

## コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組み

当社は、『企業のサステナビリティ』と『社会のサステナビリティ』の融合による企業価値の向上を図るため、経営の効率性、健全性及び透明性の向上に努め、コーポレート・ガバナンスの更なる充実に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス・コードの各原則に対する、当社の取組み方針は以下の通りです。

### 1. 株主の権利・平等性の確保

#### 【1-1 株主の権利の確保】

当社は、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に努めます。

株主総会において、可決に至ったものの概ね 10%の反対票が集まった会社提案議案については、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、取締役会に報告します。取締役会は、報告内容を踏まえて株主との対話その他の対応の要否について検討を行います。

経営判断の機動性・専門性確保の観点から、株主総会決議事項の一部を取締役に委任する提案を株主総会に上程する場合は、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ことを考慮して行います。

株主の権利を尊重し、少数株主権等を行使した株主にも不利益が生じないように配慮する等、その実質的な平等性を確保するための適切な環境整備を行います。

#### 【1-2 株主総会における権利行使】

当社は、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に努めます。

株主総会において株主が適切な判断で議決権を行使できるように、適確に情報を提供します。

株主が株主総会議案について十分に検討する時間を確保し、適切に議決権を行使することができるよう、「株主総会招集ご通知」を株主総会開催日の3週間以上前までに発送するとともに、発送前に TDnet や当社ウェブサイトにより電子的公表を行います。

株主総会開催日は、議案に係る株主の検討期間や会計監査時間の確保等の要素を考慮に入れ、適切に設定します。

議決権の行使については、議決権電子行使プラットフォームの利用や「株主総会招集ご通知」の英訳を行い、海外投資家や機関投資家を考慮した環境を整備します。

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会に出席して議決権を行使することは、株主名簿上の株主と相違するため認めていませんが、機関投資家等からの申し出があった場合は、信託銀行等と協議し適切に対応します。

#### 【1-3 資本政策の基本的な方針】

当社は、中期経営計画等で資本政策の基本的な方針について公表します。

中長期経営ビジョン <https://www.tobishima.co.jp/company/vision.html>

#### 【1-4 政策保有株式】

当社は、取引関係、事業における協力関係及びリターンとリスクを踏まえた経済合理性等を総合的に勘案して、保有意義が認められる株式を政策保有株式として保有します。

同株式については、事業年度ごとに保有目的と保有に伴う便益と資本コストを対比し、設定した基準により保有合理性等を検証できる資料を取締役会へ諮り、取締役会において保有の適否を判断します。保有に適さないと判断した株式については、速やかに縮減します。なお、取締役会の判断結果については「有価証券報告書」にて開示します。

また、全ての政策保有株式の議決権行使に当たっては、投資先企業の価値向上につながるか、当社の企業価値を毀損させる可能性がないか、その他諸般の事情を個別に精査した上で、議案への賛否を判断します。

当社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、条件なくこれを承諾します。

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いません。

#### 【1-5 いわゆる買収防衛策】

当社は、買収防衛策を導入していませんが、今後導入することとなった場合には、取締役会においてその必要性・合理性を十分検討し、適切な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行います。

当社株式が公開買付けに付された場合には、速やかに取締役会としての考え方を公表します。

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ことはしません。

#### 【1-6 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を実施する場合には、既存株主の利益を不当に害することのないよう、取締役会においてその必要性・合理性を十分検討し、株主に説明します。

#### 【1-7 関連当事者間の取引】

当社は、当社役員、主要株主等との取引が発生する場合は、法令等の定めと社内規則の定めに従い、取締役会において確認・承認等を行います。

また、事業年度ごとに関連当事者間取引の有無を確認し、該当があった場合には、重要なものについて開示します。

## 2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

#### 【2-1 中長期的な企業価値向上の基礎となる中長期経営ビジョンの策定】

当社は、中長期的な企業価値向上の基礎となる「中長期経営ビジョン」を策定しています。

中長期経営ビジョン <https://www.tobishima.co.jp/company/vision.html>

#### 【2-2 会社の行動準則の策定・実践】

当社は、「飛島建設行動規範」を定め、社会や環境との調和を図りながら、企業市民及び職業人として、守るべき行動や社会に貢献していくための行動の基準を示し、教育・レビュー等を実施します。なお、運用状況は、コンプライアンス委員会より取締役会に報告します。

### 【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】

当社は、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、積極的に取り組み、適切に対応します。

対応状況については、随時当社ウェブサイトで公表します。

SX 経営 <https://www.tobishima.co.jp/csr/>

### 【2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社は、人材の多様化とそれら人材の育成が組織を活性化させ、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に繋がるものと考え、女性・外国人・中途採用者の積極的な採用を推進します。更に、それら人材の特性や能力を最大限に活かすべく、社内労使によるダイバーシティ推進委員会にて、育児や介護と仕事の両立がしやすい環境づくり、教育研修制度の充実、労働時間短縮・休日取得推進等、多様な個人が能力を最大限に発揮できる組織・環境づくり、ワーク・ライフ・バランスの推進について議論を進め、積極的、継続的にその実現に取り組みます。

女性の中核人材の登用等については、女性が活躍できる機会の拡大、働きやすい環境整備の構築を図るため、女性活躍推進法に基づく測定可能な目標を含む行動計画を策定しています。

行動計画 [https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/201903291414482324572\\_1.pdf](https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/201903291414482324572_1.pdf)

外国人については、積極的な採用を開始して間がなく、現時点ではその在籍者数が若干名であるため、当面、中核人材への登用等に関する測定可能な目標を設定する予定はありません。

中途採用者については、強化が必要な職種や新規事業における専門性の高い人材の採用を継続的に進めており、現時点で多数の中途採用者が管理職として活躍しています。但し、中核人材への登用等に向けた育成や昇格における扱いは、定期採用者も中途採用者も同様であるため、中途採用者に限定した中核人材への登用等に関する測定可能な目標を設定する予定はありません。

### 【2-5 内部通報】

当社は、「内部通報規程」を定め、内部通報制度を整備しています。当制度は、従業員等からの組織的または個人的な法令違反等行為に関する通報の適正な処理の仕組みを定めることにより、法令違反等行為の早期発見と是正を図り、もってコンプライアンス経営の強化に資することを目的としています。

通報窓口には、社内窓口のほか、経営陣から独立した社外監査役を窓口とする社外通報窓口を設定し、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止を規定します。なお、運用状況は、コンプライアンス委員会より取締役会に報告します。

### 【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、企業年金として確定拠出企業年金と確定給付企業年金を併用します。確定拠出企業年金については、職員の運用に委ねることとなるため、各職員が個人や制度全体の運用状況を随時確認できるようにするとともに、運用商品の選定等に関して、職員に対する定期的な教育を実施します。

確定給付企業年金については、企業年金のアセットオーナーとして期待される機能を発揮すべく、企業年金運営の事務局である人事部に専門的知識及び経験を有する職員を配置します。また、運用面においては、外部の運用コンサルタント機関の分析・助言を受けながら、年金資産運用検討会において運用状況を定期的にモニタリングし、運用機関の評価や運用に関する方針の見直しを審議するなど、受益者の利益の最大化を図るとともに、会社との間に生じ得る利益相反取引の適切な管理を行います。

### 3. 適切な情報開示と透明性の確保

#### 【3-1 情報開示の充実】

当社は、法令等に基づく情報開示の他、以下の通り、適時、主体的な情報発信を行います。  
また、必要に応じて英語での開示・提供を行います。

(1) 中長期経営ビジョン等や経営戦略、経営計画

「中長期経営ビジョン」・「中期経営計画」等を当社ウェブサイトに掲載します。

当社ウェブサイト <https://www.tobishima.co.jp/>

(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

経営環境・社会環境の変化に迅速かつ的確に対応すべく、「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組み」を制定し、当社ウェブサイトに掲載します。

コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組み

[https://www.tobishima.co.jp/csr/corporate\\_governance\\_code.html](https://www.tobishima.co.jp/csr/corporate_governance_code.html)

(3) 経営陣幹部・取締役の報酬決定に関する方針・手続き

経営陣幹部・取締役の報酬決定に関する方針・手続きについては、「有価証券報告書」及び「株主総会招集ご通知」の「事業報告」において開示します。

(4) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補者の指名に関する方針・手続き

当社の最高経営責任者を含む経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補者の指名は、それぞれの人格と見識等を総合的に勘案して、担当する職務と責任を全うできる適任者を選任・指名します。また、監査役候補者の指名については、法務・税務・財務・会計に関する知見及び企業経営に関する多様な視点を有しているか等を総合的に検討し決定します。なお、監査役候補者の指名の決定については、予め監査役会の同意を得ます。

当社の最高経営責任者を含む経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補者の指名の決定については、当方針に基づき、また会社の業績等の評価を踏まえ、社外取締役を含む報酬・指名委員会の答申を経て、取締役会にて決定します。

また、最高経営責任者を含む執行役員の前解任についての基準及び手続は、「執行役員規程」に定めま

(5) 取締役・監査役候補者の選解任・指名についての説明

取締役・監査役候補者の選解任・指名理由・経歴等については、「株主総会招集ご通知」の「株主総会参考書類」において開示します。

(6) サステナビリティの取組み方針

経営戦略の開示に当たっては、当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るとともに、人的資本や知的財産への投資等についても、当社の経営戦略・経営課題との整合性を意識して具体的に情報開示・提供します。また、気候変動にかかる取組みとして中長期目標を設定した上で、TCFDの枠組みに従ってこれらを開示します。

#### 【3-2 外部会計監査人】

当社は、外部会計監査人の適正な監査の確保に向けて、以下の通り対応します。

(1) 外部会計監査人の選定及び評価の基準

外部会計監査法人の選定及び評価については、以下に示す項目等を確認の上、監査役会において総合的に判断します。

#### ①監査方針に関するもの

下記項目により、監査内容の妥当性、適切性及びその実施状況を確認します。

- ・監査計画
- ・監査体制
- ・監査報酬

#### ②品質管理に関するもの

(i) 会計監査を適正に行うため必要な品質管理の基準を遵守しているかを確認します。

- ・独立性に関する事項その他監査に関する法令及び規程の遵守に関する事項
- ・監査、監査に準ずる業務及びこれらに関する業務の契約の受注及び継続の方針に関する事項
- ・会計監査人の職務の遂行が適正に行われることを確保するための体制に関するその他の事項

(ii) 日本公認会計士協会及び金融庁／公認会計士・監査審査会の報告等を確認します。

- ・「品質管理レビュー報告書」(日本公認会計士協会)
- ・重大な不備が認められない旨の検査結果通知(金融庁／公認会計士・監査審査会)
- ・行政処分の有無(同上)

#### ③コミュニケーションに関するもの

監査実施の責任者及び現場責任者は有効なコミュニケーションを適時行っているか確認します。

- ・監査役及び監査役会とのコミュニケーション
- ・経営陣や内部監査部門等とのコミュニケーション
- ・社外取締役とのコミュニケーション

#### ④解任又は不再任事項に関するもの

会計監査人が下記事項に抵触していないことを確認します。

- ・職務上の義務違反または職務懈怠があること
- ・会計監査人としてふさわしくない行為があること
- ・その他上記に準ずる事実

#### ⑤その他の事項

当社の会計監査の実情及び会計監査人の状況を確認します。

#### (2) 外部会計監査人から不正等の指摘があった場合の当社対応基準

外部会計監査人から不正行為への適切な対応を求められた場合や、不備・問題点の指摘を受けた場合の当社対応体制は、監査役会を中心に次の通りとします。

- ① 会計監査人は、監査役会への通知義務を負う
- ② 経理部は、監査役会への報告義務を負う「監査役会への報告事項一覧」
- ③ 監査役会は、経営監理室の補助を受け、必要な事実確認・調査等を行う
- ④ 監査役会は、事実確認・調査等に基づき、取締役会へ報告・勧告・行為差し止め等、必要な措置を講じる

## 4. 取締役会の責務

### 【4-1 取締役会の役割・責務(1)】

#### (1) 中期経営計画の策定

当社は、取締役会において、中長期の経営課題に対する戦略的な方向付けを行い、中期経営計画の審議決議を行います。また、その業務執行状況は経営会議においてモニタリングを行い、取締役会で監

督します。

中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因等を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の中期経営計画に反映します。

#### (2) 経営陣に対する委任範囲の概要

当社は、「取締役会規則」に基づき、会社法等の法令に定める事項及びこれに準ずる重要事項については、取締役会にて決議します。その上で、取締役会決議事項の具体的な業務執行に関する決定権限は、代表取締役社長をはじめ主たる業務執行役員で構成される経営会議に委任します。

#### (3) 最高経営責任者(CEO)等の後継者計画

取締役会は、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し、後継者候補の育成状況等について、適切に監督を行います。また、報酬・指名委員会においては、役員管理表及び役員候補者一覧表等を基に、最高経営責任者等の後継者計画について適宜意見交換を行います。

### 【4-2 取締役会の役割・責務(2)】

#### (1) 経営陣の意思決定の支援

取締役会は、経営陣等から取締役会で決議すべき事項について提案があった場合において、客観的な立場でその理由や背景事情について情報を収集・分析し、多角的な検討を行います。また、承認した提案が実行される際には、経営陣による迅速かつ果断な意思決定を支援します。

#### (2) 経営陣の報酬

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って報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定します。また、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についても適切に設定します。

なお、具体的な経営陣・取締役の報酬決定に関する方針・手続きについては、「有価証券報告書」及び「株主総会招集ご通知」の「事業報告」において開示します。

#### (3) 自社のサステナビリティを巡る取組み方針等

取締役会は、企業のサステナビリティ実現のために、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する基本的な方針を策定し、中期経営計画等において示す各戦略の実行を監督します。

### 【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、適切に業績等の評価を行い、その評価を経営陣・取締役の人事に反映します。

適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督するとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備します。経営陣や主要株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反について、「取締役会規則」等に基づき、適切に管理します。

最高経営責任者を含む経営陣幹部の選解任に関する具体的な手続きについては、【3-1 情報開示の充実(4)】に記載しています。

当社は、「内部統制システム構築の基本方針」を定め、グループ全体の内部統制システムの整備・運用状況を把握・管理するため、内部監査部門を構成員とする内部統制委員会を設置し、同委員会のもとに、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会、情報化協議会を配置します。取締役会は内部統制システムの整備・運用状況を監督します。

#### 【4-4 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び半数以上を社外監査役とする監査役会は、独立した客観的な立場において、取締役の職務執行の監査・監督を適切に行い、また社外会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限を能動的・積極的に行使用するとともに、業務執行取締役に対して適切に意見を述べるものとします。

また、社外取締役との連携を図るために、適時連絡会を開催します。

#### 【4-5 取締役・監査役等の受託者責任】

当社の取締役・監査役及び経営陣は、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します。

#### 【4-6 経営の監督と執行】

当社は、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るべく、独立社外取締役を選任します。

#### 【4-7 独立社外取締役の役割・責務】

当社は、独立社外取締役に特に期待する役割・責務について以下の通り定め、独立社外取締役の有効活用を図ります。

- (1) 経営の方針や経営改善に対する自らの知見に基づいた適切な助言
- (2) 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た経営の監督
- (3) 会社と経営陣等との間の利益相反の監督
- (4) 経営陣から独立した立場での、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見の取締役会への適切な反映

#### 【4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、会社法に定める社外取締役の要件及び金融商品取引所が定める独立性基準に基づいた次項に定める当社独立性判断基準に従い、独立社外取締役を3分の1以上選任します。

独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有のため、独立社外取締役及び独立社外監査役のみを構成員とする会合を、少なくとも年1回開催します。また当社の事業内容への理解を深めるため、現場視察なども行います。

独立社外取締役と経営陣及び監査役との連携を図るための体制整備は、秘書室が行います。

#### 【4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、社外取締役及び社外監査役(以下併せて、「社外役員」という)又は社外役員候補者の独立性判断基準を以下の通り定め、当社が可能な範囲内で調査をした結果、この各項目いずれにも該当しないと判断をした場合、独立性を有しているものと判断します。

- (1) 当社及び当社の関係会社(以下、併せて「当社グループ」という)の業務執行者
- (2) 当社グループを主要な取引先とする者又はその業務執行者
- (3) 当社グループの主要な取引先又はその業務執行者
- (4) 当社の総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有する当社の大株主又はその業務執行者
- (5) 当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有する者又はその業務執行者

- (6) 当社グループから役員報酬以外に年間1千万円を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント・公認会計士・弁護士等の専門家(但し、当該財産を得ている者が法人・組合等の団体である場合は、当社から得ている財産が年間収入の2%を超える団体に所属する者)
- (7) 当社グループから年間1千万円を超える金銭その他の財産の寄付又は助成を受けている者。なお、これらの者が法人・組合などの団体である場合には、その当該団体に所属する者
- (8) 当社グループの業務執行取締役・常勤監査役が他の会社の社外役員を兼任している場合において、当該他の会社の業務執行取締役・執行役・執行役員・支配人その他の使用人である者
- (9) 上記(2)～(8)に過去3年間において該当していた者又はその配偶者・二親等以内の親族
- (10) 当社グループの取締役・監査役・執行役員・部長格以上の配偶者・二親等以内の親族
- (11) (1)～(10)の他、独立した社外役員としての職務を果たすことが出来ない特段の事由を有している者
  - 〈注〉a. 「業務執行者」とは、法人その他の団体の取締役・執行役・執行役員・業務を執行する社員・理事・その他これらに準じる者及び使用人並びに過去に一度でも当社グループに所属したことがある者をいう。
  - b. 「当社グループを主要な取引先とする者」とは、直近事業年度におけるその者の連結売上高の2%を超える支払いを当社から受けた者をいう。
  - c. 「当社グループの主要な取引先」とは、直近事業年度における当社の連結売上高の2%を超える支払いを当社に行っている者をいう。

また独立性を有していることに加え、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候補者として選定するよう努めます。

#### 【4-10 任意の仕組みの活用】

当社は、経営の透明性及び客観性を確保すること等を目的として、過半数を独立社外取締役とすることにより独立性を確保した報酬・指名委員会を設置し、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ます。

報酬・指名委員会は、取締役会からの諮問を受けて、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)及び報酬に関する提案・提言・助言を行う権限を有します。

#### 【4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

##### (1) 取締役会

取締役会は、重要な意思決定、業務執行の監督をするために、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します。また社外取締役は、当社の事業戦略の遂行を監督するために必要な専門分野における経験と高い見識を有していることを重視し、他社での経営経験や独立性も考慮します。

取締役会の規模に関して、定款において定める取締役数は15名以内としており、意思決定の迅速性の確保や取締役会における審議の充実等の観点を踏まえて、状況に応じて決定します。

取締役会は、当社が社会に果たすべき役割を踏まえた事業内容や経営戦略を考慮し、各取締役が備えるべきスキル等を特定の上、一覧化したスキル・マトリックスを策定し、「株主総会招集ご通知」の「株主総会参考書類」等において開示します。

##### (2) 監査役

監査役は、会社の健全性を確保する為、豊富な知見と高い倫理公正感を有し、財務・会計・法務に関する知識を有する形で構成します。特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者については、少

なくとも1名以上選任します。また社外監査役については、法務等の高い専門分野の見識を持つことと独立性を重視し選任します。

### (3) 取締役・監査役の兼任状況

当社は、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合は、当社の取締役・監査役としてその役割・責務を適切に果たすことができる範囲にとどめるよう、兼任状況を十分に調査のうえ候補者を選定します。

取締役・監査役の兼任状況については、「有価証券報告書」、「株主総会招集ご通知」の「株主総会参考書類」及び「事業報告」において開示します。

### (4) 取締役会の実効性に関する分析・評価

取締役会は、取締役会の運営方法と各取締役、監査役の実効性評価について、事業年度ごとに自己評価等に基づく検証を実施し、結果概要の開示と併せて、取締役会の実効性向上を図ります。また自己評価に使用する質問票の質問内容は、取締役会における審議の活性化、取締役・監査役の情報入手や支援体制の充実を図るために必要な事項を含めて構成します。

取締役会の実効性についての分析・評価結果の概要は、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」において開示します。

## 【4-12 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、議長を中心として、自由闊達で建設的な議論・意見交換が可能な環境となるよう努め、また特に社外取締役及び社外監査役が、率直に問題提起や意見を述べやすい環境となるよう努めます。

取締役会は、審議の活性化を図るため、会議運営に関して以下の取扱いを確保するよう努めます。

- (1) 取締役会資料の早期提供
- (2) 必要に応じた取締役会資料以外の情報提供
- (3) 年度取締役会開催予定(予定審議事項を含む)の作成・提供
- (4) 審議項目数及び開催頻度の適切な設定
- (5) 十分な審議時間の確保

## 【4-13 情報入手と支援体制】

取締役及び監査役は、その役割・責務を実効的に果たすため、能動的に情報の入手に努めます。

当社は、取締役及び監査役が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ための体制を整備します。

内部監査部門である経営監理室は、取締役に対しては、適宜、直接監査結果の報告等を行い、意見交換を含めた連携を確保し、また監査役に対しては、相互の監査計画及び監査結果等について、月1回定期的に意見交換や報告を行い、連携を確保します。

当社は、社外取締役及び社外監査役に必要な情報を適確に提供するため、秘書室長を連絡・調整役として選任します。

取締役会及び監査役会は、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について、事業年度ごとに行う、取締役会の実効性についての分析・評価により確認します。

## 【4-14 取締役・監査役のトレーニング】

当社は、取締役・監査役が十分な役割と責務を果たすことができるよう、社内の情報を適宜提供するほか、外部機関の講習会への参加や専門家による講義等のトレーニングの機会を提供します。

また、社外取締役・社外監査役に対しては、これらに加え、現場視察等の当社の事業内容を深く理解する機会を提供します。取締役・監査役は、これらの機会を積極的に活用し、その役割と責務について理解を深め、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めます。

新任の社外取締役・社外監査役に対しては、就任時に当社の事業内容、組織体制及び中期経営計画等について十分に説明します。

## 5. 株主との対話

### 【5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、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、株主との相互理解を深め、建設的な対話を促進するための体制整備に努めます。

株主との対話に際しては、株主の属性や面談内容等を考慮し、合理的な範囲で経営陣幹部が対応します。対応に当たっては、社外取締役を含む取締役または監査役と連携して臨み、対話を通じて得られた意見・要望を共有します。

株主との建設的な対話を促進するため、以下の方針を定めます。

#### (1)体制

株主との建設的な対話を促進するため、対話全般について、企画・管理部門の取締役が統括し、総務・経営企画・広報部門等が緊密に連携し補助します。

個別面談以外の対話の手段として、決算説明会やその他の IR 活動の充実を図ります。

対話を通じて把握した株主の意見・要望は、適宜、取締役会や経営陣幹部にフィードバックして問題認識を共有します。取締役会は必要に応じて検討を行い、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。

#### (2)インサイダー情報等の管理

対話に際して、インサイダー情報の管理は、当社「内部者取引防止管理規程」に則り、重要事実の漏えいに留意します。また、フェアディスクロージャー・ルールを遵守し、透明性・適時性・公平性を基本とした情報の公表に努めます。

#### (3)株主構造の把握

必要に応じて株主構造の把握に努めます。

### 【5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、自社の資本コストを的確に把握した上で、中期経営計画等において、収益計画や経営資源の配分を含む資本政策及び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を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標値を定め、公表します。

中長期経営ビジョン <https://www.tobishima.co.jp/company/vision.html>

以上