銀行・生命保険に運用を一任しており、議決権の行使に直接関与しないため、議決権の行使に関連して利益相反が生じることはありません。

第6節 関係当事者間の取引

当社及び当社グループは、取締役や関連当事者等との利益相反取引を行う場合は、取締役会の審議を経て決定しています（決定後の当該取引の報告を含む）。また、関連当事者等との取引では、社内の決裁手続（稟議決裁）に基づき、担当部署にて、株主共同の利益を害することのないよう、あらかじめ利益相反の有無について確認しています。

第7節 株主への十分な説明

当社が、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場合には、取締役会において、その必要性及び合理性を検証の上、株主への十分な説明を行います。

当社の株式が公開買い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。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

第1節 適切な情報開示

当社は、事業活動の透明性及び公正性を確保するために、法令及び東京証券取引所の規則に基づく情報開示以外にも、株主・投資家にとって有利と判断するその他の情報等も当社及びグループ各社のウェブサイトなども含め、積極的かつ主体的に情報開示に努めてまいります。

第2節 情報開示の充実と透明性の確保

当社は、グループ経営理念を定め、経営戦略、E・Jグループ長期ビジョン（10ヵ年計画）、中期経営計画（3ヵ年～4ヵ年計画）、統合報告書等を策定し、当社ウェブサイト等に掲載するとともに、投資家等へのIR活動等においても積極的に説明してまいります。

海外投資家等に対する情報開示を充実させるため、第三者が作成した企業レポートなどの英語版を当社ウェブサイト等に掲載するなど情報開示を行っています。

第5章 コーポレート・ ガバナンス体制

第1節 機関設計

当社は、監査役会設置会社(かつ取締役会、会計監査人設置会社)を選択し、監査役及び監査役会が、取締役の職務執行を監督しています。

当社は、独立社外役員を構成員に含む「指名・報酬委員会」等諮問委員会を設置し、経営の公正・透明性を高めると共に、グループ企業の業務執行・経営の監視・監督機能を強化し、責任の明確化と意思決定の迅速化を図っています。

第2節 取締役会

1. 取締役会の役割・責務

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえて、当社および当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、中長期的な戦略を策定のうえ、取締役・経営陣に対する監督を行い、収益力・資本効率等の改善を図ることを基本的な役割・責務と認識しています。

2. 委任範囲について

取締役会の決議事項は、法令および定款に定める事項の他、「取締役会規則」「グループ経営会議規則」に基づき定める一定の重要事項(経営計画・事業計画等の策定など)としています。その他の業務執行の決定は、社長以下、事業統括本部長・企画本部長・管理本部長・監査部担当など主要な職位に対し、「職務権限規程」等の社内規程において定めた担当職務に応じた必要かつ適切な権限(経費の支出権限、人事上の権限等)の範囲内で委任しています。

3. 取締役会の構成

当社は、取締役会における議論の実効性確保の観点から、定款上に定める10名以内の適切な員数にて取締役会を構成しています。

取締役会は、その責務を実効的に果たすため、各人が人格・識見・経験・知識・能力を備え、幅広い視野で総合的に判断ができることを基本として、スキルマトリクスを作成して当社および当社グループの事業環境に鑑みた適切な全体的バランスに配慮のうえ、最善と判断されるメンバーにより構成することとしています。

取締役のうち3分の1以上かつ3名以上は、独立かつ客観的な業務執行の監督の実効性を確保するために、独立社外取締役とするよう努めています。

4. 内部統制

取締役会は、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を策定のうえ、内部統制に関する組織体制(「内部統制委員会」)を整備し、運用しています。

また、内部統制にかかる報告については、内部監査部門より年度計画策定時・中間報告時・年度報告時の年3回、取締役会および監査役会へ直接報告を行っています

5. 取締役会の運営

取締役会の議題・時間及び開催頻度は、取締役会の役割・責務を適切に果たすために必要かつ十分な議論が可能となるように努めています。

取締役会は、年間スケジュールおよび予想される付議事項を予め決定して運営しています。なお、取締役が取締役会への準備を十分できるよう、取締役開催日程を少なくとも3カ月前には決定するよう努めています。

取締役会への付議事項については、出席者の事前準備に要する期間を配慮して遅くとも3日前までに資料の送付を行うよう努めています。

取締役会における審議の活性化のため、取締役及び監査役による自由な議論や意見交換の機会を定期的に設けるよう努めています。

6.取締役会の実効性評価について

当社は、取締役会の機能を向上させ、企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性について、自己評価・分析を行います。自己評価・分析は、第三者機関を活用し、全ての取締役・監査役を対象にアンケートにより実施します。

アンケートの回答は、取締役会の役割・責務、取締役会における審議の活性化など運営全般等を含め、取締役会全体の実効性について評価・分析を行い、改善に活用しています。

第3節 監査役会

1. 監査役会の役割・責務

監査役会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、当社および当社グループ並びに株主共同の利益のために行動するとともに、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任及び監査報酬に係る権限の行使等の役割・責務を果たします。

監査役会は、必要に応じて会社に追加情報の提供や外部専門家の助言を得ることも考慮したうえで能動的に情報を入手し、取締役会及び経営陣に対して意見を述べるよう努めています。

監査役会は、独立社外監査役が有する独立性と常勤監査役が保有する当社の情報収集力を有機的に組み合わせ、その監査の実効性を高めるよう努めます。

監査役及び監査役会は、独立社外取締役が、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、意見交換を行うことにより独立社外取締役との連携確保に努めます。

2. 監査役会の構成

当社は、監査役の員数を定款上4名以内とし、その半数以上は独立社外監査役として構成します。

第4節 任意的な会議体

1. 指名・報酬委員会

当社は、経営の公正・透明性を高めるため、構成員の過半数以上の独立社外役員で構成する「指名・報酬委員会」を設置し、取締役の人事・評価・後継者計画・報酬等についての審議を行い、取締役会に答申する体制としています。

指名報酬委員会は、原則として年5回程度開催いたします。

2. 経営会議

当社は、経営効率を高めるため、代表取締役等から構成される経営会議により、グループ企業の業務執行に関する経営基本方針や重要事項等を協議し、機動的な対応を行って参ります。

経営会議は、原則毎月開催いたします。

3. グループ経営会議

当社は、持株会社としてのグループの経営理念・行動指針を定め、中長期経営計画・年度事業計画を策定し、グループ経営会議において、グループ各社の年度事業計画・中長期計画における具体策の執行状況や経営課題等を定期的にモニタリングし、グループ運営に責務を果たしています。

グループ経営会議は、原則として四半期ごとに年4回開催いたします。

4. グループリスク管理委員会

グループ企業各社では、コンプライアンスプログラムを作成し、行動規範・遵守項目などを定め、法令順守の徹底に努めるとともに、「リスク管理規程」を策定し、法令違反等が発生した場合の是正体制等を明文化し、速やかかつ適切に対応できる体制を整備しています。「グループリスク管理委員会」においては、リスク管理の推進全般を統括する組織として設置し、適切なリスク管理・監査体制を確保し、透明性の高い経営実現に努めています。

グループリスク管理委員会は原則年1回とし、必要に応じて随時開催いたします

5. 内部統制委員会

代表取締役社長を委員長とし、当社取締役並びに幹部社員で構成される内部統制委員会において、グループ各社におけるガバナンス状況を監査部のモニタリング結果に基づき審議しています。

6. 三様監査会議

三様監査会議は、当社監査役が主催するグループ企業の監査役・社外役員・社外会計監査人と当社の監査部の合同会議で、四半期ごとに開催し、意見交換や情報共有を行っています。

第5節 取締役および監査役

1. 取締役の役割・責務

取締役は、株主に対する受託者責任を認識し、取締役会の構成員として会社法の定める義務と責任のもとにコンプライアンスに関する高い意識を持ち、各々が果たすべき職務を全うし、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを責務としています。

2. 独立社外取締役の役割・責務

独立社外取締役は、自らの知見に基づき、当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観点から、以下をはじめとする役割・責務を適切に果たすものとしています。

- 1) 経営方針等についての適切な助言
- 2) 経営陣幹部の選解任、その他取締役会の重要な意思決定を通じたの監督
- 3) 会社と取締役・支配株主等との間の利益相反行為の監督
- 4) 少数株主をはじめとするステークホルダーの意見反映

独立社外取締役は、独立社外役員のみを構成員とする会議を必要に応じて開催し、客観的な立場に基づく情報交換や認識共有を図るよう努めています。

3. 取締役の選解任方針と手続き

取締役の新任・再任の是非を含む人事案(株主総会議案、役員・選任に係る取締役会議案)は、公正・透明性を高める観点から、「指名・報酬委員会」における審議を経て、取締役会において決定します。

取締役候補の選任は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献する人財を選定するという観点から、「指名・報酬委員会規則」に基づき、個々の経歴、実績や人間性・知識・経験・能力等の資質及び全体のバランス並びに多面性を考慮して行います。また、選任時に期待された資質が認められない場合には、解任の審議を行うことができるものとしています。

個々の取締役候補の指名理由は、株主総会招集通知において開示します。

4. 監査役の役割・責務

監査役は、株主に対する受託者責任を踏まえ、当社および当社グループ並びに株主共同の利益のために行動するとともに、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任及び監査報酬に係る権限の行使等の役割・責務を果たします。

監査役は、必要に応じて会社に追加情報の提供や外部専門家の助言を得ることも考慮したうえで能動的に情報を入手し、取締役会及び経営陣に対して意見を述べるよう努めています。

5. 監査役候補の指名方針と手続き

監査役候補の指名は、「指名・報酬委員会」における審議のうえ、監査役会の同意を得て、取締役会で決定します。

監査役候補の指名は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献する人財を選定するという観点から、「指名・報酬委員会規則」に基づき、個々の経歴、実績や人間性・知識・経験・能力等の資質及び全体のバランス並びに多面性を考慮して行います。

監査役候補の指名にあたっては、必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任し、特に財務・会計に関する十分な知見を有する者を1名以上選任します。

個々の監査役候補の指名理由は、株主総会招集通知において開示します。

6. 独立性判断基準

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準を基本にした、当社の「独立性等判断基準」を別紙のとおり定めています。

7. 兼任制限

取締役並びに監査役が他の企業の役員を兼任する場合、その役割・責務を適切に果たすため、当社の独立性判断基準において当社を除き、4社以内と定めています。

取締役並びに監査役の兼任状況は、毎年、株主総会招集通知において開示いたします。

8. 後継者計画

当社の経営陣に求められる人材要件を満たす取締役及び社長を選出することを目的として、「サクセッションプラン」を「指名・報酬委員会」の審議を経て、取締役会の決議により制定しています。当プランは、取締役候補者・社長候補者としてそれぞれに必要な資質を高めるための育成計画の立案・実施、及び候補者の評価・選出・審議プロセスにて構成されています。

「サクセッションプラン」の実施にあたっては、現社長が主導的な役割を担い、取締役・監査役で構成する選考委員会及び「指名・報酬委員会」がこれに関与することで、その透明性・公平性・客観性の担保を図ることとしております。

第6節 外部会計監査人

監査役会は、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ため、以下の対応を行います。

- 1) 外部会計監査人を適切に選定・評価するための基準の策定
- 2) 外部会計監査人に求められる独立性及び専門性を有しているか否かについての確認

経営陣、監査役及び内部監査部門は、外部会計監査人による適正な監査のため、十分な監査時間を確保するとともに、定期的または随時の打ち合わせや意見交換を行う。また、取締役会は、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又は不備・問題点を指摘した場合は適切に対応する。

第7節 役員報酬

1. 取締役の報酬

取締役の報酬は、企業価値の最大化に寄与する報酬設計とし、具体的には、「役員規程」「役員等報酬規程」を定め明文化するとともに、金銭報酬としての基本報酬と短期インセンティブ(当期業績報酬)並びに株式報酬としての中長期インセンティブ(業績連動型株式報酬)で構成されております。

社外取締役については、経営の監督機能を十分に機能させるため、固定報酬のみとしています。

報酬等の水準は、外部専門機関の調査による他社水準を参考に産業界の中位水準を志向し、当該決定方針の内容を含む「役員等報酬規程」を「指名・報酬委員会」において審議し、取締役会にて決議しております。

業績連動型株式報酬は、当社の連結業績及び株式価値と取締役の報酬との連動性を明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としています。なお、業績連動型株式報酬は、株主総会で定めた金銭報酬総額と別枠で同じく株主総会にて決定しております。

2. 取締役報酬の決定と手続き

取締役の報酬は、株主総会において定めた報酬総額の範囲内で、個別の報酬額は、役位・業績評価・会社貢献度等を勘案し明文化した「役員等報酬規程」に基づき算定した報酬額を、「指名・報酬委員会」における審議を経て、取締役会で決定しております。

社外取締役の報酬は、固定報酬のみとしており、「役員等報酬規程」に明文化した報酬額を、「指名・報酬委員会」における審議を経て、取締役会で決定しております。

3. 監査役の報酬の決定と手続き

監査役の報酬は、株主総会において定めた報酬総額の範囲内で、個別の報酬額は、明文化した「役員等報酬規程」に基づき算定した報酬額を、「指名・報酬委員会」における審議を経て、監査役会で決定し取締役会に報告しております。

社外監査役の報酬は、固定報酬のみとしており、「役員等報酬規程」に明文化した報酬額を、「指名・報酬委員会」における審議を経て、監査役会で決定し取締役会に報告しております。

第8節 取締役会及び監査役会の支援体制

1. 事務局

当社の取締役会及び監査役会の事務局は、管理本部の人事・総務部としています。

2. 支援体制

取締役会は、取締役会での十分な議論を可能とするため、人事総務部に以下の支援を行わせています。

- 1) 議題に関する資料を取りまとめ事前にと取締役役に配布。ただし、気密性の高い議案に関する資料についてはこの限りではない。
- 2) 取締役全員が十分な議論や適切な意思決定を行うために必要な情報を随時提供する。必要に応じて事前説明を行う。

当社は、監査部を設置し、監査役の適切な情報収集を支援します。

取締役会は、役職員が監査役に報告するための体制ならびに監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制を定めています。

第9節 役員トレーニングの方針

当社は、役員の責務を適切に果たすため、企業価値・ガバナンス等に関する必要な知識の習得や能力の向上を図ることをトレーニングの基本方針としています。

- 1) 役員就任後、取締役・監査役の役割・コンプライアンス等に関する研修を実施しています。また、社外役員には、当社の歴史・経営理念・事業概要・経営状況・ガバナンス体制等に関して説明しています。
- 2) 役員全員を対象として、定期的に外部講師を招き、時事に即したテーマについてセミナーを実施しています。また、外部セミナーの受講など専門知識を習得する機会を継続的に提供しています。
- 3) 社外役員に対し、当社グループおよびその事業についての理解を深めるため、必要に応じて、各種行事の参加を実施しております。

第6章 株主・投資家との対話

第1節 取組みに関する方針と体制整備

当社および当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上のため、株主（投資家含む）との間の建設的な対話（IR等）を促進するための体制整備・取組みに対する方針を以下のとおり定めています。

- 1) IR統括責任者は、取締役事業統括本部長とし、取締役管理本部長がサポートする。
- 2) IR担当部署である事業統括本部（広報・IR担当）は、企画本部・管理本部の関係部署との連携体制を構築し、株主との対話を適切に行って参ります。
- 3) 株主との対話の充実のため、経営陣による投資家説明会・IR活動や個別面談の他、定期的にコーポレートレポートを配信しています。また、情報を広く平等に配信するため、当社ウェブサイトを通じて各種情報を提供しています。
- 4) 株主等との対話において把握された株主の意見は、取りまとめて取締役会に報告を行い、資本市場からの評価を把握する場を設けています。また、当社の株主構成を定期的に把握しています。

- 5) 会社情報の取り扱いについて、インサイダー情報がある場合は「内部者取引防止規程」に基づき、適正に管理しています。

第2節 経営戦略や経営計画の策定・公表

取締役会は、中期経営計画・年度事業計画策定にあたっては、資本コストを的確に把握したうえで収益力・資本効率等に関する目標及びそれを実現するための具体策を決定し公表します。

取締役会は、中期経営計画等が株主に対するコミットメントの一つであると認識し、その目標の実現に最善の努力を払うとともに、目標未達であった場合には、その原因及び当社がとった対応について十分に分析を行い公表するとともに、その分析結果を次期以降の計画に反映させます。

第7章 その他

第1節 制定・改廃

本コーポレートガバナンス基本方針の制定・改廃は、取締役会の決議により行います。ただし、組織・役割名変更など形式的変更は、社長決裁にて行います。

《 独立性等判断基準 》

当社は、当社および当社グループ会社の業務執行者^{注1)}以外で次の(i)～(iv)のいずれにも該当しないと判断される場合に独立性を有するものとしています。なお、社外取締役及び社外監査役を含む取締役・監査役が兼任する会社の数は(v)によるものとしています。

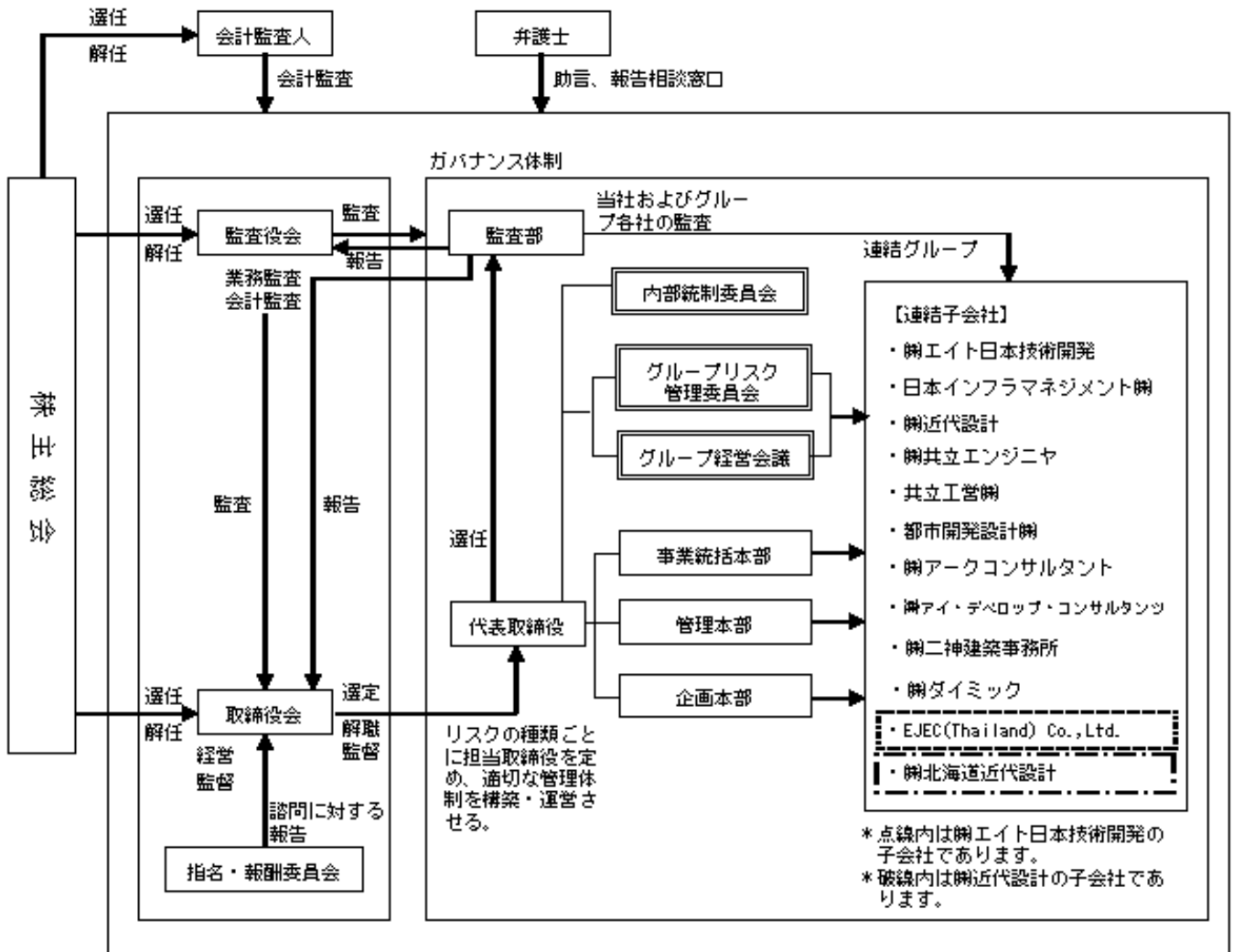
当社の主要な株主^{注2)}またはその業務執行者

- (i) 当社および当社グループ会社の主要な取引先^{注3)}又はその業務執行者
- (ii) 当社および当社グループ会社から役員報酬以外で、法律、会計又は税務等の専門家として、過去3事業年度のいずれかで1,000万円を超える財産を受けている者、また、その財産を受けている者が法人、組合等の団体である場合はその団体に所属する者
- (iii) 当社および当社グループ会社からの過去3事業年度の平均で、年間1,000万円を超える寄付を受けた者又は寄付を受けた団体の理事及びその他の業務執行者
- (iv) 2親等以内の親族が、上記(i)～(iii)又は当社若しくは当社グループ子会社の業務執行者として在職している場合、又は過去5年間において在籍していた場合
- (v) 他の上場会社の取締役及び監査役の兼任は、当社のほかに4社以内とする。

注1)業務執行者とは、法人等の業務執行取締役、執行役、執行役員、その他これらに準ずる役職者および使用人等の業務を執行する者。

注2)主要な株主とは、総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者。

注3)主要な取引先とは、直近3事業年度における当社グループとの取引額が連結売上高の2%を超える者ならびに直近事業年度末における当社グループの当該借入先からの借入額が当社グループ連結総資産の2%を超える者。



【コーポレートガバナンス体制図】