

# 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

株式会社エスクロー・エージェント・ジャパン

当社では、株主をはじめとする全てのステークホルダーにとって企業価値の極大化と永続的な企業発展を目的とし、公正で透明性の高い健全な経営体制を維持するために、法令遵守の徹底、組織体制の定期的な見直し、職務権限の明確化、監査機能の充実等内部統制の強化を図っております。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、取り組み状況や取り組み方針は、以下の通りです。

## 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、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するために、迅速で公平、かつ正確でわかりやすい企業情報の開示を行うとともに、権利行使ができる環境の整備に努めております。

### 【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、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に努めております。

### 【補充原則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。

当社では、株主総会における株主の意見を把握し、経営や株主との対話に反映させるため、株主総会後の取締役会において議決権行使の状況の分析を行っております。

反対票が多く投じられた会社提案議案があったときには、株主との対話等必要な対応を行ってまいります。

#### 【補充原則 1-1②】

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。

当社では、独立社外取締役2名を選任し取締役会における業務執行の監督機能を強化し、コーポレートガバナンスが機能する体制を整備しております。

現在、自己株式取得に関する決議を取締役に委任しておりますが、今後、新たに株主総会決議事項の一部を取締役会へ委任するよう株主総会に提案する場合は、経営判断の機動性等の観点から取締役会において十分議論し決定いたします。

#### 【補充原則 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。

当社では、株主の権利の重要性を認識し、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、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、取締役の違法行為の差し止め及び株主代表訴訟の提起など会社法にて少数株主にも認められている権利について、株式取扱規程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、株主総会が会社の基本的な方針や重要な事項を決定する最高意思決定機関であり、また、株主との建設的な対話の場であることを認識しております。

当社では、より多くの株主が株主総会に出席できるよう開催日及び開催場所の設定や株主総会招集通知の早期発送・開示に努めております。

**【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、その情報を迅速かつ適切に開示するため、株主総会招集通知の早期の発送に努め、また、速やかに当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトを開示しております。

**【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早期発送を行っております。

今後も引き続き当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトを活用し、早期発送及び早期開示に努めてまいります。

**【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。

当社は、株主との建設的な対話の充実のためより多くの株主が株主総会に出席できる日程への配慮を行うべきと認識しており、毎年株主総会集中日と予想される日を避けた開催日の設定を行っております。

**【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。

議決権電子行使プラットフォームについて、現時点では採用しておりませんが、今後の機関投資家や海外投資家の比率等を考慮しながら検討して参ります。

また、招集通知の英訳については、現時点においての海外投資家等の比率が低い水準に留まっているため、招集通知の英訳は行っておりませんが、今後の海外投資家等の比率を考慮しながら検討して参ります。

#### 【補充原則 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、株主総会における議決権は、株主名簿上に記載されている方が有していると認識しておりますので、実質株主が信託銀行等に代わって株主総会に出席することや、議決権行使をすることは認めておりません。

今後、実質株主による株主総会への出席等に関しては、実質株主の要望を踏まえ、必要に応じて信託銀行等と協議し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、充実した自己資本を確保し、健全な財務基盤を強化すると共に、資本効率の向上を追求することにより、株主利益の最大化を目指すことを資本政策の基本としております。ROEについては10%以上を維持することを当面の目標とし、株主への還元については親会社株主に帰属する当期純利益の30%を目安としております。自社株買いは、市場環境や事業投資の機会を見極め、機動的に検討をおこなってまいります。

#### 【原則 1-4 いわゆる政策保有株式】

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。

当社は現在、政策保有株式を保有しておらず、今後も株価変動に左右されない強固な財務基盤の構築や資本効率性の観点から、政策保有株式を原則として保有しない方針としております。

#### 【補充原則 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。

当社の株式を政策保有株式として保有している会社はございません。

**【補充原則 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。

当社の株式を政策保有株式として保有している会社はございません。

**【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、現在導入する予定もございません。買収防衛策を導入する場合は、経営陣・取締役会の保身目的とならないよう、その必要性と合理性をしっかりと検討し、適切な手続を行うとともに株主に対して十分な説明を行います。

**【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。

公開買付けされた場合は、取締役会としての考え方を迅速かつ明確に説明する方針としております。

また、株主が公開買付けに応じるか否かは株主自身の判断に委ねられるものであり、当社は株主の権利を尊重し、これを妨げません。

**【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。

増資、MBO等の支配権の変動や大規模な希釈化をもたらすような資本政策を行う際には、既存株主の利益を不当に害することのないよう独立社外取締役の意見に配慮しつつ、取締役会において十分な議論を行った後に決定することし、その過程や実施の目的等の情報を速やかに当社ホームページや東京証券取引所ウェブサイトで開示すると共に、必要に応じて株主総会や決算説明会等で説明を行う等、株主の理解を得ることに努めます。

#### 【原則 1-7 関連当事者間の取引】

上場会社は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及び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、当社の役員との取引や主要株主等との重要な取引につきましては、収益性、重要性および透明性を案件ごとに検討し、取締役会の決議事項としております。また、重要な関連当事者間取引は、有価証券報告書や株主総会招集通知において開示しております。

なお、1年に1回、関連当事者取引の有無について当社役員を対象として書面による確認手続を行っております。

## 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。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、経営理念を「共に育つ」と定め、社内・社外のステークホルダーにとって、より良い生活や顧客満足、株式価値の向上、事業推進を通じた社会貢献を果たすことを事業活動の基本としており、社内全体に対してステークホルダーの権利・立場や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、「共に育つ」を経営理念とし、「専門家として地域社会における役割、個人の成長、お客様の喜びを大切に多くの信頼に確かな知識と技術で応えていきます。」を社是とするとともに、不動産取引の安全を保証する日本版エスクローを業態として確立すべく企業経営の基本的な理念及び方針として以下の3点を定め、事業活動を行っております。

##### ① 堅実な経営

取引の安心と安全を支えるエスクローの基盤を構築、合理的な利便性のあるサービスの創出

を目指す。

② 健全な経営

自己資本の向上を重要な経営指標とし、堅牢な経営体質を目指す。

③ 革新な経営

時流を的確に捉え、変化に対応できる革新的な経営を基盤として挑戦的な事業展開を目指す。

**【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。

当社では、役員、社員の行動規範として、「コンプライアンス規程」及び「行動基準」を制定し、「行動基準ハンドブック」を作成・配布し、定期的にコンプライアンス研修を実施しております。また、コンプライアンスの遵守状況についてコンプライアンス委員会にて点検しております。

**【補充原則 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。

当社は、「コンプライアンス規程」や「行動基準」を制定しており、社員入社時に説明するとともに、コンプライアンス研修を定期的実施しております。また、2ヶ月に1度の頻度で社内取締役も含めたコンプライアンス委員会において行動基準やコンプライアンスの遵守状況について確認を行い、必要に応じて取締役会へ報告するよう定めております。

**【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（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。

当社は、様々なステークホルダーを広く視野に入れながら経済、環境、社会の側面を総合的に捉えることが持続可能性と企業価値の向上に必要であると認識し、随時適切な対応を行ってまいります。

**【補充原則 2-3①】**

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。

取締役会は、サステナビリティをめぐる課題への対応が当社にとって重要なリスク管理の一

部であるとの認識を持ち、法令遵守、環境保護、労働環境の改善、人権尊重、地域貢献といった財務活動以外の面も企業の持続的な成長のために不可欠であると考えております。例えば、ペーパーレス化を推進、また、省エネ配慮に対しクールビズの実施、週1回の定時退社の推奨等、サステナビリティをめぐり課題に日常から取り組んでおります。

#### 【原則 2-4 女性の活用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用を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は、女性の活用を含む多様性の確保が重要であると認識しています。

女性の活用について、採用や昇格などにおいて、性別に区別なく実力や成果に応じた評価を行っております。現在、当社の管理職及び現場長には複数の女性がおります。

#### 【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。

当社では、内部通報の体制として社内ヘルプライン及び社外ヘルプラインの窓口を設け、行動基準ハンドブックに連絡先を明示して社員に周知しております。また、内部統制基本方針においても、違法な行為等については監査役へ報告することを義務付け、報告した者が不利益を被らない旨を明示しております。

内部通報の運用状況は、管理部門担当取締役から定期的にコンプライアンス・リスク管理委員会に報告されております。

#### 【補充原則 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。

社内の内部通報窓口に加え、外部の弁護士事務所に社内から独立した窓口を設けております。また、内部通報に関する社内規程を制定し、通報者が不利益な取扱いを受けない等の保護の体制を整備しております。



**【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】**

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ケジュールシップ活動を含む）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。

現在、当社では企業年金制度を採用していないため、企業年金のアセットオーナーとしての機能を発揮する局面はございませんが、今後、企業年金の導入を検討する際には、それぞれの運用リスクを鑑み、運用担当者に適切な人材を配置し、運用機関に対して適切なモニタリングを行うことや、従業員の投資教育を継続的に実施するなど、企業年金導入時における体制整備に努めます。

**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。

当社は、情報開示は重要な経営課題の一つであり、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。

その認識に基づき、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（非財務情報も含む）については、当社ホームページにて適時開示を行っております。

さらに、環境的・社会的・ガバナンスの側面からみても重要な企業情報の開示については、当社の将来企業価値の判断材料として有用性の高いものとなるよう、積極的に取り組んでまいります。

### 【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・公表し、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、個々の選任・指名についての説明

- (i) 基本理念、経営戦略と経営計画については、当社ホームページ及び決算短信で開示しております。
- (ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を、コーポレートガバナンスに関する報告書にて開示しております。(http://www.ea-j.jp/company/governance.html)
- (iii) 取締役及び監査役の報酬の決定に関する方針と手続を、コーポレートガバナンスに関する報告書にて開示しております。(http://www.ea-j.jp/company/governance.html)
- (iv) 取締役候補者については、当社の持続的な発展と企業価値の向上に貢献する資質を備えているかを基準として選定し、取締役会で決定しております。監査役候補者については、当社の健全な発展と社会的信用の維持向上に資する資質があり中立的、客観的に監査を行うことが出来るかを基準として選任し、監査役会の同意を得て、取締役会で決定しております。  
当社は経営の効率性を高めるため、執行役員制度を設けており、また、組織体制は3本部、3室を敷いております。幹部にあたる執行役員、各本部長及び各室長は、性別・年齢・人種などを問うことはせず、広範な能力・知識・経験を活かし、取締役会の決定に基づいて迅速かつ適切に業務執行を担える素養を持つ人物かを総合的に勘案し、取締役会にて選解任しております。
- (v) 取締役および監査役の候補者の指名については、定時株主総会招集ご通知の参考書類により理由を開示しております。

### 【補充原則 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。

当社では、法令に基づく開示も含め、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開示にあたっては、正確な情報が伝達できるよう具体的かつ平易な記載を行うよう努めております。

#### 【補充原則 3-1②】

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。

現状、海外投資家の比率が低いため、コスト等を勘案し、招集通知の英訳を採用しておりませんが、今後、株主構成の変化等状況に応じて検討を進めてまいります。

#### 【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。

当社では、監査役会や経理財務部門等の関連部門が、外部会計監査人と連携し、監査日程や監査体制の確保に努め、外部会計監査人の適正な監査を確保しています。

#### 【補充原則 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) 当社では、外部会計監査人の選定基準・評価基準を制定し、これらの基準に基づき、適切に会計監査人の選定・評価を行っております。
- (ii) 外部会計監査人との定期的な意見交換や監査実施状況等を通じて、独立性と専門性の有無について確認を行っております。

#### 【補充原則 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) 外部会計監査人と事前協議を実施し、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しております。
- (ii) 外部会計監査人と代表取締役との面談を定期的にも実施しております。また、外部会計監査人と管理部門担当取締役とは、随時、面談を行っております。
- (iii) 外部会計監査人と監査役、内部監査室は、会計監査や四半期レビューの報告等を通じ、連携を確保しております。また、社外取締役とは必要に応じて連携できる体制を整備し

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には、管理部門担当取締役が中心となり、調査・是正を行い、その結果を取締役に報告する体制としております。

また、監査役会は、常勤監査役が中心となり、必要な調査を行い、取締役会に対する報告又は取締役に対する助言若しくは勧告など、必要な措置を適時に行うこととしております。

## 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。

当社は、取締役会において、中期経営計画の策定等を行い企業戦略の方向を示し、経営の意思決定を行っております。また、社外取締役3名を選任し、取締役に対する実効性の高い監督を行っております。

### 【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。

取締役会では、当社の経営戦略、経営計画等について、経営課題等も踏まえ社外取締役を含め活発な議論を交わしながら決定しております。

### 【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。

取締役会は、法令及び定款並びに「取締役会規則」に定められた事項を審議し、決定しております。取締役等への業務執行の委任の範囲は、「組織職制規程」に定めております。

#### 【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。

当社では中期経営計画を作成し当社 HP にて開示しており、株主総会後の事業計画説明会にて株主に説明しております。また年度予算の達成状況を踏まえ分析し、次年度以降の中期計画に反映しております。

#### 【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（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。

当社では、次期代表取締役や新任取締役の指名にあたっては、取締役会において独立役員が半数を占める「指名・報酬委員会」の答申を踏まえ、取締役の相互評価や各取締役とのヒアリング結果や、必要な識見、決断力および職務遂行能力などが養われているかを評価、検討し後継者の育成に努めております。

#### 【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。

経営陣幹部による提案は歓迎され、提案は取締役会等において十分審議することとし、承認された提案については担当取締役等が執行を担うこととしております。業績連動型の報酬として新株予約権の付与を実施しており、健全な企業家精神の発揮に資する体制としております。

#### 【補充原則 4-2①】

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、当社取締役および当社子会社取締役の報酬について独立役員が半数を占める「指名・報酬委員会」の答申を経て、取締役会が決定しております。また、取締役の個別報酬については、開示を行っていませんが、今後は実績等を踏まえた客観性および透明性のある手続により具体的な報酬額を決定すべく、「指名・報酬委員会」の答申を踏まえ検討してまいります。

なお、現在当社が採用する報酬制度については、固定枠である基本報酬と、業績に連動した変動枠である賞与に加え、当社の業績および株式価値の連動性をより明確にし、中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高めること、また株主との価値共有を進めることを目的として、株式報酬型ストックオプションならびに譲渡制限付株式制度を導入しております。

#### 【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が重要な責務の一つであると認識しており、独立社外取締役を2名選任し、適切に会社の業績等の評価を行っております。

情報開示については適時開示フローに沿って情報開示を行っており、また、内部統制委員会やコンプライアンス・リスク管理委員会等の各種委員会を通して、内部統制やコンプライアンス・リスク管理体制についても有効に機能しているかを監督しております。

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については、収益性、重要性及び透明性を案件毎に検討し、取締役会の決議事項としております。

#### 【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。

経営陣幹部の選任については、経験・知識・能力・人格を鑑み管理部門担当取締役が候補者を

選拔し、代表取締役と共に当社の発展・企業価値向上に貢献が出来るか協議し、独立役員が半数を占める「指名・報酬委員会」の答申を踏まえ、取締役会の十分な審議を経て選任しております。解任についても、同様のプロセスにて検討をおこなっております。

**【補充原則 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。

取締役会は、CEOの後継者計画の策定・実施ならびに選解任について、重要な戦略的意思決定であると認識しております。独立役員が半数を占める「指名・報酬委員会」の答申を踏まえ、後継者候補に必要な価値観、能力、行動特性等を取締役に於て審議の上、選解任プロセスの根拠となる方針を確立し、当社を取り巻く経営環境を機動的に踏まえつつ、合理的な時間と資源をかけた選解任の意思決定ができるよう計画的に進めてまいります。

**【補充原則 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。

取締役会は、会社の業績や社会・経営環境の変化等の情勢を踏まえて、独立役員が半数を占める「指名・報酬委員会」の答申を経て、十分な審議を尽くしてCEOの続投可否を決定しております。また、取締役会がCEOの評価や続投可否の判断に関与することで、解任が公正かつ適切で透明性の高い手続となることを担保しております。

**【補充原則 4-3④】**

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。

当社では、「コンプライアンス規程」、「財務報告に係る内部統制基本規程」、「リスク管理規程」を制定し、その規程に基づき設置された委員会においてコンプライアンスの体制や運用状況を監督し、必要に応じて、取締役会に報告する体制としております。

#### 【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、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

当社の監査役会は社外監査役 2 名及び常勤監査役 1 名から構成されており、社外監査役は弁護士、常勤監査役は当社の業務に関連が深い分野での知識と経験があり、独立した客観的な立場から監査を行っております。監査役による監査は、「監査役会規程」、「監査役監査基準」等に基づき行っており、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることなく、取締役会あるいは経営陣に対して積極的に意見を表明しております。

#### 【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 3 名のうち 2 名が社外監査役であり、独立性がある監査役会となっております。常勤監査役は、取締役会に加え、重要な各種会議・委員会への出席や稟議書の閲覧、社内各部署からの報告等を通じて情報収集を行っており、社外監査役との情報共有を定期的に行っております。また、社外取締役と監査役会は、定期的に情報交換を行っております。

#### 【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、会社及び株主共同の利益のために行動すべきである。

当社は、ステークホルダーとの適切な協働のためには、適時・適切な情報提供が必要であると認識しており、積極的かつ公平に情報提供を行ってまいります。

#### 【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。

当社では、社外取締役を 3 名選任し、取締役会等において独立かつ客観的な立場からの意見や



助言を経営に反映させることにより、実効性の高い監督体制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に適切に反映させること

当社の独立社外取締役 2 名は、会計の知見と不動産・金融に関する知見を有し、その専門的な知識と豊富な経験に基づき、経営方針や経営計画等に対する助言、経営や利益相反の監督、少数株主等ステークホルダーの意見の取締役会への反映を行っております。

#### 【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、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、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、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社では、経営に対する提言、監督機能の一層の充実の観点から社外取締役の果たす役割は重要であるとの認識のもと、独立社外取締役を 2 名選任しております。

現在の独立社外取締役は、企業経営、財務会計等の専門知識と知見、また豊富な経験により、取締役会において独立した立場から、経営を監督し、業務執行について意見・助言を行っております。

従いまして、当社においては、社外取締役の職責を十分果たしていると考えており、現時点では 3 分の 1 以上の独立社外取締役を選任する必要はないと考えております。

#### 【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。

当社では、独立社外取締役は、取締役会のほか、経営委員会、その他の場で情報交換等を行い認識の共有を図っております。

また、独立社外取締役は、独立社外監査役 1 名を含む監査役会と定期的に意見交換を行ってお

ります。

#### 【補充原則 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。

当社では、独立社外取締役を2名選任しており、経営陣との連絡・調整は管理部門担当取締役、監査役会との連携は常勤監査役を窓口とする体制としております。

#### 【原則 4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

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・公表すべきである。

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。

独立社外取締役の独立性判断基準は以下の通りであります。

- ① 当社（当社の子会社を含む。以下同じ。）を主要な取引先とする者あるいはその業務執行者でないこと。過去にこれらの者であった場合には、退任または退職から5年以上経過していること。
- \* 「主要な取引先」とは、過去3年間の各事業年度において、当社とその者との取引の年間取引額平均が、当社またはその者の連結売上高の2%を超える者をいう。以下同じ。
- ② 当社の主要な取引先あるいはその業務執行者でないこと。過去にこれらの者であった場合には、退任または退職から5年以上経過していること。
- ③ コンサルタント、会計専門家または法律専門家であって、過去3年間の各事業年度における当社の年間取引額平均が、当社またはその者の連結売上高の2%を超えていないこと。
- ④ 上記に掲げる者の近親者でないこと。
- ⑤ 当社または当社子会社の取締役、監査役及び執行役員（退任または退職から10年以上経過していない者を含む。）の近親者でないこと。
- ⑥ その他、取締役としての職務を執行する上で重大な利益相反を生じさせるような事項または判断に影響を及ぼすおそれのあるような利害関係がないこと。

この基準に基づき、実績・経験・知見も鑑み取締役会において率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できること等を満たす人物を独立社外取締役の候補者として選定しております。

#### 【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、監査役会設置会社であり、法定の機関以外に、経営委員会、指名・報酬委員会、コンプライアンス・リスク管理委員会、内部統制委員会を任意に設け、ガバナンス機能の強化を図って

おります。

**【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、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指名委員会・報酬委員会など、独立した諮問委員会を設置することにより、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。

当社の独立社外取締役は、取締役会の半数に達しておりませんが、「指名・報酬委員会」において、取締役等の選解任や報酬等について審議し、取締役会に対して提言する機能を確立することにより、公正かつ透明性の高いコーポレートガバナンスを構築しております。

**【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、性別、国籍等の区別することなく、業界に精通し知識・経験を豊富に有した者により、取締役会全体としてのバランスを備えており、経営の意思決定および監督機能における透明性、客観性を確保するため、2名の独立社外取締役を含めた適切な構成となっております。

また、監査役にも、豊富な知識・経験と財務・会計の知見を有している者を選任しております。取締役会の実効性に関する分析・評価については、補充原則 4-11③に記載の通りです。

**【補充原則 4-11①】**

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。

当社グループが置かれる環境を理解し、広い視野から事業の方向性や戦略を打ち出していける人材を選任いたします。広範な知識、専門分野の経験、複数の部門における業務経験、マネジメント経験等の要素を総合的に勘案し、定款により9名以下を取締役の適切な人数と定めております。また、選任にあたっては、性別・年齢・人種などを問うことはせず、事業に係る意思決定を行うにあたり必要とされる能力・知識・経験を持つことを基準としおり、独立役員が半数を占める

「指名・報酬委員会」の答申を経て、十分に取締役会で審議を行い、株主総会にて決定しております。

#### 【補充原則 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。

当社では、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、他の上場会社の常勤役員を兼任しておらず、当社役員として十分な時間・労力を確保しております。

取締役及び監査役並びにそれらの候補者の重要な兼職の状況については、株主総会参考書類、事業報告、有価証券報告書等において開示しております。

更新

#### 【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。

当社は、取締役会の実効性を評価するために、全取締役・監査役に対しアンケート形式による自己評価を実施いたしました。その結果を基に、取締役会において取締役会の構成、運営、議題等に関して分析・評価した結果、概ね取締役会の実効性は確保されていると評価いたしました。

2020年2月期の取締役会の実効性に関する評価結果の概要については以下に開示しております。  
(<http://www.ea-j.jp/company/governance.html>)

#### 【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。

社外取締役は取締役会において、自身の経験や専門的知識等に基づき意見を述べるとともに、改善提案等を行っております。

また、社外取締役以外の取締役も意見を述べたり、指摘をするなど、取締役会では活発かつ建設的な議論が行われております。

#### 【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

取締役会は原則月1回の頻度で開催されており、開催スケジュールは年初に事前に告知し、取締役会議題についても原則開催1週間前に事前通知をしており審議時間については問題なく確保されております。

現在は、議題のみの事前送付となっておりますが、今後はより審議の活性化に寄与するべく資料の事前送付も検討してまいります。

#### 【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。

取締役・監査役は、情報を必要とする場合には、事務局である管理本部や関連部門に直接に情報提供を求めております。

人員面については、管理本部及び関連部門が十分な支援体制を構築しております。

#### 【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・果敢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。

当社の社外取締役を含む取締役は、適切な意思決定を行うため関連部門に必要とする情報の提供を求めております。

また、社外監査役を含む監査役は、適切な監査を行うため、常勤監査役が中心となり、取締役や関連部門に情報の提供を求めております。

**【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。

取締役・監査役が職務を行うに当たって必要と認めたときは、弁護士、公認会計士等の外部の専門家から助言を得られる体制にしております。

これに伴う費用については、会社が負担することとしております。

**【補充原則 4-13③】**

上場会社は、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。

内部監査部門が把握した業務の執行状況や問題点等は、取締役及び監査役へ報告されております。また、社外取締役、社外監査役については、管理本部及び常勤監査役が社内との連絡・調整を行っております。

**【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。

当社では、取締役・監査役に対して、新たな知識の習得や情報収集、自己啓発等を目的とした外部団体主催の各種セミナー等への参加を推奨しております。その際の費用については、当社にて負担しております。

**【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。

社外取締役・社外監査役につきましては、就任の際に、会社の事業内容、財務状況、組織等について、説明を行っております。また、取締役・監査役には、外部セミナー等への参加の機会を設け、新しい知識の習得や研鑽に努めております。

#### 【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。

当社は、取締役・監査役に対し、少なくとも年1回、全員が参加可能な法律専門家によるコーポレートガバナンス、コンプライアンス等の研修会を実施する方針であります。

また、期待される役割や責務、必要とされる資質・知識などを踏まえ、必要に応じ、各取締役・監査役が個別に必要とするトレーニングの斡旋及び費用の支援を行う方針であります。

## 第5章 株主との対話

#### 【基本原則 5】

更新

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、株主総会の場合以外においても、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、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、日頃から株主と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主と共に当社を成長させていくことが重要と認識しております。そのため、経営企画部を中心に IR 体制を整備し、当社の事業内容や経営計画に対する理解を得るために、株主や投資家との対話の場を積極的に設けております。

#### 【原則 5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

更新

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、公表すべきである。

IR 活動は経営企画部が主管しており、必要な情報は、各部門から収集して、経営企画部で取りまとめております。

（主な活動）

- ・ 定時株主総会
- ・ 決算説明会（年二回）
- ・ 取材対応（随時）
- ・ 個人投資家向け説明会（定時株主総会終了後）
- ・ HP の企画、運営
- ・ 投資家からの電話・メールでの問い合わせ対応

## 【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。

株主との対応（面談）については、株主の目的や要望等に応じて、代表取締役や管理部門担当取締役もしくは経営企画部担当者が対応しております。

## 【補充原則 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、建設的な対話を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

- (i) 株主との対話全般の統括として、代表取締役及び管理部門担当取締役を指定しております。
- (ii) 対話の補助は、経営企画部が行っており、経理財務、人事部門等と連携しております。
- (iii) 機関投資家向け説明会は半期に 1 度行っており、投資家向け説明会は年に 1 度の株主総会終了後に決算概要・中期計画の発表会を開催しております。  
また、株主からの問い合わせ窓口を経営企画部内に設けております。
- (iv) 株主との対話結果については、経営企画部より適宜、取締役会に報告しております。
- (v) 決算日から決算発表日まで、四半期ごとに沈黙期間を設けております。また広報内容については情報管理の責任部署である管理本部と連携し、発表内容の精査を受けております。

## 【補充原則 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、半期ごとに株主名簿を入手し状況を確認しております。実質株主調査については、必要に応じて実施する体制を整備しております。



【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・人材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。

経営戦略や経営計画の策定・公表にあたり、充実した自己資本を確保し、健全な財務基盤を強化すると共に、資本効率の向上を迫及することにより、株主利益の最大化を目指すことを基本方針としております。

また、資本コストを意識した経営を実践すべく、ROE を持続的な株主価値の創造に関わる重要な指標と捉えております。全社ベースの指標としては、継続的に ROE 10%以上を維持することを当面の目標とし、中長期的に資本コストを上回るエクイティ・スプレッドの創出を目指します。

また、事業リスクを的確に把握したうえで、事業ポートフォリオの随時見直しを行っており、各事業への資本投下に対して、どの程度内部留保を確保していくか、合理的な判断理由に基づいて実施しております。

なお、資本政策の基本的な方針については、株主総会招集通知、決算短信、決算説明資料等にその旨を記載し、株主に対して説明を行っております。株主への還元につきましても、継続的な安定配当を実施しております。また、自社株買いについては、市場環境や事業投資の機会を見極め、機動的に対応できるよう検討してまいります。

以上

2016年11月25日 公開  
2017年5月25日 更新  
2018年12月14日 更新  
2019年6月18日 更新  
2020年6月16日 更新