

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

当社は、グローバル競争に勝ち抜く企業力強化を図る観点から、経営判断の的確かつ迅速化を推し進めると同時に、経営の透明化のために経営チェック機能の充実を重要課題の一つとして位置づけております。

#### 【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5-2 事業ポートフォリオの基本的な方針等】

継続的な企業価値向上を図るべく、当社の存在価値や使命とは何かという観点から、改めて検討を行い、新たな経営理念を策定しました。同時に、2030年のあるべき姿を見据えた成長戦略「V2030」を策定いたしました。さらに、当社の目指す「次世代型エンジニアリング商社」の実現に向け、「V2030」からのバックキャストにより、2022年度から2030年度までの各3年間を「創造」「成長」「飛躍」の期と位置づけ、新中期経営計画「MT2024」(創造期)を策定いたしました。新中期経営計画の下、新たな領域への積極投資も含め、事業環境に応じた最適な事業ポートフォリオを構築する計画です。

事業ポートフォリオの見直しの状況については有価証券報告書、統合報告書等において開示しております。

また今後、資本効率を一層意識した経営を行うため、当社事業に適した指標を用い、不断に事業ポートフォリオを見直してまいります。

(中期経営計画)

<https://www.djk.co.jp/ir/plan.html>

#### 【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】

事業の拡大、創出、協業体制の維持・強化や、事業運営上の必要性などを考慮し、株式の保有が当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断した場合に限り保有をし、保有の妥当性が認められない場合は当該企業の状況を勘案したうえで売却する方針です。四半期に一度取締役会において保有状況を確認し、個別銘柄の保有目的、中長期的な経済合理性及び資本コスト等に見合った便益があるかどうかの検証をして、保有の継続又は縮減を判断しております。2023年3月期は7銘柄を売却し、2銘柄を縮減しました。

政策保有株式に係る議決権行使は、投資先企業の持続的な成長と、当社及び投資先企業の企業価値向上に資するかを個別の議案ごとに検討したうえで適切に行います。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、法令に基づき、取締役会の承認を得なければ、当社役員が利益相反取引及び競業取引を行ってはならない旨を取締役会規程等で定め、関連当事者との取引実績については、毎年開示しております。

また、当社が行う主要株主等との取引は、重要性の高いものにつき、取締役会規程に基づき承認することとしており、その取引条件は第三者との取引と同様です。

【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、新経営理念におけるVision(あるべき姿)として掲げた「次世代型エンジニアリング商社」の実現に向け、ものづくりの技術が高度化・多様化し、当社が担う役割も多岐にわたり、様々なスキルを有する人材が必須となってきた中で、「人材の多様化」を重要なテーマのひとつと捉えております。

この観点から、人事制度改革を進めており、2021年4月からは、次世代を担う人材育成・働きがいの向上をメインテーマとした新人事制度の運用を開始しております。

これまではキャリアパスが限定的でしたが、新人事制度では、個々人の適性に応じて職群を選択できる仕組みとして、プロフェッショナル職群、テクニカル職群を設けました。

専門性を生かして業務に取り組むことで、キャリア形成にもつながる制度となっております。

職群ごとに描くキャリアアップを目指すことで、相応の報酬を得られる仕組みとし、キャリア形成の多様化を図ることで、やりがいのある職場を作り、次世代型エンジニアリング商社の実現を通じて、社員の幸福度及び企業価値の向上を図りながら持続的成長を目指してまいります。

また、「人を愛し、仕事を愛し、会社を愛する」ことを1989年に制定した「行動指針」の中で謳っております。人を愛することを原点にするこの規範は、持続可能な開発目標SDGsが宣言する「地球上の誰一人取り残さない」に共鳴するものであり、当社の人事施策においてもこれを中核に捉え、ジェンダー・人種・国籍・社会的な背景に隔たりなく、個々人の個性を尊重した採用・教育・登用を行っております。

【中核人材の登用等における多様性の確保】

当社グループには一千人を超える社員が在籍しており、多様な"人材"が企業活動を支えています。

海外現地法人を含むグループ企業全体において、女性の比率は23.7%、外国人の比率は31.9%、単体での中途採用者の比率は45.9%となります。

当社では中核人材を、マネジメント職(管理職)並びに上級プロフェッショナル職であるインペティブリーダー(IL)・スペシャリスト(SP)、上級テクニカル職であるTS・T1と定義しております。

以下に記した「将来」とは2022年4月より開始する中期経営計画から起算し、3回目の終了時点となる2031年3月末時点を指します。

<中核人材における多様性の確保についての現状と自主的かつ測定可能な目標>

-女性の中核人材への登用

現状:2.1%

将来:2031年3月末時点での当社グループの女性総合職比率と同等

-外国人の中核人材への登用(海外店でのGM以上者比率)

現状:30.0%

将来:2031年3月末時点での当社グループの外国人比率と同等

-中途採用者の中核人材への登用

現状:36.6%

将来:2031年3月末時点での当社グループの中途採用者比率と同等

<中核人材における多様性の確保についての人材育成方針・社内環境整備方針とその状況>

女性の中核人材への登用

現状、当社単体でいわゆる一般職が17.9%を占めております。業界知識・知見に優れ、スキルも高い貴重な人材が多く存在しており、総合職と同様にプロフェッショナル職への職群転換を経由するキャリアパスを明確にすることで、将来の中核人材への登用の道筋を整備してまいります。

外国人の中核人材への登用

外国人の中核人材を増やすため、ナショナルスタッフの自律促進策として、当社の教育動画のアーカイブを多国語化のうえ配信し、当社の管理手法・企業文化の共有を推進いたします。

当社の企業文化を共有した人材を日本と海外拠点との間で年単位での交換駐在を促進し、多角的な人材育成に努めてまいります。

中途採用者の中核人材への登用

2023年3月期において、単体では既に中途採用者の比率が45.9%を占めております。

今後も新卒・中途採用の別なく登用してまいります。

当社では「次世代型エンジニアリング商社」を標ぼうし設備機械の単体販売から前後工程へ商談範囲を拡大し、顧客のモノづくり現場への貢献を高めております。2021年4月から本社内にエンジニアリングセンターを設置し、7つの事業部に個々に所属しているエンジニアの連携を深め、技術情報の交換などに着手しております。今後、同センターの機能強化を図るため、継続的に増員の予定であり、迅速な強化を検討していることから増員分を中途採用で補う予定です。

技術職についても明確なキャリアパスを提示し、同センターの活力を推進いたします。

以上の通り、当社では事業の拡大、多角化に対して必然的に多様な人材が必要となる見通しです。

多様性が当社の価値創造の原動力になるよう、推進してまいります。

【原則2-6 企業年金の資産オーナーとしての機能発揮】

企業年金積立金の運用は、財務担当部門の助言を受けながら人事担当部門が担当し、運用機関へのモニタリングを通じて、適切に運用されるよう管理しております。企業年金の運用責任は委託側にもあることに鑑み、引き続き資産オーナーとしての機能を強化してまいります。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところや経営戦略、経営計画

当社は2022年4月に策定した新たな経営理念の下、中長期的な企業価値向上の実現を目指しております。

Mission (果たすべき使命)

人をつなぎ、技術をつなぎ、世界を豊かに

Vision (あるべき姿)

【次世代型エンジニアリング商社】

時代の一步先を行くモノづくりパートナーを目指し、当社のエンジニアリング機能を核として継続的な価値の提供によりグローバルにお客様事業の成長と持続可能な社会の実現に貢献します。

Value (価値基準)

【信頼】

社内外の関係者と協調し、ステークホルダーからの期待や社会的責任と当社目標を一致させながら、やりがいに溢れ、個人が尊重され、成長を実感できる会社を目指します。

【成長】

独自のエンジニアリング機能によるモノづくりへの貢献とともに、積極的な成長市場への投資・事業領域の拡大により継続的な成長を目指します。

【貢献】

経営の透明性と会社の継続的な品質の向上を通じて、重要な社会課題に積極的に取り組むことで持続可能な社会の実現に貢献します。

また、上記経営理念及び創業の精神を基礎として、社是三原則、行動指針を定めております。これらは当社コーポレートサイトで公表しております。

(中期経営計画)

<https://www.djk.co.jp/ir/plan.html>

(2) 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

本報告書の「1「基本的な考え方」をご参照ください。

(3) 取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

本報告書の「1「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」に記載のとおりです。

(4) 取締役・監査役の選解任に関する方針と手続き

経営陣幹部、取締役及び監査役の選任に関しては、人格・見識・経験・貢献度等を総合考慮して候補者を選定し、独立社外取締役が過半数を占める任意のガバナンス委員会に諮問し、その答申を踏まえ取締役会が決定しております。万一、取締役及び監査役が法令・定款等に違反し、当社の企業価値を著しく毀損したと認められるなど、客観的に解任が相当と判断される場合には、独立社外取締役が出席する取締役会において十分な審議を尽くしたうえで、決議することとなります。

(5) 取締役・監査役の選解任にあたっての個々の説明

当社は、定時株主総会の招集通知において、取締役及び監査役候補者の選任を提案する際、取締役・監査役候補者各々の指名理由を記載いたします。

(株主総会招集通知等)

<https://www.djk.co.jp/ir/meeting.html>

#### 【補充原則3-1 サステナビリティについての取組み等】

##### (1)サステナビリティについての取組み

当社グループはサステナビリティ基本方針に基づき、グローバルにビジネスを展開し、永続的に発展する企業を目指しております。気候変動をはじめとした環境課題・社会課題に対し、本業を通じた取組みを強化いたします。

企業の社会的責任を果たすとともに、地球環境に配慮した持続可能な社会の実現に向け貢献してまいります。

具体的な取組みについては、DJKレポート2023 49ページ、55～58ページをご参照ください。

(DJKレポート)

<https://www.djk.co.jp/ir/report.html>

気候変動に関連する情報については、賛同しておりますTCFD提言の枠組みに沿って、情報開示の充実を進めております。取組みの詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。

(サステナビリティ(環境)ページ)

<https://www.djk.co.jp/sustainability/img/tcf.pdf>

##### (2)人的資本や知的財産への投資

当社は、「全社員が自己実現する 皆が潜在能力を最大限に発揮する、仕事を通して幸せに生きる、そして会社の未来を創り、顧客や社会に貢献する、そんな人と会社の在り方を目指しています。」との人材育成方針を掲げ、各種制度・環境の整備を行っております。

また、次世代型エンジニアリング商社の実現のために、エンジニアリングセンターを設置し、エンジニアのスキル見える化、関連法規への適切対応を足掛かりに、活動する業界・領域が多様で要求される能力・スキルが幅広い、当社に属するエンジニアと子会社の(株)第一メカテックに属するエンジニアとの情報共有・技術交流を深めながら、マルチスキル化や技術のレベルアップに向けチャレンジできる仕組みの構築を急いでおります。さらに、新中期経営計画において経営基盤の強化として人材戦略の強化を掲げております。

具体的な取組みについては、DJKレポート2023 50～54ページをご参照ください。

(DJKレポート)

<https://www.djk.co.jp/ir/report.html>

#### 【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、取締役会規程を定め、取締役会において決議すべき事項を明確にしております。また、執行役員制度を採用し、権限規程によって定められた範囲で、執行役員に権限を委譲することで、迅速な意思決定を実現するとともに、取締役会が真に重要な職務に専念できる体制を整備しております。

#### 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、会社法に定める社外取締役の要件及び上場証券取引所の定める独立役員の資格を充たし、一般株主と利益相反の生じるおそれのない者を独立社外取締役に指定しております。

#### 【補充原則4-10 任意の仕組みの活用】

取締役の選解任及び報酬に関する、透明性、公正性の確保とガバナンス強化のため、取締役会の諮問機関として、「ガバナンス委員会」を設置しております。本委員会は、独立社外取締役を過半数として構成し、独立社外取締役を委員長としております。

ガバナンス委員会は、選解任及び報酬に関する議案につき、取締役会からの諮問を受け、審議・答申するとともに、取締役会の構成や運営等を含むガバナンス一般に関する事項を審議し、取締役会に報告いたします。

#### 【補充原則4-11 取締役会全体としてのバランス、多様性、規模に関する考え方】

当社は多様なバックグラウンドを有する取締役が活発で多角的な議論を行うことで、より質の高い経営判断が可能になると考えており、専門知識、経験、国際性、年齢、職歴、ジェンダー等多様な取締役で取締役会を構成しております。

現取締役は、独立社外取締役3人(うち1人は女性)を含む9人で構成しております。

今後も経営戦略に照らして備えるべきスキルを特定し、取締役会全体として多様性が確保される構成としてまいります。

なお、取締役の選任議案がある株主総会における株主総会参考書類において、各取締役の経験、スキル等を一覧化したマトリックスを作成し、開示しております。

(第100期定時株主総会招集ご通知)

[https://www.djk.co.jp/ir/pdf/2023\\_meeting.pdf](https://www.djk.co.jp/ir/pdf/2023_meeting.pdf)

#### 【補充原則4-11 取締役・監査役の兼任状況】

取締役及び監査役の兼任状況は、有価証券報告書及び事業報告にて開示しております。

#### 【補充原則4-11 取締役会全体の実効性についての分析・評価】

当社は、全取締役、監査役を対象に取締役会の実効性評価に関するアンケートを実施した結果、概ね適切であると分析・評価されております。社外役員から多様な意見が出され、経営経験のある社外取締役選任の必要性についての意見を受け、第100期定時株主総会にて経営経験のある社外取締役を選任いただきました。

取締役会全体の実効性向上に向け、定期的な実効性評価を継続してまいります。

#### 【補充原則4-14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

新任役員には、外部機関の役員研修会出席を必須としております。

また、全役員・社内幹部社員は、弁護士等の社外講師を定期的に招き、必要な知識取得のトレーニングを実施しております。

全社営業会議等の重要な会議への参加により、会社の事業、法律、財務、組織等に関する理解を深めております。

#### 【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、代表取締役社長執行役員をはじめとする取締役及び執行役員が積極的に決算説明会等投資家との対話に臨み、経営戦略・事業戦略・財務情報について、公平性・正確性・継続性を重視し、双方向の良好なコミュニケーションを図るIR(インバスター・リレーションズ)活動を展開しております。

##### (1) IR活動を統括する取締役

IR部門を担当する取締役を指名しております。

##### (2) IR活動のための体制

IR担当部門を中心として、経理本部、総務本部、経営企画本部とIR活動に関する意見交換を行い、方針を決定しております。

#### (3)対話の手段

代表取締役社長執行役員他経営陣出席の下、決算説明会などの開催や、事業報告書・統合報告書の発行などにより、投資機会の促進と情報開示に努めております。また、必要と判断する場合、社外取締役や監査役も面談に臨みます。

#### (4)社内フィードバックのための方策

決算説明会、会社説明会及び機関投資家面談などの結果については、経営陣にフィードバックしております。また、取締役会にもフィードバックを行い、企業価値向上に生かしております。

#### (5)インサイダー情報の管理

内部情報管理規程を全役職員に周知徹底しており、さらに問合せ窓口をIR担当部門に統一化することによって、インサイダー情報の管理に努めております。

### 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

#### (1)現状分析

当社は、成長戦略「V2030」において、「BS経営 + PL経営」「マルチステークホルダーを意識した経営」を基本戦略に、また中期経営計画「MT2024」において「財務戦略の強化」を定性目標に掲げており、ROE10%以上を定量目標としております。

当社では、売上、仕入、販管費、租税といった各項目において、取引先、従業員、地域社会といったステークホルダーに利益貢献をしながら、最終利益を株主に分配しており、会社の持続的な成長と企業価値の向上を図ることで、投資家の皆様のご期待に応えられるよう努めております。

当社の直近5年間のROEとPBR実績は以下の通りです。

ROE：2019年3月 10.1% 2020年3月 10.4% 2021年3月 9.3% 2022年3月 9.6% 2023年3月 10.3%

PBR：2019年3月 0.75倍 2020年3月 0.76倍 2021年3月 0.83倍 2022年3月 0.78倍 2023年3月 0.93倍

過去5年間のROEは当社の考える株主資本コストを上回っておりますが、10%を継続的に維持できておりません。また、当社のPBRは1倍を下回る状態が続いており、昨今は1倍近辺まで上昇しているものの、継続的に1倍以上を達成していくためには、収益の拡大とともに市場からの期待値向上をもたらす施策が必要であると認識しております。

#### (2)改善に向けた取組み

資本収益性や市場評価の改善を図るためには、成長戦略「V2030」と中期経営計画「MT2024」の着実な実行を通して成果を上げることを目指しますが、特に以下の項目への取り組みに注力し、企業価値向上に努めてまいります。

5年間で150億円の積極的な事業投資でコアビジネスをさらに強化し、成長を加速

キャリアデザインに応じた階層別教育、高度資格保有者の採用によるエンジニアリング力強化、中核人材における女性比率向上と外国籍人材や経験者採用の推進、幹部候補育成等の人的資本投資

売上高成長率、ROICといった経済価値指標と合わせ、受注高、事業ドメイン魅力度といった市場価値指標を組み合わせた当社独自評価手法による事業ポートフォリオの可視化を通し、経営資源の最適配分による企業価値の向上

当社としての価値創造やサステナビリティの戦略をまとめた統合報告書の発行や、機関投資家・個人投資家向け説明会、投資家とのより積極的な対話を通したIR活動の強化

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

### 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社UH Partners 2	1,012,900	9.59
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	947,500	8.97
光通信株式会社	795,700	7.54
株式会社UH Partners 3	685,900	6.50
株式会社みずほ銀行	511,472	4.84
株式会社三井住友銀行	510,800	4.84
株式会社三菱UFJ銀行	372,720	3.53
株式会社りそな銀行	338,200	3.20
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	337,300	3.19
第一実業社員持株会	233,495	2.21

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

- (1)大株主の状況は2023年3月31日現在のものです。  
(2)2023年5月2日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、光通信株式会社、株式会社UH Partners 2、株式会社UH Partners 3及び株式会社エスアイエルが、共同で当社株式2,797,500株を保有している旨が記載されているものの、本報告書提出日現在の株主の状況を完全に確認できないため上記大株主の状況は2023年3月31日現在の株主名簿の内容に基づいて記載しております。  
(3)上記のほか当社所有の自己株式527,625株があります。

## 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	卸売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	9名
定款上の取締役の任期	2年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	9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	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3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		
坂本 嘉和	税理士													
山田 奈美香	弁護士													
中山 和夫	その他													

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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
坂本 嘉和		社外取締役の坂本嘉和氏は税理士であり、2015年3月まで当社と顧問契約を締結していましたが、その顧問料は2015年3月期で100万円未満であり、取引額は僅少でありました。	同氏は、国税局における長年にわたる経験を通して培われた財政、金融、税務等に関する高い知見、識見を有しております。2020年に新設されたガバナンス委員会では委員長を務め、当社グループ全体のガバナンス体制の強化に貢献し、当社の会社経営の品質向上に対する適切な助言や監督を行っており、社外取締役として選任しております。また、独立役員の属性への該当状況を勘案した結果、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。
山田 奈美香		山田奈美香氏は、当社が法律顧問契約を締結している山田秀雄弁護士が主宰する山田・尾崎法律事務所に所属しておりますが、同事務所に対する2023年3月期の弁護士報酬の支払額は、金額として1,000万円を超えず、当社並びに同事務所双方の売上高に占める割合は1%未満であり、僅少です。	同氏は、弁護士として企業法務に関する幅広い知見を有しており、グローバル経営が進み、法的視点が一層重要になっている当社の現況において、こうした視野に立ちコンプライアンス等に関する柔軟かつ適切な助言及び指導をいただいております。今後も同氏の助言によりコーポレート・ガバナンスの強化が期待できるため、社外取締役として選任しております。また、独立役員の属性への該当状況を勘案した結果、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。
中山 和夫			同氏は、総合商社等における経営経験に加え、海外事業にも精通し、国内外の多岐に渡る業界の豊富な知見を有しております。こうした他社経営経験や異業界の知見に基づく客観的な視点から当社グループの事業への有益な助言や指導が期待できること、また、ガバナンス委員会に参加いただくことで、当社グループ全体のガバナンス体制強化及び会社の品質向上への貢献が期待できると判断しております。また、独立役員の属性への該当状況を勘案した結果、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。

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	ガバナンス委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	ガバナンス委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

社外取締役の知見及び助言を生かし、透明性及び公正性の確保とガバナンス強化によって企業価値を向上させることを目的に、経営陣幹部(代表権のある取締役をいう)及び取締役の指名・報酬及びその他のガバナンスに関する事項を審議し、取締役会に答申又は提案を行う取締役会の任意の諮問機関として本委員会を2020年10月1日に設置いたしました。

本委員会の活動状況は次の通りです。

2022年4月、6月、9月、12月、2023年2月、3月の計6回開催し、役員報酬制度及び役員の指名等について審議いたしました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人から監査計画及び監査結果について報告並びに説明を受けるほか、監査対象、監査方法あるいは監査結果についての意見交換を行い、情報の共有に努めるなど、監査の実効性確保に努めております。  
 監査役は、内部監査部長に監査業務に必要な事項を指示することができ、監査役より監査業務に必要な指示を受けた内部監査部の職員は、その指示に関して取締役の指揮命令を受けない制度をとっております。  
 また、内部監査部長は、監査役会との協議により監査役の要望した事項の内部監査を実施し、その結果を監査役会に報告いたします。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査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	l	m
松宮俊彦	公認会計士													
小山充義	税理士													

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
松宮俊彦		松宮俊彦氏は2011年9月まで、当社の会計監査人である有限責任監査法人トーマツの社員(パートナー)でありました。	同氏は公認会計士として財務及び会計に精通しており、幅広い経験と高い識見を有することから、当社の社外監査役として適任の人材と判断し、選任しております。また、独立役員としての属性への該当状況を勘案した結果、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。



<p>小山充義</p>		<p>同氏は税理士の資格を有しており、財務及び会計に関する高い知見を当社の監査体制に生かし、社外監査役としての職務を適切に遂行することができるものと判断し、選任しております。また、独立役員の属性への該当状況を勘案した結果、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しております。</p>
-------------	--	--

## 【独立役員関係】

<p>独立役員の人数</p>	<p>5名</p>
----------------	-----------

<p>その他独立役員に関する事項</p>
----------------------

## 【インセンティブ関係】

<p>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</p>	<p>業績連動報酬制度の導入</p>
----------------------------------	--------------------

<p>該当項目に関する補足説明</p>
---------------------

2021年6月開催の第98期定時株主総会において、当社の社外取締役を除く取締役に対し、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与え、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、ストックオプションに代えて、譲渡制限付株式報酬を導入することが承認されました。すでに付与済みのストックオプションとしての新株予約権のうち未行使分については存続しますが、新たにストックオプションの付与は行わないこととしております。また、取締役を兼務しない執行役員に対しても、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

<p>ストックオプションの付与対象者</p>	
------------------------	--

<p>該当項目に関する補足説明</p>
---------------------

## 【取締役報酬関係】

<p>(個別の取締役報酬の)開示状況</p>	<p>一部のものだけ個別開示</p>
------------------------	--------------------

<p>該当項目に関する補足説明</p>
---------------------

有価証券報告書・事業報告に全取締役の報酬総額を開示しております。

<p>報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無</p>	<p>あり</p>
-----------------------------	-----------

<p>報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容</p>
-------------------------------

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下「決定方針」という。)を定めており、その概要は、取締役の報酬については、企業業績と企業価値の中長期的な向上を促すものとし、各役員の職責に見合った報酬体系としております。社外取締役を除く取締役には、役位、職責を主な考慮要素とした固定報酬と、会社業績の目標達成度に応じて変動する業績連動報酬及び株式報酬としての譲渡制限付株式を併用し、社

外取締役については、その職務の独立性という観点から固定報酬のみとしており、株主総会で決議された総額の範囲内において決定しております。社外取締役を除く経営陣幹部及び取締役の報酬については、独立社外取締役が過半数を占める任意のガバナンス委員会に諮問し、その答申を踏まえ取締役会が決定しております。

また、決定方針は取締役会で決議することとしております。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社の業務執行の適法性の保持、チェック等にあたり、当社の実態等について説明と社内重要会議への参加により、社内情報を適宜報告しております。また、取締役会開催にあたり原則として、議案書は事前配布を実施しております。

## 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)

当社は、監査役設置会社のガバナンス形態を採用しております。当社の経営上の意思決定は、原則として毎月1回の定時取締役会及び必要に応じて随時開催する臨時取締役会において行っております。

業務執行につきましては、権限規程の決裁基準に基づき稟議申請され、決裁基準に応じて代表取締役又は業務担当役員がそれぞれ判断し決裁しております。さらに執行役員制度を導入し、意思決定・監督機能と業務執行機能を分離することにより機動的かつ効率的な業務運営を行っております。

監査・監督につきましては、内部監査、監査役監査及び会計監査の相互連携実施にあたり、代表取締役が会計監査人及び監査役と定期的な会合を持ち、内部統制の実効性向上を図るために、積極的な意見交換を行っております。監査役会は、3名(うち社外監査役は2名)で構成されており、原則として監査役全員が取締役会に出席するとともに、常勤監査役は社内の各重要会議に出席し、取締役の業務執行状況を十分に監査できる体制となっております。また、内部監査部門として内部監査部を設置しており、内部監査規程に基づき、会計業務プロセス監査、一般業務監査、効率性・経済性の監査及び法令遵守のための監査を行っております。会計監査につきましては、有限責任監査法人トーマツと監査契約を結び監査を受けております。会計監査業務を執行した公認会計士は、池田徹氏(継続監査年数1年)及び池田太洋氏(継続監査年数2年)です。

同監査法人及び同業務執行社員と当社の間には、特別の利害関係はありません。取締役の指名・報酬につきましては、社外取締役の知見及び助言を生かし、透明性及び公正性の確保とガバナンス強化によって企業価値を向上させることを目的に、経営陣幹部(代表権のある取締役をいう)及び取締役の指名・報酬並びにその他のガバナンスに関する事項を審議し取締役会に答申又は提案を行う任意の諮問機関としてガバナンス委員会を設置し、この答申を受けて取締役会で決定することとしております。

## 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

取締役会は、取締役9名(うち3名は社外取締役)で構成しており、原則として毎月1回開催し、必要に応じて臨時取締役会を適宜開催しております。取締役会は、出席者が活発な意見交換を行う中で、経営の基本方針その他重要事項を決定するとともに、業務執行状況を監督する機関としての機能を充分果たしております。また、執行役員制度を導入し、意思決定・監督機能と業務執行機能の分担を明確化することにより機動的かつ効率的な業務運営を行っております。さらに、執行役員を国内外の主要な子会社に責任者として派遣し、各社の業務執行を管理・監督しております。

当社の監査役3名のうち2名は社外監査役であり、監査役は取締役会に毎回出席するほか、常勤監査役は社内の重要会議に出席するなどして、客観的立場で取締役の業務執行を監視しております。

## 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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	総会開催日の3週間前に招集通知を発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日と予想される日以外の日に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	個人株主等の議決権行使促進のため、議決権行使の電子化を実施しております。
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	(株)ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)の英訳版を作成し、TDnetに掲載しております。
その他	株主の利便性の向上、議案考慮期間の確保のため、招集通知を当社コーポレートサイト及びTDnetにて発送前に掲載しております。

## 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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	毎年本決算・第2四半期決算の発表後決算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	適時開示資料を含め、決算短信、有価証券報告書、統合報告書、決算説明会の資料等を当社コーポレートサイトに掲載し、IR活動促進に努めております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画本部コーポレートコミュニケーション部	

## 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「第一実業株式会社行動規範」を制定し、取引先・監督機関等のステークホルダーとの公正な関係、法令遵守の企業行動指針を定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社環境マネジメントシステム活動の一環として環境方針を定め、当社コーポレートサイトで開示しております。また、ISO14001を認証取得済みです。
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	経営上の重要事項につきましては、東京証券取引所にて適時開示を実施しております。また、適時開示した情報につきましては、当社コーポレートサイトにおいても開示しております。

## 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

内部統制システムについての基本的な考え方

当社は、2006年5月8日開催の取締役会において決議しました「内部統制基本方針」につきまして、その後の整備状況に伴い、2023年5月12日開催の取締役会において以下のとおり改定いたしました。

#### 1. 取締役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

(1) 行動指針、行動規範に則り、代表取締役が繰り返しその精神を役職員に伝えることにより、法令、定款及び社会倫理の遵守を企業活動の前提とすることを徹底する。

(2) 会社の業務執行が、全体として適正かつ健全に行われるため、取締役は、企業統治を一層強化する観点から、実効性ある内部統制システムの構築と会社による全体としての法令遵守の体制の確立に努める。また、監査役は、この内部統制システムの有効性と機能を監査し、必要であると認めるときは取締役に対し改善を助言又は勧告しなければならない。

(3) 反社会的勢力への対応については、その排除・根絶のための情報の一元管理を徹底し、外部からの働きかけはリスク管理委員会において掌握し、その重大性の評価と検討を行う。

#### 2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報については、文書管理規程に基づき、文書又は電磁的媒体(以下文書等という)に記録し、その保存媒体に応じて適切かつ確実に検索性の高い状態で保存・管理する。取締役及び監査役は、いつでもこれらの文書等を閲覧できるものとする。

#### 3. 当社及び子会社における損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理体制の基礎として、リスク管理規程を定め、個々のリスクについての管理責任者を決定し、同規程に従ったリスク管理体制を構築する。同規程に定める経営危機が発生した場合には、代表取締役を本部長とする対策本部を設置し、情報連絡チーム及び顧問弁護士等を含む外部アドバイザーチームを組織し、迅速な対応を行い損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整える。

#### 4. 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

(1) 経営理念を機軸に策定される中期経営計画及び年度計画に基づき、各業務執行部門及び当社グループ会社において目標達成のために活動する。また、経営計画が、当初の予定どおり進捗しているか業績報告を通じ毎月チェックを行う。

(2) 取締役の職務の執行については、取締役会規程に定められている決議事項についてはすべて取締役会に付議することを遵守し、その際には経営判断の原則に基づき、事前に議題に関する十分な資料が全取締役及び監査役に配布される体制をとる。

(3) 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の基礎として、取締役会を原則として月1回定期的に開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催し、当社の経営方針及び経営戦略に関わる重要事項については、事前に常務執行役員以上者によって構成される経営会議において審議を行い、取締役会の決定を経て執行する。

(4) 取締役会の決定に基づき(業務執行については、毎期首に定める各取締役及び各執行役員の業務分掌において、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る。

5. 取締役、執行役員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

- (1) コンプライアンス体制の基礎として、行動規範の社内への周知徹底を図る。
- (2) 代表取締役直轄の内部監査部を設置し、内部監査規程を定め、内部統制システムの構築・維持・向上を推進するとともに、コンプライアンス体制の整備及び維持を図り、必要に応じて、社内各部署にて監査、研修を実施する。
- (3) 取締役は、当社における重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合には、直ちに代表取締役及び監査役に報告するものとする。
- (4) 法令違反その他のコンプライアンスに関する事実についての社内報告体制として、内部監査部長を直接の情報受領者とする内部通報システムを整備し、内部通報規程に基づきその運用を行う。
- (5) 監査役は、当社の法令遵守体制及び内部通報システムの運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができる。

6. 当社及び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

- (1) 当社が定める関係会社管理規程に基づき、当社グループ会社の営業成績、財務状況その他の重要な情報について、当社への定期的な報告を義務付けるとともに、必要に応じて当社グループ会社会議を開催する。
- (2) 当社グループ会社における業務の適正を確保するため、すべての当社グループ会社に行動規範を制定させるとともに、これを基礎として当社グループ各社で関連諸規程を定める。
- (3) 経営管理については管掌取締役を定め、当社との事前協議・報告制度による当社グループ会社の経営管理を行うものとし、必要に応じてモニタリングを行う。
- (4) 取締役は、当社グループ会社が当社からの経営管理、経営指導内容に違反し、又はコンプライアンス上問題があると認められた場合には、代表取締役に報告するものとする。
- (5) 当社グループ会社を当社の内部監査部による監査対象とし、監査結果を当社代表取締役に報告する。

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体制と当該使用人の取締役からの独立性及び指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 監査役は、内部監査部長に監査業務に必要な事項を指示することができるものとし、監査役より監査業務に必要な指示を受けた内部監査部の職員は、その指示に関して取締役の指揮命令を受けない。
- (2) 内部監査部長は、監査役会との協議により監査役の要望した事項の内部監査を実施し、その結果を監査役会に報告する。

8. 当社及び当社子会社の取締役、執行役員、使用人が当社の監査役に報告をするための体制その他監査役への報告に関する体制並びに監査役が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 当社及び当社グループの取締役、執行役員及び使用人は、当社の業務又は業績に影響を与える重要な事項及び以下に定める事項について、当社の監査役にその都度報告するものとする。
  - ・当社及び当社グループの内部統制システム構築に関わる部門の活動状況
  - ・当社及び当社グループの重要な会計方針、会計基準及びその変更
  - ・業績及び業績見込の発表内容、重要開示事項の内容
  - ・内部通報制度の運用及び通報の内容
  - ・社内稟議書、各種取引申請書及び監査役から要求された会議議事録
- (2) 監査役は、必要に応じて当社及び当社グループの取締役、執行役員及び使用人に対して、前号の報告を求めることができる。
- (3) 監査役会と代表取締役との間の定期的な意見交換会を設定する。
- (4) 内部通報規程の適切な運用を維持することにより、法令違反その他のコンプライアンス上の問題について監査役への適切な報告体制を確保する。
- (5) 監査役は、当社の会計監査人の独立性を監視し、会計監査人から監査の内容について報告及び説明を求めるとともに、定期的に情報の交換を行うなど連携を図る。
- (6) 監査役に報告を行った者に対して、当該報告を行ったことを理由として不利な取扱いをしてはならないものとする。その旨を当社及び当社グループの役員、使用人等に周知徹底する。
- (7) 監査役がその職務の執行について生じる費用の前払い等の請求をしたときは、当該監査役の職務執行に必要なないと認められた場合を除き、速やかに処理をする。

内部統制システムの整備状況

当社内部統制システムの現在の整備状況は以下のとおりであります。

- (1) コンプライアンス体制については、行動指針、行動規範、内部通報規程、その他の通達を社内にて策定、公開し、社長による方針演説や全役職員を対象としたE-ラーニングなどのコンプライアンス教育にて周知徹底し、内部監査部が内部監査規程に基づいて定期的に内部監査を実施することで、取締役、執行役員又は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しております。
- (2) リスク管理体制については、発生しうるリスクの未然防止に係る管理体制や発生した際の対応を定めるリスク管理規程を策定しており、同規程では、リスク管理を効果的かつ効率的に実施するためにリスク管理委員会を設置し、リスク管理委員長がリスク管理状況の概要を適宜取締役会に報告し、リスク管理に関わる資料を役職員に周知徹底すること等を規定しております。
- (3) 情報管理体制については、文書管理や保存年数等を定める文書管理規程、情報システムの管理運営を定める情報システム管理規程並びに情報セキュリティマネジメントの構築及び適切な管理運営を定める情報セキュリティ管理規程を策定しており、これらの規程に基づいて取締役、執行役員又は使用人の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制を整備しております。
- (4) グループ会社については、関係会社管理規程に基づき、関係会社管掌取締役が中心となってグループ会社の経営管理、モニタリングを行っており、グループ会社においても行動規範、取引権限規程、経理規程、その他の規程を策定することで企業集団における業務の適正を確保するための体制を整備しております。

## 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

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社では、内部統制基本方針及び行動規範において、反社会的勢力に対して断固とした態度で対応し、一切の関係を排除することを定めております。

反社会的勢力排除に向けた体制の整備状況

(1) 対応統括部署及び不当要求防止責任者の設置状況

当社では、不当要求に対する対応統括部署を本社総務部とし、総務本部長を不当要求防止責任者としております。

(2) 外部の専門機関との連携状況

対応統括部署である本社総務部が特殊暴力防止対策協議会に加入し、管轄警察署とは平素から緊密な連携を保っております。

(3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

暴力団追放運動推進都民センターや特殊暴力防止対策協議会の主催する講習会、定例ブロック会議に積極的に参加し、反社会的勢力に関する情報を収集し、管理しております。

(4) 対応マニュアルの整備状況

行動規範において、反社会的勢力に対して当社の役職員がとるべき対応を定めております。

(5) 研修活動の実施状況

全役職員対象のコンプライアンス教育の際に、行動規範の解説・指導を行っているほか、専門機関や講習会から収集した情報をもとに、必要に応じて適宜研修を行っております。

## 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

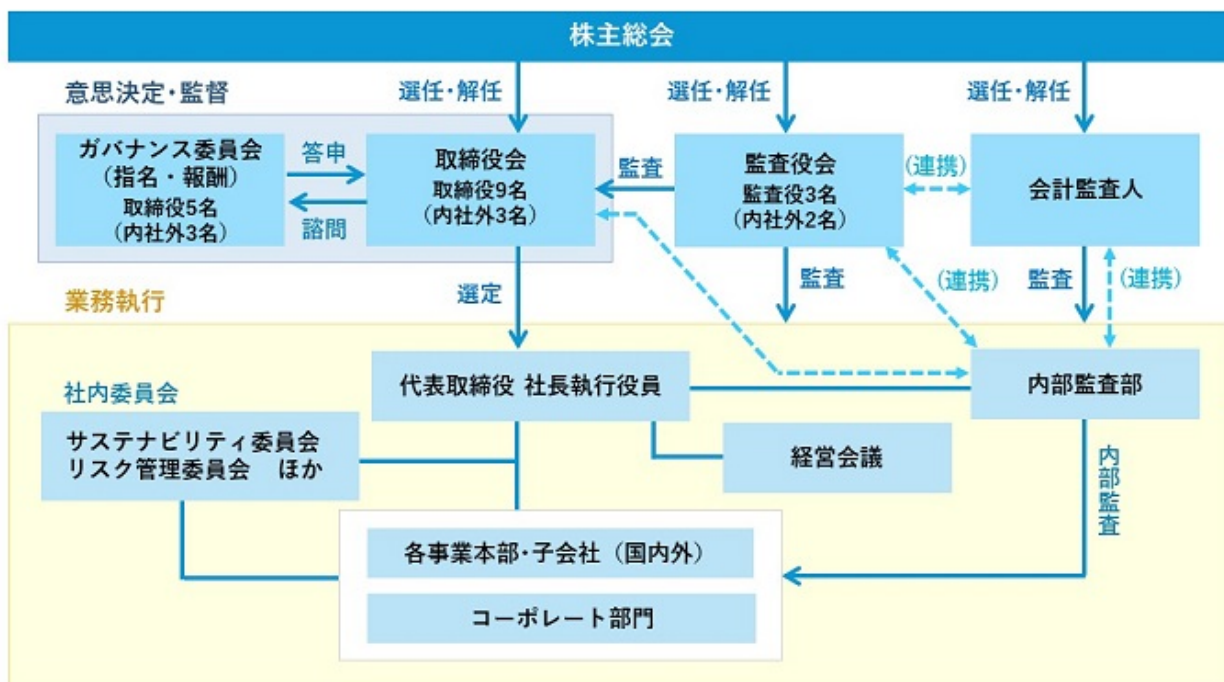
### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

取締役会は、取締役9名(うち3名は社外取締役)で構成しており、原則として毎月1回開催し、必要に応じて臨時取締役会を適宜開催しており、活発に意見交換を行う中で、経営の基本方針その他重要事項を決定するとともに、業務執行状況を監督する機関としての機能を十分に果たしております。さらに執行役員制度を導入し、意思決定・監督機能と業務執行機能の分担を明確化することにより機動的かつ効率的な業務運営を行っております。

当社は、監査役制度を採用しており、監査役3名のうち2名は社外監査役であり、監査役は取締役会に毎回出席するほか、常勤監査役は社内的重要会議に出席するなどして、客観的立場で取締役の業務執行を監視しております。監査役会は原則として毎月1回開催し、監査役間の情報交換のみならず、監査計画や監査結果についての確認を行っております。

社外監査役と当社との間に取引等の利害関係はありません。なお、法令に定める監査役員の員数を欠くことになる場合に備え、補欠監査役1名を選出しております。また、統合リスクマネジメント室が中心となって関連部署と定期的に会議を開催して、国内外におけるさまざまなリスクを把握し、その未然防止と発生時の最小化を図るとともに、役職員が法令はもとより社会的規範を遵守するための具体的な行動指針としての「第一実業株式会社行動規範」に則り、企業としての社会的責任を果たし、社会に貢献していくことを徹底しております。なお、発生しうるリスクの発生防止に係る管理体制の整備、発生したリスクへの対応等を行うことにより業務の円滑な運営に資することを目的として、リスク管理委員会を設置しております。会計監査人からは、公正不偏な立場から会計監査を受けているほか、適宜、会計面のアドバイスを受けております。また、複数の法律事務所と顧問契約を締結しており、必要に応じてアドバイスを受けております。

## コーポレート・ガバナンス体制



# 適時開示体制の概要

