



平成 28 年 12 月 20 日  
西尾レントオール株式会社

各 位

会社名 西尾レントオール株式会社  
代表者名 代表取締役社長 西尾 公志  
(コード番号 9699 東証第一部)  
問合せ先 常務取締役 新田 一三  
本社管理部門管掌 (TEL 0 6 - 6 2 5 1 - 7 3 0 2)

「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」一部改定に関するお知らせ

当社は、下記のとおり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・方針について一部改定いたしましたのでお知らせいたします。

## 記

### 1. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

- (1) 当社は株主・顧客・取引先・従業員等ステークホルダーの方々が等しく重要であり、コーポレートガバナンスを強化することにより、それぞれの立場から見た企業価値を高めていかねばならないと考えております。
- (2) 当社の経営者（取締役）は、「会社と信頼関係にある人間」とであると、位置付けます。経営者が責任の所在を明確にしてスピード感を持った判断をできるような機関設計を行います。半面、会社に対する「忠実義務」を重く課します。  
特に経営者の「自己取引」に類する事項（役員の選定・評価、役員報酬・賞与、関連当事者取引等）については、慎重な取扱いを行います。
- (3) 当社は監査役会設置会社を採用いたします。上記の考え方にに基づき責任の所在を明確にしてシンプルで効率性の高い経営を目指すためです。
- (4) ただし、ガバナンスの健全性にも配慮していくために、次のような動きも行っています。
  - ① 経営の監督機能と業務執行の妥当性を確保する機能として社外取締役を株主総会で選任して頂いています。  
また、会計監査機能と業務執行の適法性を確保する機能として監査役を株主総会で選任して頂いていますが、社外監査役としては求められている機能を果たすにふさわしい専門家の選任を株主総会にお願いしております。
  - ② 重要な経営方針・ガイドラインは決算短信等にて適時開示を行います。

### 2. 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

#### 【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。

**【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。

**【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。

当社は株主総会における決議事項について、議決権行使結果について取締役会にて確認し、今後の対応に反映させるべく取り組んでおります。

**【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。

特に経営者の「自己取引」に類する事項を取締役に委任する提案については慎重に取り扱います。事前に社外取締役に入念な説明を行い、その結果を記録に残します。

**【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をし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。

当社は会社法において認められている少数株主権について、株式取扱規程により権利行使の手続きを定めており、少数株主の権利行使の確保に配慮しております。

**【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。

**【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。

招集通知・事業報告・計算書類・連結計算書類にて適切に情報提供しております。

**【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。

招集通知は法定期日前発送に努め、平成 27 年 9 月期より発送日に当社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 1-2③】**

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。

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 - 2 ④】**

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。

当社では現在議決権行使プラットフォームの採用、英文招集通知の作成は行っておりませんが、当社の株主構成を勘案し、今後は機関投資家が議決権を行使しやすい環境の整備や海外株主に向けた英文による情報提供を検討してまいります。

**【補充原則 1 - 2 ⑤】**

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。

現在当社では機関投資家等の実質株主が株主総会へ出席し議決権の行使や質問を行うことは原則として認めておりません。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、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ROEを重要指標として位置付け、目標値を中期経営計画において開示しております。

また、目標とする自己資本比率についても開示を行い、株主還元としては連結当期純利益に基づく配当性向を指標としております。自己株式の取得については他の投資よりも有利な場合には、経営の安全性にも配慮しつつ検討してまいります。

**【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。

(1) 保有方針の開示

当社の中長期的な発展に必要と認められる場合に政策保有を行います。

(2) 議決権行使についての基準設定・開示

投資先企業の成長と企業価値向上に資する、または当社の利益に資するかどうか等を総合的に勘案して議決権を行使しております。

(3) 取締役会でのリスク・リターンを含めた保有意義・合理性の具体的説明

当社の成長に必要か、他に有効な資金活用はないか等の観点で保有意義・合理性を検証し、その結果をコーポレート・ガバナンスに関する報告書の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」にて開示いたします。

**【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。

**【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。

現状、当社では買収防衛策の導入予定はありません。

**【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。

大規模な資本政策の実施にあたり、日頃よりIR活動等を通じ株主の意見聴取に努めます。また、外部の専門家の意見を取り入れ、取締役会で慎重な審議を行います。決定した場合、速やかな開示と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。

当社では取締役の競業取引を経営者の「自己取引」に類する事項として慎重に取り扱います。

これらの取引が発生する際は事前に社外取締役に入念な説明を行い、その結果を記録に残します。その上で取締役会決議を受けた後に実行することといたします。

また、これらの取引条件及びその決定方針は事業報告や有価証券報告書等で開示しております。

**【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。

**【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。

当社は経営理念・中期経営計画を当社ウェブサイトにて開示しております。

**【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。

**【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。

当社では行動準則の徹底のため、各種研修会の開催、朝礼時の唱和を行い、また、イントラネットを通じた社内ルールの浸透を進めております。

実践状況を確認するため、内部監査を実行し、その結果を取締役会で報告しております。

**【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。

**【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。

当社では建設機械・イベント機材のレンタル会社の立場から、地域貢献、次世代育成支援、現場の安全等の推進を行っております。

①学校教育や地域学習

地域密着活動として、小中学生を対象に事業所での職場体験の場を提供。また、高校・高等専門学校・大学の学生に対し、土木・建築・農業関係で使用される建設機械の役割や構造、「情報化施工」等新工法に対応した技術の紹介の場を提供しております。

②職場安全への対応

安全活動への貢献を踏まえ現場の安全と環境を考える広報誌の発行及び安全講習会をはじめ、新しい機械や機材の使い方等の訓練のお手伝いを行う等、機械等の提供から一歩踏み込んだ活動を実践しております。

**【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。

当社では女性が活躍できる環境づくりのため次の取り組みを進めております。

①新規事業分野を中心とした配置等職域拡大

②昇格試験への挑戦促進

③育児・介護等に関する社内への更なる理解

**【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。

当社及び当社グループ会社は内部通報制度を設け、違法または不適切な行為等に関する情報や疑念を伝える体制を整備しております。

**【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。

社内からの通報窓口は役員（取締役・監査役）としており、通報を受けた役員は社長に情報を集約することとしております。また今後、なお一層の企業の健全性を図っていくため、社外取締役へも直接内部通報の情報を伝達する経路を確保する予定です。

また、内部通報制度運用規程において、通報者が保護される体制を整備しております。

### 【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。

### 【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

### 【補充原則 3-1①】

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。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画  
経営理念・中期経営計画を当社ウェブサイトにて開示しております。
- (ii) 本コード（原案）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  
コーポレートガバナンスの基本方針を当社ウェブサイトにて開示しております。
- (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  
当社では取締役の報酬等について総額の限度額は事業報告や有価証券報告書で開示しておりますが、個別の支給額については開示をしておりません。  
ただし、以下の手続でできるだけ透明性のある決定をしております。  
まず、社長が取締役各人について個別の評価を行いその評価に基づき社内の一定ルールに従って個別支給額案を算出、取締役会及び監査役会にてそれぞれ決定しております。（ただし、社外取締役については個別評価を行っておりません。）  
当社では取締役の個別評価が個別の報酬等支給額に連動するため、経営者の「自己取引」に類する事項として慎重に取り扱います。  
個別評価並びに個別報酬等支給額については事前に社外取締役に入念に説明を行い、その結果を記録に残します。その上で取締役会に付議することとしております。  
なお、取締役の個別評価並びに個別報酬等支給額の社外取締役への事前説明等の実施状況については、コーポレート・ガバナンスに関する報告書の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」にて開示いたします。
- (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  
当社では取締役及び監査役の候補者の指名にあたり方針と手続を開示しておりません。  
ただし、当社では取締役及び監査役の候補者の指名は経営者の「自己取引」に類する事項として慎重に取り扱います。

候補者の案については、事前に社外取締役に入念に説明を行い、その結果を記録に残します。その上で取締役会及び監査役会の決議を得て、株主総会に上程することとしております。なお、取締役・監査役候補者の案についての社外取締役への事前説明等の実施状況については、コーポレート・ガバナンスに関する報告書の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」にて開示いたします。

**【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。

英文での情報開示については現在のところ行っておりませんが、株主構成を勘案する等した上で、今後の課題として検討してまいります。

**【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。

当社は外部会計監査人と連携し、決算前に

- ・決算事前打合せ
- ・監査日程の取り決め

等を実施しており、適正な監査を確保できる体制を構築しております。

**【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) 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  
外部会計監査人の監査実施状況、監査報告、面談等を通じ、職務の実施状況を把握し、それらを踏まえた上で、監査役会が定めた「会計監査人の解任・不再任の方針」に基づき評価を行うほか、他に検討・確認すべき事項があれば別途行っております。

(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  
外部会計監査人である新日本有限責任監査法人は、国内有数の監査法人であり、独立性・専門性ともに問題ないと認識しております。

**【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) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保  
外部会計監査人と事前協議の上、年間監査計画を策定、十分な監査時間を確保しております。

(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  
外部会計監査人からの要請に基づき、社長をはじめ経営幹部との面談時間を随時確保しております。

(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  
監査結果報告等を通じ、要請があれば外部会計監査人と監査役、社外取締役、内部監査部門と

の連携を確保しております。

(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の会社側の対応体制の確立

外部会計監査人より不正等の指摘があった場合、社長の指示により、管掌取締役を中心に調査・是正・報告を行う体制としており、また、監査役会は常勤監査役を中心に、内部監査部門等と連携し、調査・是正を行う体制としております。

#### 【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。

#### 【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。

#### 【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。

取締役会はスピード感のある経営を実現するため法令上取締役会による専決事項とされている事項以外の業務執行の決定を原則として社長に委任いたします。

社長は各事業分野における管掌取締役を指揮し、取締役会で決定された事業計画に基づき、各事業分野内における施策の決定を行います。

#### 【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。

#### 【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。

経営者は中期経営計画の達成に向けて全力をあげ、月次・年次ベースでその進捗を確認いたします。変更が生じた場合は開示を行い、ステークホルダーに対して十分な説明を行います。

当社は緊急事態に備え、取締役会において社長の代行順位を定めております。

「サクセッションプラン」としては部長クラスの育成に力を入れております。プロフィット（利益単位）の経営を任せ、部門経営者としての経験を積ませ、外部講師による研修、部長会開催、社長による事業計画レクチャー等も実施しております。

部長の評価は取締役会に報告され、育成の状況を経営者間で共有するようにしております。



**【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。

**【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。

取締役の報酬について、取締役が重要なステークホルダーの1つである株主と同じ立場になることにより、企業価値向上への貢献意欲や士気を向上させることを目的に第50回定時株主総会決議により株式報酬型ストックオプション制度を導入していましたが、株式報酬を直接付与し、一定期間譲渡制限を付することで中長期の企業価値向上により強いインセンティブが働くことを目的として、第58回定時株主総会決議により、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

なお、譲渡制限付株式報酬制度の導入により、株式報酬型ストックオプションの新規付与は行わない予定としております。

**【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。

**【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。

当社の経営者の個別評価は報酬等だけではなく人事にも反映させております。個別評価は短期的な業績評価だけではなく中長期の業績貢献（人材育成や新分野へのチャレンジ等）にも重点を置くようにしております。

個別評価とその理由については本人にフィードバックし、評価についての透明度を確保しております。

**【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。

コンプライアンス管理部門やリスク管理部門、J-SOX管理部門を設置し、監督・監視を行っております。結果については社長、監査役に随時報告し、問題点は取締役会・監査役会でも説明することとしております。取締役会・監査役会では単なる事象のみを取り上げるのではなく、背景にある組織面の問題点を討議し、必要な施策を講じております。

**【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4名のうち2名は社外監査役であり、比較的独立性の高い監査役会となっております。各監査役は毎月取締役会に出席し、特に社外監査役は取締役に対しての説明の要求や意見を述べることができる環境を確保しております。

当社の社外監査役2名は法務及び会計の専門家であり、主にそれぞれの専門分野からの見地に立っての意見陳述を行っております。

**【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。

社外監査役を独立役員として選定しております。また、取締役会前に議案内容を事前説明する等、取締役会時に意見陳述しやすい環境を整備しております。

**【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。

当社の取締役は「会社と信頼関係にある人間」であると位置付けます。会社に対する重い「忠実義務」を自覚して職務にあたります。また、監査役も会社に対する受託者責任を自覚して職務にあたります。

株主・顧客・取引先・従業員等ステークホルダーの方々は等しく重要であり、協働しつつそれぞれの立場から見た企業価値を高めていくため努力いたします。

**【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2名選任し、取締役会において独立かつ客観的な立場から自由に意見を陳述することで、実効性かつ透明度の高い経営の監督体制を構築しております。

**【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

独立社外取締役は取締役会に出席し、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に対する意見、経営陣幹部の選任、重要な意思決定への関与、及び取締役や主要株主等との利益相反取引の監督等を行っております。

**【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、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、そのための取組み方針を開示すべきである。

当社は独立社外取締役を2名選任しており、取締役会における独立した中立な立場での意見を踏まえた議論を可能にしております。

**【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、独立社外取締役のみを構成員とする会合は行っておりませんが、今後必要に応じ実施を検討いたします。

**【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。

独立社外取締役は少数のため、経営者との連携はそれぞれで行うことで充分であり、現在筆頭独立取締役の選任を行っておりません。

**【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。

当社の独立社外取締役候補者の選定にあたっては、会社法や東京証券取引所が定める基準に準拠しております。

独立社外取締役については、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選定するようにしております。また、取締役会において忌憚ない意見を述べるができるよう配慮をしております。

**【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。

**【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。

当社は諮問委員会を設置しておりませんが、経営者の指名・評価・報酬等経営者の「自己取引」に類する事項の決定にあたっては事前に社外取締役に入念に説明を行い、その結果を記録に残しております。

**【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、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。

取締役会全体の実効性については毎年1回、取締役会にて自己評価を行うこととしております。

**【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。

当社は取締役会において実質的な議論を活発に行うため取締役の人数として15名まで、監査役の人数として4名までが適切であると考えております。

取締役候補者については、社内外を問わず人格・知見に優れた方を選定しており、特に社外取締役については会社経営に知見を有する方や学識経験者を選定し、社外監査役については法務や会計の専門家を選定することとしております。

**【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。

他の上場会社の役員との兼務については、当社の職務に影響を与えない程度にとどめ、その兼務状況は事業報告、有価証券報告書にて毎年開示を行っております。

**【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。

結果の開示についてはコーポレート・ガバナンスに関する報告書の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」にて開示いたします。

**【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。

当社の取締役会は社外取締役による問題提起を含め、自由で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**

当社の取締役会の定例報告事項は取締役会開催日の1週間前に社内イントラネットに掲示されます。また、議題については1週間前までに招集通知とともに発送するようにしております。

このほか、社外取締役・社外監査役には取締役会の前日までに社長または本社長管掌取締役から議案について事前説明を実施し、情報の提供を行うことで審議の充実を図っております。

開催スケジュールについては毎年7月に翌期のスケジュールを策定し、出席の予定を組みやすくしております。

以上の施策により、各取締役・監査役は取締役会までに考えをまとめ、取締役会で議論を行っております。

**【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。

**【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。

取締役及び監査役は、その職務の遂行に必要な情報について、関連部門へ情報や資料を依頼し、関連部門は適宜提供を行っております。また、取締役については社長室が、監査役については監査室が中心となり、その支援を行っております。

**【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・監査役は必要に応じて外部専門家に助言を求め、経営や監督・監査を行う上で考慮しております。

なおそれに伴い生じる費用は、当社にて負担しております。

**【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。

内部監査部門における監査結果により把握された問題点については、適宜社長へ報告がされ、監査役会にも出席し報告する体制を確保しております。

**【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。

**【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。

当社は新任の社外取締役、社外監査役が選任された際、営業所見学を初め、当社の業界、歴史、事業概況、財務情報、戦略、組織等、必要な情報習得のための研修を必要に応じて行っております。

**【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。

当社では取締役・監査役に対するトレーニングの方針を開示しておりません。

経営者として必要な知識は基本的には自らの立場を自覚し、自己責任で習得すべきであると考えます。知識習得のため自主的な要望が出てきた場合は、会社として協力いたします。

**【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。

**【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。

社長室が開示窓口となり、経理部・総務人事部と連携して情報収集を行い、適時適切に情報開示を行っております。

なお、機関投資家の個別取材・訪問や、個人投資家説明会等の実施状況については、コーポレート・ガバナンスに関する報告書の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」にて開示いたします。

**【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。

社長室は主に四半期ごとに機関投資家等からの取材依頼に応じる他、決算説明会を年1回開催し、社長が説明を行っております。

**【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）の充実に係る取組み
- (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

社長室から取材対応結果が社長に報告され、必要に応じて取締役会に報告しております。インサイダー情報の管理については、内部者取引管理規程に基づき、重要事実の管理を行い、これらの漏洩を防ぎ公平性を確保するため、四半期末～決算発表までの開示自粛期間は決算に係る質問への回答・コメントは控えております。

【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。

半期ごとに総務人事部にて株主構成を分析し、取締役会へ報告しております。

【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、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。

当社は中期経営計画を開示し収益計画や資本政策の基本的な考え方を説明しております。また、資本政策や配当政策についてより木目細かく分かりやすい説明を行う必要性を感じ、その実施を行っております。

以 上