コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組み

2025 年 6 月 25 日改訂

株式会社ＦＪネクストホールディングス

【コーポレートガバナンスの基本的な考え方】

当社は、グループ全体の収益力の向上と企業価値の最大化を目指して、迅速かつ適切な経営の意志決定と業務執行を可能とする組織体制を確立し、株主をはじめとする全てのステークホルダーに対する経営責任を果たしていくことをコーポレートガバナンスの基本的な方針としております。

第１章　株主の権利・平等性の確保

【基本原則１】株主の権利・平等性の確保

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、全ての株主の権利が実質的に確保され、その権利を適切に行使することができるよう、環境の整備に努めております。また、全ての株主の平等性を確保するため、適時適切な情報開示を行っております。

【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、全ての株主の平等性を確保するため、適時適切な情報開示を行うとともに、円滑な議決権行使ができる環境の整備に努めております。

【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。

当社取締役会は、株主総会が議決権を有する株主によって構成される最高意思決定機関であることを認識し、各議案に対する賛否状況の分析を行うことにより、株主の意思を適切に慮り、経営や株主との対話に活かしております。

【補充原則１－１②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役会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。

当社取締役会は、業務執行取締役３名及び監査等委員である取締役３名の合計６名で構成され、毎月１回の定例取締役会のほか、必要に応じ臨時取締役会を開催し、法令で定められた事項や経営に関する重要事項の決定及び各取締役の業務執行状況の監督を行っております。

また、当社の監査等委員会は、社外取締役２名を含む監査等委員である取締役３名で構成されてお

り、取締役会をはじめとする重要な会議に出席し、積極的に意見表明を行うとともに、内部統制システムを通じ、厳正な適法性監査及び妥当性監査を行い、経営に対する監視、監査機能を果たしております。

以上により、当社は総会決議事項の一部を取締役会に委任するよう株主総会に提案することを可能とするための体制を整えております。また、当該提案を行う際には、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい提案であることを十分に考慮しております。

【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の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。

当社は、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のないよう配慮しております。とりわけ、会社法にて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については、当社株式取扱規程において権利行使の方法を定めるなどして、その権利行使を円滑に行えるよう努めております。

【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。

当社は、株主総会が当社における最高意思決定機関であり、会社にとっての重要事項を決定する場であるとともに、株主との建設的な対話の場であると認識しております。

当社は、より多くの株主が出席しやすい株主総会の開催場所の設定を行うとともに、出席できない株主につきましては、郵送に加えてインターネット等による議決権行使を受付けることで、株主が議決権を行使しやすい環境を整備しております。

【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、株主が株主総会において適切な判断を行っていただけるよう、適時適切な情報開示を行うとともに、招集通知の提供書面にはグラフを用いて業績推移を示し、株主総会の報告事項では映像とナレーションを用いて説明するなど、より理解を深めていただけるよう努めております。

【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し、適切に議決権を行使することができるよう、定時株主総会の招集通知発送日から開催日までの所要日数について、法定日数よりも長く設定するとともに、発送日より前に当社および東京証券取引所のウェブサイトに開示しております。

【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、株主総会開催日を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。

当社は、原則として、株主総会の開催日に関し、より多くの株主が株主総会に出席いただけるよう、株主総会集中日と予想される日以外の日に設定する方針を採っております。

【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。特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、議決権行使を行いやすい環境づくりの一環として、議決権電子行使プラットフォームを利用するとともに、招集通知の英訳版を当社ホームページ、東京証券取引所のウェブサイト及び議決権電子行使プラットフォームに開示しております。

【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。

当社は、株主総会における議決権は、株主名簿上に記載又記録された者が有しているものとして認識しております。したがいまして、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会へ出席し、議決権の行使や質問を行うことについては、原則認めておりません。本件に関しては、実質株主の要望も踏まえ、信託銀行等と協議しながら最適な対応を継続的に検討していく方針であります。

【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。

当社は、長期・安定的な成長を実現していくため、既存事業の拡大や新たな成長機会を的確に捉えるために必要な自己資本を保持することを資本政策の基本としております。

プロジェクトの推進に当たっては、不動産業界を取り巻く環境の変化に的確に対応しながら、安易な拡大路線をとることなく採算性を重視する方針をとり、売上高経常利益率 10%以上の安定的な達成を目指しております。

当社グループの資金需要の主なものは不動産開発事業における用地取得費用であり、その調達手段は主として金融機関からの借入金によりますが、柔軟な仕入活動を可能とすべく、自己資金も適宜活用しております。用地取得費用以外の運転資金につきましては、自己資金で対応することを原則とし、金融費用を低減するよう努めております。増資を実施する場合には、その必要性と合理性を十分に検討し、適切な手続を確保するとともに、適時適切に開示しております。

配当政策に関しては、株主に対する利益還元を経営上重要施策の一つと認識し、内部留保と資本効率等を総合的に勘案の上、経営成績に応じた利益の配分を継続かつ安定的に行うことを基本方針とし、中長期的な利益成長に合わせて増配していく累進配当を実施しております。

また、自己株式の取得に関しては、中長期的な株主利益の向上に資する観点から、市場環境や資本効率等を勘案し、実施時期や規模等の合理性を十分に検討の上、実施することとし、実施の際には適時適切に開示しております。

【原則１－４】政策保有株式

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、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、個別の政策保有株式について、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具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

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具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、相手企業との関係・提携強化を図る目的で、いわゆる政策保有株式を保有することがあります。同株式の買い増しや処分の要否は、他に有効な資金活用はないか、等の観点により担当取締役による検証を適宜行い、取締役会に諮ることとしております。

取締役会においては、保有に伴う便益、リスク等を総合的に勘案し、保有の適否を個別銘柄ごとに検証し保有合理性のない株式については売却を進めてまいります。また、同株式の議決権行使については、当該企業の価値向上につながるかどうか、当社の企業価値を毀損させる可能性がないかどうか等を個別に精査した上で、議案への賛否を判断しております。

【補充原則１－４①】

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）から当該株式の売却等の意向が示された場合には、売却等を妨げるべきではないと判断しております。

【補充原則１－４②】

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は経済的合理性を検証し、保有継続の可否及び保有株式数を見直しします。当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否か、投資先の株主共同の利益に資するものであるか否かなどを総合的に判断します。

【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。

当社取締役会は、株主の負託に応えるべく、長期・安定的に成長していくことを基本方針としており、現状において、買収防衛策の導入の予定はありません。

【補充原則１－５①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社は、当社株式が公開買付けに付された場合、会社の所有構造に変動を及ぼし、株主の利益に影響を与える恐れがあることから、当社取締役会としての考え方を株主に十分かつ明確に説明し、適正な手続を確保しております。

【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。

当社取締役会は、取締役が株主に対する受託者責任を全うする観点から、支配権の変動や大規模な希釈化が生じる増資等を行う場合には、既存株主を不当に害することのないよう、その必要性と合理性

について十分に検討し、適切な手続を確保するとともに、適正に開示しております。

【原則１－７】関連当事者間の取引

上場会社が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、事業上の必要性に基づく子会社との取引を行う場合を除き、関連当事者との取引は原則行わないことを基本方針としております。

なお、取引が発生する場合においては、取引内容及び条件等の妥当性について、当社取締役会において慎重に審議の上、取締役会の決議をもって決定してまいります。

また、子会社との取引実施の際は、当社グループの経営の健全性を損なう可能性があることを十分に認識し、事業上の必要性、取引条件の妥当性を慎重に検討した上で、当社社内規程で定める手続に従って、取締役会等で承認を得ることとしております。また、その取引の状況については、経理部が取引の内容、金額等を把握するほか、会計監査人が確認する体制となっております。

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】株主以外のステークホルダーとの適切な協働

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。

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、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、適切な協働に努めております。

当社は、企業理念「都市住空間への挑戦と創造を通して、豊かな社会づくりに貢献していく。」の下に、ステークホルダーとの接し方を明文化したコーポレートスローガン「Life with a dream」を掲げ、取締役会及び経営陣がリーダーシップを発揮し、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・風土の醸成を図っております。

【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。

当社は、「都市住空間への挑戦と創造を通して、豊かな社会づくりに貢献していく。」を企業理念とし

て、資産運用型単身者向けマンション「ガーラマンションシリーズ」及び自己居住用ファミリー層向けマンション「ガーラ・レジデンスシリーズ」の企画、開発、販売を中心に事業活動を展開しております。事業を通して社会の発展に貢献し、利益をあげることで企業価値の向上を果たしてまいります。

【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、企業理念「都市住空間への挑戦と創造を通して、豊かな社会づくりに貢献していく。」の下に、ステークホルダーとの接し方を明文化したコーポレートスローガン「Life with a dream」を掲げております。当該スローガンは、当社会社案内、ウェブサイト、名刺に記載して広く浸透を図っております。また、当社社名の「ＦＪネクスト」については、以下のとおりに意味を持たせ、全役職員の行動指針を示しております。当該意味についても当社ホームページに掲載し、広く浸透を図っております。

全役職員が従うべき行動準則については、社内規程、マニュアル、ガイドライン等によって定め、定期的に教育を行い、その浸透、遵守状況を確認しております。

（社名の意味）

The Four J's：for Next generation

・Japan's next　－　Help create japan's next-generation urban life.
日本の次世代が求める都市生活を創造します。

・Justice　－　Conduct business with a strong sense of justice.
法令順守経営に努めます。

・Judgment　－　Use faster judgment in making decisions.
時代に即した迅速な意思決定を行います。

・Job　－　Help workers feel satisfaction from their job.
社員が自己実現していく職場環境を追求します。

【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。

当社経営陣は、定期的に開催する朝礼、研修、行事等の場における直接的なコミュニケーションを通じて、また、社内報、グループウェア等を活用した情報発信により、行動準則が広く実践されるよう努めております。これらの取組みは取締役会に適宜報告され、各取締役は、行動準則の趣旨・精神を尊重する企業風土が根付いているかどうかについて、レビューを行っております。

【原則２－３】社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社グループでは「都市住空間への挑戦と創造を通して、豊かな社会づくりに貢献していく。」という企業理念を掲げ、資産運用型マンション事業を通して、単身者の生活を支える良質な住空間、並びに収益性の高い資産の提供、そして、地域や社会と一体となり、都市住空間の創造の一端を担うという社会的な意義のもと、事業を推進しております。

マンション開発においては、環境配慮型の資材・設備をはじめ、日々変化する時代のニーズに即したシステムや構造を採用することにより、省エネ性・利便性に優れ、快適で安心・安全な住環境を提供しております。また、防災性に優れたマンションを開発、供給していくことにより、自然災害に強い都市空間の形成にも寄与し、持続可能な社会づくりに貢献しております。

【補充原則２－３①】

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、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、中長期的な企業価値の向上の観点から、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。

当社取締役会は、社会・環境問題をはじめとする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ております。特に、気候変動関連につきましては、中長期的なリスクとして捉えておりますため、リスク・コンプライアンス委員会による TCFD の開示の枠組みに基づくリスク及び機会の分析・評価の報告を受けるなど、積極的に取り組んでおります。具体的には、マンション開発における環境配慮型の資材・設備の採用をはじめ、有給休暇の取得や産休・育休制度の整備・活用、また環境省が推進する脱炭素化につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動「デコ活」への参加を通じて、クールビズ、ウォームビズの実施、オフィス照明のＬＥＤ化、作業服のリサイクルなど、低炭素化社会・循環型社会の実現に向けた取組みを進めております。今後においても中長期的な企業価値の向上を目指し、積極的・能動的に改善を図ってまいります。

上記活動については、当社ウェブサイト、当社ＩＲ資料にも掲載し、外部に公表しております。

【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、持続的な成長を確保する観点から、従業員を国籍、男女差、年齢等に関係なく、能力、実績によって公正に評価し、処遇する方針を採っております。その取組みの一つとして、優秀な人材は執行役員や管理職に登用し、また女性ならではの視点を活かせる部署を営業部門に設けるなど、女性の活躍

促進を図っております。

【補充原則２－４①】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社では、役職員を人財とし、当社の更なる成長を支える重要な存在であると考えており、多様な人材が最大限の能力を発揮できる職場環境の醸成に取り組んでおります。

また、管理職への登用等に当たっては、性別、国籍、社歴等では区分せず、積極性と能力のある従業員が平等に機会を得ることができる人事評価制度を整備しております。

よって、当社では外国人や、キャリア採用者等の区分での目標とする管理職の構成割合または人数を定めておりません。今後も、適性のある人材を管理職として登用していく方針であります。

【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、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等を伝えることができるよう、また、伝えられた情報が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報窓口制度を設けております。本制度は社内規程として定め、当社グループの全ての従業員等が活用できるよう整備し運用しております。

【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。

当社は、内部通報に関し、「公益通報の処理に関する規程」を定め、社内の内部通報窓口のほかに、外部の弁護士事務所に社内及び経営陣から独立した窓口を設置しております。いずれにおいても、通報者に不利益を及ぼさないこととしております。

【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

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用(運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む)の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、現時点において従業員向けに確定給付型企業年金等を提供しておりません。

第３章　適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則３】適切な情報開示と透明性の確保

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。

当社は、株主及び投資家をはじめとする全てのステークホルダーに対して、随時、正確かつ公平な情報を提供するために、情報開示に対する基本的な考え方をまとめた「ディスクロージャー・ポリシー」を制定し、同方針に沿った情報の適時開示を行うべく、社内体制を整備しております。

また、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報については、当社のウェブサイトを通じて積極的に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

（ⅴ）取締役会が上記(ⅳ)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

当社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、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ため、以下のとおり、情報開示の充実に努めております。

（ｉ）会社の目指すところ（企業理念等）や経営戦略、経営計画

当社ホームページ、決算短信、有価証券報告書、決算説明会資料にて開示しております。

（ⅱ）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

当社ウェブサイト、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、有価証券報告書にて開示しております。

（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

コーポレート・ガバナンスに関する報告書、有価証券報告書にて開示しております。

（ⅳ）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

取締役の選任に関しては、指名委員会での審議及び答申を受け、当社取締役会において、毎年候補者を選任し、株主総会に諮っております。社外取締役を選任するための独立性について特段の定めはありませんが、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことを基本的な考えとして選任し、その考え方について、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、有価証券報告書にて開示しております。

また、取締役会は、取締役がその機能を十分発揮していないと認められる場合、取締役の解任の方針と手続きを決定いたします。

（ｖ）取締役会が上記（ⅳ）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

取締役候補者の選解任理由につきまして、株主総会招集通知等にて開示することといたします。

【補充原則３－１①】

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社取締役会は、情報開示について重要な経営責任の一つであると認識しております。

株主をはじめ全てのステークホルダーに対し、正確な情報が伝達できるよう、情報開示に当たっては具体的記載を行うよう努めております。

【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。特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社の外国人株主比率を踏まえ、英語版のウェブサイトの開設や株主総会招集通知、決算短信、決算説明会資料、適時開示など、各英語による情報開示を行っております。

【補充原則３－１③】
上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、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具体的に情報を開示・提供すべきである。
特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるＴＣＦＤまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

当社グループは、中長期的なリスクとして「気候変動リスク」を捉えており、ＴＣＦＤの開示の枠組みに基づき、関連リスクおよび機会を踏まえた分析・評価の開示を行っております。
また、当社の「リスク・コンプライアンス委員会」において、分析・評価の検討を進め、必要に応じて経営会議・または取締役会に報告し対策を推進しております。
今後も影響度の大きいリスク・機会を中心とした対応策の検討を進めてまいります。

【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、会計監査人が財務報告の信頼性確保を任務としており、最良のコーポレートガバナンスの実現のために重要な役割を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けた対応を行っております。

【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

当社監査等委員会は、外部会計監査人に関し、以下のとおりに対応しております。
（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
「会計監査人の解任または不再任の決定方針」を定め、事業報告にて開示しております。監査等委員会と会計監査人は、定期的に会合を持ち、常勤監査等委員及び社外監査等委員の全員が出席し、監査の実施方法とその内容等についての情報交換を行うほか、常勤監査等委員は会計監査人が実施する往査時における立ち会いなどを通じて適宜情報交換を行うことにより、監査実施状況の把握・評価を行っております。
以上を踏まえ、当該方針に照らし、毎年、外部会計監査人の再任可否を審議しております。
（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
上記に記載の方法による外部会計監査人の監査実施状況の把握・評価時に併せて、独立性と専門性の有無についても確認を行っております。
なお、現在の当社外部会計監査人であるＥＹ新日本有限責任監査法人は、独立性・専門性ともに問題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

当社取締役会は、外部会計監査人に関し、以下のとおりに対応しております。

（ⅰ） 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保

外部会計監査人と事前協議を実施の上、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しております。

（ⅱ） 外部会計監査人から代表取締役社長・財務担当役員等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保

外部会計監査人とは四半期ごとに財務担当役員と面談する機会を設けております。代表取締役社長とも年１回面談の機会を設けております。

上記は定期開催のものであり、このほか必要に応じて、面談時間を設けております。

（ⅲ）外部会計監査人と監査等委員、内部監査部門との十分な連携の確保

監査等委員会と外部会計監査人は、定期的に会合を持ち、常勤監査等委員及び社外監査等委員の全員が出席し、監査の実施方法とその内容等についての情報交換を行うほか、常勤監査等委員は外部会計監査人が実施する往査時における立ち会いなどを通じて適宜情報交換を行うことにより、相互間の連携強化を図っております。

また、当社内部監査室は、常勤監査等委員と協働して当社各部門及び子会社の監査を行うなど、密接に連携することで監査に関する情報を相互に共有する体制を整え、常勤監査等委員を通じて外部会計監査人との連携を確保するとともに、必要に応じて、直接的な連携の場を設けることとしております。

（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

代表取締役社長の指示により、各担当取締役が中心となり、調査・是正を行い、その結果報告を行う体制としております。監査等委員会は、常勤監査等委員が中心となり、内部監査部門、関係部門と連携を図り、調査を行い必要な是正措置を求めております。

第４章　取締役会等の責務

【基本原則４】取締役会等の責務

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、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上、収益力・資本効率等の改善を図るべく、以下をはじめとする役割・責務を適切に果たしております。

（１）企業戦略等の大きな方向性を示すこと

当社取締役会は、中期経営計画及び年度予算の策定に当たって、経営戦略等の会社が進むべき方向性を明確にしております。

（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

当社取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境を整備するため、コンプライアンス体制、財務報告に係る内部統制、リスク管理体制を構築し、その運用が有効に行われているかどうかを監督しております。

（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

当社は、会社法が定める「監査等委員会設置会社」を採用しております。社外取締役の機能を活用し、取締役会の監督機能を強化することで、当社のコーポレートガバナンスの充実を図っております。

【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、当社の経営戦略や経営計画等について、社外取締役を交え、自由な意見交換の下、活発で建設的な議論を行っております。当社の事業推進に当たり、対処すべき課題についても具体的な議論をしております。

各取締役は、毎月定例の取締役会において、各業務執行取締役より担当業務の執行状況や経営課題の進捗状況の報告を受け、その監督を行い、必要に応じて指摘や意見を述べております。

【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。

当社取締役会は、業務執行取締役３名及び監査等委員である取締役３名の合計６名で構成され、毎月１回の定例取締役会のほか、必要に応じ臨時取締役会を開催し、法令で定められた事項や経営に関する重要事項の決定及び各取締役の業務執行状況の監督を行います。また、取締役会において中期経営計画及び年度予算を策定し、計画を達成するための取締役の職務権限と担当職務を明確にし、職務執行の効率化を図っております。

以上の概要につきましては、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンスに関する報告書にて開示しております。また、経営陣に対する委任の範囲については、当社取締役会規程においても明確に定めております。

【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。

当社取締役会及び経営陣は、中期経営計画及び年度予算を達成するため、業務執行取締役等の職務権限と担当職務を明確にし、職務執行の効率化を図っております。また、取締役会における自由な意見交換、活発で建設的な議論の下、計画の進捗状況の検証を行い、その実現に向けて最善の努力をしております。中期経営計画は、業績、将来の社会情勢及び経済情勢等を踏まえ、毎年見直しを行っており、修正が生じた場合には、その原因や当社が行った対応の内容を十分に分析し、その分析結果を次期以降の計画に反映させております。

また、毎年開示する業績予想に対し実績が大幅にかい離した場合には、適時適切に業績予想の修正を行うとともに、その原因を分析し、対応状況を含めて決算説明会等において説明しております。

【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（ＣＥＯ）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社では、当社の取締役及び上席執行役員を将来的な最高経営責任者の後継者候補と据えております。

後継者候補の選任基準としては、企業理念や経営戦略を実行する強い意志とリーダーシップ、価値観や能力・意志・知見といった形式的基準を設けることにより、明確かつ客観的な選任・育成に努め

ます。後継者候補が最高経営責任者に相応しい資質を有するか十分な時間をかけて審議を行い、指名委員会での答申も受け、取締役会で決定いたします。

【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。

当社取締役会は、当社グループが長期・安定的に成長していくための提案に関し、当社の業務執行取締役、業務執行部門長に限らず、役職に関わらず全ての従業員からについても歓迎すべきものと捉え、当社グループ全体の収益力の向上と企業価値の最大化において、不可欠なものであると認識しております。取締役会や経営会議等で承認された提案内容の実行は、取締役会の支援の下、各担当業務執行取締役等が中心となり、その実行責任を担っております。

当社取締役会は、健全な企業家精神の発揮に資するためのインセンティブ付けの観点から、各業務執行取締役等の職責（担当部門の職務内容や規模、責任、経営への貢献度）を反映し決定しており、中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高めるため、株式報酬を導入しております。

また、報酬委員会において、役員報酬を決定するにあたっての方針や手続きに関する事項と報酬額について審議し、個人業績の評価のプロセスや考え方を確認することで、役員報酬の透明性及び客観性の向上を図っております。

【補充原則４－２①】

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、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。

当社の取締役の報酬は、健全な起業家精神の発揮に資するためのインセンティブ付与の観点から各業務執行取締役の職責（担当部門の職務内容や規模、責任、経営への貢献度）を反映することを基本方針としております。また、取締役の報酬は、月例の固定報酬（金銭報酬）と株式報酬で構成し、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定しており、株式報酬の割合は金銭報酬の概ね２割を超えないものとしております。

なお、取締役の個人別の報酬等の額またはその算定方法にあたっては、取締役会並びに社外取締役を過半数で構成する取締役会の諮問機関たる報酬委員会の答申結果を踏まえた上で決定しております。

【補充原則４－２②】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社は、自社の対処すべきサステナビリティを巡る課題を明確にし、その具体的な取り組みに係る基本的な方針の策定について継続的に検討してまいります。

当社グループは、人的資本経営を推し進めるなか、中長期的な成長及び企業価値の向上の礎となる従業員一人ひとりを尊重し、育成に努めております。社宅制度や資格取得支援などの福利厚生の充実化をはじめ、女性活躍の推進を目標に、管理職候補者における女性労働者の登用を推し進めております。育児休業に関しては女性社員はもとより、男性社員にも積極的な取得を推奨し、復職後も活躍できる職場環境の整備を図っております。また、多様化する従業員のライフスタイルを尊重するため、年間休日数の増加や就労意欲を汲むため60歳から65歳への定年年齢の延長などの取り組みによって、良好な職場環境を整備し、永続的に活力ある企業を目指してまいります。

【原則４－３】取締役会の役割・責務（３）

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社取締役会は、独立した客観的な立場から、業務執行取締役に対する実効性の高い監督を行うことを重要な役割・責務の一つと捉え、適切に全社及び部門毎の業績評価を行い、その評価結果を経営陣幹部の人事に反映させております。

また、当社は、株主及び投資家をはじめとする全てのステークホルダーに対して、随時、正確かつ公平な情報を提供するために、情報開示に対する基本的な考え方をまとめた「ディスクロージャー・ポリシー」を制定し、同方針に沿った情報の適時開示を行うべく、社内体制を整備しております。

関連当事者との利益相反取引が生じる場合は、取締役会にて審議を行い、その取引状況等について適宜報告を求めています。

【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。

当社取締役会は、独立社外取締役が過半数で構成される指名委員会による、全社及び部門毎の業績、候補者の能力・業績等の評価結果を受け、公正かつ透明性の高い手続きにより取締役及び上席執行役員の選任・解任を決定しております。

【補充原則４－３②】
取締役会は、ＣＥＯの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続きに従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたＣＥＯを選任すべきである。

取締役会は、独立社外取締役が過半数で構成される監査等委員会及び指名委員会による評価を判断材料として、優れたリーダーシップの実績、高い倫理観、遵法精神、業績評価及び経営方針から当社の発展を牽引できる人物を総合的に判断し、最高経営責任者の選解任を決定いたします。

【補充原則４－３③】
取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、ＣＥＯがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、ＣＥＯを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続きを確立すべきである。

取締役会は、最高経営責任者がその機能を十分発揮していないと認められる場合、独立社外取締役を過半数で構成する指名委員会の審議により、最高経営責任者の解任の方針と手続きを決定いたします。

【補充原則４－３④】
内部統制や先を見越した全社的リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

当社取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境を整備するため、全社的にリスク管理体制を構築し、その運用が有効に行われているかどうかを監督しております。

・コンプライアンス体制の一層の強化を図るため、代表取締役社長を委員長とするリスク・コンプライアンス委員会を設置しております。

・財務報告の信頼性を確保するために、内部統制推進室において、財務報告に係る内部統制の構築、評価及び報告が適切に行われる体制を整備、運用することとしております。

・様々な経営管理上の危機に備え「危機対策委員会」を設置しております。

・「情報セキュリティ委員会」を設置し、情報セキュリティマネジメントシステムが適切に機能するよう全社統制を行っております。

・代表取締役直轄部門として内部監査室が、監査等委員会との連携のもと、定期的にグループ全社をモニタリングし、業務の適正を確保する体制としております。

【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、監査役・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。

当社監査等委員会は、社外取締役２名を含む監査等委員である取締役３名で構成されております。

各監査等委員は、取締役の職務の執行の監査、監査等委員・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は、株主に対する受託者責任を認識し、独立した客観的な立場で適切に判断しております。また、業務監査・会計監査をはじめとする「守りの機能」を含め、期待される役割・責務を果たすため、自らの守備範囲を幅広く捉え、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会等の重要な会議や業務執行取締役等とのコミュニケーションを通じ、適切に意見具申しております。

【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と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。

当社監査等委員会は、社外取締役２名を含む監査等委員である取締役３名で構成されております。監査等委員の中から常勤監査等委員を１名選定し、業務執行取締役と常時意見交換できる体制を整えております。社外取締役である監査等委員２名は、毎月定例で開催する監査等委員会、取締役会において、経営に関する意見交換を行うとともに、適宜、関係会社を含めた各部門の課題等の情報を収集しております。

【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。

当社取締役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、株主のみならず、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会その他の様々なステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、当社及び株主共同の利益のために行動しております。

【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。

当社は、取締役会において、各業務執行取締役間の相互監視の強化を図るとともに、監査等委員である社外取締役２名が独立かつ客観的な立場から意見具申することで、経営の監督の実効性を確保しております。

【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、当社の独立社外取締役２名が、それぞれ公認会計士・税理士、弁護士であり、両名とも当社の取締役に相応しい高い見識と専門知識、経験を備えていることから、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っております。

（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

【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、プライム市場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３分の１（その他の市場の上場会社においては２名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業績・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、少なくとも過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場（その他の市場の上場会社においては少なくとも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）上場会社は、上記にかかわらず、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社ではガバナンス体制の強化を目的とし、業務執行取締役３名および常勤監査等委員である取締役１名に対し、３分の１にあたる２名の独立社外取締役を選任しております。

独立社外取締役は、それぞれ公認会計士・税理士、弁護士であり、両名とも当社の取締役に相応しい高い見識と専門知識、経験を備えております。両名は当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その役割・責務を果たしており、株主をはじめとする各ステークホルダーの利益を重視し、経営陣から独立した客観的な立場で、取締役会における議決権の行使、経営方針や経営改善についての助言、及び経営陣幹部の選解任、関連当事者との取引、その他業務執行等に対する監視、監督活動を行っております。

独立社外取締役は、毎月１回開催する監査等委員会において、常勤監査等委員と経営に関する意見交換を行うとともに、適宜、内部監査室長から関係会社を含めた各部門の課題等の情報を収集し、意見具申を行っております。また、指名・報酬委員会の構成員として、役員選任及び報酬等に係る評価・プロセスの透明性及び客観性の向上に努めております。

【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に開催するなど、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。

当社独立社外取締役２名は、常勤監査等委員１名とともに構成される監査等委員会において、毎月１回、常勤監査等委員と経営に関する意見交換を行うとともに、適宜、内部監査室長から関係会社を含めた各部門の課題等の情報を収集し、意見具申を行っております。また、月次の監査等委員会以外にも監査等委員会監査計画に基づき、関係会社を含めた各部門への監査を実施するほか、保有資産の視察等も行っております。

【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。

当社独立社外取締役２名は、常勤監査等委員１名とともに監査等委員会を構成しております。独立社外取締役２名は、常勤監査等委員を通じて情報共有を図るとともに、業務執行取締役等と直接連絡・調整する体制を整えております。

【補充原則４－８③】

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも３分の１以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社は、支配株主を有しておりません。

【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。

当社取締役会は、独立社外取締役を選任するための独立性について特段の定めを設けておりませんが、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえ、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことを基本的な考えとして候補者を選任し、その考え方について、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、有価証券報告書に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、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は、会社法が定める「監査等委員会設置会社」を採用し、社外取締役の機能を活用し、取締役会の監督機能を強化し、当社のコーポレートガバナンスの充実を図っております。

また、任意の仕組みの活用として、重要事項の審議の迅速化と適正化を図るため、取締役会のほかに経営会議を設けるとともに、各部門の業務執行責任の明確化と執行機能の向上を目的として、執行役員制度を導入しております。

なお、取締役の指名・報酬等に係る評価・決定プロセスの透明性及び客観性を担保することにより、取締役会の監督機能の強化、コーポレートガバナンス体制の充実を図るため、任意の指名・報酬委員会を設置しております。

【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（後継者計画を含む）・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、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たりジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は、取締役会による経営に対する独立した監督実効性を確保するため、取締役総数の３分の１にあたる２名の社外取締役を選任しております。また、意見を経営に活かす体制を整えるため、取締役および上席執行役員と社外取締役の会議を適宜開催し、様々な助言等を受け、連携を図っております。

また、当社は、取締役の指名・報酬等に係る評価・決定プロセスの透明性及び客観性を担保するこ

とにより、取締役会の監督機能の強化、コーポレートガバナンス体制の充実を図るため、任意の指名・報酬委員会を設置しております。この指名・報酬委員会は、取締役会の決議によって選任された３名以上の取締役で構成され、過半数を独立社外取締役とし、各委員会の委員長は、独立社外取締役としております。

【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、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む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、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分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。

当社では、取締役会の構成について、ジェンダーや国際性、職歴、年齢にとらわれず、国籍や人種、性別にとらわれず、各々が企業経営、財務および事業展開において豊富な知識・経験を備え、多様性に富んだメンバーとすることが重要であると考えております。

当社取締役会は、業務執行取締役３名に監査等委員である取締役として社外取締役２名を含む３名を加えた６名で構成されており、その役割・責務を実効的に果たすため、当社グループの事業規模・内容等を踏まえ、各事業部門・管理部門それぞれの業務に精通した執行役員６名（うち女性執行役員１名）を取締役会の決議をもって選任しております。

なお、監査等委員である取締役は、いずれも適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されております。

【補充原則４－11①】

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、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、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを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。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

当社取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすため、当社グループの事業規模・内容等を踏まえ、各事業部門・管理部門それぞれの業務に精通した業務執行取締役候補者をバランス良く選任する方針としております。社外取締役に関しては、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえ、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことを基本的な考えとして候補者を選任しております。以上の考え方につきましては、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、有価証券報告書にて開示しております。

なお、社外を含む各取締役及び上席執行役員の有する専門的知識や経験をまとめたスキル・マトリックスを、当該報告書の最終頁に記載しております。

【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。

当社取締役会は、社外取締役の他社での兼任状況について、事業報告、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンスに関する報告書にて開示しております。

社外取締役のうち１名が、当社グループ以外の他の上場会社の社外取締役を兼任しておりますが、その数は１社であり、合理的な範囲にとどまっていると判断しております。また、常勤監査等委員である取締役は、他社の役員は兼任しておりませんので、監査業務に常時専念できる体制となっております。業務執行取締役の全員は、当社グループ以外の他の上場会社の役員は兼任しておりませんので、当社における業務執行に専念できる体制となっております。

【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。

当社取締役会は、社外取締役である監査等委員２名、常勤監査等委員１名で構成される監査等委員会が毎年１回、各業務執行取締役に対し、業務執行状況を、書面で直接確認する方式により、当社取締役会全体の実効性について分析・評価を行っております。

その結果、各取締役が取締役会における個々の役割と責任を認識し、『取締役会への付議基準の見直し、討議時間の拡大、各取締役に対する事前説明等、取締役会の運営プロセス・運営状況の改善』が図られ、取締役会活性化に繋がっていることを確認しております。

【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。

当社取締役会は、会社の重要事項や対処すべき課題等について、社外取締役を交え、自由な意見交換、活発で建設的な議論を行っております。社外取締役は、各々の高い専門知識や豊富な経験に基づき、問題提起や改善策の提案等を積極的に行っており、取締役会全体として、自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風が根付いております。

【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

当社取締役会は、毎月１回の定例取締役会を開催しており、半年ごとに１年先までの開催スケジュールを設定し、社外取締役２名を含めた全取締役が出席しやすい環境を整えております。また、必要に応じ臨時取締役会を開催することで、審議項目数や開催頻度を適切に設定するとともに、審議時間を十分に確保するよう努めております。

取締役会資料は、出席者に対し、可能な限り早めに事前展開することを心掛けております。また、資料の内容については、定型のもの以外に適宜、必要な資料を準備しており、いずれも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努め、審議の活性化を図っております。

【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。

業務執行取締役及び監査等委員である取締役は、それぞれの役割・責務を実効的に果たすため、必要な情報を能動的に入手しております。

業務執行取締役については、取締役会事務局である経営戦略室が中心となり、その支援を行っているほか、各業務執行取締役は、その職務の遂行に必要となる情報について、関連する部門へ情報や資料を求め、情報提供を求められた部門は、要請に基づく情報や資料を適宜提供しています。

監査等委員については、監査等委員会スタッフを選定しており、そのスタッフが支援を行うほか、監査等委員の中から常勤監査等委員を１名選定し、業務執行取締役と常時意見交換できる体制を整えておりますので、社外取締役である監査等委員２名は、常勤監査等委員を通じて情報共有を行っております。当該情報共有を基に、毎月１回開催する監査等委員会において、経営に関する意見交換を行うとともに、適宜、内部監査室長からも関係会社を含めた各部門の課題等の情報を収集しております。

【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・果断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。

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定に資する観点から、必要と考える場合には、業務執行取締役等に対して追加の情報を求め、情報提供を求められた業務執行取締役等は、要請に基づく情報を適切に提供しております。

【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。

業務執行取締役及び監査等委員である取締役は、第三者の意見や視点が必要と判断される案件については、コンサルタントや弁護士等の外部の専門家を活用し、検討を行っております。それに伴う費用は、社内規程に基づき、当社にて負担しております。

【補充原則４－13③】
上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、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。

当社は、代表取締役社長直属の内部監査室が、子会社を含めた全部署を対象に定期的に監査を実施し、監査結果を代表取締役社長に報告するとともに、被監査部門の担当取締役と監査で抽出された指摘事項・改善事項等についての意見交換をしております。また、内部監査室と監査等委員は、協働して監査を実施するなど密接な連携を図っております。
社外取締役である監査等委員への情報提供については、監査等委員会スタッフを選定し、当該スタッフが社外取締役からの指示を受けて会社の情報を適確に提供できる体制を確保しております。また、毎月１回開催する監査等委員会において、定期的に内部監査室長から内部監査の結果についての報告を受けております。

【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。

当社は、適宜、各取締役等に対し、外部講師による研修会等を開催し、経営戦略上の判断に必要なスキルの取得を促しております。また、外部セミナー等への参加及び外部の人的ネットワークの構築を推奨するとともに、その費用については、社内規程に基づき、当社にて負担しております。

【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。

当社は、取締役（社外取締役を含む）が新たに就任する際は、代表取締役社長が、当社グループの事業内容・企業理念・経営戦略の概要、当該取締役に求められる役割・責務等を説明しております。

また、経営戦略室に取締役会事務局の機能を置き、関係部署と連携して当社グループの財務や組織の状況、業界の動向、関連法令の改正等の情報を分析・整理し、各取締役に対し必要な情報を継続的に提供する体制を確保しております。

【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。

当社において、取締役に就任する者には、外部セミナーへの参加、参考文献の提供など、取締役に求められる役割と責務を十分に理解する機会を与えております。

また、当社は法律や会計・税務などの専門知識を有する社外取締役が在任しており、取締役会において当該取締役より適宜、法令や関連知識の教示を行っております。

なお、社外取締役に就任する者には、当社の事業内容の説明、現場視察や当社従業員との定期的な会合を通じ、各部門における業務の特性の把握から、事業に対する理解の促進を図ります。

第５章　株主との対話

【基本原則５】株主との対話

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、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、株主との建設的な対話に積極的に取り組み、株主との双方向のコミュニケーションの充実に努めております。また、株主との対話を通じて当社に対する関心や懸念を把握し、当社の経営方針をわかりやすく明確に説明し理解を得ることに努めております。

【原則５－１】株主との建設的な対話に関する方針

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、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を検討・承認し、開示すべきである。

当社は、経営戦略室担当役員の指揮の下、経営戦略室にＩＲ体制を整備し、当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、株主や投資家からの取材にも積極的に応じています。

また、アナリスト・機関投資家向けには、例年決算説明会の開催または決算説明動画の配信を通じて、代表取締役社長が、決算内容及び業績見通し、経営戦略等を説明しております。

株主向けには、定時株主総会終了後、代表取締役社長が今後の方向性についてご報告する機会として、経営近況報告会を開催し、当社の事業内容についてより理解を深めていただけてもらえるように努めております。

以上の内容については、コーポレート・ガバナンスに関する報告書にて開示しております。

【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、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

当社は、株主との対話を重視する観点から、株主・投資家等との個別面談および決算説明会や経営近況報告会などの投資家との面談等には、相手方の希望や主な関心事項等を踏まえ、合理的な範囲で代表取締役社長、経営戦略室担当役員のほか、社外取締役を含む取締役が対応することとしております。

【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

当社は、株主との建設的な対話を促進するための方策を以下のとおり整備しております。

（ｉ）経営戦略室長をＩＲ担当役員に指定し、下記（ⅱ）～（ｖ）に記載する事項を含めその統括を行い、株主との建設的な対話の実現に努めております。

（ⅱ）経営戦略室がＩＲ担当部門として子会社を含む関係部署と密接に連携し、情報の収集と整理を行い、株主との対話を補助しております。

（ⅲ）アナリスト・機関投資家向けには、例年決算説明会の開催または決算説明動画の配信を通じて、代表取締役社長が、決算内容及び業績見通し、経営戦略等を説明しております。
当該説明会用の資料は、一般株主を含む全てのステークホルダーが閲覧できるよう、英訳版とともに当社ウェブサイト「投資家情報」に掲載しております。
また、定時株主総会終了後に経営近況報告会を開催し、代表取締役社長から当社の経営戦略等を報告するとともに、出席株主から幅広い質問を受け、双方向のコミュニケーションを図れるように努めております。

（ⅳ）株主との対話を通じて把握した株主の意見・要望等は、取締役会等において適切かつ効果的にフィードバックし、業務執行取締役等及び監査等委員に情報共有されております。

（ⅴ）株主等との対話に際しては、未公表の重要な内部情報（インサイダー情報）が外部へ漏洩することのないよう、内部情報管理規程に基づき情報管理の徹底を図っております。また、決算情報の漏洩を防ぎ、情報の公平性を保つため、各四半期決算期日の翌日から決算発表日までを「沈黙期間」と定め、当該期間は決算内容に関するコメントや質問に対する回答を控えております。

【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。

当社は、毎年３月末及び９月末時点における株主名簿について、株主名簿上の株主構造を把握し、その推移を分析しております。株主名簿上ではわからない実質株主の調査に関しては、必要に応じて行うこととしております。

【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、自社の資本コストを的確に把握した上で、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、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む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、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現していくため、既存事業の拡大や新たな成長機会を的確に据えるために、資本コストを意識し、健全な財務体質を維持することを資本政策の基本としております。

主力事業である不動産開発事業において、業界を取り巻く環境の変化に的確に対応しながら、経営資源を集中的に投下し、売上高経常利益率 10%以上の安定的な収益構造の構築を目指しております。経営戦略や事業方針、業績予想等については、決算説明会等を通じ、計画数値の根拠や事業環境、達成に向けての施策等の説明を行っております。

利益還元は、積極的な事業展開のための内部留保、財務バランス等を総合的に勘案の上、継続的かつ利益に応じた安定的な利益配分を実施しております。

資金調達は、自己資金とのバランスを図りながら、金融費用の低減に努めております。

【補充原則５－２①】

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

【原則５-２】に記載のとおり、当社は、取締役会において策定した通期計画に基づき、主力事業である不動産開発事業において経営資源を集中的に投下しつつ、事業セグメント毎に経営戦略を定めております。また決算説明会等を通じ、事業環境の変化、方針の転換等について説明を行っております。なお、経営戦略等の見直しについては、取締役会及び経営会議において議論しており、随時公表することとしております。

（更新履歴）

2015年10月26日制定

2016年６月23日一部改訂

2017年６月22日一部改訂

2018年６月22日一部改訂

2018年12月21日一部改訂

2019年６月21日一部改訂

2020年６月25日一部改訂

2021年６月24日一部改訂

2021年11月22日一部改訂

2022年６月23日一部改訂

2023年６月23日一部改訂

2024年６月26日一部改訂

2025年６月25日一部改訂

氏名	取締役及び上席執行役員が有している専門性と経験						
	企業経営	販売 マーケティング	商品開発	財務 会計	コンプライアンス リスク管理	IT	ESG
肥田　幸春	○	○	○		○		
肥田　恵輔	○			○	○	○	○
益子　重男	○	○	○		○		
鈴木　憲一				○	○		
鈴木　清				○			
高場　大介					○		
山本　辰美	○			○	○	○	○
京田　景子	○				○		