

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方

- (1) 当社および当社子会社(以下、当社の子会社を「グループ会社」といい、当社およびグループ会社を総称して「当社グループ」という。)では、コーポレート・ガバナンスの原則を「経営の効率性の向上」「経営の健全性の維持」「経営の透明性の確保」と認識し、株主の負託に応え、同時にすべてのステークホルダーの利益に合う経営の実現と企業価値の向上をめざしてまいります。
- (2) 当社グループでは、コーポレート・ガバナンスについては、経営上の最重要課題との認識を持ち、法令順守の趣旨を尊重しながら、取締役および使用人の職務執行の監督・監査を行っております。
- (3) 当社グループとしての経営戦略展開機能の強化に加え、経営環境の変化に対し迅速かつ確に対処するための企業経営チェック体制の充実、牽制機能体制の充実が重要事項であるとの認識に立ち、コーポレート・ガバナンスの強化を図ってまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【補充原則1-2 議決権電子行使プラットフォームの利用と招集通知の英訳】

【補充原則3-1 英語での情報の開示・提供】

当社は、現状機関投資家や海外投資家の持株比率等は相対的に低く、議決権の電子行使プラットフォームへの参加や招集通知を含む英語での情報発信等は行っておりません。

今後、機関投資家や海外投資家の持株比率等の推移を踏まえ、必要性に応じ対応を検討してまいります。

【補充原則4-1 中期経営計画の説明】

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、2022年5月から3か年の中期経営計画を2022年6月30日に開示しております。今回の中期経営計画の策定・開示にあたっては、前回の中期経営計画の振り返りや当社の資本コストを把握した上で、今後3か年の具体的な数値目標並びに業績指標等を示し、株主を含むステークホルダーに開示させていただきました。

なお、個人投資家向けの説明会につきましては当社HPにてご確認いただけます。

http://www.sunautas.co.jp/ir_info/ir_library/ir_briefingsession/tabid/264/Default.aspx

【補充原則4-1 最高経営責任者等の後継者計画】

現在、最高経営責任者である社長の後継者計画は策定しておりません。社長については、経験・能力・人格等の資質を勘案し、その時々の経営状況や対処すべき課題に応じて最適と考える人物を選定することとしております。

今後、後継者計画のロードマップの策定及び、指名委員会・報酬委員会の設置も併せて検討してまいります。

【原則4-2 取締役会の役割・責務(2)】

【補充原則4-2 役員報酬の客観性・透明性ある決定手続と、自社株報酬の設定】

当社は現在、取締役の報酬は、月例の従業員給与との支給日に支払う固定報酬とし、株主総会で決定した報酬額等の範囲において、世間水準、従業員給与とのバランスを考慮し、当社の業績、担当職務、貢献度等を総合的に勘案して決定することを基本としており、業績等に連動するインセンティブ報酬は導入しておりません。

また当社の取締役の報酬等の額は、取締役会により一任された代表取締役社長が決定しております。

代表取締役社長に委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ、各取締役の担当領域や職責の評価を、総合的・客観的に判断し、各取締役の報酬額を決定できると判断したためです。

今後、支給対象者の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ことについて株式報酬制度の導入を、また客観性・透明性ある手続としての指名委員会・報酬委員会の設置を併せて検討してまいります。指名委員会、報酬委員会の設置については、2022年度中に進めてまいります。

【原則4-3 取締役会の役割・責務(3)】

【補充原則4-3 公正かつ透明性の高い経営陣幹部の選解任手続】

【補充原則4-3 客観性・適時性・透明性あるCEOの選任手続】

【補充原則4-3 客観性・適時性・透明性あるCEOの解任手続】

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は、原則3-1()に記載の通りですが、経営陣幹部の選任や解任に係るより公正かつ透明性の高い手続として、指名委員会・報酬委員会の設置について2022年度中に進めてまいります。

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社には、独立社外取締役2名、独立社外監査役1名、社外監査役1名を選任しており、全役員8名中4名が社外役員であります。なお、独立社外取締役は2名であり、1名は、弁護士資格を有し、法律に関する高い見識をもとに、貴重かつ適切な意見を当社の経営に反映しており、十分に経

営の監視及び監督機能を発揮しているものと判断しております。またもう1名は輸入自動車業界での長期にわたる経験、企業経営および営業戦略における高い知見を有しており、十分に経営の監視及び監督機能を発揮しているものと判断しております。

なお、今後については今回独立社外取締役を1名増員しましたが、引き続き増員についても検討していき、当社の取締役の選任方針等を踏まえ、適切な人材を選任することといたします。

【原則4-10 任意の仕組みの活用】

【補充原則4-10 指名報酬委員会の設置】

当社は現在、経営陣幹部の選任や解任、報酬に係る公正かつ透明性の高い手続として、指名委員会・報酬委員会は設置しておりませんが、2022年度中に設置を進めてまいります。

【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】

【補充原則4-11 取締役会の実効性評価】

当社は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮し、年功序列的な考えではなく、人物重視で取締役を選任しており、多様性と当社規模に対する適正規模を両立した構成となっております。しかし全員が男性役員であり、ジェンダーの面における多様性という点では課題があると認識しており、今後、女性の幹部人材の確保に向けた育成・検討を鋭意進めてまいります。なお、当社の業容・業態等から、取締役会が、国際性に関する多様性を備える必要は現時点においては無いと考えております。

監査役会は、監査役3名(うち常勤監査役1名)で構成されており、監査役として適切な経験・能力及び必要な財務・会計に関する知見を有する者が監査役に選任されています。

また当社の取締役会はその実効性について確保されていると考えておりますが、取締役宛アンケート実施等による実効性の分析・評価結果の手法も含めて今後検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4 政策保有株式】

(保有の方針)

当社は、持続的な発展や中長期的に企業価値の向上に資すると判断した場合にのみ、政策保有株式を保有することを基本方針としており、取締役会において、基本方針と照らして企業価値の向上等に資すると認められない場合は、適時・適切に売却し縮減を進めてまいります。

(毎年の検証)

毎年、取締役会において、保有の合理性については銘柄ごとに保有目的の妥当性、保有に伴う便益・リスクが資本コストに見合っているか等の審議を行い、継続保有に値する経済合理性を有しているかを総合的に検証しております。

(議決権行使基準)

議決権は、政策保有先の長期的な企業価値の向上に資するよう行使します。株主価値が大きく毀損される事態や社会的な不祥事等コーポレート・ガバナンス上の重大な懸念事項が生じている場合には、反対票を投じることもあるものとします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は関連当事者取引に関して、当社と取締役・監査役・大株主との取引が発生する場合には、取締役会規則等の定めに基づき取引内容及び取引条件に一定の重要性が認められる取引について、取締役会における事前承認と事後報告をもって適切に監督しております。

また上記取引の有無については、毎年対象者等に対し、アンケート調査を実施し確認を行い、また監査役監査において稟議書・契約書等を査閲し、当該取引の有無を監査しております。

【補充原則2-4 中核人材における多様性の確保】

当社では、組織における多様性を確保するため、かねてより、女性、外国人、様々な職歴を有する中途採用者など、多様な人材の採用を継続、男女の区別や国籍、中途採用、新卒採用の区別なく、公平な人事評価制度により、当社事業に貢献できる人材、適性のある人材を管理職として積極的な登用を推進しております。

女性社員は2022年4月末時点で49名、社員総数の22%であり、女性管理職は9名で、管理職総数の13%にあたります。女性視点での店舗・事業運営など女性の活躍推進のため、産休・育休制度の充実とともに児童育成・介護のための時短勤務等、柔軟な働き方のサポートにも積極的に取り組んでいくことで女性社員の定着と女性管理職の比率アップが更に実現できる体制を整えてまいります。

外国籍社員は2022年4月末時点16名でアジア、ヨーロッパ等様々な国籍にて、社員総数の7%にあたり、外国籍管理職は2名で管理職総数の3%にあたります。引き続き現状維持しつつ、定着を図れるようキャリアアップを目指す人材育成環境を整備し、管理職としても積極的に登用してまいります。

中途採用社員は2022年4月末日時点で115名、社員総数の50%であり、管理職は41名で、管理職総数の62%と相応の水準です。今後も定着化を図り、現状を維持しつつ即戦力採用として今後の事業展開を意識した管理職採用・管理職登用も積極的に促進してまいります。

【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】

当社は、従業員の資産形成のための福利厚生の一環として企業型確定拠出年金制度を導入しており、入社時に当該制度の説明を行い、定期的に従業員の投資教育を行っています。

また、当該年金制度は総務部が担当しており、担当者に当該確定拠出年金をはじめとする公的・私的年金全般にわたる基本的な知識がある社員を登用した上で取扱金融機関と制度設計を行っています。なお、当該社員は、外部の研修等を利用し、年金全般にわたる研鑽に努めております。

【原則3-1 情報開示の充実】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社グループの経営理念は“Foll our Customers”であり、常にお客様のご要望にお応えし、真心のこもった「心のふれあいを大切に」サービスを通じてお客様に満足して頂けるようサービス内容の充実に努めると共に、神奈川県下の地域社会・環境と共生を図りつつ、グループの経営資源を活用することで魅力的な成長性・収益性のある企業を目指します。

また上記企業理念に関しては、当社HPにおいて開示しております。

http://www.sunautas.co.jp/company_info/company_idea/tabid/62/Default.aspx

() 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

本報告書 . 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、1. 基本的な考え方に記載の通りです。

() 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たの方針と手続

(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たの方針)

当社の取締役の報酬は、月例の従業員給与の支給日に支払う固定報酬とし、株主総会で決定した報酬額等の範囲(1992年3月23日開催の臨時株主総会において年額120百万円以内と決議)において、世間水準、従業員給与とのバランスを考慮し、当社の業績、担当職務、貢献度等を総合的に勘案して決定することを基本とします。

個人別の報酬額については、取締役会決議にもとづき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受け、基本方針にもとづき総合的に勘案し決定するものとします。

取締役の退職慰労金は、取締役が退任した際に、その在任期間の功労に報いるため、役員退職慰労金に関する規程の定めるところにより、株主総会での承認決議を経て支払うものとします。

(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手続き)

当社の取締役の報酬等の額は、現在、取締役会により一任された代表取締役社長が決定しております。

代表取締役社長に委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ、各取締役の担当領域や職責の評価を総合的・客観的に判断し、各取締役の報酬額を決定できると判断したためです。しかしながら、公正かつ透明性の高い手続きとして指名報酬委員会の設置を2022年度中に進めてまいります。

()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

【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】

(業務執行取締役)

経営の意思決定および業務執行の監督に携わる者としてふさわしい経歴・能力・リーダーシップ、中長期的視野および高い倫理観を持つ者の中から人格、経験等も含め総合的に判断いたします。

(社外取締役)

法律・財務・会計に知見があること、企業経営への関与と経験があること等の他、人格、他社役員の兼任状況等を勘案して判断いたします。

(常勤監査役)

当社での管理部門等の経験を有すること、法律・財務・会計に知見があること、企業経営への関与と経験があること、公的機関に関与経験があること等の他、人格、他社役員の兼任状況等を勘案して判断いたします。

(社外監査役)

当社の定める独立性判断基準を満たし、法律・財務・会計に知見があること、企業経営への関与と経験があること、公的機関に関与経験があること等の他、人格、他社役員の兼任状況等を勘案して判断いたします。

(執行役員)

業務執行の責任者にふさわしい経歴・能力・リーダーシップと人格等も含め総合的に判断いたします。

【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あたっての手続】

取締役・監査役候補者の選任にあたっては、上記方針に基づき、取締役会において、独立社外取締役も含めて十分な議論をしたうえで決議し、株主総会にて選解任いたします。現在、公正かつ透明性の高い手続きとして指名報酬委員会の設置を2022年度中に進めてまいります。

なお、経営陣幹部について、上記の選定基準を満たさないことが明らかとなった場合、以下の解任提案基準に該当する事項が認められた場合などに、取締役会において解任議案に係る議論を開始いたします。解任提案基準は以下の通りです。

(解任提案基準)

- 1.反社会的勢力等と関係が認められること
- 2.法令もしくは定款その他当社グループの規程に違反し、当社グループに多大な損失もしくは業務上の支障を生じさせたこと
- 3.職務執行に著しい支障が生じたこと
- 4.選任基準の各要件を欠くことが明らかになったこと

()取締役会が上記()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

取締役の個々の選任理由につきましては、「定時株主総会招集ご通知」に記載しております。

監査役の個々の選任理由につきましては、以下の通りです。

・江畑常勤監査役 2020年7月選任

(選任理由) 経理部長を12年歴任し、高い情報収集力と財務および会計に関する相当程度の知見を有しており当社が期待する監査役としての機能を十分に発揮できるものとして選任しております。

・小嶋社外独立監査役 2022年7月選任

(選任理由) 警察官としての長年の豊富な経験、高い公共性を有しており、当社の事業全般にわたり高い倫理観・社会性を持ち、当社が期待する社外監査役としての機能を十分に発揮できるものとして選任しております。

・北村社外監査役 2022年7月選任

(選任理由) 金融機関における長年の経験と財務等に関する豊富な知見を有し、これらを活かして、外部からの客観的な視点で経営の監督と監視を行うため選任しております。

【補充原則3-1 サステナビリティを巡る課題への取組み】

当社は、企業理念の目指す姿の一つである「CO2排出削減を中心とする「地球にやさしい環境」づくりを目指し、社会貢献度の高い会社」に基づき、当社の商品・サービスによって、環境・社会問題に具体的な解決案を示し、持続可能な社会づくりに貢献してまいります。

このような価値観・取組みは、神奈川県・横浜市のSDGs認定事業者に資するものであり、具体的には当社の成長戦略としての新エネルギーへの取組みやMaaS事業としてのモビリティサービスの展開に経営資源を配分していく考えを新中期経営計画に落とし込んでまいります。

また、経営戦略におけるサステナビリティとして人的資本への投資は最重要課題の一つとして捉えており、企業理念および中期経営計画の考え方を徹底周知させていくとともに、人材育成の強化、人材登用の多様化、マネジメント力の強化という観点より抜本的な人事給与体系の改革に取り組んでまいります。また、生産性向上を目的としたIT関連の知的財産等への投資にも積極的に取り組んでまいります。

【補充原則4-1 経営陣への委任の概要】

取締役会は、取締役会規程に基づき、法令及び定款に規定する事項のほか、当社グループの経営方針および経営戦略に関する事項その他の重要な業務執行に関する事項等の意思決定を行うこととしております。その他の個別の業務執行については、職務権限規程、職務権限表に基づき、担当役員等にその決定を委任し、迅速な意思決定を行うこととしております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外役員の選任にあたっては、東京証券取引所が定める独立役員の資格を充たし、株主共通の利益の実現に向けた経営が行われるよう経営者を意識付け後押しするとともに、経営や利益相反の監督を行うことができるものを選任する方針です。

【補充原則4-11 取締役会の構成に関する考え方と取締役の選任に関する方針・手続】

当社は取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮し、年功序列的な考えではなく、人物重視で取締役を選任しており、多様性と当社規模に対する適正規模を両立した構成とする方針であります。

なお、取締役の選任に関する方針・手続については、原則3-1()に記載の通りです。

(取締役の専門性と経験 スキルマトリクス)
 取締役の専門性と経験は下記の通りです。

専門性と経験

| 氏名 | 地位 | 企業経営 | 営業戦略 マーケティング | 法務 コンプライアンス | 財務・会計 | 備考 |
|--------|-------|------|-----------------|----------------|-------|-----|
| 北野 俊 | 代表取締役 | | | | | |
| 中村 直 | 取締役 | | | | | |
| 久米 健夫 | 取締役 | | | | | |
| 高橋 理一郎 | 社外取締役 | | | | | 弁護士 |
| 藤田 和由 | 社外取締役 | | | | | |

【補充原則4-11 取締役・監査役の兼任状況】

取締役・監査役の重要な兼職の状況につきましては、株主総会参考書類に記載しております。

【補充原則4-14 取締役・監査役トレーニングの方針】

当社は、トレーニングの方針として、新任役員に対し、当社代表取締役社長または社長が指名した業務執行取締役から当社に係る業界動向、経営理念、事業概要、経営戦略、財政状況、企業統治体制、内部統制体制等について説明を行う機会及び営業拠点を訪問する機会を設け、早期に当社役員としての責務を果たせる体制を整備しています。また就任後も会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を継続的に更新する機会の提供を年間スケジュール策定をし、実施することを方針としております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

()株主との対話全般について、目配りを行う経営陣または取締役の指定

株主との対話全般について統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う取締役として、IR統括管理：取締役管理本部長を指定しております。

()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

社内の関連部署への有機的な連携のための方策として、管理本部長が対話内容に応じた担当部署との横断的な連携・とりまとめを行います。

()個別面談以外の対話の手段の充実に関する取組み

個別面談以外の対話の手段として、年1~2回の頻度で投資家説明会を実施しオンデマンド配信を行っております。

()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

株主対話実施後、取締役会・経営会議にて内容をフィードバックし、投資家説明会においては、投資家アンケートを分析し取締役会・経営会議にフィードバックをしております。

()対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

「内部者取引規程」を順守し、インサイダー情報を的確に管理の上、対話にあたります。

2. 資本構成

| | |
|-----------|-------|
| 外国人株式保有比率 | 10%未満 |
|-----------|-------|

【大株主の状況】 更新

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|--------------------|----------|-------|
| 太田興産株式会社 | 827,853 | 26.42 |
| 北野 淳子 | 279,230 | 8.91 |
| ENEOSホールディングス株式会社 | 234,000 | 7.46 |
| 太田 寿美子 | 160,409 | 5.12 |
| 北野 俊 | 117,200 | 3.74 |
| 花房 太郎 | 80,800 | 2.57 |
| サンオータス社員持株会 | 66,252 | 2.11 |
| 河原 晶子 | 39,860 | 1.27 |
| 株式会社横浜銀行 | 39,000 | 1.24 |
| あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 | 26,000 | 0.82 |

| | |
|-----------------|----|
| 支配株主(親会社を除く)の有無 | |
| 親会社の有無 | なし |

会社との関係(1) 更新

| 氏名 | 属性 | 会社との関係() | | | | | | | | | | | | |
|-------|----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | l | m |
| 小嶋 郁夫 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 北村 俊和 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

| 氏名 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|-------|------|--------------|---|
| 小嶋 郁夫 | | | 警察官としての長年の豊富な経験、高い公共性を有しており、当社の事業全般にわたり高い倫理観・社会性をもち、当社が期待する社外監査役としての機能を十分に発揮できるものとして選任しております。 |
| 北村 俊和 | | | 金融機関における長年の経験と財務等に関する豊富な知見を有し、これらを活かして、外部からの客観的な視点で経営の監督と監視を行うため選任しております。 |

【独立役員関係】

| | |
|--------|----|
| 独立役員の数 | 3名 |
|--------|----|

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

| | |
|---------------------------|---------|
| 取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 | 実施していない |
|---------------------------|---------|

該当項目に関する補足説明

2011年ストックオプション(2011年7月28日定時株主総会決議分)を実施していましたが、2018年6月30日をもって期間満了につき終了。その後新たに実施したものはありません。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

有価証券報告書等において、取締役報酬および監査役報酬の総額を開示しております。

(2022年4月期 役員報酬の内容)

取締役の年間報酬総額 40百万円 (うち社外 1名 2百万円)

監査役の年間報酬総額 8百万円 (うち社外 2名 2百万円)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は2021年2月26日開催の取締役会において、取締役の報酬等の決定方針について決議しております。

a. 基本方針

当社の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とし、業務執行取締役の報酬は、基本給と管理職手当及び役員手当からなる基本報酬(固定報酬)と退職慰労金にて構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本のみを支払うこととする。

b. 取締役の報酬額の決定方針

当社の取締役の報酬は、月例の従業員給与の支給日に支払う固定報酬とし、株主総会で決定した報酬額等の範囲において、世間水準、従業員給与とのバランスを考慮し、当社の業績、担当職務、貢献度等を総合的に勘案して決定することを基本とする。

個人別の報酬額については、取締役会決議にもとづき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受け、基本方針にもとづき総合的に勘案し決定するものとする。

取締役の退職慰労金は、取締役が退任した際に、その在任期間の功労に報いるため、役員退職慰労金に関する規程の定めるところにより、株主総会での承認決議を経て支払うものとする。

c. 取締役および監査役報酬等の株主総会の決議に関する事項

取締役の金銭報酬の額は、1992年3月23日開催の臨時株主総会において年額120百万円以内と決議しております。当該株主総会終結時点での取締役の員数は7名です。

監査役金銭報酬の額は、1998年7月28日開催の定時株主総会において年額50百万円以内と決議しております。当該株主総会終結時点での監査役の員数は1名です。

d. 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

当連結会計年度における当社の取締役の報酬等の額は、取締役会により一任された代表取締役社長北野俊が決定しております。代表取締役社長に委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ、各取締役の担当領域や職責の評価を、総合的・客観的に判断し、各取締役の報酬額を決定できると判断したためです。これらの方針、手続き等を経て取締役の個人別の報酬額が決定されていることから、取締役会はその内容が基本方針ならびに決定方針等に沿うものであり、相当であると判断しております。

また、監査役については株主総会後の監査役会において監査役の協議により決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役および社外監査役の専従スタッフは配置しておりませんが、社外取締役への情報伝達は管理本部が行っており、社外監査役への情報伝達は常勤監査役から行われるほか、管理本部が必要に応じてサポートする体制となっております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

(1) 業務執行については、当社グループでは業務全般にわたる諸規程を整備し、組織規程・職務分掌規程・職務権限規程等により、各職位は責任と権限を明確にした上で職務の執行に当たっております。代表取締役が中心となって、業務執行、監督を行う一方で、次のとおり、取締役会規程で規定された付議事項を始め、経営上の意思決定を行う取締役会のほか、業務執行、監督を強化する機関として諸会議を運営しております。

・取締役会

取締役会は、取締役5名で構成され、経営上の重要事項、方針および業務の執行を決定しております。経営に関する事項の決議を速やかに行うため、月1回の定例取締役会のほか、臨時取締役会を機動的に開催しております。また、執行役員制度を導入し業務執行体制の強化を図っております。取締役会は決定機関であるばかりではなく、兼務役員、執行役員を含めた業務執行部門を監督する機関と位置付けております。

・経営会議

取締役会の決議事項、業務運営に係る法改正の内容(コンプライアンスの観点を中心に)の周知の場として、取締役、常勤監査役、執行役員及び営業関連部長等により構成された経営会議を月1回開催しております。あわせて、当社グループの業務運営上の問題点、リスク管理への対応等を検討し、当社グループ内事業部門間の調整を図っております。

・営業本部会議

取締役および営業部門の部長(子会社を含む。)で構成される営業本部会議を月1回開催しております。この会議において、営業部門の各事業の拠点別・商品別売上、損益動向を中心とする業務執行状況を検証する仕組みをとっております。また、これらの各会議で検討・決定された内容は、各事業部門ごとに月1回以上開催されるマネージャー会議において、各拠点長へ伝達・徹底される仕組みとなっております。

(2) 内部監査、監査役監査および会計監査は次の体制で機能しております。

・内部監査

内部監査については、監査計画に基づき、社長からの特命事項も含め内部監査室が実施しております。

・監査役監査

監査役監査については、常勤監査役を中心に監査役3名で実施しております。監査役は、取締役会や経営会議等の重要会議に出席し、取締役会および取締役の意思決定・業務執行に関して、それぞれ独立した立場から法令違反の有無等について意見を述べております。

監査役と内部監査人は、問題点があれば連携して改善に取り組む体制をとっており、管理本部とも連携して、当社グループ内の牽制機能を果たしております。

・会計監査

会計監査については、当社グループは東陽監査法人を会計監査人に選任し、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査を受けております。

3. 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 更新

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を記載してください。

当社は社外取締役を2名、社外監査役を2名選任し、経営への監視機能の強化を図っております。原則として全員が月1回開催される取締役会に出席し、取締役会による意思決定に対して、法令順守はもとより、その妥当性および適正性を確保する観点から意見を述べております。

特に社外取締役および社外監査役からは、社外の経験、見識に基づき客観的な視点に立った評価と意見を表明することにより、取締役会はこれらを尊重し、経営判断に適切に反映されており、監視体制が適切に機能していると認識しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

実施していません。

2. IRに関する活動状況

| | 補足説明 | 代表者自身による説明の有無 |
|-------------------|--|---------------|
| 個人投資家向けに定期的説明会を開催 | 個人投資家向け説明会を原則年1回開催。社長自ら個人投資家に直接説明する方式で実施しております。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 当社ホームページに、当社グループの経営方針、経営計画および業績等に関する説明を掲載しております。 | |

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

| | 補足説明 |
|------------------|---|
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | 当社グループの一事業部門であるエネルギー部門において、「環境車検」の取扱いおよび普及に努めております。 |
| その他 | <p>・健康経営の推進</p> <p>当社グループは、経営理念を实践してお客様の健康に貢献し、健康増進をサポートするためには、社員自身が健康であることは不可欠であり、お客様の信頼を得ることはできないと考え、次のとおり「健康宣言」を策定いたしました。</p> <p>会社の成長を支える社員と家族の心身の健康を重要な経営資源の一つとして捉え、健康維持・増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりの推進によって、社員がいきいきと豊かで快適・健康的な社会生活と経済の発展に貢献する会社を目指します。</p> <p>「健康宣言」を円滑に実施すべく「健康管理方針」を以下のとおり定めます。</p> <p>1. 目的</p> <p>当社は健康宣言に基づき、社員及び家族の心身の健康保持・増進と健康で快適な職場環境の形成を目的として、健康管理についての方針を定めます。</p> <p>2. 体制</p> <p>(1) 当社は、健康管理を推進・実施するため、代表取締役を責任者とする健康経営推進チームを組織します。</p> <p>(2) 健康経営推進チームは、健康管理に関して年間あるいは中長期的な実施計画を定め、衛生委員会などとも連携しつつ実施計画を推進します。</p> <p>(3) 健康経営推進チームは、健康管理の実施状況について定期的に経営会議に報告します。</p> <p>3. 取組内容</p> <p>当社グループは、社員一人ひとりが心身の健康保持増進に自律的に取り組めるよう、健康づくりを支援します。法令順守を基本とし、予防医学の見地から、以下の枠組みを体系的かつ包括的に健康管理を実施します。</p> <p>(1) 0次予防：職場のコミュニケーション活性化等により、職場の環境を改善に資する取り組みを推進します。</p> <p>(2) 1次予防：研修等による社員への健康啓発や予防接種の実施等により、疾病予防に資する取り組みを推進します。</p> <p>(3) 2次予防：健康診断等の実施徹底や健康診断後の保健指導等により、疾病の早期発見・早期措置に資する取り組みを推進します。</p> <p>(4) 3次予防：休業と職場復帰制度の規定や体制の整備により、疾病の再発防止・重症化予防に資する取り組みを推進します。</p> |

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況を記載してください。

(1) 基本的な考え方

当社グループでは、コーポレート・ガバナンスについては、経営上の最重要課題との認識を持ち、代表取締役をはじめとして法令順守の趣旨を尊重しながら、以下の項目について取締役及び使用人の職務執行の監督・監査を行い、内部統制システムの構築に努めております。

(2) 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

取締役会は、社外取締役を含む取締役で構成し、法令、定款、取締役会規程、その他の社内諸規程等に従い、重要事項を審議、決定するとともに、取締役の業務執行状況を監督する。

取締役は、取締役会にて決定した役割に基づき、法令、定款、取締役会規程、その他の社内諸規程等に従い、担当職務を執行する。

取締役および使用人は、法令、定款、取締役会規程及びその他の社内諸規程等を遵守する。

監査役は、取締役及び使用人の職務の執行について、執行状況を把握し、社内管理部門と連携して独立した立場から法令違反等の有無について、監査を実施する。

「内部通報(ヘルプ・ホットライン)制度」については、社内窓口ならびに増設した社外窓口、監査役窓口により当社グループ従業員等の法令違反行為等に関するあらゆる通報に対して適切な処理を行い、公益通報者保護体制の確立を図る。

財務報告に係る内部統制体制を整備し、財務報告の信頼性及び適正性を確保する。

内部監査室において、コンプライアンス体制等の有効性及び業務運営の適切性について監査を行っております。

(3) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役の職務執行に係る電磁的記録を含む文書、その他重要な情報は文書管理規程にもとづき、適正に保存・管理する。また、個人情報の管理については、個人情報管理規程に従い、適正に保存・管理する。

- (4) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 リスク管理規程を定め、リスク管理体制確立のための委員会を設置し、リスクカテゴリーごとの所管部署を定め、当社グループ全体のリスク管理体制を明確化するとともに、監査役と内部監査室が協力して部署ごとのリスク管理状況を監査し、その結果を定期的に取締役会に報告する。
- (5) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 毎月1回開催する定例取締役会のほか必要に応じ臨時取締役会を機動的に開催する。
 取締役会のほか、毎月1回、取締役、執行役員等によって構成される経営会議を開催し、業績ほか主要事項の進捗を管理する。
 業務執行については、職務分掌・職務権限規程、その他社内諸規程を制定し、業務執行に関する責任、職務権限の明確化を図る。
- (6) 当社並びに子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
 グループ会社については、その経営の自主性を尊重しつつ、経営計画にもとづいた施策と効率的な業務遂行、コンプライアンス体制、リスク管理体制を確保するために関係会社管理規程を定め、これにもとづく統制を行う。また、グループ会社間の調整や重要な意思決定については、グループ会社各社と協議のうえ対応、重要性の高いものについては、当社取締役会への報告を義務付けている。
- (7) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
 監査役よりその職務を補助すべき使用人を置くことを求められた場合には、管理部門の構成員の中から監査役の職務を補助する使用人を選任する。
- (8) 前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する監査役の指示の実効性の確保に関する事項
 当該使用人は監査役より監査業務に必要な事項の調査等を命ぜられた場合には、取締役及びその他の使用人の指示命令は受けないものとし独立性を確保する。また、当該使用人の評価・人事異動については、監査役会と事前に協議し、同意を得たうえで決定する。
- (9) 監査役への報告に関する体制
 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制
 取締役および使用人は、取締役会及び社内的重要な会議において、適宜、職務執行状況を監査役に報告する。また、会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事項、リスク管理に関する重大な事項、重大な法令、定款への違反事項、その他コンプライアンスに関する重大な事項があることを発見した場合は、直ちに監査役へ報告する。
 子会社の取締役・監査役等及び使用人等から報告を受けた者が監査役に報告するための体制
 子会社の取締役等及び監査役並びに使用人またはこれらの者から報告を受けた者は、直ちに監査役に報告する。また、当社の監査役から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかにかつ適切に報告する。
- (10) 前号の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
 内部通報制度にもとづき、監査役に報告したことを理由として、報告者に対する不利益な取扱いを禁止する。
- (11) 監査役職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
 監査役がその職務の執行について必要と認められる場合、その費用等の請求にもとづき、速やかに当該費用等を支払うこととする。
- (12) その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制
 監査役会または監査役は、代表取締役等ならびに監査法人とも定期的に会合をもち、監査上の重要課題等について積極的に意見交換を行うほか、その他の取締役や使用人も必要に応じて会合を持ち、監査環境の整備を図る。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況を記載してください。

- (1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
 当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは、一切の関係を持たず、不当な要求行為に対しては毅然とした態度で対応することを基本的な考え方としております。
- (2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況
 管理本部を反社会的勢力の対応を統括する部署とし、関連情報の収集に努めるとともに警察等の行政機関や外部専門機関等との連結・協力体制を構築してまいります。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりであります。

1. 適時開示に係る基本姿勢

当社グループは、株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様に対して、「公平性」「公正性」「適時性」「適切性」を重視して情報開示することとしております。

当社及びグループ会社に関する重要な情報については、会社法、金融商品取引法、各種法令及び証券取引所の定める規則に基づき、開示すべき重要な情報を網羅的に把握・管理するとともに、開示内容の正確性を確保し迅速な公表を行うこととしております。

2. 適時開示に係る社内体制の状況

重要な会社情報は、子会社に係る情報も含めて決定事実、発生事実及び決算情報のいずれにおいても、管理本部において一元的に管理しております。管理本部では、重要な会社情報が適時開示情報に該当するか東京証券取引所の有価証券上場規程に従って判断し、代表取締役社長及び情報取扱責任者である取締役の承認を得て、その公表の内容、時期及び方法について決定いたします。

情報開示は、代表取締役社長または情報取扱者である取締役から委任を受けた者が行います。公表の方法は、TDnetへの登録及び必要に応じて、記者会見、資料投函等の方法によっております。TDnetに登録した情報は、すべて当社ウェブサイトにも掲載しております。

決定事項に関する情報開示

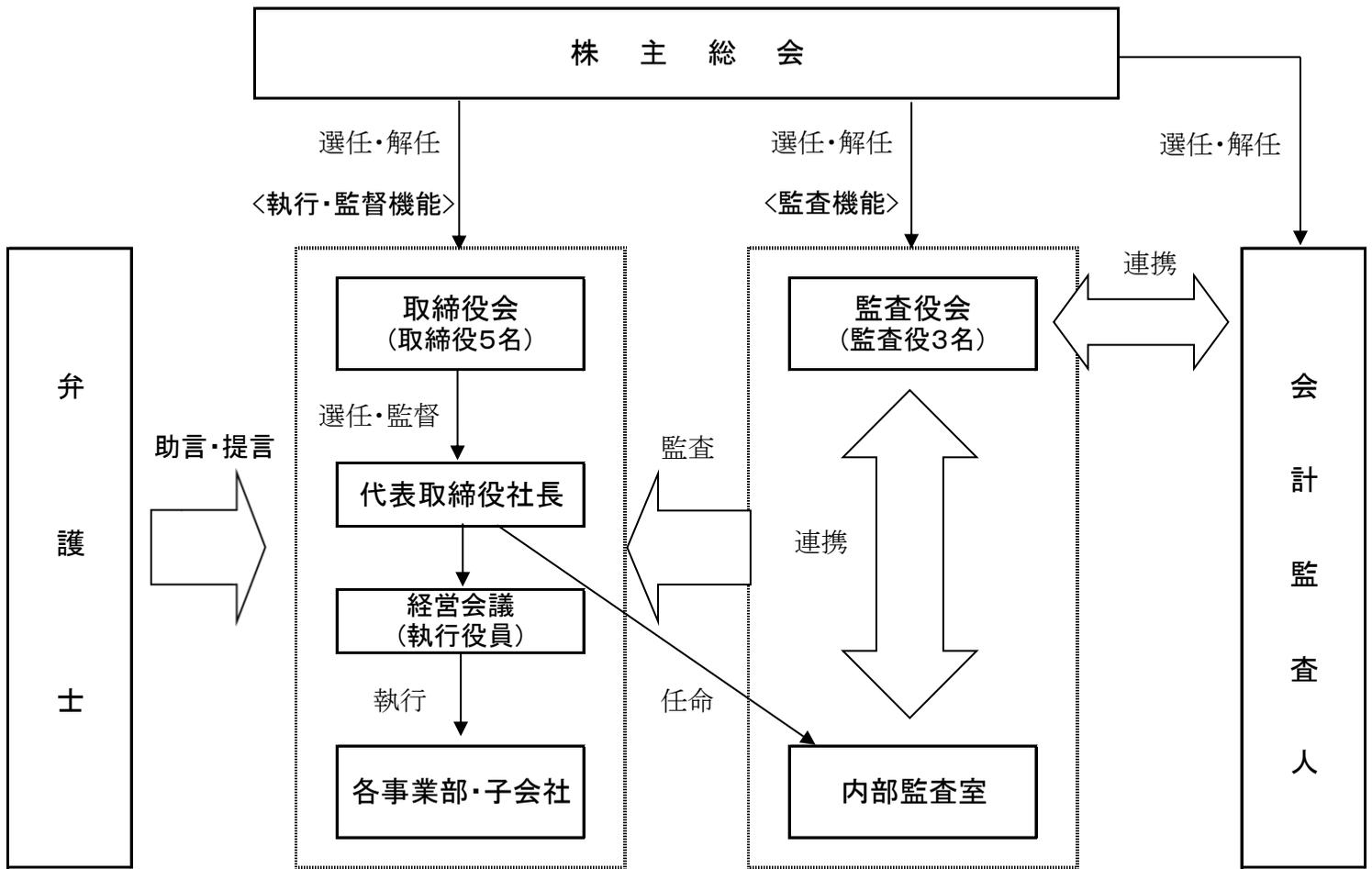
当社及び子会社において決定事項に該当する重要な事項については、取締役会または経営会議で決定が行われます。決定事項については管理本部がすべて把握する体制となっております。決定後東京証券取引所の有価証券上場規程に従って開示しております。

発生事実に関する情報開示

当社及び子会社に係る適時開示の対象となる発生事項につきましては、発生後速やかに東京証券取引所の有価証券上場規程に従って開示しております。

決算に関する情報開示

決算情報につきましては、社内規程に従い、取締役会への付議・報告の手続きを経て、東京証券取引所の有価証券上場規程に従って開示しております。



【適時開示体制の概要（模式図）】

