

各位

平成27年12月16日

東京都中央区晴海一丁目8番10号
株式会社メンバーズ
代表取締役社長 剣持 忠
(コード番号：2130)
問い合わせ先:取締役兼常務執行役員 小峰 正仁
TEL 03-5144-0660

「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について

本年6月1日から適用されたコーポレートガバナンス・コードにつきまして、当社の取り組みについて以下の通りお知らせいたします。当社は株主利益の向上、すなわち会社の発展と社会への貢献と社員の幸せの3つのベクトルを完全一致させる経営指針“超会社”を実現することを経営の基本方針とし、その実現のためにコーポレート・ガバナンスの充実を図っていく所存です。

尚、本日、以下の取り組みを反映させた「コーポレート・ガバナンス報告書」を名古屋証券取引所に提出しております。

以上

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、株主利益の向上、会社の発展と社会への貢献及び社員の幸せの3つのベクトルを完全一致させる経営指針“超会社”の実現を目指しております。株主との長期的な信頼関係を構築することが経営の重要な課題の一つであり、少数株主や外国人株主を含む全ての株主の実質的な平等性を確保するための体制整備に努めてまいります。

開示にあたっては、法令、規則に定められた開示事項のほか、当社を理解いただくために有用であると判断されるものについても開示しており、これらの情報は、当社のウェブサイトにおいても開示しております。

【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、全ての株主の権利が阻害されることなく平等に行使できるよう、議決権行使の環境整備、情報の提供に努めております。

【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。

当社は株主総会における決議事項において、議決権行使結果を確認しておりますが、反対の理由等原因分析は今後の検討事項としてまいります。

なお、議決権行使結果につきましては、臨時報告書にて開示しております。

【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。

当社は会社法に則り株主総会及び取締役会で決議しております。株主総会及び取締役会にて決議した事項においては、必要に応じ速やかに適時開示を行っております。

また、当社は、株主総会決議事項のうち、以下について取締役会で決議することができる旨、定款で定めております。

(1) 自己株式の取得

自己株式の取得を取締役会の権限とすることにより、機動的な資本政策の遂行を目的とするものであります。

(2) 中間配当

株主への機動的な利益還元を行うことを目的とするものであります。

【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。

一般的な取引条件と同様の適切な条件による取引を基本とし、取引内容及び条件の適正性については、少数株主の利益を害することのないように努めております。

【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。

株主総会は、最高意思決定機関であり、株主の意思が適切に反映されなければならないと認識しております。そのため、より多くの株主が株主総会に出席いただけるように開催日の設定を行っております。

【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、株主総会において適切な判断を行うことに資するため、招集通知に株主総会参考書類及び事業報告を記載しております。今後につきましても、記載内容の充実を図ってまいります。

【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、株主が株主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、取締役会決議後、速やかに株主総会付議議案について当社ウェブサイト及び東京証券取引所・適時開示情報閲覧サービスにて開示しております。また直近決算期より、発送前開示及び早期発行を検討してまいります。

【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、株主総会開催日は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。

当社では毎年、株主総会は集中日の回避等、株主の皆様が参加しやすい開催場所及び開催日の設定に努めております。

【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。

現在、当社における機関投資家や海外の株主数とその所有比率がそれぞれ低いことから、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知等の英訳は実施しておりません。今後、機関投資家や海外投資家の株式保有比率を注視し、一定の割合になった段階で議決権電子行使プラットフォームの利用等や英文招集通知の発行も検討してまいります。

【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。

現在、当社では実質株主等が株主総会に出席し議決権を行使することは認めておりません。

今後につきましては、機関投資家の要望及び動向等を注視し、信託銀行等と連携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。

当社グループは継続的に企業価値の向上に努め、株主に対する長期的かつ総合的な利益還元を行うことを経営の重要な課題の一つとして位置づけております。財務体質の強化及び将来への事業拡大へ備えるための内部留保の充実を中心に据えながら、経営成績及び財政状態を勘案し、総合的な株主への利益還元を実施しつつ、連結配当性向20%程度を目標にしてまいります。

【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。

上場株式の政策保有については、当社の中長期的な発展に寄与すると認められる場合に政策保有を行うことを基本としております。その上で四半期毎に関係部署において評価を行い、取締役会において当社の利益に資するかどうか等勘案し、必要に応じ保有の合理性を検証しております。

議決権行使に関する判断要素は、総合的に勘案した上で個々の保有状況に応じ、当社と政策保有先双方の継続的な企業価値を向上させるかを基準に都度判断を行っております。

【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、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者は、当社の企業価値及び株主共同の利益を最大限に確保し、より向上させるという最終的な目的を理解している者でなければならないと考えております。

現時点では、買収防衛策は導入いたしておりませんが、当社株式に対する大規模買付行為があった場合には、適時適切な情報開示に努めるとともに、法令及び定款の範囲内で、その時点における適切な対応をしてまいります。

【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については、その実施目的等の情報を速やかに開示するとともに、決算説明会や株主総会等において十分な説明に努めてまいります。

【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。

当社は関連当事者間の取引については、取締役会において審議し、該当する役員を特別利害関係者として当該決議の定足数から除外した上で、決議を行うこととなっております。取引については財務経理部門において確認を行い、監査役及び会計監査人が監査を行っております。また開示対象となる取引がある場合、事業報告及び有価証券報告書等で開示しております。

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。

当社及び当社グループは、「MEMBERSHIP」でマーケティングを変え、心豊かな社会を創る」をミッション（経営理念）とし、経営指針として「社会への貢献」「社員の幸せ」「会社の発展」を同時に実現する“超会社”を目指しています。このミッション・超会社の実現において、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする、当社に関わる様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しております。

そのため当社は社員のあらゆる活動の中核となる共通価値観であるコアバリュー（貢献、挑戦、誠実、仲間）及び行動指針として「MEMBERS WAY」を制定し、当社及び当社グループの役員及び社員に広く浸透させております。

【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。

当社ウェブサイトにて経営理念及び中期経営計画「VISION2020」を公開しております。

<http://www.members.co.jp/company/membersway.html#Concept>

(1) ミッション（経営理念）

当社のミッション（経営理念）は、“社会の本質的な課題をどのような手段で解決し、何を実現するか”という当社の存在意義・社会的使命を示しています。

“MEMBERSHIP”でマーケティングを変え、心豊かな社会を創る当社では、マーケティングの基本概念を「人の心を動かすもの」と捉えています。企業と人々の、自発的貢献意欲を持って組織活動に参加する“MEMBERSHIP”による協力関係づくりを支援し、マーケティングの在り方を「社会をより良くするもの」へと転換することで、世界の人々に心の豊かさ、幸せを広げ、社会をより良くすることに貢献します。

(2) VISION2020

VISION2020（2020年の目指す姿）は、ミッションを実現するための2020年の目指す姿です。また、その実現に向けた戦略も策定し、2014年5月8日に「VISION2020」として発表しております。

※2014年5月8日発表「VISION2020」

<http://www.members.co.jp/company/news/2014/0508-4.html>

ネットビジネスパートナーとして、企業と人々のエンゲージメントを最も多く創出することを、2020年の目指す姿としております。

具体的には、主体的に顧客企業のビジネス成果と企業価値の向上を目指し、今後の企業マーケティング活動の中心となるオウンドメディア、ソーシャルメディアの活用支援をリードし、企業と人々のエンゲージメントを最も多く創出するネットビジネスパートナーとしての存在を確立いたします。

<VISION2020 実現に向けた目標値>

- ・年間 100 億ソーシャルエンゲージメントの創出
- ・EMC サービス導入顧客企業数 50 社
- ・社員数 1,000 名
- ・売上 150 億円、営業利益率 10%

【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、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、実践すべきことは必要不可欠であると認識しております。

当社はミッション、ビジョン、コアバリュー、行動指針、超会社からなる「MEMBERS WAY」を制定し、研修および社内への掲示、全社員への「MEMBERS WAY」カードの配布等を通じ、その精神の浸透に努めております。

【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。

当社ではミッション、ビジョン、コアバリュー、行動指針、超会社からなる「MEMBERS WAY」を制定しております。「MEMBERS WAY」は入社時に説明し、また年 1 回全社員を対象とした研修時に代表取締役自ら説明を行うことにより、組織への浸透を図っております。

【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。

当社は東日本大震災の復興支援として、長期的かつ継続的に震災復興に貢献するため、現地での雇用が重要と考え、ウェブガーデン仙台を開設いたしました。

また、地方の雇用促進及び活性化のため地方拠点の開設を行っており、2015 年 4 月にウェブガーデン北九州を開設いたしました。

【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。

当社は女性が長く働き活躍できる仕組み作りを行っております。

仕事だけではなく、出産・育児についても安心して取り組めるよう意識的に制度を整備し、女性の長期就業を支援しております。

育児休暇制度では、最大で子供が 3 歳になるまで育児休暇を取得することができ、育児における勤務時間短縮制度においても、小学 3 年生まで就業時間を制限し働くことが可能です。

また、女性に限定せず育児対象者に対して在宅勤務制度を設けることで、育児と業務の両立を実現できる職場

環境の整備に取り組んでおります。

このような女性の長期就業を促す制度の整備、導入により、従業員に対する女性社員の割合は36%となっております。

【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。

当社は、内部通報に係る社内規程「コンプライアンス通報規程」を定め、内部通報制度およびその調査・対応を検討する体制を整備しております。また「リスク管理規程」および「コンプライアンス規程」を定め、リスク・コンプライアンス委員会の開催および運用等、リスク・コンプライアンス違反等に対応するための適切な体制整備を行い、必要に応じ取締役会への報告を行っております。

【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。

社内から独立した窓口である外部弁護士または監査役を窓口とした内部通報制度を設け、全従業員がコンプライアンス違反及び不適切な行為等を通報することのできる体制を整備しております。

また、コンプライアンス通報規程を策定し、通報者が保護される体制を整備しております。

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。

当社では、企業情報を適切かつ公正に開示することは重要な経営課題であり、全てのステークホルダーからの理解と信頼を得るために必要不可欠であると認識しております。

そのため、会社法・金融商品取引法等の法令や金融商品取引所が定める規則の遵守はもとより、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要であると判断される情報については、任意で適時開示を行っております。

【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(原案)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(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
- (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

- (i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は企業理念、行動理念及び中期経営計画「VISION2020」を当社ウェブサイト(<http://www.members.co.jp/company/membersway.html>)に掲載しております。

- (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

本日開示しておりますコーポレート・ガバナンス報告書の「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の1.に記載の通りです。また、現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由については、コーポレート・ガバナンス報告書の「経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の3.に記載の通りです。

- (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

当社の役員報酬については、業績連動型報酬制度を導入しております。また、業績連動型報酬の一部として、中長期的な企業価値創造に直接的に結びつく株式報酬制度を導入しております。報酬の一部を株式とすることにより会社業績・取締役の貢献度などを報酬に反映させ、当社の業績向上に対する取締役の意欲や士気を一層高め企業価値の向上を目指すことを目的とし、ストック・オプションとして新株予約権を付与する制度を導入しております。

なお、業務執行から独立した立場である社外取締役及び監査役には、基本報酬部分については無報酬または固定報酬としております。

(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

①業務執行役員（経営陣幹部）

当社は特に業務執行役員の選任基準について定めておりませんが、会社法及び金融商品取引所が定める基準に準拠しております。今後につきましては、明確な選任基準の制定等検討してまいります。

②社外取締役及び監査役

役員を選任するにあたっては、経歴や当社との関係を踏まえて、当社経営陣から独立した立場で社外役員としての職務を遂行できる十分な独立性が確保できることを前提に判断しております。

(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

当社では、社外取締役及び社外監査役の候補者について、有価証券報告書及び株主総会招集ご通知（参考書類）に記載のそれぞれの選任議案において、「候補者とした理由」を記載しています。

なお、業務執行役員選任については会社法及び金融商品取引所が定める基準に準拠しておりますが、今後は選任基準の公開等含め検討してまいります。

【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。

現在、当社における外国人株主数とその所有比率がそれぞれ低いことから、英語での情報開示については行っておりませんが、海外株主の比率等を注視し、今後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、決算前に決算の事前打ち合わせや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) 外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じ、職務の実施状況の把握・評価を行っていますが、外部会計監査人候補の評価に関する明確な基準は策定しておりません。

今後必要に応じて監査役会にて協議・決定してまいります。

(ii) 当社監査役会は外部会計監査人との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。なお、現在の監査法人アヴァンティアは、独立性・専門性共に問題はないもの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) 当社は外部会計監査人と事前協議の上、監査スケジュールを策定し、高品質な監査を可能とすべく十分な監査時間の確保に努めております。

(ii) 当社は、外部会計監査人の要請に基づき、代表取締役をはじめ最高財務責任者や各取締役等の経営陣及び事業幹部との面談の時間を随時確保しております。

(iii) 監査役、内部監査担当及び外部会計監査人は随時必要な情報交換を行い、また外部会計監査人が必要とする情報について随時開示が可能な体制となっております。

(iv) 外部会計監査人より不正等の指摘があった場合、代表取締役の指示により、各担当取締役が中心となって速やかに調査を行い、是正することとしております。また、監査役においては常勤監査役を中心に、内部監査担当や関係部門との連携をとって調査を行い、是正するとともに、外部会計監査人からの報告後、直ちに取締役等から報告を求める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。

当社のコーポレート・ガバナンス体制は、「監査役会設置会社」としております。取締役会は、株主に対する受託者責任、説明責任を踏まえ、当社の経営理念に基づいた持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、合わせて収益力、資本効率等の改善を図ることを、その重要な役割、責任と考えております。

【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。

当社取締役会は、当社の目指す株主利益の向上、会社の発展と社会への貢献及び社員の幸せの3つのベクトルを完全一致させる経営指針“超会社”へ向け、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉えており、具体的な経営戦略や経営計画等について、社外役員を交えて自由・闊達な議論を行い、重要な業務執行の決定を行っております。

【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。

当社では2001年より、権限の委譲による意思決定の迅速化を図ることを目的に、執行役員制度を設け、機動的な経営を行っております。

<取締役会>

当社の取締役会は常勤取締役2名、非常勤取締役2名で構成されております。原則として非常勤も含めた全取締役、全監査役が出席する定時の取締役会を毎月開催するほか、必要に応じて臨時で開催し、会社法上の決議事項及び取締役会規程に基づき経営に関する重要事項の協議決定、業務執行の監督を行っております。

<執行役員会>

当社の執行役員会は常勤取締役2名、常勤監査役1名、執行役員5名で構成されており、原則として全常勤取締役、常勤監査役、全執行役員が出席し定時で毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時執行役員会を開催し、執行役員会規程に基づき経営に関する重要事項の協議決定（取締役会決議事項を除く）、取締役会に上申する議題の細部の検討を行っております。

【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「VISION2020」を公開し、その進捗について四半期決算短信等にて進捗を報告しております。また、計画の変更が生じた場合は適時開示を行います。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、株主からの問い合わせに対し真摯に対応してまいります。

【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。

当社は執行役員制度を導入し、経営陣幹部の育成に力を入れております。執行役員を含めた経営陣幹部の評価は半期毎に取締役会で報告され、最高経営責任者等の後継者の育成及び評価について議論がなされております。最高経営責任者等の育成につきましては、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、取締役会で総合的に判断し、計画および監督を行ってまいります。

【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。

当社は、経営陣からの取締役会や各取締役への提案について、方法や形式に拘束されることなく随時受け入れ、議論することとしております。また、経営陣幹部の報酬については、業績連動型報酬制度を導入し、その一部として、中長期的な企業価値創造に直接的に結びつく株式報酬制度を導入しております。報酬の一部を株式とすることにより会社業績・取締役の貢献度などを報酬に反映させ、当社の業績向上に対する取締役の意欲や士気を一層高め企業価値の向上を目指すことを目的とし、ストック・オプションとして新株予約権を付与する制度を導入しております。

【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。

当社の経営陣幹部の報酬については、業績連動型報酬制度を導入しております。また、業績連動型報酬の一部として、中長期的な企業価値創造に直接的に結びつく株式報酬制度を導入しております。報酬の一部を株式とすることにより会社業績・取締役の貢献度などを報酬に反映させ、当社の業績向上に対する取締役の意欲や士気を一層高め企業価値の向上を目指すことを目的とし、ストック・オプションとして新株予約権を付与する制度を導入しております。

【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。

当社は、経営陣幹部の報酬について業績連動型報酬制度を導入しているため、当社業績に基づいた評価を行っております。今後は、会社の業績等の評価を踏まえ、より一層公正かつ透明性の高い手続に従い適切に経営陣幹部の選任や解任をする体制を構築してまいります。

【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。

当社は取締役会から独立したリスク・コンプライアンス委員会を設置し、リスクの洗い出し、コンプライアンス違反等について監督・監視を行っております。

委員会での審議事項は、適宜、執行役員会にて報告を行い、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。

当社の監査役は弁護士や公認不正検査士の資格を持ち、企業法務に精通し、企業経営を統治する十分な見識を有しており、企業倫理・コンプライアンスに関する高い見識を、当社の監査体制の強化に活かし、独立した客観的な立場において適切な判断を行っております。

監査役には取締役会前に事前に議案書等を配布し、取締役会での意見陳述を促す環境整備を行っており、監査役は自らの豊富な見識を元に守備範囲を過度に狭く捉えることなく、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、独立役員である社外監査役2名で構成され、監査役会が定めた方針に沿って、取締役を監査しております。監査役は取締役会及びその他の重要な会議に出席するほか、監査法人や内部監査担当とも適宜連携して情報を共有し、経営監視機能の向上を図っております。社外監査役のうち1名は弁護士として企業法務に精通し、企業経営を統治する十分な見識を有しており、常勤監査役は公認不正検査士として培ってきた企業倫理・コンプライアンスに関する高い見識を、当社の監査体制の強化に活かしております。

監査役には取締役会前に事前に議案書等を配布し、取締役会での意見陳述を促す環境整備を行っております。

【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、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社の経営陣は経営指針である「社会への貢献」「社員の幸せ」「会社の発展」を同時に実現することを妥協せず、取締役は、持続的な企業価値の向上に責任を負うものとしての受託者責任を認識し、監査役は持続的な企業価値の向上に向けての健全性を確保することが受託者責任であるとの認識のもと、それぞれの役割を果たすべく行動しております。

【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。

取締役4名のうち2名を社外取締役としており、取締役の業務執行に対する監督に加え、外部的視点から経営の助言をいただいております。尚、社外取締役2名のうちの1名は、金融商品取引所が定める独立役員としており、社外取締役・独立社外取締役を活用できていると認識しております。

【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

当社は取締役4名のうち社外取締役の割合が半分を占めており、社外取締役の2名は、幅広い経営者としての視点を有し長く企業経営に携わってきた経験と、大企業での経営における豊富な経験及び高い見識を有しております。それぞれがその有する知識や経験をもとに、経営の方針や経営改善、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等について、監視監督を行い、経営陣から独立した立場で適時正確な意見を述べております。

【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。

当社は社外取締役を2名選任しており、うち1名を独立社外取締役としております。選任している社外取締役は企業経営に関する知見を有し、多角的、中立的視点から監督、提言を適切に行っており独立社外取締役としての責務を十分果たしております。

今後は経営環境の変化、さらなるコーポレート・ガバナンス体制の強化に向けた見直しにより必要に応じて独立社外取締役の増員を検討してまいります。

【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を開催するなど、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、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図っております。

【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。

現在独立社外取締役は1名であり、筆頭独立社外取締役の選任は行っておりませんが、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っております。

【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・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。

当社では社外役員の独立性に関する判断基準を制定し、有価証券報告書において開示しております。

【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、統治機構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すが、法定の機関設計以外に、リスク・コンプライアンス委員会等任意の機関を定め、統治機能の強化をしております。今後も必要に応じて任意機関を定め、統治機能の更なる充実を図ってまいります。

【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、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。

当社は取締役4名のうち、社外取締役は2名（うち1名は独立社外取締役）となっております。独立社外取締役は取締役会の過半数に達しておりませんが、選任している社外取締役は企業経営に関する知見を有し、多角的、中立的視点から監督、提言を適切に行っており社外取締役としての責務を十分果たしております。今後も必要に応じて任意機関を設置する等、コーポレート・ガバナンス体制の更なる充実を図ってまいります。

【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。

当社取締役会は、各事業、あるいは会社業務等に精通し、機動性のある業務執行を実行している業務執行取締役と、長期的に経営経験があり、幅広い視点による経営に対する助言と監督が期待できる社外取締役で構成され、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ております。

また、当社の常勤監査役は財務・会計に関する適切な知見を有しております。

【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。

当社取締役会は、各事業、あるいは会社業務等に精通し、機動性のある業務執行を実行している業務執行取締役と、長期的に経営経験があり、幅広い視点による経営に対する助言と監督が期待できる社外取締役で構成されております。

また、当社の監査役には弁護士、公認不正検査士等がおり、財務・会計、監査及び法務に関する適切な知見を有しております。

【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。

当社の社外取締役2名のうち1名は他の上場会社等の役員を兼務しております。兼任社数は合理的な範囲であると考えており、当社の監督ないしは監査業務を適切に果たすことができるものと考えております。社外取締役及び社外監査役の他社との重要な兼任状況は、招集通知や有価証券報告書、コーポレート・ガバナンス報告書等において、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。

当社は取締役会の実効性について社外取締役が必要に応じ分析・指導しております。なお、第三者機関による評価及び開示等につきましては今後検討してまいります。

【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。

社外取締役は、取締役会における全ての決議事項及び報告事項において、各取締役が質疑応答及び意見交換を行っております。それぞれの経験や知識に基づき建設的な議論を行っており、必要に応じて積極的な改善提案等を行っております。

【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

当社は、事前に十分な期間を取り取締役会の年間スケジュールを設定し、基本的に全ての取締役及び監査役が出席可能な日程で実施しております。

重要な議題については、複数回の取締役会において意見交換を行った上で審議を行うなど、十分な審議時間を確保しております。

取締役会の資料については、事前の配布を基本とし当日活発な議論が行えるように十分な情報を提供しております。

また、取締役会の開催に当たっては、十分な審議時間を確保することとしております。

【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。

当社では、取締役会運営事務局が取締役会資料の確認を事前に行っております。取締役及び監査役は、その職務の遂行に必要な情報を取締役会事務局に求められる環境を整え、速やかに情報提供するものとしております。

また、取締役・監査役の支援体制としては、取締役会事務局及び担当部門が中心となって社内の情報を随時共有できる体制を整えております。

【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。

取締役及び監査役は、その職務の遂行に必要な情報を取締役会事務局及び担当部門から速やかに入手できる体制を整えております。

【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。

取締役及び監査役は、その職務遂行のため適宜弁護士等専門家を積極的に活用しており、それに伴い生じる費用については当社が負担する体制となっております。

【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。

内部監査部門は年間監査計画に基づき、代表取締役の指示または承認を得て監査を実施しており、監査結果は被監査部門長に講評した後に代表取締役社長へ報告、監査役への状況報告を適宜行い監査の連携を図っております。

【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。

当社の取締役・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・責務を果たすため、必要な知識の習得と適切な更新等の研鑽に努めます。

そのために取締役及び監査役には、社外講習会や交流会への参加を推奨し、その講習会や交流会に参加する費用等については、当社が負担すると同時に、取締役・監査役に対して適切なトレーニングの機会が提供されているか否か、自己啓発の支援ができていないか否かの確認を定期的に行い、必要に応じ、改善を行うなど、取締役・監査役の育成に努めてまいります。

【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。

取締役及び監査役には、その必要な知識の習得や役割・責務の理解のために、社外講習会や交流会に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。

なお、講習会や交流会に参加する費用等については、当社が負担することとしております。

【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。

取締役及び監査役には、その職務の遂行に必要な知識の習得や役割・責務の理解のために、随時トレーニングの機会を提供し、その内容を開示することを基本方針としております。当社取締役及び監査役は外部セミナー等に積極的に参加することで、役割・責務の遂行のために必要な知識、時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。

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通じてその意見に真摯に耳を傾け、経営に反映させることが重要だと認識しております。そのために IR 担当部署を設置し、株主との積極的な対話の場を設け、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こととしております。

【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。

当社は、持続的成長及び中長期的な企業価値向上を実現するためには、株主・投資家との積極的且つ建設的な対話が必要不可欠と考えております。

そのため、IR 担当部署を設置し、IR 活動を行っております。IR 活動は取締役と連携し、株主総会後に代表取締役自ら決算説明会及び質疑応答を行い、株主との対話に努めております。

また、半期決算毎にウェブサイト上に決算説明の動画を公開し、代表取締役自らの言葉で株主・投資家に現況、戦略を伝えております。

【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) 社長及び経営企画を担当する執行役員が、決算説明会等の取り組みを通じて、株主との建設的な対話を実現するよう積極的な対応を行っております。

(ii) 経営企画室において IR を担当しており、総務及び財務経理部門と連携し株主との建設的な対話を実現するべく開示資料の作成や必要な情報の共有等を行っております。

(iii) 半期決算毎に決算説明資料の開示及びウェブサイト上に決算説明の動画を公開し、代表取締役自らの言葉で株主・投資家に現況、戦略を伝えております。また、株主総会後に代表取締役自ら決算説明会及び質疑応答を行い、株主との対話に努めております。

(iv) IR 活動において把握された株主の意見等は必要に応じ取締役、担当執行役員及び IR 担当部署から取締役会へ報告しております。

(v) 未公表の重要事実の取扱いについて、株主間の平等を図ることを基本とすべきという考えのもと、金融商品取引法等の関連法令を遵守することはもとより、インサイダー取引防止を目的とした社内規程「インサイダー取引防止規程」に基づき、情報管理を徹底しております。

【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。

半期毎に総務部門において株主構造を分析しており、必要に応じ取締役会に報告しております。

【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策定、開示し、経営や事業に関する戦略とともに数値目標を掲げ株主及び投資家への理解が促進するように努めております。

中期経営計画の進捗状況については四半期決算毎に発表しており、また業績の推移、社会情勢等により見直しを行った際は速やかに開示及び説明を行います。