

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 更新

コーポレートガバナンスは、企業経営の健全性と効率性を高めるための意思決定の仕組み・会社運営の規律であり、その充実・強化は、当社グループのステークホルダーの権利、利益の尊重と中長期的な企業価値の向上に資するものであり、当社グループの経営理念の実現を目指し、持続的な成長・発展を図るために取り組むべき最優先の経営課題の一つであると考えております。

当社は、当社グループの経営理念の実現に向け、コーポレートガバナンスの実効性、透明性を高めるとともに、当社グループに最適なコーポレートガバナンスの仕組み、運営のあり方を永続的に追求していく方針です。

このような方針に基づき、当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しております。

【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)

1. 政策保有株式に関する保有方針

当社は、投資先と良好な関係を築きあげ、事業を円滑に推進するための限定的な保有とし、継続保有の合理性が認められない政策保有株式は縮減します。

2. 保有の合理性を検証する方法(上場株式)

上記1.の方針のもと、取締役会において、毎年定期的に、個別銘柄毎に保有の目的及び受注機会の拡大、経営資源の安定調達、技術・商品開発の促進等での取引関係の強化により得られるリターンと保有に伴うリスク等、資本コストを踏まえ具体的に精査します。

以上の定量的評価に定性的な評価を加え、当社の中長期的な企業価値の向上に資するか否かの観点から、保有継続の適否を検証し、その結果、保有が適切でないと認められるものについては、削減します。

3. 個別銘柄の保有適否に関する取締役会等における検証の内容(上場株式)

2021年度は2021年9月27日開催の取締役会において議題「政策保有株式の保有状況の件」を付議し、個別銘柄毎に上記2.の検証を行った結果、上場株式全6銘柄を継続して保有することとしました。

4. 政策保有株式に係る議決権行使の基準

政策保有株式の議決権の行使につきましては、当該企業及び当社の中長期的な企業価値の向上に資するか否かを判断するものとし、その議案の内容が株主価値を大きく毀損する懸念がある場合、あるいはコーポレートガバナンスに支障を及ぼす懸念がある場合は、会社提案に反対いたします。

【原則1-7】(関連当事者間の取引)

当社と関連当事者との取引については、当社及び当社の株主共同の利益を害するおそれがあり、取締役会は、法令及び会計基準を踏まえ、適切な手続を定め、これを監視することとしております。

会社と取締役との利益相反取引については、監査等委員会及び取締役会の事前の承認を得たうえ、事後に重要な事実を取締役に報告することとしております。

執行役員との利益相反取引については、取締役との利益相反取引の手続に準じます。その他の関連当事者との取引(子会社との通例的な取引を除きます)については、一定の金額以上の取引については、事前にと取締役会の承認を得るものとし、一定の金額未満の取引については、社内の決裁手続を経ることとしております。

なお、「関連当事者の開示に関する会計基準」および「関連当事者の開示に関する会計基準の適用指針」に基づき、当社の財政状態や経営成績に影響を及ぼす可能性のある関連当事者を調査・特定し、当該関連当事者との取引の有無や当該取引の重要性を確認し、取締役会に報告することとしております。

【原則2-4】(中核人材の登用等における多様性の確保)

当社は、中途採用を含め、中長期的な社員の採用目標を掲げ、人材の確保を積極的に行っております。

採用方針として、性別や国籍に関係なく、個々人の適性、能力、経験を重視した人材採用を行っております。

人材育成方針は、採用計画と連携し、豊富な知識と経験、高度な技術を持つ「人材」の育成に力を入れ、個々人が最大限の力を発揮できるような環境整備を行っています。

また、人事制度の見直しに伴い、全社員のマネジメントスキル向上を目的として各階層に応じた継続的な研修体系を整備しました。これにより、更に女性、中途採用者を含む多様性のある幅広い中核人材の育成、登用を積極的に進めてまいります。

なお、当社の人材育成及び多様性の推進については、CSRレポートに掲載して開示しております。

(<https://www.fudotetra.co.jp/esg/report/>)

女性の管理職への登用

当社は、以下の目標を掲げ女性活躍を推進しております。2022年3月末現在、女性の社員に占める比率は11.1%、管理職に占める比率は3.9%となっております。また、女性の執行役員1名を社内から登用しております。

<女性活躍推進行動計画> 2022.4.1~2025.3.31

目標1: 新卒総合職採用において女性採用者に占める技術系の割合を40%以上とする。

目標2: 管理職およびリーダー層の女性の人数を現行(2021年度末)の1.3倍以上とする。

目標3:男女を問わず、多様な働き方を実現するための支援制度を拡充する。

外国人の管理職への登用

当社は海外事業の拡大を事業戦略の一つとしており、新卒採用者を含め過去3年に亘り外国人を採用しておりますが、現状、絶対数も少なく、管理職への登用の数値目標を定めておりません。

中途採用者の管理職への登用

当社は、中途採用者の管理職への登用の数値目標を定めておりませんが、2022年3月末現在、中途採用者が社員に占める比率は25.2%、管理職に占める比率は4.5%となっております。

中途採用については、年代別の人員構成、社内ニーズを踏まえ採用計画を策定し、積極的に推進しており、直近過去5年実績としても、年間10名以上を継続し採用しております。

[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)

当社は、確定拠出年金制度を導入しており、会社がアセットオーナーとして年金の運用に直接関与することはありません。

なお、確定拠出年金は、社員個人が資産運用を行いますので、会社としては、社員に対し資産運用に関する教育研修の実施や必要な情報の提供を継続的に行ってまいります。

[原則3-1 ()] (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、経営方針及び行動規範については、当社ホームページに掲載して開示しております。

当社グループの中期経営計画(2021 - 2023年度)、同計画に係る日本証券アナリスト協会主催IRミーティング資料及び資本政策に関する基本方針については、当社ホームページに掲載して開示しております。

(<https://www.fudotetra.co.jp/ir/stockholder/governance/>)

なお、中期経営計画(2021 - 2023年度)においては、企業価値の向上を目指し、資本コストを意識した経営管理体制の構築、持続的成長に必要な有形無形の経営資源への戦略的投資及び収益基盤の多様化(既存分野+新規分野)についても説明しております。

[原則3-1 ()] (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)

1. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

本報告書の1の1「基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。

2. コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社グループの経営理念の実現に向け、次の基本方針に基づき、コーポレートガバナンスの運営を行います。

- (1) 株主の権利及び平等性が確保されるよう適切に対応します。
- (2) 株主、従業員、顧客、取引先、地域社会などのステークホルダーの権利・立場を尊重し、公正かつ適正に事業活動を実践します。
- (3) 法令等に基づく開示を適切に行うとともに、ステークホルダーにとって有用な任意の情報の開示・提供にも積極的に取り組みます。
- (4) 株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社グループの健全性及び収益性、効率性の向上に向け、取締役会、監査等委員会がそれぞれの役割・責務を適切に果たします。
- (5) 株主との建設的な対話を促進します。

[原則3-1 ()] (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)

当社の取締役の報酬については、取締役会において、監査等委員でない取締役と監査等委員である取締役を区別して、次の通り決定の方針等を定めております。

1. 取締役の報酬決定の方針、手続の決定方法

監査等委員でない取締役の報酬決定の方針、手続については、独立社外取締役全員と取締役社長で組織する指名・報酬諮問委員会(委員長は独立社外取締役)において、審議のうえ、その答申に基づき、取締役会が決定します。

また、監査等委員である取締役の報酬決定の方針、手続については、監査等委員会が決定します。

2. 監査等委員でない取締役の報酬

(1) 報酬決定の方針

監査等委員でない取締役(経営陣幹部である取締役会長、取締役社長及び代表取締役を含む。)の報酬は、会社業績の反映と株主価値との連動性をより明確にする観点から、a.基本報酬(固定)、b.業績連動型金銭報酬(賞与)、c.業績連動型株式報酬により構成します。

ただし、監査等委員でない社外取締役の報酬については、職責に照らしその独立性を重視する観点から、基本報酬(固定)のみとします。

- a. 監査等委員でない取締役の基本報酬(固定)については、その役位、職務等を勘案し、相応な金額とします。
- b. 監査等委員でない取締役の業績連動型金銭報酬(賞与)については、連結業績(営業利益、親会社株主に帰属する当期純利益)の達成度等に応じて決定します。
- c. 監査等委員でない取締役の業績連動型株式報酬については、株式交付信託の仕組みを用い、連結業績(ROE、相対TSR)の達成度等に応じて付与する株式交付ポイントに基づき、当社株式の交付及び金銭の支給を行います。

なお、相対TSRは、当社TSRの成長率と、TOPIX配当込み株価指数(建設業)の成長率を比較することで算出し、当社株式の期間投資収益を同業他社と比較して評価します。

各報酬の基本額(業績連動型報酬については連結業績の達成度等が100%達成時の基準額をいう。)の報酬全体に占める割合については、会社業績と中長期的な企業価値の向上に向けた取締役の貢献意欲を高めるため、概ね a.基本報酬(固定)70%、b.業績連動型金銭報酬(賞与)20%、c.業績連動型株式報酬10%とします。また、業績連動型金銭報酬(賞与)及び業績連動型株式報酬の業績に連動する報酬の変動幅を基本額又は基本ポイントに対し0~200%とします。

各報酬の支払時期は以下のとおりとします。

- a. 基本報酬(固定)については、毎月支給します。
- b. 業績連動型金銭報酬(賞与)については、事業年度終了後に前事業年度の業績達成度等に応じて算定し、支給します。
- c. 業績連動型株式報酬については、事業年度終了後に前事業年度の業績達成度等に応じて算定した株式交付ポイントを付与し、退任まで累積加算することとし、退任時に株式交付ポイントに相当する株式の交付及び株式の換価処分金相当額の金銭の支給を行います。

なお、監査等委員でない取締役が取締役の職務の重大な違反等一定の事項に該当した場合は、業績連動型金銭報酬(賞与)及び業績連動型株式報酬を支給しないこととします。

(2) 報酬決定の手続

監査等委員でない取締役の報酬の決定にあたっては、その決定のプロセスの透明性と内容の客観性を確保する観点から、指名・報酬諮問委員会において審議のうえ、その答申に基づき、取締役会において具体的に決定します。

監査等委員でない取締役の基本報酬(固定)及び業績連動型金銭報酬(賞与)については、株主総会で承認を受けた監査等委員でない取締役の報酬等の総額の範囲内とし、また業績連動型株式報酬については、株主総会で承認を受けた報酬等の額及び内容の範囲内とします。

3. 監査等委員である取締役の報酬

(1) 報酬決定の方針

監査等委員である取締役の報酬は、その職責に照らし独立性を重視する観点から、常勤・非常勤の区分に応じた基本報酬(固定)のみとします。

(2) 報酬決定の手続

監査等委員である取締役の報酬の決定にあたっては、株主総会で決議された監査等委員である取締役の報酬等の総額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により、具体的な金額を決定します。

[原則3-1()] (取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続)

当社は、取締役会において、取締役候補者の指名と経営陣幹部の選解任を行うに当たっての方針と手続を次の通り定めております。

当社の取締役会の構成、規模の考え方を踏まえ、経営理念を実現するため、経営の基本方針等を決定し、取締役及び執行役員の職務執行を監督するという取締役会の役割、責務に照らし、この職務を果たすことができる人物を取締役候補者として指名します。

特に取締役候補者の指名にあたっては、取締役全体としてのスキルの組み合わせやジェンダー、国際性、職歴、年齢などの構成の多様性について、十分検討します。

取締役候補者は、その理由を明らかにしたうえで、取締役会の諮問機関である指名・報酬諮問委員会の答申に基づき、監査等委員でない取締役と監査等委員である取締役を区別して、取締役会の決議により指名します。

監査等委員である取締役については、上記の方針、手続に加え、取締役の職務執行等を監督、監査するという監査等委員会の役割、責務に照らし、この職務を適切に遂行できる人物を監査等委員である取締役候補者として指名します。また、少なくとも財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上指名します。

また、監査等委員である取締役候補者の指名にあたっては、事前に監査等委員会の同意を得ます。

当社の経営陣幹部である会長、社長及び代表取締役の選任にあたっては、上記の取締役候補者の指名の方針、手続に準じて、選任します。また、経営陣幹部がそれぞれの職責に照らし、その職務を継続させることが明らかに適切でない認められるときは、必要に応じ適時に、その理由を明らかにしたうえで、取締役会の諮問機関である指名・報酬諮問委員会の答申に基づき、取締役会の決議により解任します。

[原則3-1()] (取締役会が経営陣幹部の選解任と取締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)

定時株主総会の取締役の選任議案(招集通知株主総会参考書類)において、全ての取締役候補者の個々の指名の理由を記載し、当社ホームページに掲載して開示しております。

また、当社の経営陣幹部の個々の選解任の理由については、当社ホームページに掲載して開示しております。

(<https://www.fudotetra.co.jp/ir/stockholder/governance/>)

[補充原則3-1] (サステナビリティについての取組み等)

(1) 当社のサステナビリティに関する考え方

当社は、「本業を通じた社会貢献」を志し、経営理念として当社の使命を「豊かで安全・安心な国土づくりに貢献」として明確に位置付けております。また、中期経営計画(2021-2023)の基本方針2では、「経営理念を基盤としたESG(環境・社会・ガバナンス)経営の実践により社会に貢献する企業グループを目指す」を掲げており、その経営理念、中期経営計画に基づき、持続可能な社会の実現を強く意識した事業展開を行っております。

(2) 当社のサステナビリティの取組みについて

当社は、サステナビリティへの取組みに際し、2022年4月には取締役社長を委員長とし社外取締役を含む委員で構成するサステナビリティ委員会を設置しました。サステナビリティ委員会では、サステナブル経営の基本方針の策定やESGに関するリスクと機会の識別・評価、重要課題(マテリアリティ)の特定とその監視・測定及び分析評価を行っていく方針です。なお、審議された内容は、取締役会に答申のうえ、取締役会にて審議・決定します。取組みの詳細につきましては当社ホームページおよびCSRレポート2022に掲載して開示しております。

(<https://www.fudotetra.co.jp/esg/>)

(3) 気候変動に係るリスク及び機会などが事業へ与える影響について

当社は、2023年2月に気候関連財務情報開示タスクフォース(以下TCFD)への賛同を表明し、気候変動課題への対応についてTCFDの提言に則った開示を行っております。開示内容の詳細につきましては当社ホームページに掲載して開示しております。

(<https://www.fudotetra.co.jp/esg/tcfid/>)

(4) あらゆる人々の活躍の推進について

当社はあらゆる人々の活躍の推進のため、働き方改革、多様性の推進、人材育成などについて、様々な取組みを行っております。2021年4月には「えるぼし(認定段階3)」の認定、また2022年3月には「健康経営優良法人」の認定を受けるなど、対外的な評価も得ております。取組みの詳細につきましては当社ホームページおよびCSRレポート2022に掲載して開示しております。

(<https://www.fudotetra.co.jp/esg/>)

[補充原則4-1] (経営陣に対する委任の範囲)

当社は、監査等委員会設置会社として、取締役会の意思決定の迅速化と審議の充実を図るため、定款の定めにより、重要な業務執行の一部(法令で委任が禁止されている事項を除く)の決定を取締役社長に委任しております。

取締役会の決議事項及び委任の具体的な範囲、基準について、別に「取締役会決議・報告基準に関する細則」によりその詳細を定めています。これら定款の定めにより取締役会が取締役社長に委任した事項を含め、取締役会の決議事項以外の重要な事項については、取締役社長の業務執行を補佐する審議機関である経営会議の審議を経て実施しています。

[原則4-9] (独立社外取締役の独立性判断基準)

当社は、社外取締役に期待される役割、職責に鑑み、その独立性を実質的に担保するため、取締役会の決定により、その独立性の判断の基準を定めております。

取締役会は、この基準に抵触する者は独立性がないと判断することとしております。

なお、当社が定める社外取締役の独立性判断基準は、本報告書の「その他独立役員に関する事項」に記載の通りです。

[補充原則4-10] (指名委員会・報酬委員会の設置及び適切な関与・助言)

取締役候補者の指名、経営陣幹部の選解任及び監査等委員でない取締役、経営陣幹部の報酬等について、取締役会が諮問する任意の委員会として指名・報酬諮問委員会を設置しております。この指名・報酬諮問委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っております。

取締役及び経営陣幹部の指名・選解任・報酬の決定は、コーポレートガバナンス上の最も重要な意思決定であり、当社においては独立性の高い指名・報酬委員会がその答申を行い、取締役会がこの答申に基づき決定する仕組みとすることにより、その決定プロセス及び内容の透明性、客観性を確保しております。

このような基本的な考えの下、指名・報酬委員会の独立性を確保する観点から、委員会の構成員は過半数が社外取締役に構成し、かつ委員長(議長)は独立社外取締役が担う方針としております。

この方針に基づき、現在、指名・報酬諮問委員会は、独立社外取締役4名と取締役社長の合計5名で組織し、委員長(議長)は、独立社外取締役の中から互選で選任しております。

指名・報酬諮問委員会の答申する範囲、権限は以下の通りであり、取締役の指名等にあたっては、取締役会が定める多様性やスキルに関する方針や選任の基準等を踏まえ、適切かつ率直な意見交換を行い、取締役会に答申しています。

・取締役候補者の指名、経営陣幹部選解任に関する方針・手続

・取締役候補者の指名及び経営陣幹部の選定

- ・取締役及び経営陣幹部の解任
- ・社長、取締役及び経営陣幹部の後継者の計画
- ・取締役、経営陣幹部、執行役員報酬等の決定に関する方針・手続
- ・取締役、経営陣幹部及び執行役員報酬制度
- ・取締役報酬等の枠
- ・監査等委員でない取締役、経営陣幹部の個人別の具体的な報酬等の額
- ・指名および報酬に関する会社の重要な規程の制定、改廃
- ・その他取締役会から諮問された事項

指名・報酬諮問委員会の活動状況は、2021年度において5回開催し、委員全員が全て出席しており、主に取締役の基本報酬・業績連動型報酬の額、取締役候補者の指名・経営陣幹部の選定及び取締役に対する業績連動型株式報酬制度等について審議し、その結果を取締役に答申しています。

【補充原則4-11】(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)

取締役会は、経営理念及び経営戦略を踏まえ、取締役に期待する特に重要な知識、経験、能力を特定すると共に、その職責に鑑み、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含め、様々な経験、専門性を有し、バックグラウンドの異なる多様な人材で構成され、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランスが最適となるよう人選するという考えです。

取締役に期待する特に重要な知識、経験、能力は、企業経営・経営戦略、営業・業界知見、海外事業、研究開発・IT、財務・会計、人事・労務・労働安全衛生、法務・コンプライアンス・リスク管理、環境(E)・社会(S)・ガバナンス(G)、です。

現行の各取締役の主な知識、経験、能力の一覧(スキル・マトリックス)につきましては、当社ホームページに掲載して開示しております。

(<https://www.fudotetra.co.jp/ir/stockholder/governance/>)

当社の取締役会の規模については、現行定款は15名以内(監査等委員でない取締役9名以内、監査等委員である取締役6名以内)と定めておりますが、現行の機関設計、会社規模等を踏まえ、取締役会がその多様性、継続性を確保しつつ、その役割、責務を効果的に果たす観点から、適切な員数とします。

当社の現行の取締役員数は11名(うち独立社外取締役4名、うち女性取締役1名)となっております。

【補充原則4-11】(兼任状況)

当社の取締役の他の上場会社の兼任状況は、事業報告の社外役員の状況(重要な兼職状況)及び有価証券報告書の役員の状況(略歴)に記載しています。

(<https://www.fudotetra.co.jp/ir/stockholder/governance/>)

なお、当社は、取締役の他の上場会社の役員の兼任は、原則として当社以外に2社までとしております。

【補充原則4-11】(取締役会全体の実効性について分析・評価とその結果の概要)

取締役会全体の実効性を点検し、その機能の改善、向上を図るため、取締役会は、年1回、各取締役による自己評価、取締役会としての活動記録(議題、所要時間、発言回数)などを踏まえ、その全体の実効性に関する分析・評価を行い、その結果の概要を開示しております。

「取締役会実効性評価」の結果の概要は、当社ホームページに掲載して開示しております。

(<https://www.fudotetra.co.jp/ir/stockholder/governance/>)

【補充原則4-14】(取締役に對するトレーニングの方針)

社外取締役を含めた取締役は、その職責を十分に果たすため、必要な知識、スキルの修得、更新などの自己研鑽に努め、会社は、そのための研修の機会、必要な情報の提供、斡旋を行い、これらに係る費用を負担するなどして、取締役に對するトレーニングを実施し、またはこれを支援します。

具体的には、取締役のトレーニングに関し、就任時及び就任後において、取締役、監査等委員の役割、責任、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、リスク管理、財務・会計その他重要な経営課題等について、社内研修の機会を設け、または外部研修等を斡旋するなどの取組みを行います。

特に新任の社外取締役に對しては、当社の事業・組織、経営理念、方針・計画、業績・財務の状況、当社の事業環境、経営課題などについて、研修の機会を設け、または必要に応じ工事現場、その他の施設の視察の機会を設けます。

なお、毎年、取締役会において、会社の取締役に對するトレーニングの取組み状況等を報告することにしております。

【原則5-1】(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)

株主との建設的な対話は、当社グループの中長期的な企業価値の向上に資するものであり、以下の体制、方針により、その促進に努めてまいります。

(1) 取組みの体制

株主との対話、IRについては、担当取締役が全体を統括します。株主との実際の対話については、株主の希望と対話の主な関心事項も踏まえた上で、必要に応じ、合理的な範囲で、社外取締役を含む取締役が対応します。これらの対応にあたり、総務人事部(総務、法務担当)、財務部(経理、資金担当)及び経営企画部(企画、CSR担当)が連携、協力して活動を進めます。

(2) 取組みの方針

当社は、株主総会を株主との重要な対話の機会と捉えており、取締役社長による事業報告および説明、質疑応答などを通じて、株主との建設的な対話の促進を図っています。

ホームページ上にIRサイトを設け、情報発信の充実を図り、財務情報にとどまらず、当社の経営理念、経営方針、資本政策、配当政策、コーポレートガバナンスなど経営全般に関する情報や環境・社会活動に関する情報など非財務情報の提供に努めます。

株主・投資家の要望に応じて、IRミーティングの開催に努めます。

株主・投資家から寄せられた意見、要望等については、取締役会に報告し、経営にフィードバックするよう努めます。

株主との対話において、インサイダー情報(未公表の重要事実)を伝達することはいたしません。決算情報(四半期決算情報を含む)の漏えいを防ぎ、かつ情報開示の公平性を確保する観点から、決算期末日の翌日から決算発表日までを沈黙期間としております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 20%以上30%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,774,600	11.60
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	1,169,688	7.75
ECM MF	823,700	5.38
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	626,500	4.09
MSIP CLIENT SECURITIES	505,406	3.30
日本製鉄株式会社	406,252	2.65
不動産テラ協力会社持株会	360,340	2.35
日鉄鉱業株式会社	340,900	2.23
今村 和生	188,800	1.23
不動産テラ社員持株会	187,396	1.22

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明 更新

・割合は、発行済株式(自己株式を除く)の総数に対する割合です。
・当社は、自己株式1,186千株(発行済株式の総数に対する所有割合7.19%)を保有しておりますが、上記大株主から除いております。
・2023年1月30日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書に係る変更報告書においてエフィッシモ キャピタル マネージメント ピーティーイー エルティーディーが2023年1月24日現在で1,896千株(11.50%)を所有している旨が記載されているものの、2022年9月末現在における実質保有株式数の確認ができないものについては、表中に記載していません。なお、()内の保有割合は、自己株式を含んだ発行済株式の総数に対する割合です。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	建設業
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	11名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
永田 靖一	他の会社の出身者													
黒田 清行	弁護士													
鈴木 昌治	公認会計士													
大沢 真理	学者													

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 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 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
- g 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)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 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)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
永田 靖一			該当事項なし	<p>企業の役員を歴任され、企業経営についての豊富な経験と大学教授として高い知見を有すること、当社の独立社外取締役として、取締役会等において、独立的、客観的な立場から意見を表明し、また有益な助言を行うとともに、監査等委員として監査等委員会の運営に適切に携わるなど、その職務を適切に果たしてきたことなどを総合的に勘案し、引き続き社外取締役(監査等委員)に選任しました。</p> <p>現在および過去の経歴等に照らし、取引所が定める独立性の基準への抵触や「会社との関係」の各項目への該当はなく、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしていることなどから、独立性が高いと判断し独立役員に指定しています。</p>
黒田 清行			該当事項なし	<p>過去に社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、弁護士としての専門的な知見及び豊富な実務経験を有しており、また他の上場会社での社外取締役としての企業経営にも関与していること、当社の独立社外取締役として、取締役会等において、独立的、客観的な立場から意見を表明し、また有益な助言を行うとともに、監査等委員として監査等委員会の運営に適切に携わるなど、その職務を適切に果たしてきたことなどを総合的に勘案し、社外取締役(監査等委員)に選任しました。</p> <p>現在および過去の経歴等に照らし、取引所が定める独立性の基準への抵触や「会社との関係」の各項目への該当はなく、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしていることなどから、独立性が高いと判断し独立役員に指定しています。</p>
鈴木 昌治			該当事項なし	<p>過去に社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、公認会計士としての専門的な知見および豊富な実務経験を有していることから、新たに社外取締役(監査等委員)に選任しました。</p> <p>現在及び過去の経歴などに照らし、取引所が定める独立性の基準への抵触や「会社との関係」の各項目への該当はなく、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしていることなどから、独立性が高いと判断し独立役員に指定しました。</p>
大沢 真理			該当事項なし	<p>過去に社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、大学教授として高い知見を有し、ガバナンス研究の業績を有すること、当社の独立社外取締役として、取締役会等において、独立的、客観的な立場から意見を表明し、また有益な助言を行っており、その職務を適切に果たしてきたことなどを総合的に勘案し、社外取締役に選任しました。</p> <p>現在および過去の経歴等に照らし、取引所が定める独立性の基準への抵触や「会社との関係」の各項目への該当はなく、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしていることなどから、独立性が高いと判断し独立役員に指定しています。</p>

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会を補助すべき使用人として、総務部門及び内部監査部門の社員を指定しております。監査等委員会に常勤監査等委員を設置していることもあり、監査等委員会を補助すべき監査等委員でない取締役は特に定めておりません。

これら監査等委員会の補助者の独立性を確保するため、監査等委員会は、その職務の補助に関し、監査等委員会補助者へ直接指揮命令することができ、監査等委員会補助者は、これに従い誠実に職務を遂行し、適宜、監査等委員会に指示事項の進捗を報告しております。また、監査等委員会補助者の人事異動、懲戒処分については、監査等委員会の同意を得て行い、人事考課についても、監査等委員会は意見を述べるができることとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

・監査等委員会と会計監査人の連携状況

監査等委員会は、会計監査人による会計監査に必要な応じ立会い、また監査計画、監査報告、レビュー結果について、内部監査部門同席の下、会計監査人より報告を受けるとともに、相互に監査計画、監査実施状況、監査の結果等について意見、情報を交換し、相互の連携を図っております。

・監査等委員会と内部監査部門の連携状況

当社は、内部監査部門が定期的に業務全般を監査し、業務の適正性をチェックしております。内部監査部門は、監査等委員会に事務局として出席するとともに、常勤監査等委員と毎月1回の定期的な打ち合わせを開催するなどして、当社グループにおける相互の監査結果、是正の状況及び監査計画の捗状況等について、情報や意見を交換しております。また、その内容については取締役社長へ報告しております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議 長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬諮問委員 会	5	0	1	4	0	0	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬諮問委員 会	5	0	1	4	0	0	社外取 締役

補足説明

上記【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】の【補充原則4-10】(指名委員会・報酬委員会の設置及び適切な関与・助言)に記載のとおりです。

【独立役員関係】

独立役員の数

4名

その他独立役員に関する事項

当社は、証券取引所が定める基準より厳しい「社外取締役の独立性判断基準」を取締役会の決議により定めております。当社は、この基準に抵触していない者を社外取締役候補者として指名することにしており、社外取締役の全員(4名)を独立役員に指定しております。

なお、当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」は次の通りです。

- (1) 当社の親会社又は兄弟会社並びにこれらの業務執行者(業務執行取締役、執行役、執行役員及び使用人をいい、以下、同様とする)及び非業務執行取締役、監査役、会計参与(以下、非業務執行者という。)
- (2) 当社を主要な取引先とする者(1)若しくはその業務執行者、非業務執行者又は当社の主要な取引先(2)若しくはその業務執行者、非業務執行者
 - 1「当社を主要な取引先とする者」とは、当社との取引による過去3年の平均の年間売上高が取引先の連結売上高の2%以上である者をいう。
 - 2「当社の主要な取引先」とは、以下の者をいう。
 - a.当社との取引による過去3年の平均の年間売上高が当社の連結売上高の2%以上の取引先
 - b.主要な借入金(当社の連結総資産の2%以上の借入金)
 - c.主幹事証券会社
- (3) コンサルタント、会計専門家又は法律専門家(3)であって、当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産(4)を得ている者、又は当社と継続的な委託契約関係にある者(ただし、会計監査人については、日本公認会計士協会の定める「独立性に関する指針」を参考にその独立性を判断する。)
- 3「コンサルタント、会計専門家又は法律専門家」が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。
- 4「多額の金銭その他の財産」とは、過去3年の平均で年間1,000万円以上のもの、又は相手先の総収入の2%以上のものをいう。
- (4) 当社の大株主(5)の業務執行者、非業務執行者
 - 5「大株主」とは、当社株式の保有が上位10位以内の株主をいう。
- (5) 当社からの多額の寄付先(6)及びその業務執行者、非業務執行者
 - 6「多額の寄付先」とは、過去3年の平均で年間1,000万円以上又は相手先の総収入の2%以上の寄付をした相手先をいう。
- (6) 当社と社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者、非業務執行者
- (7) 過去10年間に於いて(1)から前(5)までに該当していた者
- (8) 過去、当社及び当社の子会社の業務執行者、非業務執行者であった者
- (9) (1)から前(8)までのいずれかに掲げる者(重要でない者を除く。)の近親者(配偶者、二親等内の親族)

【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

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

業績連動型金銭報酬(賞与)及び業績連動型株式報酬を導入しております。
その内容は、本報告書のI-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則3-1.()】(取締役会が経営幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続)に記載しておりますのでご参照ください。

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

2022年3月期
監査等委員でない取締役の報酬157百万円(うち、社外取締役の報酬8百万円)
監査等委員である取締役の報酬46百万円(うち、社外取締役の報酬28百万円)

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

業績連動型金銭報酬(賞与)及び業績連動型株式報酬を導入しております。
その内容は、本報告書のI-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則3-1.()】(取締役会が経営幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続)に記載しておりますのでご参照ください。
なお、監査等委員でない取締役の報酬等の総額については、2019年6月21日開催の株主総会において、年額300百万円の範囲内と決議しております。また、監査等委員である取締役の報酬等の総額については、2016年6月23日開催の株主総会において、年額80百万円の範囲内と決議しております。また、監査等委員でない取締役(社外取締役を除く)の業績連動型株式報酬については、2019年6月21日開催の株主総会において、その報酬等の額、内容等について決議しております。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会の決議・報告・審議の資料については、原則として、招集通知とともに会日の3日前までには配布し、社外取締役に対しては、その事前説明を行っております。社外取締役からの事前質問、資料交付の求めがあった場合は、これに適切に対応することとしております。
社外取締役(監査等委員)の職務を補助するため、総務部門及び内部監査部門の社員がこれにあたることとしております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 名

その他の事項

当社は、相談役・顧問の制度を設けておりましたが、2022年6月24日開催の株主総会において、コーポレートガバナンスの強化に向け、経営の一層の透明化を図るため、当社定款における相談役の規定を削除することを決議し、相談役制度を廃止いたしました。
なお、現在、代表取締役社長等を退任した者で顧問に就任している者はありません。

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)

当社は、監査等委員会設置会社であり、会社の機関を取締役会、監査等委員会及び会計監査人により構成しております。

取締役会(原則として毎月1回開催、決算等のため年4回開催)は、法令、定款及び取締役会規程に基づき経営上の重要事項を決定し、または監査等委員でない取締役から業務執行状況の報告を受けることにより、各取締役の職務の執行を監督しております。

取締役会においては、重要な業務執行の決定の一部を取締役社長(経営会議)に委任するとともに、決議・報告事項とは別に「審議事項」を設け、会社の方向性や中長期的な方針など経営上の重要な課題等について、審議の充実を図るよう努めております。

各取締役は、法令及び定款に適合するよう、取締役会の決議に基づき職務を適正に執行するとともに、他の取締役による職務執行の法令及び定款への適合性及び妥当性に関し、相互に監視を行っております。

経営に関する重要な事項は、取締役会(議長は取締役会長、会長を置かない場合は取締役社長)に付議するとともに、取締役会から委任を受けた重要な業務執行の決定を含め、それ以外の重要事項については、経営会議(議長は取締役社長、原則として毎月1回開催)の審議を経て執行しております。

業務執行については、業務執行体制の強化と効率化を図るため、取締役会の下に執行役員を置き、各執行役員の役割、担当業務を定め、業務の執行にあわせております。また、取締役社長及び全執行役員を構成員とする執行役員会(議長は取締役社長、原則として2か月に1回開催)において、経営に関する重要決定事項及び業務執行に関する状況を報告しております。

さらに、取締役会の諮問機関として、任意に、取締役、経営陣幹部の指名、報酬等を審議する指名・報酬諮問委員会(独立役員として届出した社外取締役(以下、「独立社外取締役」といいます。))4名、取締役社長の合計5名で構成、委員長(議長)は独立社外取締役)、内部統制、リスク管理及びコンプライアンスに関する重要事項を審議するリスク管理委員会(全ての常勤の取締役を含むメンバーで構成、委員長(議長)は取締役社長)、サステナブル経営に関する重要事項を審議するサステナビリティ委員会(全ての取締役を含むメンバーで構成、委員長(議長)は取締役社長)、投融資に関する重要事項を審議する投融資委員会(全ての常勤の取締役を含むメンバーで構成、委員長(議長)は取締役社長)を設置し、運用することで、取締役会の実効性を補完し、コーポレートガバナンスの充実を図っております。

監査等委員会(監査等委員である取締役4名うち独立社外取締役3名、委員長(議長)は常勤監査等委員)は、当社の監査等委員会監査等基準に則り公正不偏の立場で監査及び監督(以下「監査等」といいます。))を行い、当社及び当社グループの健全で持続的な成長に寄与することを方針としており、原則として、毎月1回開催し、監査等に必要事項について決定、同意、協議しております。監査等委員に対しては、重要な会議への出席、その資料及び議事録の配布やその他の会議の資料、議事録、決裁文書及び内部統制関連文書等、会社の重要文書の全てを提供できる環境を整えております。

当社グループの役員、社員は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実その他監査等委員会と協議して定める事項について、監査等委員または監査等委員会に報告しております。また、取締役会において定期的に業務執行状況を報告するとともに、監査等委員に対し必要な事項につき報告を行うとともに、取締役会、経営会議、執行役員会、リスク管理委員会など重要な会議において、内部統制システムの整備・運用状況を含め、重要な経営事項について監査等委員会と情報を共有しております。

取締役社長は、監査等委員である取締役と定期的に意見交換会を開催する等、事業計画、業績などを含む広範な経営課題について監査等委員である取締役との情報や意見の交換に努め、取締役は、監査等委員会が作成した監査方針、監査計画に従い監査等委員会の職務が適切に行われるよう、体制の整備に留意しております。

さらに、監査等委員会の監督、監査機能の強化とその実効性を確保するため、監査等委員に対し経営に関する情報が適時、適切に提供されるよう、取締役会の資料の開催日の3日前までの提供、事前説明の実施、会計、業務処理及び文書管理システムの閲覧権限の付与を行っております。

なお、監査等委員の職務の執行上必要と認める費用(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る)については、監査等委員の申請に基づき予算を設けるとともに、監査等委員がその職務の執行について、会社法第399条の2第4項に基づき(費用の前払い等の請求をしたときは、監査等委員の職務に必要であると認められる費用を負担することとしております。

会計監査人につきましては、有限責任あずさ監査法人との間に会社法監査と金融商品取引法監査について監査契約を締結し、会計情報を提供し、公正不偏な立場から監査が実施される環境を整備しております。監査業務の執行は、公認会計士前田貴史氏(継続監査年数2年)及び谷川陽子氏(継続監査年数1年)により行われており、監査業務に係る補助者の構成は、公認会計士4名、その他(公認会計士試験合格者、システム監査担当者等)3名であります。

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

当社の事業特性、経営規模等を考慮し、当社のステークホルダーへの信頼を高め、経営の健全性を確保しつつその効率性、透明性の向上を図る観点から、前記の企業統治の体制の選択が最適と判断し、これを採用しております。

取締役会は、経営理念を実現するため、経営の基本方針等を決定し、取締役及び執行役員の職務執行を監督するという役割、責務に鑑み、ジェンダーや国際性の面を含め、様々な経験、専門性を有し、バックグラウンドの異なる多様な人材で構成され、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランスが最適となるよう人選するという考えです。

当社は、独立社外取締役4名を選任し、これらの独立社外取締役が取締役会の議決権を保有することにより、取締役会全体の実効性をさらに強化するとともに、重要な業務執行の決定の一部を取締役社長(経営会議)に委任することにより、経営的な意思決定の迅速化を図りつつ、取締役会において経営戦略、経営計画などの会社の方向性や中長期の経営リスクへの対応などについて十分な審議ができる仕組みとしております。

監査等委員でない取締役、経営陣幹部の選解任、報酬(監査等委員である取締役の報酬等を除く。)に関しては、独立社外取締役4名と取締役社長の合計5名で構成する指名・報酬諮問委員会で審議し、取締役会に答申し、これを受け取締役会が決定することにより、コーポレートガバナンスの透明性、実効性をより高めることにしております。

監査等委員会は、監査等委員会の委員長である常勤監査等委員1名及び監査等委員である独立社外取締役3名の合計4名で構成され、監査等委員会による監査等の実効性を高めるため、監査等委員である独立社外取締役が経営会議、執行役員会、任意の委員会に出席して意見を述べることができることを明確化するとともに、組織的な監査の実を挙げるため内部監査部門の体制及び当該部門との連携をより一層強化しております。

コーポレートガバナンスは、当社グループの経営理念の実現を目指し、持続的な成長・発展を図るために取り組むべき最優先の経営課題と認識し、引き続きコーポレートガバナンスの強化、充実の観点から、その制度、運営の改善に努めてまいります。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期日より6日前に発送を行いました。 なお、招集通知の発送に先立ち、株式会社東京証券取引所のTDnetおよび当社ウェブサイトにて早期掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	原則として、いわゆる「第一集中日」を回避した会日を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	「電磁的方法による議決権行使」を採用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	機関投資家向けの「議決権電子行使プラットフォーム」を採用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会参考書類を英文で提供しております。
その他	議決権行使の結果につき、賛否を含めて、当社ホームページに公表しております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	「適時開示に関する基本方針(ディスクロージャーポリシー)」を定め、当社ホームページに掲載し開示しております。 (https://www.fudotetra.co.jp/ir/stockholder/governance/)	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期及び第4四半期の決算発表後において、アナリスト・機関投資家を対象とした説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書等の財務情報、適時開示情報、招集通知等の株主総会関連情報、コーポレートガバナンス情報その他IRカレンダー等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部 CSR推進室	

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
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	ステークホルダーの立場を尊重するための行動規範を制定し、当社グループに適用しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	「ESGを基本としたCSR経営により、ステークホルダーからより信頼される会社づくりを目指す」ことを会社の基本方針としております。 具体的には、環境方針を定め、気候変動の緩和と適応 循環型社会の実現 自然共生社会の実現を目指し、諸活動を推進するとともに、その実施状況を含め、積極的に情報開示するためにCSRレポートを毎年作成し、当社及び日本取引所グループのホームページに掲載しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	株主との建設的な対話は、当社グループの中長期的な企業価値の向上に資するものであり、「株主との建設的な対話に関する方針等」を定め、その促進を図っております。

その他

男女を問わず、ワーク・ライフ・バランスを実現する柔軟な働き方が可能になる労働環境を整備し、従業員個々人が仕事のやりがい、生きがいを実感できる、多様な働き方を推進しております。

長時間労働の改善と休日・休暇の取得促進について、具体的な目標、方針を定め、「働き方改革」の取組みを推進しております。

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、「新卒総合職採用において、女性採用者に占める技術系の割合を40%以上とする。」、「管理職およびリーダー層の女性の人数を現行(2021年度末)の1.3倍以上とする。」、「男女を問わず、多様な働き方を実現するための支援制度拡充する。」の3つを目標としました。

なお、当社は、2021年4月9日付で、「えるぼしの認定段階3(3つ星)」の認定を受けております。

また、仕事と子育てを両立し、安心して働ける職場環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法に基づき、次世代育成支援行動計画を策定し、「男性社員の育児参加を促進する。計画期間内において、男性育児休業取得率80%以上を達成する。」など3つの目標を定めております。

さらに、健康経営の取り組みとして体制整備と健康経営宣言を行っており、「健康経営優良法人2022」の認定を受けております。従業員が心身ともに元気にやりがいをもって働ける職場環境を目指し、健康づくりを積極的に推進し、健康経営を実践して参ります。

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

1. 基本的な考え方

当社グループは、経営の効率性と健全性を確保しつつ、経営理念に沿って事業活動を展開することにより、中長期的な企業価値の向上と当社グループの持続的な成長・発展を目指しております。

これらを実現するために、当社グループの内部統制システムの整備、運用、評価およびその継続的な改善を計画的、効率的に推進し、法令遵守の徹底と業務の有効性・効率性及び財務報告の信頼性の確保を図っております。

2. 整備状況

(1) コンプライアンス体制

・当社グループの経営理念、経営方針を当社グループの役員、社員が共有し、すべての業務運営の基準にするとともに、当社グループの行動規範を遵守することにより、コンプライアンスの徹底を図っております。

・コンプライアンス規程に基づき、部門長及びグループ会社社長をその主管する部門、会社のコンプライアンス推進責任者に任命し、取締役社長を委員長とするリスク管理委員会を中心に、継続的に当社グループのコンプライアンスに関する体制の整備、拡充を図っております。

・各部門、部署は、業務が法令、社内規程に基づき適正に行われているかを常に自律的に監督し、法令違反行為の未然防止に努めており、内部監査部門は、業務監査等により当社グループの法令違反等の重大な事項を発見した場合は、直ちに取締役社長及び常勤監査等委員に報告することとしております。

・当社グループの役員、社員を対象とした、企業倫理ヘルプライン(窓口として担当部署のほか、常勤監査等委員、社外の弁護士)を設置し、法令遵守と企業倫理に関する通報、相談を受け、必要な措置を講ずる体制を整えており、内部通報の状況等については、リスク管理委員会及び監査等委員会に適宜報告を行うこととしております。

なお、企業倫理ヘルプラインについては、当社グループの役員、社員が通報を理由に不利益な取扱いを受けることがないよう規定し、運用しております。

・継続的に、関係法令の遵守を目的とした研修会を実施し、コンプライアンスマニュアルを作成、配布するなど教育、啓蒙体制を拡充し、コンプライアンス体制の強化を図っております。

(2) リスク管理体制

・リスク管理規程に基づき、部門長及びグループ会社社長をその主管する部門、会社のリスク管理推進責任者に任命し、主管する事項のリスクマネジメントを自律的に展開するとともに、リスク管理委員会がグループ全体を統括管理しております。

・リスクマネジメントに関する重要事項については取締役会に報告しております。

・危機管理規程に基づき、危機発生時における緊急対応等、危機管理に関する体制の整備、運用を図っている。なお、重大災害等の経営、事業に重大な影響を与える事象が発生した場合は、緊急時の対応を定めた各種マニュアル等に基づき、当社グループとして迅速に対応が行える体制を整備しております。

(3) 情報管理体制

・取締役会その他の経営会議体の記録、稟議書等の決裁文書及び契約書その他の取締役の業務執行に関わる情報については、取締役会規程、文書管理規程及びその他の社内規程に基づき、適切に保存、管理しております。

・重要な会社情報については、法令、取引所規則、内部情報管理及び内部者取引規制に関する規則に基づき、適時かつ適切に開示しております。

・情報管理基本規程に基づき、情報管理に関する体制の整備、運用を図っております。

(4) 子会社の業務の適正性を確保するための体制

・当社グループ全体の中期経営計画、年度計画を策定し、子会社に対し、グループファイナンスの実施など必要な助言、支援を行い、子会社の事業、組織、人員、職務分掌及び職務権限等を定期的に確認するなど、子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われるよう管理しております。

・関係会社管理規程において、子会社が当社に事前に承認を受けるべき事項及び業績、決算等の報告事項を定め、当社に対する報告を義務づけております。

・子会社の所管部門は、子会社の業務執行に関する状況の定期的な報告を受け、子会社の経営の重要事項については、当社の取締役会もしくは経営会議においてその方針を付議し、または報告しております。

・子会社の取締役または監査役に当社の役員、社員を原則として1名以上派遣し、関係会社管理規程に基づき、子会社の経営を適切に管理し、モニタリングしております。

(5) 財務報告の信頼性を確保するための体制

・財務の内部統制システムの整備・運用に関する規程、ルールを定め、これらを適切に運用するとともに、財務報告に係る有効性を継続的に評価し、維持、改善を図っております。

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

当社は、反社会的勢力による反社会的行為の根絶に向け、その旨行動規範に明記するとともに、関係行政機関や特殊暴力防止対策協議会等の外部専門機関および顧問弁護士と連携し、情報の共有や反社会的勢力排除条項のある各種契約約款の使用及び反社会的勢力を当社グループの取引から排除するための業務ルール(マニュアル)を定めることなどにより、反社会的勢力からの不当要求に対し適切に対処するとともに、反社会的勢力の活動を助長し、または運営に資することとなる取引を未然に防止できる体制を整備し、運用を図っております。

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

「会社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針」については、いわゆる買収防衛策を含め、特に定めません。
株式の大量買付けに応じるか否かは、最終的には株主の皆様の判断に委ねられるべきものであると考えております。しかし、当社は、豊かで安全・安心な国土づくりに貢献し利益を確保するとともに、収益力の強化により企業価値の向上を図り、顧客、株主をはじめ関係各位の期待に応えることを経営の基本としており、これに照らして、当社の企業価値、株主共同の利益に反する者が当社の支配権の獲得を表明した場合には、当社としては、金融商品取引法で定められている「意見表明報告書」（公開買付に関する意見の内容、根拠及び理由）において取締役会の考え方を表明するなど、法令及び定款で認められる範囲内において、最も適切な措置を講じることとしております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 適時開示体制の整備

当社は、行動規範において、適時開示に関し、「適時かつ適切に会社情報を開示する」ことを定め、会社の基本方針としております。

また、併せて、リスク管理規程に基づき、適時開示に関するリスクを把握・評価し、その対応を決定するとともに、必要に応じ内部情報の管理、適時開示、インサイダー取引に関する教育研修の実施等により、周知・啓蒙を行っております。

2. 適時開示を執行する体制

当社は、内部情報の管理、内部情報の公表、役職員の遵守すべき事項および役職員が行おうとする上場会社等の特定有価証券等の売買の規制について「内部情報管理および内部者取引規制に関する規則」を定めており、本規則に基づき、情報管理責任者およびその事務局を設置し、内部情報を利用した不正取引の未然防止を図っております。

また、適時開示規則上開示が求められている会社情報（内容、担当部署等）を各本部および子会社に周知し、適時開示すべき会社情報が発生したとき、または発生しそうなときは、速やかに情報把握担当部署、情報管理事務局および情報管理責任者に報告され、会社として早期かつ的確な情報の把握することができる体制や適時開示のための手順と役割分担等の実務上の体制を適時開示マニュアルとして定め、これを当社グループ内に周知することなどにより、会社情報を適時かつ適切に開示する体制を整えております。

なお、「決定事実・決算情報」については、所定の会議体（取締役会または経営会議）の承認後、「発生事実」については、発生後、速やかに開示することとしております。

これら、内部情報の管理および適時開示体制の整備・運用につきましては、内部監査部門が監査することとしております。

適時開示体制の概要図

