

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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、株主・投資家をはじめ、顧客、社会、社員等のステークホルダーからの信頼に応え、持続的な成長と企業価値の向上を図る観点から、経営環境・社会環境の変化に適切に対応し、迅速な意思決定と業務遂行を実践していくことが不可欠であるという認識のもと、コーポレート・ガバナンスの強化に積極的に取り組んでまいります。

当社のコーポレート・ガバナンス基本方針については、当社ホームページで公表しております。
(<https://www.chuo-build.co.jp/ir/management/corporate/>)

【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1-2-4】<株主総会における権利行使>

当社は現在、海外投資家比率が低いため、コスト等を勘案し議決権の電子行使や招集通知の英訳を採用しておりません。今後株主構成の変化等状況に応じて検討を進めます。

【補充原則2-3-1】<サステナビリティを巡る課題への対応>

当社は、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、適宜対応しております。「中央ビルト工業宣言」に定める「5C」の実践により持続可能な成長と長期的企業価値の向上を実現し、広くステークホルダーと一体となって持続可能な社会の実現に貢献することを取り組み方針としてホームページに開示しております。

今後は、SDGs、TCFD提言に沿った取り組み方針を定め、数値的な目標設定のための現状把握、具体的課題の抽出を行い、取り組みの状況について随時ホームページ等で開示してまいります。

(『サステナビリティに関する取り組み』 <https://www.chuo-build.co.jp/sustainability/guidelines/>)

【補充原則2-4-1】<中核人材の登用等における多様性の確保>

当社は、中途採用を積極的に行っており、性別、国籍等の属性に関わらず、優秀な人材については積極的に採用及び管理職へ登用するという考え方のもと、全ての社員に平等な評価及び登用の機会を設けております。

現在、管理職に占める女性の割合は0%ですが、2025年度までに5%に引き上げることを目標としております。

また、管理職における中途採用者の割合は71%と高い水準であり、採用活動は中途採用を中心に行っているため、これについては特段の目標数値は設定いたしません。

外国人活用について、2022年度に採用実績がございますが、当社では国内向けの事業のみを行っており、外国人の管理職登用についての目標数値の設定は行いません。

今後は、これらの方針や目標に対する進捗など、ホームページ等で広く開示してまいります。

【補充原則3-1-2】<情報開示の充実>

当社は現在、海外投資家比率が低いため、コスト等を勘案し英語での情報開示を行っておりません。今後株主構成の変化等状況に応じて検討を進めます。

【補充原則3-1-3】<サステナビリティについての取組み>

当社は、社員 = 人財と考え、全社員の物心両面の幸福を追求し、社員の愛社精神により企業が成長していくような企業風土の構築を経営理念としており、「中央ビルト工業宣言」に定める「5C」の実践により持続可能な成長と長期的企業価値の向上を実現し、広くステークホルダーと一体となって持続可能な社会の実現に貢献することを取り組み方針としてホームページに開示しております。

「人財理念」に対して、「前向きなチャレンジを応援します」「変革の為の行動を応援します」「公平な人事評価で労に報います」という3つの約束を「人財理念」として掲げ、従業員エンゲージメントの向上を目指し、企業の成長に繋げてまいります。

2022年度において具体的には以下の様な取り組みを実施いたしました。

働きやすい環境整備 ワークライフバランスの実現

・ 完全週休2日制の導入による年間休日日数の拡充

・ 時間単位の有給休暇取得制度の導入

公平な人事評価 多様な人材の活躍の実現

・ 人事評価のフィードバック面談の徹底

・ 有期雇用契約社員の正社員登用(女性9名を正社員登用)

・ 外国人の労働者の採用

今後は、人的資本や知的財産への投資等を含め、具体的な取り組みを自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ、分かりやすく情報開示・提供することを推進してまいります。

(『サステナビリティに関する取り組み』 <https://www.chuo-build.co.jp/sustainability/guidelines/>)

【補充原則4-1-3】<取締役会の役割・責務>

取締役会は、現時点で最高経営責任者の後継者計画は策定しておりません。

最高経営責任者の後継者計画については、「指名諮問委員会」が中心となって行い、取締役会がその監督を行います。後継者の選定の方針とし

ては、人格・識見・実績を勘案して適当と認められる者の中からその人物を選定することとしています。

【補充原則4-2-2】<サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針の策定>

当社は、「中央ビルト工業宣言」に定める「5C」の実践により持続可能な成長と長期的企業価値の向上を実現し、広くステークホルダーと一体となって持続可能な社会の実現に貢献することを取り組み方針としてホームページに開示しております。

今後は、SDGs、TCFD提言に沿った取り組み方針を定め、数値的な目標設定のための現状把握、具体的課題の抽出を行い、取り組みの状況について随時ホームページ等で開示してまいります。

取締役会は、人的資本・知的財産の投資等を含め、自社の経営戦略・経営課題との整合性を踏まえ、取組の実行に対する監督に努めてまいります。

(『サステナビリティに関する取組み』 <https://www.chuo-build.co.jp/sustainability/guidelines/>)

【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>

当社の取締役は7名、うち2名は社外取締役であり、中途採用者、社外からの出向者を含め知識・経験・能力をバランス良く備えた構成となっておりますが、全員が男性かつ日本人で構成されており、事業規模等を勘案し、国際性やジェンダー、年齢の面での多様性確保について、引き続き検討してまいります。また、監査等委員である取締役3名はそれぞれ財務・会計・法務に関する十分な知見を有するものを選任しており、特に財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上選任しております。

取締役会は、取締役全員に対し社内にて実施した匿名のアンケートにより実効性の分析・評価を行い、実効性は確保されていると判断しており、今後は社外のリソースによる定期的な評価の実施も検討し、役員トレーニングの実施等により、その機能の向上に努めてまいります。

【補充原則4-11-1】<取締役会の多様性に関する考え方>

当社の取締役の選任は、社長、独立社外取締役2名で構成される「指名諮問委員会」が業績等の評価を踏まえ作成した人事案を取締役に上程し、取締役会で決定しております。

取締役の人数は、定款で定める員数である15名以内とし、実効性ある経営体制および取締役会における実質的な議論を確保するために必要かつ適切な人数で構成することを基本としつつ、取締役会における多様性および専門性の確保の観点にも十分配慮して決定しており、各取締役は多様な知識・経験・能力を有しております。それらを一覧化したスキル・マトリックス等の作成については、必要に応じて検討してまいります。

他社での経営経験を有する独立社外取締役の選任についても、必要に応じて検討してまいります。

【補充原則5-2-1】<事業ポートフォリオの基本方針や見直しの状況の公表>

当社は2021年5月に公表しました中期経営計画を見直し、2023年6月23日に新たな中期経営計画を策定・公表いたしました。急激な市場環境の変化を乗り越え、事業の立て直しを図るための施策として、取り組みの内容を定めております。

現時点で事業ポートフォリオに関する基本方針は定めておりませんが、長期的な事業継続、企業価値の向上に向けたマテリアリティの特定を行い、基本方針を策定、定期的な見直し状況を経営計画・経営戦略との整合性を踏まえた上でホームページ等で公表する様、準備を進めてまいります。

【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>

当社は現在、政策保有株式を保有しておりません。

取引先との安定的・長期的な取引関係の構築、業務提携、または協働ビジネス展開の円滑化および強化等の観点から、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合、当該取引先等の株式等を取得し保有することができるものとします。取引先等の株式を保有する場合、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精査し、保有の適否を取締役会において継続的に検証します。政策保有株式の議決権の行使につきましては、その議案の内容を精査し株主価値の向上に資するものか否かを判断した上で適切に議決権を行使いたします。株主価値を棄損するような議案につきましては、会社提案・株主提案にかかわらず、肯定的な判断を行いません。

【原則1-7】<関連当事者間の取引>

当社が、当社取締役、主要株主等との取引を行う場合には、当該取引が当社および株主共同の利益等を害することが無いよう、取引条件が一般の取引と同様であることが明白な場合を除き、当該取引についてあらかじめ取締役会に付議し、その承認を得るものとします。

【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>

当社は企業年金の運用等の制度はありません。

【原則3-1】<情報開示の充実>

(i) 経営理念、経営戦略、経営計画

経営理念は当社ホームページで公表しております。

(<https://www.chuo-build.co.jp/company/message/>)

経営戦略、経営計画については中期経営計画を策定し、当社ホームページで公表しております。

(<https://www.chuo-build.co.jp/ir/management/mid-term/>)

(ii) コーポレートガバナンス基本方針

コーポレートガバナンス基本方針は当社ホームページで公表しております。

(<https://www.chuo-build.co.jp/ir/management/corporate/>)

(iii) 取締役の報酬決定の方針・手続き

取締役の報酬決定の方針・手続きにつきましては、【取締役報酬関係】「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」の項目にて記載しております。

(iv) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の指名方針・手続き

取締役の選任にあたっては、的確かつ迅速な意思決定と適材適所の観点より総合的に検討しており、社長、独立社外取締役2名で構成する「指名諮問委員会」で取締役会に上程する案を検討し、取締役会で決定しております。

監査等委員である取締役候補者の指名方針・手続き

監査等委員である取締役3名(うち2名が社外取締役)は、監査等委員会が定めた監査の方針および実施計画に従って監査活動を実施し、コー

ポレートガバナンスの一翼を担っています。監査等委員である取締役の選任については、専門分野を中心とした幅広い経験・見識があり、業務執行状況の監査に加え、公正・中立的な立場で経営に対する意見・助言をいただける人材を選任しております。選任にあたっては、社長、独立社外取締役2名で構成する「指名諮問委員会」で検討し、監査等委員会の同意を得た上で取締役会で決定しています。また、監査等委員である社外取締役2名を独立役員として東京証券取引所に届け出をしております。独立社外取締役の選任にあたっては、会社法に定める社外取締役の要件および東京証券取引所が定める独立性基準に従って検討しております。

(v) 取締役候補者の個々の選任理由

取締役候補者の個々の選任理由につきましては、株主総会参考書類に記載しております。また、株主総会の招集通知は当社ホームページで公表しております。

(<https://www.chuo-build.co.jp/ir/stock/meeting/>)

[補充原則4-1-1] <取締役会の役割・責務>

取締役会は、業務執行者による職務執行をはじめとする経営全般に対する監督機能を担い、経営の公正性・透明性を確保するとともに、法令上取締役会が決定すべき事項(株主総会に関する事項、人事・組織に関する事項、決算に関する事項、株式等に関する事項、一定規模を超えるM&A・投融資に関する事項等)およびあらかじめ取締役会で定めた取締役会規程に規定する事項を決議し、その他の業務執行(その主なものは取締役会規程の別紙に定める報告事項)については取締役会で定めた管掌業務にもとづき各業務執行取締役にその決定を委任しています。

[原則4-9] <独立社外取締役の独立性判断基準及び資質>

当社は、会社法に定める社外取締役の要件および東京証券取引所が定める独立性基準に基づいて独立社外取締役の候補者を選定しております。

[補充原則4-10-1] <指名委員会・報酬委員会の権限・役割等>

当社は構成員の過半数を独立社外取締役とする指名諮問委員会、報酬諮問委員会を取締役会の諮問機関として設置しております。本委員会は、取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の公正性、透明性、客観性と説明責任を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に貢献することを目的としております。

[補充原則4-11-2] <取締役における他の上場会社の役員の兼任状況>

当社の取締役は、他の上場会社の役員の兼務はございません。

[補充原則4-11-3] <取締役会全体の実効性についての分析・評価>

取締役会は、取締役全員に対し社内で実施した匿名のアンケートにより実効性の分析・評価を行い、実効性は確保されていると判断しております。今後は社外のリソースによる定期的な評価の実施も検討し、また、役員トレーニング等を継続的に取り組むことで、取締役会のさらなる機能強化を図ってまいります。

[補充原則4-14-2] <取締役に対するトレーニングの方針>

当社の取締役に、求められる役割と責務(法的責任を含む)を十分に果たしうる人物を、また特に社内から選任する取締役に、当社の事業・財務・組織等を熟知した人物を選任します。取締役については、会社法および時々の情勢に通じた内容で社外の専門家による講習会を必要に応じて実施し、また、社外講習会や交流会に参加する機会を設け、取締役として必要な知識の習得および取締役の役割と責務の理解促進に努めます。また、監査等委員である取締役については、必要に応じ、社外講習会や交流会に参加し、監査等委員として必要な知識の習得および監査等委員の役割と責務の理解促進に努めます。社外取締役に対しては、当社および当社が属する業界の状況について十分に理解を進めるため、就任時および就任以降も継続的に必要な情報を提供いたします。

これらの必要な知識の習得やトレーニングの機会の提供・斡旋に要する費用は会社が負担することとしています。

[原則5-1] <株主との建設的な対話に関する方針>

1. 当社は、株主等との建設的な対話を重視し、経営陣幹部を中心に様々な機会を通じて対話を持つよう努めてまいります。建設的な対話を通じて、当社経営方針にかかる理解を得る努力を行うとともに、株主等の声に耳を傾けることで、資本提供者等の目線からの経営分析や意見を吸収および反映し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に取り組んでまいります。
2. 株主との対話については、経営統括本部を窓口とし、IR担当者(管理部長)が対応します。また、株主等の要望によっては、可能な範囲で社長、IR担当者が面談に対応すべく善処してまいります。
3. 社長をIR担当取締役とし、株主との対話の窓口となる経営統括本部が社内関係部署と連携して、必要な情報を収集し、対話の充実に努めてまいります。
4. 当社ホームページにて四半期業績等経営情報を掲載します。
5. 当社は株主等からの意見等を集約して取締役会に報告し、経営に活用してまいります。
6. 当社は、決算発表準備期間中における情報漏洩を防止し、開示の公平性を保つため、株主・投資家との対話のテーマは、当社の持続的成長、中長期における企業価値向上に関わる事項に限定し、インサイダー情報管理に留意します。

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(%)
旭化成ホームズ株式会社	770,000	32.37
アルインコ株式会社	221,950	9.33
日鉄建材株式会社	96,500	4.06
遠藤 晶久	73,000	3.07
高梨 嘉嗣	71,700	3.01
大日メタックス株式会社	44,000	1.85
磯貝 實	37,000	1.56
三井住友信託銀行株式会社	34,100	1.43
松井証券株式会社	25,200	1.06
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社	23,000	0.97

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

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
-------------	-----------

決算期	3月
-----	----

業種	金属製品
----	------

直前事業年度末における(連結)従業員数	100人未満
---------------------	--------

直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
-------------------	---------

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	社長
取締役の人数	7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	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2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
岡本 直也	弁護士											
実野 現	弁護士											

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

会社との関係(2)

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
岡本 直也			独立役員として指定。	コーポレート・ガバナンス体制の強化のため監査等委員である社外取締役として選任。また、弁護士の資格を持ち、役員報酬以外に当社より金銭等を受けておらず、独立した立場から法令順守状況など内部監査について高度な法律面からのチェックが期待できるため、独立役員として指定。
実野 現			独立役員として指定。	コーポレート・ガバナンス体制の強化のため監査等委員である社外取締役として選任。また、弁護士の資格を持ち、役員報酬以外に当社より金銭等を受けておらず、独立した立場から法令順守状況など内部監査について高度な法律面からのチェックが期待できるため、独立役員として指定。

【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	3	1	1	2	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

監査等委員会が必要とした場合、監査等委員会の職務を補助する使用人を置くものとする。なお、当該使用人の任命、異動、評価、懲戒は、監査等委員会の意見を尊重した上で行うものとし、当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性を確保するものとする。
 なお、当該使用人が他部署の使用人と兼務する場合は監査等委員会に係る業務を優先して従事するものとする。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、社長直轄の内部監査部門である内部監査室及び会計監査人と定期的に会合を持ち、情報・意見交換を行うことによって緊密な連携を図っております。

常勤監査等委員は、毎週、内部監査室とのミーティングを持ち内部監査室による監査結果の報告を受けるとともに、監査等委員会による監査を通して気づいた事項についても情報の共有化をはかり相互の連携を図っております。また、必要に応じて内部監査室の監査に立ち会っております。

会計監査人とは、四半期監査レビューの実施結果の報告を受けるとともに、その都度、監査上の主要な監査事項等についての意見交換を行い、緊密な連携を図っております。

尚、内部監査室は、主に内部統制システムの整備及び遂行状況の評価について会計監査人との緊密な連携を図っており、これらの連携により、三様監査(監査等委員会監査、内部監査、会計監査)の強化を図っております。

【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	指名諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取 締役

補足説明

当社のコーポレートガバナンス基本方針第9条において、下記の通り定めている。

1. 当社の指名諮問委員会・報酬諮問委員会は、取締役(監査等委員である取締役を除く)および監査等委員である取締役候補者の選任プロセス、資質および指名理由、独立社外役員にかかる独立性判断基準、ならびに取締役報酬に関して、取締役会からの諮問を受けて、その適切性等について検討し、答申を行います。
2. 指名諮問委員会・報酬諮問委員会の委員は、社長、独立社外取締役2名で構成することを原則とします。
3. 取締役会は、指名諮問委員会・報酬諮問委員会の答申を得て、取締役(監査等委員である取締役を除く)および監査等委員である取締役候補者の選定、ならびに取締役報酬の決定を行います。

【独立役員関係】

独立役員の数

2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

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬の算定方法及び支給方法については、【取締役報酬関係】「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」の項目に記載しております。

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

事業年度における当社の取締役及び監査役に対する報酬

取締役(監査等委員を除く)(5名・うち社外取締役0名) 28百万円

取締役 監査等委員(3名・うち社外取締役2名) 17百万円 (うち社外取締役7百万円)

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

2016年6月24日開催の第65回定時株主総会において監査等委員会設置会社に移行することを決議するとともに、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額を年額150百万円以内(うち、社外取締役については、年額15百万円以内)、監査等委員である取締役の報酬額を年額30百万円以内とすることをそれぞれ決定している。

また、2021年2月12日開催の取締役会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。以下、「取締役」という。)の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を次の通り決議している。

- ・ 役員報酬の基本方針は、株主との価値共有や株主重視の経営意識を高める制度とし、当社の企業価値向上に向けた経営陣の業績責任を明確にできるものとし、当社の持続的成長に向けたインセンティブとして機能するものとする。
- ・ 当社の業務執行取締役の報酬体系は、「固定報酬」と「業績連動報酬」で構成され、固定報酬は毎月定額を支給しており、役位、職責、在任年数、貢献度に応じて他社水準、従業員給与の水準を考慮しながら総合的に勘案して決定することとする。
- ・ 業績連動報酬等は、各事業年度毎の営業利益の目標値に対する達成度合い、従業員賞与の水準等をも考慮しながら、総合的に勘案して算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給することとする。尚、非金銭報酬の支給は行わないものとする。
- ・ 業務執行取締役の個人別の報酬等の種類毎の比率は、下表の通りとする。

下限時	固定報酬:100%	業績連動報酬:0%
標準時	固定報酬:70%	業績連動報酬:30%
上限時	固定報酬:60%	業績連動報酬:40%
- ・ 社外取締役の報酬体系は、その役割と独立性の観点から、固定報酬のみを毎月定額で支給することとする。
- ・ 取締役監査等委員の報酬体系は、取締役の業務執行に対する監査の職責を担うという観点から固定報酬のみを毎月定額で支給することとしており、報酬額の決定は監査等委員会で決定することとする。
- ・ 監査等委員以外の取締役の個人別の報酬額については取締役会決議に基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るものとする。その権限の内容は、各取締役の固定報酬の額及び業績連動報酬の額とする。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、報酬諮問委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容を尊重して決定しなければならないこととする。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役には、管理部より取締役会の開催案内及び議事録の回付、情報伝達を行っている。また、監査等委員会が必要とした場合は、その職務を補助するスタッフを置くことができるものとし、当該スタッフの任命、異動、評価、懲戒は、監査等委員会の意見を尊重した上でを行い、当該スタッフの監査等委員でない取締役からの独立性を確保する体制を導入している。

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) 更新

当社は、2016年6月24日開催の第65回定時株主総会の決議を経て、同日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行いたしました。

1. 当社は、取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制の基礎として、原則月1回の定例取締役会及び適時臨時取締役会を開催し、経営の基本方針ならびに重要な業務執行を決定するとともに、取締役の業務執行状況の監督等を行っている。また、取締役会の決定に基づく業務執行については、組織規程、業務分掌規程、職務権限規程において、それぞれの責任者及びその責任、執行手続の詳細について定めている。

2. 年度事業計画を定期的に立案し、全社的な目標を設定するとともに、取締役、及び各事業部門長により構成された部長会議において、各事業部門より業績のレビューと改善策を報告させ、具体的な施策を実施させている。中期経営計画については当社ホームページで公表しております。

(<https://www.chuo-build.co.jp/ir/management/mid-term/>)

3. 取締役の職務執行に係る情報については、「文書管理規程」に基づき、適切かつ確実に検索が容易な状態で保存・管理するとともに、情報種別に応じて適切な保存期間を定め、期間中は閲覧可能な状態を維持することとしている。

4. 社外取締役については、他分野における豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に活かしていただくことを期待し選任している。なお、原則月1回の定例取締役会及び適時臨時取締役会へ出席をしている。

5. 監査等委員会の機能強化についての取り組みについては「監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況」を参照。

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

当社のコーポレート・ガバナンスの仕組みとして、会社の規模、取締役の員数等を考慮した上で、法的にも機能強化された監査等委員会により十分な監査機能、監査等委員である取締役による監督強化が発揮できること、及び会社業務に通暁した社内取締役を中心に実態に即したスピード感のある経営が可能となること等の理由から、監査等委員会設置会社を採用している。

(参考資料「模式図」:巻末の「添付資料」をご覧ください。)

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	期日前発送を行っている。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を避けて開催している。(2022年6月23日に第72回定時株主総会を開催)
その他	電子提供期日前に東証サイトおよび当社webサイト上での公表を行っている。 (https://www.chuo-build.co.jp/ir/stock/meeting)

2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社webサイト上に、IR基本方針のページを設置している。 (https://www.chuo-build.co.jp/ir/management/hoshin/)	
IR資料のホームページ掲載	当社webサイト上に、IR情報のページを設置している。 (https://www.chuo-build.co.jp/ir/news/)	

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	当社は役職員が法令・定款を遵守し、高い企業倫理と社員倫理を保ち、社会人としての良識と責任を持って行動できるように「コンプライアンス・プログラム」及び「中央ビルト工業株式会社役職員行動規範」を定めている。

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. 会社の機関の基本説明

当社はコーポレート・ガバナンスの仕組みとして、当社は、2016年6月24日開催の第65回定時株主総会の決議を経て、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行いたしました。

当社の取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く)4名と監査等委員である取締役3名(うち、独立社外取締役2名)で構成されております。また、監査等委員である取締役は、取締役会をはじめ経営に関わる重要な会議に出席し、意見具申や取締役会の業務執行状況の監督を行うほか、当社の業務監査を積極的に実施し、業務執行の適法性・妥当性に関するチェックを行っており、監査等委員会は経営監視の機能を果たしている。

(1)当社は、取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制の基礎として、原則月1回の定例取締役会及び適時臨時取締役会を開催し、経営の基本方針ならびに重要な業務執行を決定するとともに、取締役の業務執行状況の監督等を行っている。また、取締役会の決定に基づく業務執行については、組織規程、業務分掌規程、職務権限規程において、それぞれの責任者及びその責任、執行手続の詳細について定めている。

(2)中期経営計画及び年度事業計画を定期的に立案し、全社的な目標を設定するとともに、取締役及び各事業部門長により構成された部店長会議において、定期的に各事業部門より業績のレビューと改善策を報告させ、具体的な施策を実施させることとしている。

(3)取締役の職務執行に係る情報については、「文書管理規程」に基づき、適切かつ確実に検索が容易な状態で保存・管理するとともに、情報種別に応じて適切な保存期間を定め、期間中は閲覧可能な状態を維持することとしている。

(4)当社は2007年6月28日の取締役会において、内部監査室(専任2名)を設置し、財務報告に係る内部統制システムの遂行状況を検討、評価し、これに基づいて意見を述べ、助言を行う監査業務の体制を整えている。また、内部統制システムの構築、推進、維持、強化を目的として、適宜、内部統制委員会を開催している。

(5)監査等委員会が必要とした場合、その職務を補助する使用人を置くものとしている。なお、使用人の任命、異動、評価、懲戒は、監査等委員会の意見を尊重した上で行うものとし、当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性を確保するものとしている。また、当該使用人が他部署の使用人と兼務する場合は監査等委員会に係る業務を優先して従事するものとする。

(6)取締役及び使用人は会社の業務または業績に影響を与える重要な事項について監査等委員会に報告するものとし、職務の執行に関する法令違反、定款違反及び不正行為の事実、または会社に損害を及ぼす事実を知った時は遅滞なく報告するものとしている。なお、前記に関わらず、監査等委員会は必要に応じて、取締役及び使用人に対し報告を求めることができるものとしている。

また、監査等委員会は、策定した監査方針に従って、取締役会をはじめ経営に関わる重要な会議に出席し、意見具申や取締役の業務執行状況の監督を行うほか、稟議を始めとする重要書類の閲覧、本社各部門及び支店・営業所の業務監査を積極的に実施し、業務執行の適法性・妥当性に関するチェックを行い、取締役会に監査結果につき報告を行うものとする。また会計監査法人と情報交換に努め、連携して当社の監査の実効性を確保するものとする。

(7)監査等委員会への報告を行った当該報告者に対し、報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨取締役及び使用人に周知徹底している。

(8)監査等委員がその職務の遂行について生じる費用の前払いまたは償還等の請求をしたときは、当該監査等委員の職務の遂行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理するものとする。

(9)その他監査等委員会監査が実効的に実施されるための体制として、代表取締役は、常勤監査等委員へ適宜必要な情報を提供するとともに、監査等委員会と定期的な意見交換を行い、意思の疎通を図っている。また、監査等委員の職務の遂行にあたり、必要に応じて弁護士、公認会計士、税理士等の外部の専門家との連携を図ることのできる環境を整備している。

2. 内部統制システムの整備状況

当社は2006年5月24日開催の取締役会において業務の適正を確保するための体制を整備するため、内部統制基本方針の決議を行い、また、2016年6月24日開催の取締役会においてこれを一部改正し、内部統制システム及びリスク管理体制を更に強固なものにすることとした。内部統制の整備状況は2007年6月28日の取締役会において、内部監査室(専任2名)を設置し、財務報告に係る内部統制システムの遂行状況を検討、評価し、これに基づいて意見を述べ、助言を行う監査業務の体制を整えている。

3. 役職員の職務が法令及び定款に適合することを確保するための体制の整備状況

取締役及び使用人が法令・定款を遵守し、高い企業倫理と社員倫理を保ち、社会人としての良識と責任をもって行動できるように「コンプライアンス・プログラム」を導入し、「中央ビルト工業株式会社役職員行動規範」を定めている。また、その徹底を図るために、「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンス上の重要な問題を審議するとともに、コンプライアンス体制の維持・向上を図り、啓蒙教育を実施している。さらに、法令上疑義ある行為について直接情報提供を行う手段として、ホットラインの設置・運営をしている。

また、取締役の職務執行については原則として月1回開催される取締役会において報告され、法令遵守による業務執行の周知徹底を図ると共に、各取締役の業務執行状況について相互牽制機能が働く体制をとっている。適時開催されている役員会及び部店長会議の場でもトレース、チェックを行う体制を敷いている。また、監査等委員会においてもその職責に基づき取締役及び使用人の職務執行に関する法令遵守を検証する体制をとっている。

参考資料「模式図」:巻末「添付資料」をご覧ください。

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

役職員行動規範を定めており、暴力団等反社会的勢力と一切の関係を持たないとの企業倫理確立に努めており、反社会的勢力との関係はない。

また、反社会的勢力との関係遮断はコンプライアンスの精神に則り対応するとともに企業防衛の観点からも不可欠であり、その潜在的リスクに対しては全ての役員、使用人に対し周知徹底に努めている。

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

1. 適時開示体制の概要

(1) 東京証券取引所の定める「有価証券上場規程」に記載がある重要事実に係る情報は、総て、当社取締役会への付議事項として情報把握・管理する体制としている。又、重要事実の情報管理に付いては、情報管理責任者を定め、重要事実に係る情報の一元管理の徹底を図っている。更に、当社の重要事実に付いては、取締役会決議を経て、直ちに「有価証券上場規程」その他東京証券取引所の定めに従い、速やかに東京証券取引所の提供するTDnetに開示する体制を取っている。特に、決算に関する情報に付いては、決算内容が確定後、直ちにその内容を開示する体制としており、業績予想に付いては、新たな予想値や決算において、既に公表した直近の数値と比較し差異が生じた場合には、直ちに「有価証券上場規程」その他東京証券取引所の定めに従い、その内容を開示する体制としている。

(2) 当社の重要事実の公表及び内部情報に関する管理基準等に付いての運用指針として、「中央ビルト工業株式会社社職員行動規範」の中で内部情報管理に係る規定を定め、この周知徹底を図るとともに、これに違反する役職員に対しては就業規則等に基づく懲戒処分規定を適用する等、実効性を担保する措置をとっている。

2. その他

(1) コンプライアンス、環境、災害、品質、情報セキュリティに係わるリスクについては、それぞれの担当部署にて、規則・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成・配布を行うとともに、組織横断的リスク状況の監視及び全社対応は経営統括本部が行っている。

(2) 不測の事態が発生した場合には、社長指揮下の対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損害の拡大を防止する体制を整えることとしている。また、必要に応じてリスク検討委員会を開催し、全社的に考えられるリスク発生の可能性と当該リスクが顕在化した際の量的・質的影響度合いを検討している。

