

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

当社グループは、金属スクラップ及び廃棄物からの資源リサイクルを行う事業者として、あらゆるステークホルダーからの信頼確保並びに企業価値の持続的な向上のため、経営の健全性、透明性及び効率性に加え、企業活動における企業倫理と法令遵守に基づく行動を常に意識し、コーポレート・ガバナンスの強化充実に努めてまいります。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由] 更新

[原則1-2 株主総会における権利行使]

当社は、株主総会を株主の皆様との建設的な対話の場と位置づけ、株主の視点に立って、議決権をはじめとする権利行使に係る環境の整備に取り組んでおります。

こうした考えのもと、株主の権利や利益に影響を及ぼす重要な議案を提案する場合には、当該議案を含む招集通知を当社ホームページおよび東京証券取引所のウェブサイト等を通じて速やかに開示し、株主の皆様が適切に判断を行うことに資する情報を提供しております。招集通知につきましては、議案の検討時間を十分に確保していただけるよう発送の早期化を進めており、法定期日に先立ち株主総会開催日の3週間前までに発送するとともに、同日中に当社ホームページに掲載しております。有価証券報告書につきましても、議決権行使の判断に資するよう株主総会開催日の1週間以上前に提出しており、今後は招集通知と同水準である開催日の3週間前を目安とした提出の実現に向け、決算・監査日程の見直しを含め、提出時期の前倒しに取り組んでまいります。

なお、当社はより多くの株主の皆様にご出席いただけるよう、株主総会は集中日を避けて開催しております。

一方、議決権電子行使プラットフォームにつきましては、上記のとおり招集通知の早期発送により議案の検討時間を確保していることに加え、現時点では海外投資家の持株比率が低いことから、導入の必要性は高くないと判断し、導入しておりません。今後の機関投資家および海外投資家の持株比率等の状況に応じて、導入を検討してまいります。

また、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等からは、現時点において議決権の行使等に関するご要望はありません。ご要望があった場合には、信託銀行等と協議のうえ、対応を検討してまいります。

[原則3-2 英文開示]

当社は、海外投資家の持株比率等を勘案し、現時点では英文開示を行っておりません。

[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1-1 株主との建設的な対話]

(1)当社は、株主からの対話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しております。当社における株主との対話に関しては、経営管理部が担当し、情報取扱責任者が統括を行います。当社においては経営管理部が定期的に会議を行い、決算等の開示・説明において各々の専門的見地に基づく意見交換を行い、連携して適切に対応しております。株主に対しては、当社ホームページによる情報開示等の実施により、当社の経営戦略や事業環境に関する理解を深めていただくような活動を実施しております。また、当社ではディスクロージャー・ポリシーを制定し、当社ホームページにて開示しております。

(2)株主との対話には、株主の希望と面談の主な議題も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣、社外取締役を含む取締役が臨むことを基本としております。具体的には、株主との面談は、代表取締役を含むIR担当役員及び経営管理部が対応することを基本としております。但し、社外取締役や監査等委員との面談の要請があった場合には、合理的な範囲で調整の上、社外取締役の監査等委員長が対応することとしております。IR活動に必要な情報は、関係部署から収集し、経営管理部でとりまとめをしております。情報取扱責任者がIR活動に関連する部署を統轄し、日常的な部署間の連携を図るとともに、経営管理部にて、投資家からの電話取材やスモールミーティング等のIR取材を積極的に受け付け、決算説明会を半期に1回開催し、社長、情報取扱責任者が説明を行っています。投資家との対話の際は、決算説明会やスモールミーティングを問わず、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テーマを対話の軸とすることにより、インサイダー情報管理に留意しています。

(3)株主やアナリストから寄せられた意見については経営会議にて情報を共有し、必要に応じて取締役会へと報告しており、当社経営戦略のレビュー等に積極的に活用しております。それらの結果は、情報取扱責任者が必要に応じ、取締役会や経営会議へフィードバックしています。なお、株主との対話に際しては、インサイダー取引に関する規程を定めるなどして、インサイダー情報の漏洩防止を徹底しております。

また、毎年12月末および6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するとともに、必要に応じ、当社の株式を所有する株主の調査等を行い、実質の株主の把握に努めています。

[原則1-4 政策保有株式]

当社は、当社グループの中長期的な企業価値向上に寄与すると判断される企業の株式について、当該企業との中長期的な取引関係の維持・拡大、業務提携等の関係強化を目的とし、政策的に株式を所有しております。重要な政策保有株式の取得に当たっては、その都度取締役会で決定しており、関係強化によって得られる利益と投資額等を総合的に勘案して当社の企業価値の向上に資するかどうかの観点から投資の可否を判断しております。投資後は、経営会議で保有株式の状況を報告しており、年に1回、保有先の業績等のモニタリング結果を取締役に報告し検証しております。また、今後は政策保有株式の保有を段階的に縮減し、必要最小限の保有とします。保有目的が適切であり保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っている銘柄については引き続き保有いたしますが、適切ではない、または見合っていない銘柄については売却方法の詳細を決定した上で売却します。2026年度は1銘柄の保有を継続する予定です。

政策保有株式に係る議決権の行使につきましては、取引主管部署(会社)による対象会社との対話、当社の財務部門等の専門部署による検証を

通じ、当該議案の内容が当社グループの企業価値の維持及び向上並びに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。当社グループの企業価値及び株主価値を毀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、肯定的な議決権の行使は行いません。

また、今後は政策保有株式の保有を縮減し、保有意義が希薄化した株式は順次売却します。

[原則2-2 社内の多様性の確保]

(多様性の確保についての考え方)

当社グループは、中核人材の登用において、性別・国籍・年齢・経歴等の属性を登用の適否の判断に用いておりません。当社グループが一つにするのは、企業理念及びミッションが示す目的に共鳴するという価値観であり、その目的に向かうにあたっては、属性を問わず多様な人材を受け入れ、多様な視点や経験を活かすことを重視しております。実力を測る軸として重視しているのは「事実直面する」「主体的にとらえる」「ていねいに対応する」という三つの態度であり、これらは属性にかかわらず一人ひとりに備わり得るものであります。

人員の増加を抑えつつ生産性を高め、その成果を処遇の改善として還元する長期戦略のもとでは、一人ひとりの質が成果を左右するため、属性によって登用の母集団を狭めないことがその成立要件となります。こうした方針のもとでは、女性管理職比率は、属性に着目した登用によって達成すべき数値ではなく、育成と登用の結果として表れる指標であります。そのため当社グループは、同比率を、人材構成の状況を継続的に検証するための指標として位置づけたうえで、育成の進展に伴い到達すると見込まれる水準を目標として掲げております。結果としての人材構成は継続的に把握し、登用状況および取組みの進捗は内部統制委員会において、小委員会の人事労務改革委員会からの報告事項として定期的に確認しております。加えて、長期ビジョン「En-Vision2035」を策定したことを踏まえ、今後は、人材構成の分析結果及び次世代経営層・リーダー層の育成状況等について、人事労務改革委員会がサステナビリティ委員会において業務執行役員と協議したうえで、取締役会に報告する体制を構築してまいります。

・多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標

女性管理職比率：2028年6月までに10%とする

(当社グループは従前、2021年6月末比で女性管理職2.0倍とする目標を掲げておりましたが、2026年6月末時点において未達となりました。また、2028年6月期における目標を20%としておりましたが、管理職として職責を担うために必要な経験の蓄積には相応の年数を要し育成に時間がかかること、また職種による男女構成の偏りにより管理職として登用し得るポジションが限られていることを踏まえ、これらの目標を見直し、上記のとおり改めることいたしました。もともと、当社グループの従業員に占める女性の割合はおよそ2割であり、女性管理職比率との間に差が存在していることを今後の課題として認識しております。なお、管理職の一手手前の層においては、母集団の状況に変化が生じております。主任に占める女性の割合は近年上昇を続け、従業員に占める女性の割合とおおむね同水準に達しております。)

・多様性の確保の状況

当社では、人材の多様性確保において、女性・外国人・中途採用者の管理職登用の実績を有しています。

女性管理職比率：9.3%※2026年6月末時点

外国人管理職比率：1.8%※2026年6月末時点

人材育成方針：

当社は、会社が役割と責任を託し、成長の機会と試練を与える環境を整えること、本人が主体的・意欲的に取り組む姿勢という両輪によって成長が促されるという考え方を、人材育成の方針としています。この方針は、以下の「育成方針5か条」に基づいています。

- ①人は育てるものではなく育つもの
- ②役割を与え、任せる
- ③実践と試練を学びの場とする
- ④振り返りで育てる
- ⑤個人の学びを組織の力に変える

この方針のもと、企業理念の浸透、次世代経営層・リーダー層の選抜・育成、目標管理とフィードバック、実践を重視した教育研修に取り組んでいます。

社内環境整備：

当社は、「全従業員が夢を語り、こころよく生き生きと働ける職場環境の実現」というビジョンのもと、全従業員が安心して働き続けられる職場環境の整備を進めています。あわせて、「稼ぐ力」の向上によって生み出した成果を待遇改善として還元し、それが人材の確保と定着を通じて更なる成長につながるという循環を基本的な考え方とし、報酬待遇の改善、企業理念と価値観を共有する人材の採用、及び多様性の確保に取り組んでいます。

人材育成方針の状況について

「次世代経営層・リーダー層研修」として次世代の経営を担う人材の選抜・育成を進めており、参加者自らが手を挙げて選抜される方式を採用しております。手を挙げるに至った背景には、参加者本人の発意に加え、日頃の業務を通じて成長の可能性を認めた上席者からの後押しがあり、本人の意志と周囲の働きかけの双方が、参加の契機となっております。当連結会計年度における参加者は43名（うち女性10名）であり、参加者のうち7名（うち女性1名）が昇進しております。

社内環境整備の状況について

従業員満足度の把握：全従業員を対象としたアンケートを毎年実施しております。

・企業理念への共感度：83.4%

・成長できる環境への満足度：68.4%

両立支援として、末子が小学校3年生修了までを対象とする時短勤務制度を設けています。

ハラスメントの防止として、より相談しやすくなるよう相談窓口の見直しを実施したほか、コンプライアンス研修を年1回定期的に実施し受講率は95%でした。

なお、人材育成方針及び社内環境整備方針並びにその実施状況の詳細につきましては、有価証券報告書「第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 (2) 人的資本」に記載しております。

[原則2-4 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]

当社には、企業年金基金制度はありません。

[原則3-1 情報開示の充実]

(1)当社の企業理念、経営戦略については、当社ホームページ、決算説明会資料、事業報告等にて開示しております。

(2)コーポレートガバナンスの基本的な考え方は、コーポレートガバナンス報告書に開示しています。

(3)経営陣・取締役の報酬体系等に関しては、中長期的な株主価値及び企業業績の向上を図るため、企業業績と取締役個人の職責及び成果を適

正に連動させることを基本方針として決定しております。取締役の報酬については株主総会において報酬総額を決議し、個別の報酬については手続の客観性、透明性を高めるため、独立社外取締役を含めた任意の諮問機関である指名・報酬委員会での審議を経たうえで、取締役会に答申され、取締役会では同委員会の答申を尊重し、報酬等の決定権限を代表取締役社長へ委任しております。

(4)経営陣の選任と取締役候補者の指名を行うに当たっては、当社の経営陣または取締役として相応しい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人物を候補者としております。指名を行う手続として客観性、透明性を高めるため、独立社外取締役を含めた任意の諮問機関である指名・報酬委員会、その適切性等について審議を経たうえで、取締役会において決定を行います。なお、監査等委員である取締役については、監査等委員会の同意を得て指名しています。

(5)当社では社外取締役候補者及びその他の取締役候補者についての個々の選任理由を開示しております。解任については、会社業績等の評価を踏まえ、社外取締役候補者及びその他の取締役候補者がその機能を発揮していないと認められる場合においては、指名・報酬委員会において、解任の審議を行えるものとしております。

[原則4-3 取締役会の役割・責務III：経営陣・取締役に対する実効的な監督①]

(1)当社は、独立した客観的な立場から、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い選解任を実行することを含め、経営陣の人事に適切に反映しております。当社は、経営者のサクセッションプランとして、経営者としての資質や役員として求められる人材像を明確化するとともに、経営人材育成のためのスケジュール、育成計画、候補者選定、評価等を定めた「次世代経営層・後継者育成計画」を策定し、運営しています。経営陣幹部の選任と取締役候補者の指名を行うに当たっては、当社の経営陣幹部または取締役として相応しい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人物を候補者としております。指名を行う手続として客観性、透明性を高めるため、独立社外取締役を含めた任意の諮問機関である指名・報酬委員会、その適切性等について審議を経たうえで、取締役会において決定を行います。なお、監査等委員については、監査等委員会の同意を得て指名しています。当社では、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、指名を行う手続として客観性、透明性を高めるため、独立社外取締役を含めた任意の諮問機関である指名・報酬委員会、その適切性等について審議を経たうえで、取締役会において決定を行います。

(2)取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう、開示内容及び開示プロセスについて監督を行っております。

(3)当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、業務執行体制としての経営会議を設けております。効率的な経営・執行体制の確立を図るとともに5名の社外取締役を選任し、透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。社外取締役を選任することにより、取締役に対する実効性の高い監督体制を構築するとともに、3名の監査等委員である社外取締役を選任し、取締役の職務執行に対する独立性の高い監査体制を構築しています。さらに、取締役の利益相反取引・競業取引を法令に従い、取締役会の承認を受けて実施し、その結果を取締役に報告しています。

[原則4-7 任意の仕組みの活用]

取締役の報酬及び指名を行う手続として客観性、透明性を高めるため、独立社外取締役を含めた任意の諮問機関である指名・報酬委員会を設置しております。同委員会は、代表取締役1名、専務取締役1名及び独立役員である社外取締役3名の計5名で構成され、独立社外取締役が過半数を占めております。取締役会の諮問機関として、取締役（監査等委員であるものを除く。）の候補者の選任や報酬等について事前審議を行っております。

[原則4-13 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]

当社は、長期ビジョン「En-Vision2035」に掲げる「サキュラーエコノミー総合プラットフォーム企業になる」の実現に向け、取締役会に必要な知見を、長期戦略の構成に即して整理しております。すなわち、製造業に再生素材を供給する産業系（BtoB）及び自治体の資源循環インフラを担う公共系（BtoG）という二つの事業領域に関する知見と、長期戦略の実行を支える事業基盤として位置づけた人的資本、AI・DX、財務規律、環境安全・コンプライアンス・ガバナンス、グループ全体の運営に関する知見であります。当社は、取締役会がこれらの知見を全体として備えることを基本とし、これを踏まえたうえで、以下の基準及び手続により取締役候補者の指名を行っております。

当社の取締役会は、事業に精通した社内取締役、多様性推進の専門知識を有する大学教授、上場会社の代表取締役経験者を含む監査等委員でない社外取締役、監査等委員である社外取締役で構成されています。

当社の監査等委員会は、監査等委員である社外取締役3名で構成されております。監査等委員である社外取締役は上場企業の監査役経験者、税理士及び投資会社の代表経験者で構成されております。

加えて、取締役会のあり方・運営について、定期的な議論や実効性評価を通じて取締役会の改善・機能の向上に努めております。

当社の取締役候補指名に関する方針と手続は以下のとおりです。

（取締役指名基準）

1. 性別・国籍等の個人の属性にかかわらず、以下の基準を満たす人物を候補者とする。

・当社の各事業に精通していること。

・法務に関する知見を有していること。

・財務・経理に関する知見を有していること。

・その他、当社の経営に必要な知見を有していること。

・当社の企業理念・経営指針の精神を理解・実践し、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上に貢献できること。

・取締役相互の牽制・監視機能の強化に資し、取締役会の実効性確保に貢献できること。

2. 一般株主の利益を取締役に直接反映させるため、社外取締役を2名以上選任する。監査等委員である取締役については、その過半数を社外取締役とする。

3. 社外取締役は、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を満たすものとする。

（取締役候補者決定プロセス）

1. 代表取締役社長は、取締役指名基準に基づき、候補者案を策定し、「指名・報酬委員会」に付託する。

2. 指名・報酬委員会は、候補者案の審議を行い、取締役会に対して審議結果を報告する。

3. 取締役会は、指名・報酬委員会の報告に基づき、候補者案を審議・決定する。なお、監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会の同意を得るものとする。

なお、取締役の有する専門性（スキル・マトリックス）を、株主総会参考書類ならびに有価証券報告書にて開示しております。また、こうした知見の充実に向けた取締役の研鑽の機会の提供に関する方針につきましては、原則4-15に記載のとおりであります。

社外取締役及び取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役の業務に振り向け、兼職については合理的な範囲に留めております。なお、その兼任の状況は、有価証券報告書及び招集通知に開示しております。

有価証券報告書、招集通知 <https://www.envipro.jp/ir/>

当社は、定期的に取締役会の今後の在り方について取締役会にて協議をし、取締役会の実効性を分析・評価し、その結果について取締役会で審議しております。その結果、当社取締役会は、社外役員の意見・質問も含め、建設的な議論が行われ、会議運営についても適切になされておき、実効性が確保されているとの評価を受けました。

また、アンケートの評価結果や意見について、取締役会で議論を行いました。この議論を踏まえ、今後も取締役会の実効性の向上と、継続的な改善に取り組んでまいります。

[原則4-15 取締役・監査役の研鑽]

当社は、長期ビジョン「En-Vision2035」に掲げる「サーキュラーエコノミー総合プラットフォーム企業になる」の実現に向け、取締役（監査等委員である取締役を含む。以下同じ。）が期待される役割・責務を適切に果たすため、研鑽の機会の提供に関する方針を以下のとおり定めております。

当社は、取締役の研鑽は、長期ビジョンに基づく長期戦略の遂行そのものを通じて積み重ねられるものと考えており、その実践に軸足を置いております。この考え方は、当社が毎年定める経営計画書において、企業価値創造のプロセスとして明確化しているものであり、リーダーシップを実践のなかで向上させること、および個人が得た学びを組織の能力へとつなげることを、グループ共通の行動指針としております。

長期戦略の遂行に求められる知見は、戦略と基盤の二つの層で捉えております。戦略に関する領域は、製造業に再生素材を供給する産業系（BtoB）および自治体の資源循環インフラを担う公共系（BtoG）の二つの事業領域に関する知見であり、基盤に関する領域は、長期戦略の実行を支える事業基盤として位置づけた、人的資本、AI・DX、財務規律、環境安全・コンプライアンス・ガバナンス、グループ一体の運営の5つに関する知見です。当社は、これらを推進する挑戦と実践の中で得られる学びこそを研鑽の本質と捉え、そこで培われた個々の知識を共有し、組織の力へとつなげていくことを重視しております。

業務執行を担う取締役については、長期戦略の遂行を通じた実践を研鑽の中核に位置づけ、個々の経歴・担当領域および就任の経緯に応じ、代表取締役社長との面談を通じて必要な研鑽を個別に特定したうえで、以下の機会を提供しております。

- ・長期ビジョンの実現に向けた担当領域の目標の明確化と、半期ごとの達成状況に対する代表取締役社長からのフィードバック
- ・内部昇格による取締役就任時における、取締役に求められる役割と責務を十分に理解できる機会の提供
- ・上記の実践を補完するものとしての、業務遂行上必要な研修・セミナー等の受講の斡旋および費用の負担

また、監督機能を担う社外取締役に對しては、長期戦略の遂行状況を的確に監督できるよう、就任時における当社グループの事業・組織の説明に加え、拠点・現場の視察の機会の提供、取締役会における事業説明および個別の情報提供により、当社グループの事業・財務・組織に関する理解を深める機会を継続的に提供しております。

本方針に基づく研鑽は、業務執行を担う取締役が実行し、取締役会において、これらの対応が適切にとられているかを確認しております。なお、担当領域の目標の達成状況については、指名・報酬委員会において確認しております。

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

記載内容	取組みの開示（アップデート）
英文開示の有無	無し
アップデート日付	2026年8月20日

該当項目に関する説明

取締役会では、当社の経営戦略や経営計画等の基本方針について、社外役員を交え、自由な意見交換のもとで議論しています。

取締役会は、毎回、業務執行取締役から担当業務の業務執行状況や経営課題進捗状況の報告を受け、経営状況の監視を行っています。各取締役は、業務執行取締役からの報告に対して必要に応じて指摘・意見を行っています。

当社グループは、事業を通じて社会の課題解決に取り組み、その積み重ねによって企業価値を高めてまいります。その実現に向けた方向性として、長期ビジョン「En-Vision2035」に掲げる「サーキュラーエコノミー総合プラットフォーム企業になる」という姿を、10年後に目指すべき姿と位置づけております。一方、そこに至る経営計画につきましては、将来の環境変化を前提とした仮説と位置づけ、環境の変化に応じて実行の内容を柔軟に見直ししていくことを基本としております。

当社グループは、これまで中期経営計画をローリング方式により毎年策定してまいりましたが、直近3か年に公表した各計画において、いずれも初年度に業績予想の下方修正を行うこととなりました。当社グループの業績は、資源価格、為替及び制度の変更等の外部環境の影響を大きく受け、各事業年度において変動いたします。このような事業環境のもとで長期の財務数値目標を掲げました場合、前提条件の変動のたびに目標の見直しを要し、本来事業の実行と改善に充てるべき経営資源が計画の策定に向けられるほか、目標の達成そのものが目的となりかねないと考えております。

こうした考えのもと、また2026年8月に長期ビジョン「En-Vision2035」を策定し、事業の方向性を明確にお示しできる体制が整いましたことから、当社グループは、長期ビジョン及び長期戦略により事業の方向性をお示しするとともに、単年度の業績を着実に積み重ねてまいります。企業価値は、目標を掲げることによってではなく、日々の実行の積み重ねによって高められるものと考えております。なお、2025年8月20日公表の「中期経営計画取り下げに関するお知らせ」において掲げておりました自己資本利益率（ROE）に関する目標（中期10%、長期15%）につきましては、上記の方針に基づき、目標としては掲げないことといたしました。

資本効率につきましては、当社グループの株主資本コストを10%程度（当社試算）と認識しており、これを上回る自己資本利益率（ROE）を維持・向上させることを基本方針としております。ROEにつきましては、達成すべき目標としてではなく、経営の結果を検証するための指標として毎期モニタリングを行い、その実績をお示しいたします。当連結会計年度のROEは13.6%であります。また、株価純資産倍率（PBR）をはじめとする市場からの評価につきましても、その水準と要因の分析を継続的にを行い、資本効率の向上に努めてまいります。なお、外部環境による業績の変動につきましては、その影響も含めて当社グループの実績として受け止め、継続的に改善に取り組んでまいります。

<https://www.envipro.jp/ir/>

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 (%)
株式会社ウィンデライト	10,840,000	38.03
株式会社佐野まるか	2,000,000	7.02
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	1,300,400	4.56
佐野 文勝	690,794	2.42
中作 憲展	454,679	1.60
石井 明子	353,163	1.24
石井 裕高	307,540	1.08
野村證券株式会社	228,911	0.80
エンビプログループ従業員持株会	176,493	0.62
モルガン・スタンレー MUFG証券株式会社	165,049	0.58

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	6 月
業種	鉄鋼
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る特別な事情

該当事項はありません。

// 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	10 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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 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
野村浩子	他の会社の出身者											
今庄啓二	他の会社の出身者											
村井俊朗	他の会社の出身者											
神谷寛	税理士											
白石智哉	他の会社の出身者											

※ 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f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
野村浩子		○	----	野村浩子氏につきましては、ジャーナリスト及び大学教授としての組織経営の多様性に関する幅広い知識と経験をもとに、当社グループの経営戦略に対する有益な助言を与えることができることから社外取締役として選任しております。 また、同氏は当社の一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないと認識しており、独立役員に指定しております。
今庄啓二		○	----	今庄啓二氏につきましては、上場企業の経営者や投資担当役員としての知識と経験を活かし、当社グループの経営戦略に対する有益な助言を与えることができることから社外取締役として選任しております。 また、同氏は当社の一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないと認識しており、独立役員に指定しております。
村井俊朗	○	○	----	村井俊朗氏につきましては、資源・エネルギー分野における国際貿易や事業投資に精通しており、監査役としての知見と経験を活かし、当社グループの経営戦略に対する有益な助言を与えられることから、社外取締役として選任しております。 また、同氏は当社の一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないと認識しており、独立役員に指定しております。
神谷寛	○	○	----	神谷寛氏につきましては、税理士として財務及び会計に精通しており、高い見識と幅広い経験をもとに当社グループの経営戦略に対する有益な助言を与えることができることから、社外取締役としてその職責を適切に遂行できるものと判断し、社外取締役として選任しております。 また、同氏は当社の一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないと認識しており、独立役員に指定しております。
白石智哉	○	○	----	白石智哉氏につきましては、上場企業の役員や投資会社の代表としての知識と経験を活かし、当社グループの経営戦略に対する有益な助言を与えることができることから社外取締役として選任しております。 また、同氏は当社の一般株主との間に利益相反が生じる恐れはないと認識しており、独立役員に指定しております。

【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	0	0	3	社外取締役

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

独立した補助社員を設置しております。

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、会計監査人及び内部監査部門である内部監査室は、監査体制、監査計画、監査実施状況について定期的な会合を設け、相互に情報交換、意見交換を行い、的確な監査の実施と内部統制の充実に向けた相互連携を図っております。

【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・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社内取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社内取 締役

補足説明

—

【独立役員関係】

独立役員の人数

5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、ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

当社の業績向上に対する意欲や士気を高めることを目的としております。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員、その他

該当項目に関する補足説明

当社グループの役職員、顧問等を対象に当社の業績向上に対する意欲や士気を高めることを目的として、ストックオプションを付与しております。ストックオプションの付与数は、役職、過去の業績貢献度及び将来への期待を勘案して決定しております。

【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

報酬等の総額が1億円以上のものが存在していないため、報酬の個別開示は実施しておりません。取締役の報酬は、それぞれ総額にて開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり
---	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

<役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の内容>

当社は、2021年2月12日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に関する決定方針を決議しております。取締役の報酬等の額については、取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び監査等委員である取締役で区分し、それぞれ株主総会において承認された報酬総額の限度額内で、各取締役の果たすべき責務の評価・業績等を勘案しながら取締役の報酬等の額及びその算定方法の決定に関する方針について原案を代表取締役社長の佐野文勝が作成しております。また手続の客観性、透明性を高めるため、独立社外取締役を含めた任意の諮問機関である指名・報酬委員会での審議を経たうえで、取締役会にて取締役の報酬等の方針、決定プロセス及び同委員会の審議内容を確認し、取締役会の授權を受けた代表取締役社長の佐野文勝が最終的に決定しております。委任された権限の内容は、個人別の報酬額の具体的内容を決定する権限であり、当該権限を委任した理由は、業務全般を把握している代表取締役社長に委任することが合理的であると判断したからです。なお監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員である取締役が株主の負託を受けた独立機関として取締役の職務執行に対する監査の職責を負っていることから、監査等委員である取締役の協議に基づく適切な水準の報酬としております。また、取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、指名・報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しております。

<役員報酬等に関する株主総会の決議>

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等の額は、2017年9月28日開催の第8期定時株主総会において、年額500百万円以内（うち社外取締役30百万円以内。但し、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。）と決議されております。なお決議当時の取締役の員数は7名であります。

監査等委員である取締役の報酬等の額は、2017年9月28日開催の第8期定時株主総会において、年額30百万円以内と決議されております。なお決議当時の監査等委員である取締役の員数は3名であります。

上記の取締役の報酬額とは別枠で、2018年9月27日開催の第9期定時株主総会において譲渡制限付株式報酬制度を導入することとし、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬額は年額25百万円以内（うち社外取締役5百万円以内）、監査等委員である取締役の報酬額は年額5百万円以内と決議されております。なお決議当時の対象となる取締役（監査等委員である取締役を除く。）の員数は7名、監査等委員である取締役の員数は3名であります。

<基本方針>

取締役の報酬等に関する基本方針は、以下のとおりです。

- ・取締役の職責と役割の大きさに応じたものであること
- ・短期の業績に応じた報酬に加え、長期の企業価値向上を総合的に勘案したインセンティブとして機能すること
- ・株主の皆様と利益意識を共有すること
- ・優秀な人材を確保し続けるために有効な報酬水準であること
- ・市場や業界環境の変化と戦略的目標の変化に適応する柔軟性を持つこと
- ・良い企業風土と強い企業文化の醸成に資すること

<報酬構成>

取締役の報酬等は、基本報酬、業績連動報酬と成果報酬及び譲渡制限付株式報酬で構成されております。

a. 基本報酬

過去の経歴や実績、職責や役割をふまえ、能力給、役職給、役割給で構成され、個人別に算定します。

b. 業績連動報酬

取締役（監査等委員及び社外取締役を除く。）に支給する報酬であり、報酬額は業績及び長期の企業価値向上への意欲を高めるため、短期の各事業年度における親会社株主に帰属する当期純利益をベースに決定した報酬（業績連動報酬）と、戦略の進捗を定性的に評価し決定した報酬（成果報酬）の合計としております。

2025年6月期 目標1,480百万円 実績1,175百万円

2026年6月期 目標1,300百万円 実績2,423百万円

c. 譲渡制限付株式報酬

取締役に支給する報酬であり、報酬額は企業価値向上へのインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との利益共有を図ることを目的としており、基本報酬＋業績連動報酬と成果報酬の合計額に対し5～10%を目安として支給しております。

<報酬水準>

外部調査機関の役員報酬調査データを用いて、報酬水準・業績連動性の客観的な比較検証を行った上で、当社グループの企業価値向上に対するインセンティブとして機能することを目的として決定しております。

<今後の役員報酬制度の方針について>

当社の指名・報酬委員会は、企業価値の持続的な向上に資する役員報酬制度のあり方を継続的に議論し、意思決定を行っています。持続的な企業価値、すなわち長期利益を生み出せるか否かは、最終的に戦略を構想し断行する経営陣の力量にかかっているとの認識のもと、役員が短期・長期の双方に責任を負い、その力量が正しく発揮される制度とすることを基本といたします。

短期においては、単年度の純利益の達成に責任を負います。利益は、私たちの事業がお客様をはじめ社会から必要とされ支持されていることの最も正直な物差しであり、会社を存続させ使命を果たすための必要条件だからです。一方で、特別損益には、経営判断の成果・結果として評価に反映すべきものと、評価から除外・調整すべきものが混在します。今後は、その発生要因を経営判断による部分と外部の不可抗力による部分とに分けて捉え、その規模や性質に応じて業績連動への反映の程度を判断することとし、具体的な取り扱いには指名・報酬委員会において審議してまいります。

長期においては、戦略コンセプト「サーキュラーエコノミーをリードする」を軸とした長期ビジョンの実現と、その到達点である企業価値の向上に責任を負います。持続的な利益は、他社のやらないことをやり抜く独自性と、それを一貫した戦略として織り上げ、打ち手が相互に連動して好循環を生む全体設計からのみ生まれます。長期の企業価値向上への貢献につきましては、成果給と株式報酬等を通じて株主の皆様との利害の一致を図るとともに、役員一人ひとりが会社を担う姿勢を、報酬の仕組みそのものに反映してまいります。

当社は、これらの戦略を実現する土台は、良い組織風土に根ざした強い企業文化にあると考えております。経営計画書に掲げるとおり、仮説を立てて早期に実証し粘り強く繰り返す、すなわち「文化こそが戦略である」という信念こそが、独自性を持続的に生み出す源泉です。役員報酬制度においても、財務上の成果のみならず、この良い組織風土と強い企業文化を育む経営への貢献を重視いたします。そして、稼ぐ力の向上を、共に働く仲間との待遇の改善と社会への貢献へと分かち合い循環させることを、長期の企業価値創造のあるべき姿として位置づけてまいります。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に對しては、経営管理部が補佐をしております。社外取締役への連絡は主にメールを用い、連絡の頻度は概ね週に1回となります。取締役会の議案については事前に配布し十分な情報提供を行っており、必要に応じて説明をしております。監査等委員である社外取締役の職務を補助する専任の担当者は独立して設置しております。重要な事項等に関して意見交換や、社内の現況報告を行う等、十分な情報提供を行っております。

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） 更新

1. 取締役会・取締役

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。）7名（うち社外取締役2名）及び監査等委員である取締役3名（うち社外取締役3名）で構成されており、原則として毎月1回開催しております。取締役会は、当社の業務執行に関する重要事項を決定するとともに、取締役の業務執行状況を監督しております。社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）には、多様性推進の専門知識を有する大学教授及び上場企業の経営者を迎え、より広い視野に基づいた経営意思決定と社外からの経営監視を可能とする体制作りを推進しております。監査等委員である社外取締役3名は上場企業の監査役経験者、税理士及び投資会社の代表経験者であり、それぞれの専門的視点からも当社の経営監視を行うことを期待して選任し、その役割を果たしております。

2. 監査等委員会

当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員会は監査等委員である社外取締役3名で構成され、監査・監督の役割を担っております。監査等委員会は当社の内部統制システムを活用した監査を行い、内部監査部門から定期的に内部監査の実施状況とその結果の報告を受けるとともに、必要に応じて当社及び当社グループ会社の取締役、業務執行部門に対して報告を求めることができる体制としております。また、代表取締役社長と定期的に会合をもち、会社が対処すべき課題、監査等委員監査の環境整備の状況及び監査上の重要課題等について意見交換し、意思疎通を密に図っております。

内部監査室、会計監査人と緊密な連携を保つために積極的な情報交換を行い、監査機能の充実を図っております。また、内部監査室のほか、内部統制部門からも情報を収集することにより十分な監査を行っております。

3. 内部統制委員会

当社グループでは、当社社長を委員長とする「内部統制委員会」を設置しております。同委員会では4つの下部小委員会（環境安全推進委員会、人事労務改革委員会、デジタル化推進委員会、コンプライアンス委員会）により、リスクの抽出、対応策を策定し、啓発活動を含め総合的なリスクマネジメントを行っております。また、コンプライアンスに関する重要な事項、その他経営に重要な影響を及ぼすおそれのある事項について、当社常勤取締役、監査等委員長、連結子会社社長（持分法適用関連会社は除く）・支社長及び、小委員会委員長にて構成される内部統制委員会が、原則として毎月1回開催され、各小委員会委員長が報告することとしております。また、連結子会社社長・支社長は、日常の業務活動におけるリスク管理を行うとともに、不測の事態が発生した場合には連結子会社各社の経営会議に付議又は報告するとともに当社の経営会議に報告をすることとなっております。

4. 経営会議

経営会議は当社の常勤取締役で構成され、内容に応じて執行役員及び各部長、並びにグループ会社の取締役をメンバーに加え、原則として毎月1回以上開催しております。経営会議は当社の業務執行に関する重要事項を決定するとともに適時開示の意思決定を行います。

また、グループ各社の経営を確認し、必要に応じて当社及び子会社の取締役会において付議する事項の確認をしております。加えて当社の子会社各社に適時開示担当者を設置し、所属会社の適時開示情報のうち特に発生事実の伝達、開示された情報とインサイダー取引に関する事項の管理をしております。

5. サステナビリティ委員会

当社グループは、サステナビリティに関する方針及び施策を推進するため、当社の代表取締役社長をはじめ、常勤取締役をメンバーとするサステナビリティ委員会を設置しております。同委員会は、当社グループと社会の持続的発展を同時に実現させるための戦略推進を目的とし、代表取締役社長の意思決定の補助機関として、原則として月に1回の頻度で開催し、戦略の推進状況のほか、新規事業やM&Aを含めた将来的な方向性に

ついて、長期的な視野に立ち、議論・検討を行っております。

6. 内部監査室

当社は内部監査部門として内部監査室を設置しており、担当執行役員1名、室長1名及び部員1名により構成されております。内部監査室は、代表取締役社長直轄の組織として他の業務執行ラインから分離され、独立かつ客観的な立場から、当社及びグループ各社の健全かつ適切な業務運営に資するために実効性の高い内部監査の実施に努めております。また、当社グループの内部監査に関する基本方針は、当社が定める「内部監査規程」に基づき当社及び子会社の業務運営及び財産管理の実態を調査し、諸法令、定款及び社内規程への準拠性を確かめ、誤謬、脱漏、不正などの防止に役立て、経営の合理化及び能率の促進に寄与することにあります。

7. 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、代表取締役1名、専務取締役1名及び独立役員である社外取締役3名の5名で構成されており、取締役会の諮問機関として取締役（監査等委員であるものを除く。）の候補者の選任や報酬等について事前審議を行っております。

また、指名・報酬委員会は原則年3回開催、必要に応じて臨時委員会を開催しております。

なお、代表取締役の後継者計画の策定は当社の最重要課題の一つと認識し、取締役会及び当委員会で慎重に検討してまいります。

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

当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）7名及び監査等委員である取締役3名で取締役会を構成しております。取締役（監査等委員である取締役を除く。）7名のうち、2名が社外取締役であり、取締役会における透明性の高い意思決定及び業務執行の監督を行っております。また、監査等委員である取締役3名のうち3名が社外取締役で構成される監査等委員会により、法令等に基づき意思決定されていることについて、公正かつ中立的な立場で取締役会の監視を行っております。また、迅速な業務執行並びに適時開示体制を実現するための組織として経営会議を設けております。

上記のとおり経営監視機能の強化を図る目的で現状の体制を選択しております。

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	当社は、株主総会の招集通知を開催日の3週間前までに発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会集中日を避け、多くの株主が株主総会に出席できるよう日程調整に留意してまいります。なお、当社の決算期が6月であることから、集中日を避けて開催することが可能であります。
電磁的方法による議決権の行使	当社が株式代行契約を締結している株主名簿人の任命するインターネット議決権行使ウェブサイトにより、電子投票制度で議決権を行使する事ができるようにしております。
その他	ホームページ上に招集通知等を掲載しております。 株主総会では、株主の皆様当社をより深くご理解していただけるように事業報告及び今後の成長戦略については、代表取締役社長より直接説明しております。

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	当社ホームページ上にディスクロージャー・ポリシーを掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年に2回ホームページ上に決算説明会の動画を掲載しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	定期的にアナリスト向け説明会を実施するとともに、必要に応じて機関投資家との面談をしております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ上に財務業績情報、決算短信、IRカレンダー等のIR情報を掲載しております。 https://www.envipro.jp/ir/	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営管理部が担当しております。	

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
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	当社は、ディスクロージャー・ポリシーにおいて、情報開示の基本方針を定めております。株主、投資家の皆様に対し、透明性、公平性、継続性を基本に迅速な情報提供に努めるとともに、金融商品取引法および東京証券取引所の定める適時開示規則に準拠した情報の開示を行うこと、諸法令や適時開示規則に該当しない場合でも、投資家の投資判断に影響を与えと思われる情報を重要な会社情報とし、迅速かつ公正な情報開示を行うことを基本方針としております。

Ⅳ 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

当社は、内部統制システムについて、必要な業務・管理機能を所定の部組織に分割して担わせ、各種社内規程の遵守を徹底することで、権限分離と内部牽制を実現する業務運営を図ることとしております。

さらに、内部監査を年間内部監査計画に基づいて実施し、内部牽制組織の有効性をモニタリングすることとしております。また、内部統制システムに関する基本的な考え方については、以下の「内部統制基本方針」のとおりであります。当該基本方針は、2017年9月28日開催の取締役会において、監査等委員会設置会社への移行に即した所要の改定を行ったものであります。

「内部統制基本方針」

当社は、組織の事業活動を支援する「業務の有効性及び効率性」「財務報告の信頼性」「事業活動に関わる法令等の遵守」「資産の保全」という4つの目的を達成するために、内部統制システムの整備に関する基本方針を次のとおり定めます。当社は、この基本方針に基づく内部統制システムの運用状況を絶えず評価し、必要な改善措置を講じるほか、この基本方針についても、経営環境の変化等に対応して不断の見直しを行い、実効性のある内部統制システムの整備に努めてまいります。

イ. 取締役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

i 当社は、取締役及び使用人が、法令、定款及び社会倫理規範に適合することを確保するため、コンプライアンス遵守体制を整備しコンプライアンス教育及び研修等を実施して周知徹底を図る。また、その実践のため企業理念及び諸規程を制定し、マニュアル等を整備する。

ii 当社は、他の業務執行部署から独立した代表取締役社長直轄の内部監査室による当社及び当社子会社等（以下「当社グループ」という。）全体の内部監査を実施する。内部監査を通じて各部署の内部管理体制の適切性・有効性を検証及び評価し、その改善を促すことにより、使用人の職務執行の適法性を確保する。

iii 社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断するとともに、これら反社会的勢力に対しては、警察等の外部専門機関と緊密に連携し、全社を挙げて毅然とした態度で対応する。

ロ. 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

文書管理規程その他関連規程に従い、取締役の職務執行に係る情報を文書又は電磁記録的な媒体に記録し、保存する。取締役は、常時これらの文書等を閲覧できるものとする。

ハ. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

i 当社グループの業務執行に係るリスクに関して、内部統制委員会の小委員会においてそれぞれ予見されるリスクの分析と識別を行い、当社グループ各社の相互の連携のもと、当社グループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理する。

ii 当社グループの経営に重大な影響を与えるような経営危機が発生した場合は、代表取締役社長を本部長とする対策本部を内部統制委員会内に設置し、当社グループ全体の損失を最小限に抑えとともに早期の原状回復に努める。

ニ. 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

i 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、取締役会を毎月開催するとともに、必要に応じて臨時取締役会を開催する。取締役会の手続き及び取締役会の権限範囲等は取締役会規程で明確にする。

ii 取締役による効果的な業務運営を確保するため、組織規程及び業務分掌規程を定めるとともに、取締役の職務執行に関する基本的職務及び責任権限に関する事項を明確にすることで組織の効率的な運営を図ることを目的として、職務権限規程を定める。

iii その他社内規程を整備することにより、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。

iv 当社は、単年度予算を適正に策定及び運用するため、取締役会において編成方針ならびに予算の決定を行う。

v 取締役は、取締役会で定めた単年度予算に基づき効率的な職務執行を行い、予算の進捗状況について取締役会に報告する。

vi 当社の取締役会において、当社グループは業務の進捗状況の報告と重要事項の報告を行い、グループ全体の迅速な意思決定と業務遂行を実現する。

ホ. 当社グループにおける業務の適正性を確保するための体制

i 当社グループは、内部統制委員会を中心に内部統制に関する協議、情報の共有化、指示及び要請の伝達等が効率的に行われる体制を構築する。

ii 取締役は、各部署の業務執行の適正性を確保するため内部統制の確立と運用の権限及び責任を有する。

iii 内部監査室は、当社グループの内部監査を定期的に実施し、その結果を代表取締役社長及び監査等委員会に報告するとともに、必要に応じて、内部統制の改善案の指導、実施の支援及び助言を行う。具体的には、業務・財務及び法令遵守の観点から内部統制の向上に資する監査を行う。監査等委員会はこれらの監査活動の共有を受け、当社グループ全体のガバナンスの強化に努めている。

iv 代表取締役社長は、内部監査の有効性を確保するため、内部監査室の要請に応じて被監査部署以外の部署から内部監査人を選定することができる。

v 当社は、子会社の業務執行に関する決裁ルールを整備する。また、経営上の重要事項については、決裁権限規程に基づき、当社の事前承認又は報告を求める。さらに、当社の管理部門を通じて子会社から事業計画等の報告を定期的に受け、業務の適正性を確認するための体制を整備している。

ヘ. 監査等委員の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の他の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する

事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
監査等委員会から監査業務に必要な指示及び命令を受けた使用人は、監査等委員会が指定する補助すべき期間中、その指示等に基づく業務に関して、取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び他の使用人の指揮命令を受けることなく、優先して監査等委員会に係る業務に従事する。

- ト. 当社グループの取締役及び使用人等が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制並びに報告を行ったことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
- i 監査等委員は、取締役会に出席するほか、監査等委員会が選定する監査等委員は、その他重要な会議に出席し、会社経営及び事業運営上の重要事項並びに業務執行状況の報告を受けることができる。
 - ii 内部監査室は、実施した監査結果を監査等委員会に報告する。
 - iii 当社グループの取締役及び使用人等は、当社グループに関する重大な事実を発見した場合、監査等委員会に直接報告することができる。

- チ. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- i 監査等委員会は、監査に関する基準及び基本事項を策定し、監査等委員会監査の円滑かつ効果的な実施を図ることを目的として、監査等委員会規程及び監査等委員会監査等基準を定める。監査等委員会はこれらの規程等に定めるところにより、監査を行う。
 - ii 監査等委員会が選定する監査等委員は、必要に応じて当社グループの取締役及び使用人等に対する個別のヒアリング等を実施することができる。また、監査等委員会は、代表取締役社長、内部監査室及び会計監査人と定期的な会合を持ち、意見を交換する。
 - iii 監査等委員がその職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還等の請求をしたときは、速やかに当該費用又は債務を処理する。

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

当社グループでは、以下の「反社会的勢力への対応に関する基本方針」を定め反社会的勢力との一切の関係を遮断し警察、顧問弁護士等外部の専門機関とも連携をとりつつ、不当要求に対しては毅然とした姿勢で対応することとしております。当該方針の下、役職員全員に周知徹底を図っております。

「反社会的勢力への対応に関する基本方針」
当社グループは、反社会的勢力に対して、次に掲げる基本方針に基づき対応します。

- 1. 組織としての対応
反社会的勢力からの不当要求に対しては、担当者や担当部署だけに任せずに、組織全体として対応します。また、反社会的勢力からの不当要求に対応する役職員の安全を確保します。
- 2. 外部専門機関との連携
反社会的勢力による不当要求に備えて、平素から、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部専門機関と緊密な連携関係を構築します。
- 3. 取引を含めた一切の関係遮断
反社会的勢力とは、取引関係を含めて、一切の関係を遮断します。また、反社会的勢力による不当要求は拒絶します。
- 4. 有事における民事と刑事の法的対応
反社会的勢力による不当要求に対しては、民事と刑事の両面から法的対応を行います。
- 5. 裏取引や資金提供の禁止
反社会的勢力の不当要求が、事業活動上の不祥事や役職員の不祥事を理由とする場合であっても、事実を隠蔽するための裏取引は絶対に行いません。また、反社会的勢力への資金提供は、絶対に行いません。

Vその他

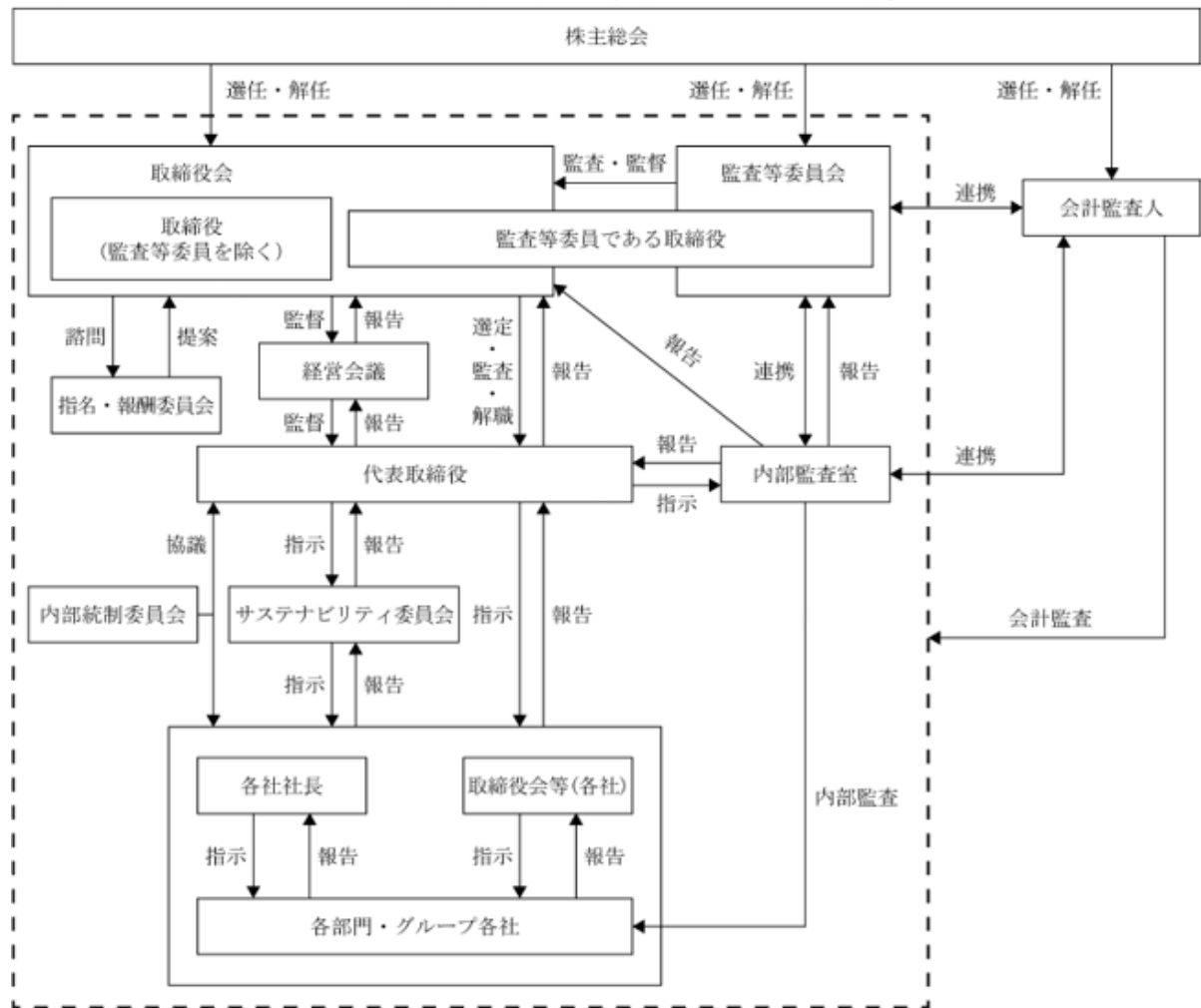
1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	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

当社のコーポレート・ガバナンス体制を図示すると以下のとおりであります。



【適時開示体制の概要(模式図)】

