

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「人がいきいきとする環境を創造する」という「グループ理念」、及びグループ理念を追求するための「自由闊達」、「価値創造」、「伝統進化」という3つの「大成スピリット」のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しております。
- ・当社は、企業としての持続的な発展を図り社会からの信頼を獲得するため、経営における意思決定の迅速性、的確性、公正性及び透明性を確保することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としております。
- ・上記の基本的な考え方を、コーポレートガバナンス・コードの各原則への対応を踏まえて具体化した当社の「コーポレートガバナンス基本方針」を、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。
https://www.aisei.co.jp/corp/rinen/pdf/governance_basic_policy.pdf

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則につきまして、全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-3】(資本政策の基本的な方針)

当社は、財務規律の保持(格付維持)を前提とし、建設事業の円滑な遂行を維持した上で、株主還元(株主への利益配分)とのバランスを図りながら、成長投資枠を確保することにより、当社グループの企業価値向上に資する基盤を整備することを目的として、以下の財務政策を定めております。

1) ROE10%程度の継続的な確保と最適資本構成の追求

2) 投資基準と資金配分政策に基づく成長投資の実施

また、財務規律の保持と成長投資枠の優先的な確保を図りつつ、長期的な安定配当を前提とした配当性向30%程度を維持することに加え、財務政策に基づく機動的な自己株式取得等の株主還元を行うことを基本方針としております。

加えて、中期経営計画(2024-2026)の業績目標実現と配当政策の遵守に対する強い意思表示として、2025年度の当初予想及び2026年度の中期経営計画の連結当期純利益に対して配当性向30%となる1株当たり配当金150円を下限として設定し、業績が予想を上回る場合には、配当性向30%に基づき、配当予想を上方修正する「下限付き配当性向30%」を2025年度より導入いたします。

また、当社は、2024年11月に「自己株式取得に係る事項の決定に関するお知らせ」で公表いたしましたとおり、政策保有株式の縮減計画の推進により追加的に稼働が見込まれる1,500億円を上限として、「中期経営計画(2024-2026)」の期間における自己株式の取得計画を、前倒しにて実施することといたしました。

詳細につきましては、2025年3月期 決算短信(日本基準)(連結) 添付資料P4「(4) 利益配分に関する基本方針及び当期・次期の配当」の欄をご参照ください。

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/1801/tdnet/2609905/00.pdf#page=8>

今後の株主還元については、概ね1.4億株まで発行済株式総数を縮減する見通しがたった段階を一つの目安として、配当を重視した還元策の導入を検討いたします。

なお、2024年5月に、【TAISEI VISION 2030】達成計画及び中期経営計画(2024-2026)と併せ、「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」も策定・開示いたしました。

【原則1-4】(政策保有株式)

1. 政策保有に関する方針

当社は、重要な取引先との長期的・安定的な相互協力関係を構築・強化し、当社の競争力・収益力の向上を図ることを目的として、政策保有株式を保有しております。

これら株式のうち、取締役会における検証の結果、中長期的な経済合理性・将来見通しが認められず、政策保有に関する目的と整合しないと判断された株式については、適宜・適切に売却する方針としております(当社が保有する主な政策保有株式については、有価証券報告書をご参照ください)。

かかる方針の下、2026年度末までに連結純資産額の20%未満とすることを目指して、政策保有株式の段階的縮減を進めております。

2024年度は、政策保有株式を910億円売却し、期末残高は2,650億円(連結純資産額の29.4%)となりました。なお、売却応諾済かつ未売却の銘柄が713億円(2024年度末時点の時価)となっております。

〔有価証券報告書〕 https://ssl4.eir-parts.net/doc/1801/yuhou_pdf/S100VY00/00.pdf

今後、株価高騰や連結純資産額の変動等が発生した場合においても、「2026年度末までに連結純資産額の20%未満とすることを目指す」という縮減目標を確実に達成すべく、適宜追加売却等を実施してまいります。

2. 取締役会での保有の経済合理性等の検証

政策的に保有する株式のうち全ての上場銘柄及び継続的に検証が必要と判断した非上場銘柄について、取締役会において、取得価額と事業上のリターンとを、資本コストを尺度として比較考量し、個別銘柄毎に継続保有の是非を決定しております。また、定量的な検証に加え、将来の工事受注が期待される等、定性的な情報も判断材料としております。

3. 議決権行使の基準

政策保有株式に係る議決権については、企業価値の向上に資するか否かの観点から、適切に行使します。

〔原則1-7〕(関連当事者間の取引)

当社は、取締役・執行役員や主要株主等との取引について、「取締役会規則」及び「経営会議規則」に従い、その重要性や性質に応じ、事前に取締役会又は経営会議に付議し、適正な手続により審査・承認を得ることとしております。

〔補充原則2-4-1〕(中核人材の登用等における多様性の確保)

1. 多様性の確保についての考え方

当社グループでは、「人がいきいきとする環境を創造する」という「グループ理念」及びグループ理念を追求するための「自由闊達」、「価値創造」、「伝統進化」という3つの「大成スピリット」のもと、ダイバーシティ経営の実現に向けて、多様な能力を有する人材を採用するとともに、性別、国籍、働き方、キャリアの違いなどにかかわらずその能力が最大限に発揮できる環境を整備(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)することを基本的な考え方としております。

2. 多様性確保に向けた目標

- 1) 2030年度末までに新卒女性採用割合を30%以上及びキャリア女性採用割合を25%以上にする
- 2) 2030年度末までに総合職に占める女性の割合を15%以上にする
- 3) 2030年度末までに女性職位者数を8倍以上にする(対2020年度比)
- 4) 2030年度末までに男性の育児休業取得率100%及び平均取得日数を30日以上にする
- 5) 外国籍社員は117名在籍うち管理職3名(管理職総数の約0.1%、2025年9月1日現在)、今後も管理職総数に占める比率増加を図る
- 6) キャリア採用社員は1,375名在籍うち管理職204名(管理職総数の約6.0%、2025年9月1日現在)、今後も管理職総数に占める比率増加を図る

3. 多様性確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針

多様性を尊重し、役職員一人ひとりが高いエンゲージメントを維持して活躍できるよう、人材育成及び社内環境整備に関する方針を定めた「人材活用方針(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン方針)」を、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。

https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/diversity_and_inclusion.pdf

4. 多様性確保に向けた実施状況

多様性確保の状況、人材育成及び社内環境整備の実施状況につきましては、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。

〔ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン〕

https://www.taisei-sx.jp/social/human_rights/diversity.html

〔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)

1. 当社は、企業年金の積立金の運用にあたり、外部専門家から助言を得る等の方法により運用の専門性を高めつつ、運用機関へのモニタリング等を行うことを通じ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体制を構築しております。
2. 企業年金の積立金の運用状況については、受益者利益の最大化及び会社との間に生じ得る利益相反の適切な管理を目的に、会社側委員及び労働組合側委員により構成される年金保全協議会において検証するとともに、政策的資産構成割合の見直しを実施しております。

〔原則3-1〕(情報開示の充実)

1. 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

グループ理念、経営計画等から構成される当社の「理念体系」は、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。

<https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/>

2. 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

(1) 基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方は、本報告書の「1.1.基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照願います。

(2) 基本方針

コーポレートガバナンス・コードの各原則への対応を踏まえた、当社の「コーポレートガバナンス基本方針」は、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。

https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/governance_basic_policy.pdf

3. 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

(1) 方針

取締役の報酬は、固定報酬と業績連動報酬(金銭報酬)並びに非金銭報酬としての業績連動報酬(株式報酬)で構成しております。

執行役員の報酬は、固定報酬と業績連動報酬(金銭報酬)で構成しております。

社外取締役の報酬は、固定報酬としております。

(2) 手続

取締役及び執行役員に係る報酬体系及び当該体系に基づく個別報酬の額は、取締役会の事前審議機関であり社外取締役が委員長を務める報酬委員会で審議の上、取締役会で決定します。

4. 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

(1) 方針

取締役候補の指名及び執行役員の選任は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献する人材を選定するという観点から、個々の経歴、業績や人間性、知識、経験、能力等の資質及び全体のバランス、並びにジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を考慮して行います。また、取締役会は、中長期的に目指す姿や中期経営計画を達成するために、取締役会が備えるべきスキル等を特定し、これに基づき取締役候補の指名を行います。

なお、選任時に期待された資質が認められない場合には、解任の審議を行うことができるものとしております。

監査役候補の指名は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献する人材を選定するという観点から、個々の経歴、業績や人間性、知識、経験、能力等の資質及び全体のバランスを考慮して行います。財務・会計、法務に関する知見を有する者、特に財務・会計に関する相当程度の知見を有する者は1名以上選定しております。

(2) 手続

取締役・監査役候補の指名及び執行役員の選解任は、取締役会の事前審議機関であり社外取締役が委員長を務める役員人事委員会で審議の上、取締役会で決定します。なお、監査役候補の指名は、監査役会の同意を得て、取締役会で決定します。

5. 取締役会が上記4.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

(1) 取締役候補

社内取締役候補の指名を行った際の個々の指名理由は、次のとおりです。

当社は、サステナビリティ課題に一元的に対応する業務執行部門として、「サステナビリティ総本部」を設置しております。戦略機能を担う「サステナビリティ経営推進本部」と、事業推進機能を担う「クリーンエネルギー・環境事業推進本部」の2つの本部が一体となって取り組みを推進しており、同総本部長を最高サステナビリティ責任者(CSuQ)に選任し、業務執行の責任を明確化しております。

また、グループ全体のサステナビリティ経営を強化するために、取締役会委員会として「サステナビリティ委員会」を設置しております。サステナビリティ経営に関する重要な方針や施策の策定・運用等について審議の上、取締役会に上程しており、取締役会が適切な監督機能を果たすことにより、実効性を確保しております。取締役会で審議・決定された議案は、当社の各事業部門及びグループ各社に伝達され、それぞれの経営計画・事業運営に反映しております。

1. サステナビリティについての取り組み

当社グループは、2021年5月に、中長期的に目指す姿として【TAISEI VISION 2030】を策定し、「進化し続けるThe CDE3(キューブ)カンパニー ~人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献する先駆的な企業グループ~」を掲げました。2024年5月には、その第2フェーズとなる中期経営計画(2024 - 2026)のスタートに先立ち、【TAISEI VISION 2030】達成計画を新たに決めました。その中で、「事業基盤の整備方針」として「サステナビリティ戦略(環境・エネルギー、人権)」を定め、2030年に向けた取り組みを推進しております。

〔【TAISEI VISION 2030】達成計画および中期経営計画(2024 - 2026)の策定について〕

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/1801/tdnet/2435672/00.pdf>

サステナビリティ課題のうち、特に重要なものをマテリアリティ(重要課題)として特定しており、2024年5月に見直し、以下の5つを特定しました。

〔5つのマテリアリティ〕

1. 豊かな暮らしを実現する新たな価値の共創
2. 持続可能な環境配慮型社会の実現
3. 一人ひとりがいきいきと活躍できる社会・職場環境の実現
4. ものづくりへの矜持 ~ 安全・品質・技術 ~
5. 信頼を支える公正な企業活動 ~ コンプライアンス・ガバナンス ~

それぞれのマテリアリティについて、【TAISEI VISION 2030】達成計画の施策に織り込んだ上で、中期経営計画(2024-2026)においてKPI(重要業績評価指標)を定め、事業戦略と一体化して取り組みを進めております。マテリアリティのKPIの進捗状況については、経営会議等で事前審議を行い、定期的に取締役会に報告して監督を受けております。

2. 人的資本、知的財産への投資等

人的資本の充実に向けた取り組みについては、上記1.に記載の【TAISEI VISION 2030】達成計画の「経営の基本方針」の内、「人的資本」及び当社ウェブサイトをご参照願います。また、人的資本、知的財産への投資に関するデータ、KPIについても、当社ウェブサイトで公表しておりますのでご参照願います。

〔経営の基本方針〕

<https://www.aisei.co.jp/ir/management-policy/plan/pdf/2024051301.pdf#page=15>

〔人的資本や知的財産への投資に関するデータ〕

https://www.aisei-sx.jp/esg_guide_line/esg/index.html#social_datalink

3. 気候変動をはじめとした環境問題への対応

マテリアリティ及び環境方針に掲げた「持続可能な環境配慮型社会の実現」を目指し、「脱炭素社会(カーボンニュートラル)」、「循環型社会(サーキュラーエコノミー)」、「自然共生社会(ネイチャーポジティブ)」に向けた取り組みを進めております。

2024年5月に、「TCFDフレームワーク」、経済産業省・環境省の「サーキュラー・エコノミーに係るサステナブル・ファイナンス促進のための開示・対話ガイダンス」、「TNFDフレームワーク」などを参照の上、当社グループの環境経営に関する情報を統合的にまとめた資料として、「統合的な環境経営情報開示」を公表しました。

詳細につきましては、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。

〔統合的な環境経営情報開示〕

https://www.aisei-sx.jp/esg_guide_line/tcfd/

4. 人権尊重

人権方針において、事業活動に関連して人権への負の影響を生じさせないよう、自主的・能動的に企業としての責任を果たすことにより、包摂的な社会の実現に貢献することを基本姿勢と定め、人権尊重の取り組みを推進しております。詳細につきましては、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。

〔人権の尊重〕

https://www.aisei-sx.jp/social/human_rights/

〔補充原則4-1-1〕(経営陣に対する委任の範囲)

取締役会は、法令、定款及び「取締役会規則」において定められた重要な業務執行の決定を行っております。

また、業務執行の意思決定機関として経営会議を設置し、経営会議に委任する業務執行の決定権限については、「経営会議規則」に定めております。さらに、機動的な業務執行を可能とするため執行役員制度を採用しております。

〔原則4-8〕(独立社外取締役の有効な活用)

当社においては、現在、取締役12名中5名の独立社外取締役を選任しております。

社外取締役のうち、西村 篤子氏は、外交官としての経験と見識に基づく豊かな国際感覚や客観的な視点を活かし、取締役会における多様な観点からの審議や経営監督の強化への貢献が期待できるため、社外取締役の任に相応しいと判断し選任しております。また、大塚 紀男氏、國分 文也氏、上條 努氏及び小出 寛子氏は、企業経営者・役員として培った豊富な経験と見識を活かし、ガバナンス体制やコンプライアンス体制の強化、経営陣幹部の選解任や国際事業を含めた経営戦略を始めとする重要な事項に係る意思決定や経営監督の強化への貢献が期待できるため、社外取締役の任に相応しいと判断し選任しております。

〔原則4-9〕(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

取締役会は、「コーポレートガバナンス基本方針」第18条において、社外取締役の独立性判断基準を定めておりますので、ご参照願います。

https://www.aisei.co.jp/corp/rinen/pdf/governance_basic_policy.pdf

〔補充原則4-10-1〕(指名委員会・報酬委員会の構成の独立性に関する考え方等)

当社は、取締役会の事前審議機関として、役員人事委員会、報酬委員会を設置しております。両委員会は任意の委員会ですが、取締役会と同様に建設業経営のスキルを有する社内取締役と多様な見識を有する独立社外取締役の間で多角的な議論を行うとともに、独立社外監査役による監視が有効に機能する委員会構成としております。

当社が考える独立性とは、社内取締役(経営陣)が議案に対して説明責任を果たすことを前提とした上で、独立社外取締役や独立社外監査役の意見を尊重して客観性・透明性の高い審議が行われることです。両委員会は、委員長及び委員の過半数を独立社外取締役とし、審議の妥当性を

確保するという観点から独立社外監査役をオブザーバーとしております。これにより、審議の活性化を図るとともに、独立性・客観性・透明性を確保しております。

なお、役員人事委員会では、取締役・監査役候補の指名及び執行役員の選解任、取締役及び執行役員の賞罰等、取締役や執行役員等の人事に関する事項を審議しております。また、報酬委員会では、取締役及び執行役員に係る報酬体系及び当該体系に基づく報酬の額について審議しております。

現在の両委員会の委員構成については、「1. 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性」をご参照ください。

【補充原則4-11-1】（取締役会の構成・選任手続）

当社では、個々の人間性、知識、経験、能力、取締役会全体のバランス並びにジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を念頭に置き、中長期的に目指す姿や中期経営計画を達成するために、取締役会が備えるべきスキル等を特定した上で、社内取締役及び取締役総数に対し3分の1以上の社外取締役を選任し、取締役会を構成しております。取締役会において、社内取締役は、当社事業に長年従事してきた豊富な業務経験を活かした意見、そして、社外取締役は、経営者等としての豊富な経験と幅広い見識に基づく客観的な視点からの有用な意見を、それぞれ述べることで、適切な意思決定及び業務執行の監督の実現を図っております。

なお、各取締役の経験等を一覧化したスキル・マトリックスを株主総会招集ご通知に記載しておりますので、ご参照願います。

<https://www.taisei.co.jp/ir/soukai.html>

また、取締役の選任に関する方針・手続については、【原則3-1】4.に記載しておりますので、ご参照願います。

【補充原則4-11-2】（取締役・監査役の兼任状況）

取締役及び監査役は、他の上場会社の役員を兼任する場合、その役割及び責務を適切に果たすため、必要かつ合理的な範囲にとどめます。

当社取締役・監査役の重要な兼職の状況及び2024年度開催の取締役会・監査役会への取締役・監査役の出席状況は、株主総会招集ご通知に記載しておりますので、ご参照願います。

<https://www.taisei.co.jp/ir/soukai.html>

【補充原則4-11-3】（取締役会全体の実効性の分析・評価）

当社取締役会は、毎年1回、取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果を開示しております。

1. 2023年度評価に対する2024年度の取り組み

当社は、2020年3月に、取締役会の監督機能の強化と審議の活性化、業務執行の意思決定の迅速化を目的に、取締役会付議事項の見直しや、それに伴う執行サイドへの権限委譲範囲の拡大など、ガバナンス体制の見直しを行いました。

この見直しを踏まえ、2020年度以降、取締役会の実効性の向上に努めてまいりましたが、引き続き、2024年度も2023年度の実効性評価で示された課題に対し、以下の改善に取り組みました。

a) 取締役会の人数・構成など、ガバナンス体制の在り方に関する討議の充実

各取締役会委員会の規模・構成や審議内容などについて、委員会ごとに再検討を行った上で、ガバナンス体制検討委員会での総括を行い、ガバナンス体制の実効性の向上を図りました。更に、役員人事委員会においては、取締役会の構成や、取締役の指名及び社長後継者計画など、報酬委員会においては、報酬制度全般の検証及び再整備を含む、中長期的な戦略実現に向けた役員報酬の在り方など、継続的な重要課題に関する十分な審議を行いました。

b) 重要案件の業務執行状況に対するモニタリングの実施

M&A案件や大型工事事案件等の重要案件、中期経営計画（2024-2026）期間内に成果を出す項目として設定した「グループ国内建築事業」、「グループ海外事業」、「人的資本」の進捗状況報告を取締役会で行い、業務執行状況のモニタリングを実施しました。

c) 取締役会の役割・責務を踏まえた中長期的な視点にもとづく審議の充実

「グループ海外事業」、「人的資本」等の中長期的な重要課題について議論を重ね、それを踏まえた上で、グループ海外事業方針の策定や人事制度改革等の業務執行を実施しました。

2. 2024年度評価の概要

2024年度の実効性評価の方法及び結果の概要は以下のとおりです。

(1) 評価方法・プロセス

- 事務局が個別評価アンケート（取締役会評価シート）を作成し、取締役会で承認の上、各取締役及び監査役が個別評価を行いました。
- アンケートの評価項目は次のとおりで、1～5については設問に対する5段階評価と自由記述とし、6については自由記述としました。

（評価項目）

- 「1.取締役会構成員としての自己評価」、「2.取締役会の構成・運営」、「3.取締役会の実効性」、「4.サポート体制」、「5.中長期的に目指す姿及び中期経営計画に関する審議・モニタリング」、「6.取締役会全般」

- 事務局がとりまとめた個別評価結果に対し、弁護士による第三者評価を行うとともに、取締役全員が全体評価を行いました。
- その上で、取締役会にて、第三者評価や全体評価等に基づき、審議を行いました。

(2) 評価結果の概要

- 企業としてのガバナンス体制は着実に整備されてきており、全体として、取締役会の実効性は向上しているとの評価がなされた一方、取締役会の役割・責務の観点から引き続き内容を充実させるべき事項があるとの評価がなされました。

取締役会をより実効性のあるものにしていくために、引き続き、以下に取り組んでまいります。

- a) 取締役会の人数・構成など、ガバナンス体制の在り方に関する討議を踏まえた取り組みの推進
- b) 更なる議案の絞り込みと、重要案件の業務執行状況に対するモニタリングの実施
- c) 中長期に目指す姿を意識した取締役会の議題設定と審議内容の業務執行への確実な反映

【補充原則4-14-2】（取締役・監査役に対するトレーニングの方針）

取締役及び監査役に対しては、その役割・責務を果たすために必要な研修として、就任時に、関連法令並びに定款、「取締役会規則」及び重要な会社の方針等を定める社内規程に関する研修・資料交付を実施しております。

また、上記の研修に加え、外部の団体や専門家等による研修を受講する機会を継続的に提供しております。

なお、社外取締役及び社外監査役に対しては、当社グループ及びその事業についての理解を深めるため、必要に応じて、事業に関する説明を事前説明会にて社内取締役等から行い、また、現場視察会などの施策を実施しております。

【原則5-1】（株主との建設的な対話に関する方針）

株主との建設的な対話を促進するための体制整備及び取り組みに関する方針を定めた、当社の「IR方針」は、当社ウェブサイトで公表しておりますので、ご参照願います。

https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/ir_policy.pdf

株主との対話の実施状況等については、以下のウェブサイトをご参照願います。

<https://www.taisei.co.jp/ir/data/taiwa/>

【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	有り
アップデート日付	2025年6月25日

該当項目に関する説明

当社は、中長期的に目指す姿として定めている【TAISEI VISION 2030】の実現に向け、2024年5月に、【TAISEI VISION 2030】達成計画及び中期経営計画(2024-2026)を策定・開示いたしました。

これらの計画において、財務政策を経営の基本方針の一つと位置づけ、財務規律を維持した最適資本構成及びキャッシュアロケーションに係る方針を整理しました。

なお、当社は、当方針に基づき、「ROE向上」の施策として、「グループ国内建築事業の安定利益を確保」することや「戦略的意図に基づく株主還元施策を継続」することに取り組むとともに、「PER向上」の施策として、【TAISEI VISION 2030】達成計画の進捗実績を開示し、ステークホルダーとの真摯な対話を継続することにより、PBR向上に努めてまいります。

<https://www.taisei.co.jp/ir/management-policy/plan/group.html>

また、「1.【原則1-3】(資本政策の基本的な方針)」に記載のとおり、2025年度より「下限付き配当性向30%」を導入いたします。

詳細につきましては、2025年3月期 決算短信(日本基準)(連結) 添付資料P4「(4)利益配分に関する基本方針及び当期・次期の配当」の欄をご参照ください。

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/1801/tdnet/2609905/00.pdf#page=8>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	30,600,800	17.80
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	9,968,130	5.80
大成建設取引先持株会	6,244,700	3.63
ステートストリートバンクアンドトラストカンパニー 505223	4,830,243	2.81
ステートストリートバンクアンドトラストカンパニー 505001	4,371,122	2.54
大成建設社員持株会	3,505,461	2.04
ステートストリートバンクウェストクライアントリーティەر 505234	3,380,210	1.97
MSIP CLIENT SECURITIES	3,184,174	1.85
明治安田生命保険相互会社	2,847,798	1.66
三菱地所株式会社	2,426,690	1.41

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

上記「大株主の状況」は、2025年3月31日時点の状況を記載しておりますが、補足事項は以下の通りです。

1.2024年4月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、株式会社みずほ銀行及びその共同保有者が2024年4月15日現在で以下の株式を所有している旨が記載されておりますが、当社として2025年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主の状況は株主名簿によっております。

・所有者:みずほ銀行株式会社 他2名

・所有株式数:8,010,303株

・所有割合:4.33%

2.2024年12月23日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、シルチェスター・インターナショナル・インベスターズ・エルエルピー(Silchester International Investors LLP)が2024年12月20日現在で以下の株式を所有している旨が記載されておりますが、当社として2025年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主の状況は株主名簿によっております。

・所有者:シルチェスター・インターナショナル・インベスターズ・エルエルピー (Silchester International Investors LLP)
・所有株式数:7,370,700株
・所有割合:4.02%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3 月
業種	建設業
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	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100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

1. 当社は、グループの中核会社として、次の基本方針に基づきグループ全体の一体的な運営を行い、グループ利益の最大化に努めております。
- (1) グループ各社の使命・役割を踏まえたグループ経営戦略を策定し、その戦略に基づきグループ全体を運営する。
 - (2) グループ各社の事業間における相乗効果を高めるため、グループ各社間の連携を円滑にするほか、グループ各社で保有する経営資源（要員、資産、資金、情報等）のグループ全体としての有効活用を図る。
 - (3) グループとして持続的に発展することを目指して、グループ全体でサステナビリティ活動を推進し、また、リスクマネジメント体制を確立する。
 - (4) グループとして財務報告の適正性を確保することを目的として、財務報告に係る内部統制の有効性を確保するための体制を確立する。

2. 当社は、ピーエス・コンストラクション株式会社（2024年7月1日、株式会社ピーエス三菱より社名変更。以下「ピーエス」）が発行する株式の過半数を取得することにより、当社の連結子会社としております。同社は、土木事業、建築事業、製造事業を主に展開しており、土木事業では、成長分野に掲げていた高速道路の大規模更新・修繕工事を新設橋梁分野と同水準の、土木事業の主力分野へ成長させております。また、建築事業においては、同社が得意とする工場製品も含めたプレストレストコンクリート(PC)建築施工やPC製品販売を軸とした取り組み強化、あるいは変化するマーケットを的確にとらえた営業展開を進めることで、受注競争力の強化や収益力の向上に取り組んでおります。

当社では、[TAISEI VISION 2030]達成計画に基づき、当社グループの企業価値を向上させる施策を実施しており、当該施策の一環として、ピーエスの連結子会社化により、グループ国内土木事業において、高速道路リニューアル分野やPC・プレキャストコンクリート(PCa)分野で高い技術力を有する同社との提携により新たな取り組みを実践することで、当社グループの重点課題である、国内土木事業における強固な事業基盤確立のための体制整備や国内建築事業における競争優位性の確立等への対応が可能となるとともに、両社の企業価値向上にも資すると考えております。

ピーエスでは、現在に至るまでの自主的な経営により、現在の事業基盤が形成され、堅調な業績がもたらされていることに鑑み、同社の企業文化や経営の自主性を尊重することが同社の企業価値向上のために重要であり、当社としても同社の上場を維持することが適切と考え、上場維持の方針を同社との間で合意しております。同社の上場維持により、同社役員・従業員のモチベーション維持・向上を図るとともに、上場企業として株主・投資家と直接対話することを通じて、より緊張感を持った経営が期待できることに加え、人材の確保に資する知名度・信用力を維持し、事業における顧客基盤と取り組みを維持できると考えております。

当社及びピーエスは、冒頭の基本方針を踏まえつつ、ピーエスの企業文化や経営の自主性を尊重し、少数株主を含む同社の株主共同の利益に配慮するとともに、両社のより一層の企業価値向上を図る施策の実施をモニタリングするため、適切なガバナンス体制を構築してまいります。

ピーエスにおいては、独立社外取締役を主要な構成員とする指名諮問委員会において取締役候補者の指名等について審議の上意思決定することにより、同社経営陣の独立性を確保しております。また、経営の自主性の尊重及び上場子会社の少数株主の利益保護の観点から、ピーエスに独立社外取締役を構成員とする特別委員会を設置し、支配株主との利益が相反する重要な取引・行為について、審議・検討を行い、当社との取引内容を確認する体制としていくとともに、資本業務提携契約において、経営上重要な事項についての事前承認・事前報告並びにその他一定の事項についての事後報告を求める体制とすることについて合意しております。

3. 当社は、平和不動産株式会社との間で資本業務提携契約を締結し、同社へ出資することにより、同社を持分法適用関連会社としております。当社は、同社との資本業務提携契約において、再開発事業等、新規不動産投資事業等の新規事業分野、サステナビリティ・DX分野に係る事業について、それぞれ提携を行うことを合意しており、本業務提携により、相互の企業価値の向上が期待されます。

また、当社は、同社との資本業務提携契約において、同社の執行役候補者1名の指名権を有している一方、同社の上場維持の方針及び経営の自主性を最大限尊重し、他の株主を含む同社の株主共同の利益に最大限配慮するものとしております。

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	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	12 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
西村 篤子	その他											
大塚 紀男	他の会社の出身者											
國分 文也	他の会社の出身者											
上條 努	他の会社の出身者											
小出 寛子	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

西村 篤子	○	西村氏は、当社の取締役就任前に、外交官等の要職を歴任しましたが、当社取締役就任前に外務省を退職しております。また、当社は同省との取引実績があるものの、特別な利害関係はありません。	西村氏は、外務省において要職を歴任され、外交官として培われた豊富な国際経験と国際情勢に関する幅広い見識を有しており、客観的・中立的な立場でガバナンス体制やコンプライアンス体制の強化、ダイバーシティの推進、経営陣幹部の選解任、国際事業を含めた経営戦略をはじめとする重要事項に係る監督及び提言・助言をいただき、当社グループが中長期的に目指す姿〔TAISEI VISION 2030〕の実現に向けて、持続的な成長と企業価値の更なる向上に貢献が期待できるため、社外取締役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、西村氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
大塚 紀男	○	大塚氏は、日本精工株式会社の取締役代表執行役社長及び取締役会長を歴任し、現在は同社の名誉顧問であります。また、当社は同社と取引実績があるものの、その取引額の当社連結売上高に占める割合は僅少であり、株主・投資者の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断されることから、概要の記載を省略します。	大塚氏は、経営者として培われた豊富な経験と国際情勢や財務分野をはじめとした幅広い見識を有しており、客観的・中立的な立場でガバナンス体制やコンプライアンス体制の強化、経営陣幹部の選解任、国際事業を含めた経営戦略をはじめとする重要事項に係る監督及び提言・助言をいただき、当社グループが中長期的に目指す姿〔TAISEI VISION 2030〕の実現に向けて、持続的な成長と企業価値の更なる向上に貢献が期待できるため、社外取締役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、大塚氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
國分 文也	○	國分氏は、丸紅株式会社の代表取締役社長及び取締役会長を歴任し、現在は同社の名誉顧問であります。また、当社は同社と取引実績があるものの、その取引額の当社連結売上高に占める割合は僅少であり、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略します。	國分氏は、経営者としての豊富な経験と国際事業や事業投資に係る幅広い見識を有しており、客観的・中立的な立場でガバナンス体制やコンプライアンス体制の強化、経営陣幹部の選解任、国際事業を含めた経営戦略をはじめとする重要事項に係る監督及び提言・助言をいただき、当社グループが中長期的に目指す姿〔TAISEI VISION 2030〕の実現に向けて、持続的な成長と企業価値の更なる向上に貢献が期待できるため、社外取締役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、國分氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
上條 努	○	上條氏は、サッポロホールディングス株式会社の代表取締役社長及び代表取締役会長を歴任し、現在は同社の名誉顧問であります。また、当社は同社と取引実績があるものの、その取引額の当社連結売上高に占める割合は僅少であり、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略します。	上條氏は、国内外における酒類・食品の製造・販売の経営を通じて培われた豊富な経験と幅広い見識を有しており、客観的・中立的な立場でガバナンス体制やコンプライアンス体制の強化、経営陣幹部の選解任、国際事業を含めた経営戦略をはじめとする重要事項に係る監督及び提言・助言をいただき、当社グループが中長期的に目指す姿〔TAISEI VISION 2030〕の実現に向けて、持続的な成長と企業価値の更なる向上に貢献が期待できるため、社外取締役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、上條氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

小出 寛子	○	小出氏は、日本リーバ株式会社(現ユニリーバ・ジャパン株式会社)の取締役、パルファン・クリスチャン・ディオール・ジャパン株式会社の代表取締役社長を歴任いたしました。また、当社は当該2社と取引実績があるものの、同氏が当該2社の取締役を退任してから10年以上経過しているため、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略します。	小出氏は、多様なグローバル企業の経営に携われ、経営戦略やマーケティング分野において豊富な経験と幅広い見識を有しており、客観的・中立的な立場でガバナンス体制やコンプライアンス体制の強化、ダイバーシティの推進、経営陣幹部の選解任、国際事業を含めた経営戦略をはじめとする重要事項に係る提言・助言をいただき、当社グループの中長期的に目指す姿【TAISEI VISION 2030】の実現に向けて、持続的な成長と企業価値の更なる向上に貢献が期待できるため、社外取締役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、小出氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、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	役員人事委員会	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	報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取 締役

補足説明 更新

「役員人事委員会」及び「報酬委員会」は、必要に応じて開催されており、事務局は秘書部が担当しております。両委員会の権限及び役割、委員会構成の独立性に関する考え方等につきましては、本報告書の「[3.コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示](#)」補充原則4-10-1」に記載しておりますので、ご参照願います。

構成員(2025年9月1日現在)

「役員人事委員会」

社外取締役

大塚 紀男(委員長) 西村 篤子 上條 努

社内取締役

田中 茂義 相川 善郎

なお、「役員人事委員会」は、取締役を委員とする他、社外監査役をオブザーバーとしております。

「報酬委員会」

社外取締役

大塚 紀男(委員長) 國分 文也 小出 寛子

社内取締役

相川 善郎 岡田 正彦

なお、「報酬委員会」は、取締役を委員とする他、社外監査役をオブザーバーとしております。

なお、2024年度(2024年7月～2025年6月)における両委員会の活動状況は以下のとおりです。

構成員と出席状況

「役員人事委員会」

社外取締役

大塚 紀男(委員長、12回/12回 出席) 西村 篤子(12回/12回 出席) 國分 文也(8回/12回 出席) 上條 努(12回/12回 出席)

小出 寛子(9回/12回 出席)

社内取締役

田中 茂義(12回/12回 出席) 相川 善郎(12回/12回 出席) 岡田 正彦(11回/12回 出席)

「報酬委員会」

社外取締役

大塚 紀男(委員長、8回/8回 出席) 西村 篤子(8回/8回 出席) 國分 文也(4回/8回 出席) 上條 努(8回/8回 出席)

小出 寛子(6回/8回 出席)

社内取締役

田中 茂義(8回/8回 出席) 相川 善郎(8回/8回 出席) 岡田 正彦(8回/8回 出席)

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	6 名
監査役の人数	6 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人と年6回の定期的な会合を行っております。会計監査人より当年度の監査方針と往査箇所等の監査計画の説明を受け、期中には監査実施状況の報告、期末には監査結果の説明を受けております。また、内部監査部門である監査部とは、定期的に会合を開催し、監査計画の説明を受けるとともに、監査結果の報告を受けるなど緊密な連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	4 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	4 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
佐藤 康博	他の会社の出身者													
大原 慶子	弁護士													
宮内 和洋	その他													
緒方 禎己	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
----	------	--------------	-------

佐藤 康博	○	佐藤氏は、株式会社みずほフィナンシャルグループの取締役兼執行役社長及び取締役会長兼執行役を歴任し、現在は同社の特別顧問であります。なお、同社グループは当社の借入先ですが、当社の同社グループに対する借り入れ依存度は顕著なものでないため、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略します。	長年にわたり金融機関グループの経営を通じた企業経営並びに財務及び会計の豊富な経験とその経験に基づく深い知見と卓越した見識を有していることにより、大所高所からの観点をもって、当社の監査役監査の充実への貢献が期待できるため、社外監査役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、佐藤氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
大原 慶子	○	大原氏は、神谷町法律事務所パートナーを兼職しておりますが、同事務所と当社との間に特別な利害関係はありません。	長年にわたり国内外の弁護士業務に携わり、法律問題に関する豊富な経験とその経験を通じて培われた深い知見と卓越した見識を有していることにより、当社の監査役監査の充実への貢献が期待できるため、社外監査役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、大原氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
宮内 和洋	○	宮内氏は、当社の監査役就任前に会計検査院で要職を歴任しましたが、当社監査役就任以前に同院を退職しており、また会計検査院と当社との間に特別な利害関係はありません。	長年にわたり会計検査院の業務に携わり、財務及び会計に関する豊富な経験とその経験を通じて培われた深い知見と卓越した見識を有していることにより、当社の監査役監査の充実への貢献が期待できるため、社外監査役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、宮内氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
緒方 慎己	○	緒方氏は、当社の監査役就任前に、警察関係の要職を歴任しましたが、当社監査役就任前に警視庁を退職しており、また、同庁と当社との間に特別な利害関係はありません。	長年にわたり警察関係の業務に携わり、リスクマネジメントや危機管理に関する豊富な経験とその経験を通じて培われた深い知見と卓越した見識を有していることにより、当社の監査役監査の充実への貢献が期待できるため、社外監査役の任に相応しいと判断し、選任しております。なお、緒方氏は、証券取引所が定める独立性基準及び当社の定めた独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	9 名
その他独立役員に関する事項	

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【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、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役を除く)に対して、金銭報酬の一部について期間業績に応じて報酬額を決定する業績連動報酬を支給しております。これに加えて、非金銭報酬としての業績連動報酬(株式報酬)を支給しております。金銭報酬としての業績連動報酬(金銭報酬)及び非金銭報酬としての業績連動報酬(株式報酬)の詳細は、「[取締役報酬関係]」の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

連結報酬等の総額が1億円以上である者については、有価証券報告書においてその額を開示しております。

第165期の個別開示状況は次のとおりです。

代表取締役会長 田中 茂義 105百万円

代表取締役社長 相川 善郎 105百万円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 取締役報酬

(1) 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する基本方針

当社における取締役の報酬等は、金銭報酬としての固定報酬及び業績連動報酬(金銭報酬)並びに非金銭報酬としての業績連動報酬(株式報酬)により構成されます。

固定報酬及び業績連動報酬(金銭報酬)に関しては、2006年6月27日開催の第146回定時株主総会決議に基づく月総額70百万円以内、また、業績連動報酬(株式報酬)に関しては、2020年6月24日開催の第160回定時株主総会決議に基づく1事業年度当たり35,000ポイント(1ポイント=1株)、1億円以内をそれぞれ限度として、当社及び当社グループの事業規模、内容、業績、個々の職務内容や責任などを総合的に考慮して定めております。

報酬等の内容の決定にあたっては、取締役会の事前審議機関である報酬委員会において審議の上、職責及び役位(執行役員を兼務する場合の執行役員の役位を含む。以下同様。)に応じた個人別の報酬等を取締役会において決定します。

報酬委員会は、委員長及び委員の過半数を独立社外取締役とし、独立社外監査役をオブザーバーとすることにより、報酬等の内容を適正に検討できる体制としております。

(2) 固定報酬の額又はその算定方法等の決定に関する方針

固定報酬は、在任中、毎月一定期日に支給するものとし、当社の事業規模、内容、個々の職務内容や責任などを総合的に考慮し、職責に応じて定め、社外取締役以外の取締役については役位に応じて累進するように定めております。

(3) 業績連動報酬の業績指標の内容及び額又は数の算定方法等・非金銭報酬の内容及び額もしくは数又はその算定方法等の決定に関する方針

業績連動報酬は、各取締役が業績の向上及び企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として設定しております。ただし、社外取締役については業績連動報酬の支給対象外としております。

1) 業績連動報酬(金銭報酬)

業績連動報酬(金銭報酬)は、在任中、毎月一定期日に支給するものとし、グループ経営に対する取締役の責任と報酬の連動を明確にすることを目的として、全社業績連動部分及び個人業績連動部分により構成し、全社業績連動部分は当社グループの短期業績に連動する内容及び額、個人業績連動部分は予め設定された個人別の職務目標の達成度合いに応じた内容及び額とするように定めております。

全社業績連動部分に係る業績指標は、当社グループの事業活動に対する直接的な成果を示す指標であることを理由として、直近連結会計年度の連結損益計算書における営業利益を採用し、役位に応じて累進するように定めております。

2) 業績連動報酬(株式報酬)

業績連動報酬(株式報酬)は、取締役の報酬と当社グループの業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、中長期業績に連動する内容及び額とするように定めております。

株式給付信託(=Board Benefit Trust)方式を採用し、定時株主総会開催日を付与日として、取締役会において定めた「役員株式給付規程」に基づき、在任中、毎年ポイントを付与して累積します。取締役が退任し、「役員株式給付規程」に定める受益者要件を満たした場合、所定の受益者確定手続を行うことにより、退任後に1ポイント当たり1株として、累積ポイント数に相当する当社株式を給付します。なお、当該給付の一部を、当社株式に代えて、当社株式の時価相当の金銭とすることがあります。

業績指標は、当社グループの事業活動に対する最終的な成果を示す指標であることを理由として、直近連結会計年度の連結損益計算書における親会社株主に帰属する当期純利益を採用しております。

各取締役に付与するポイントは、業績達成状況、職務内容及び責任などを考慮して代表取締役及び取締役に区分してそれぞれ定めており

ます。

- (4) 各種類の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
業績連動報酬については、金銭報酬及び株式報酬それぞれにおいて基準となる業績値を設定した上で、当該基準と比較して好業績となる場合に業績連動報酬の割合が増加するように定めております。
中長期的観点からは、固定報酬の割合を縮減し、業績連動報酬の割合を高めていくよう見直しを検討していくものとします。
ただし、社外取締役の報酬等については、固定報酬のみとします。

(参考)
社外取締役以外の取締役の当事業年度(2025年3月期)における各種類の報酬の割合は、概ね固定報酬83%、業績連動報酬(金銭報酬)7%、業績連動報酬(株式報酬)10%でした。

2. 監査役報酬
監査役の報酬は、1994年6月29日開催の第134回定時株主総会決議に基づく月総額120万円以内を限度に、監査役会にて協議の上決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役については秘書部が、社外監査役については監査役業務部が、それぞれの職務執行をサポートしております。原則毎月1回の取締役会の開催前に資料データを送付し閲覧に供します。また、事前説明会を開催しており、社内取締役等から議案に関する説明を行っております。多様な役員間での意見交換会も定期的に開催し、情報提供・連携が図られております。これらサポート体制により、取締役会における審議や意見表明が十分かつ活発に行われております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等					
氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
山本 兵藏	社友	経済団体活動や他の会社の社外役員としての活動	【勤務形態】非常勤 【報酬】なし	1997/3/31	任期の定めなし
平島 治	社友	経済団体活動や他の会社の社外役員としての活動	【勤務形態】非常勤 【報酬】なし	2001/3/31	任期の定めなし
葉山 莞児	社友	経済団体活動や他の会社の社外役員としての活動	【勤務形態】非常勤 【報酬】なし	2007/3/31	任期の定めなし

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	3 名
--------------------------	-----

その他の事項

【委嘱手続】社友：取締役会決議

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、経営の機動性・効率性を確保すると共に、中立的・客観的な監視・監督を実現するために、以下の体制を構築しております。
1. 取締役会
取締役会は、株主からの負託を受け、当社及び株主共同の利益のために行動するとともに、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、()企業戦略等の大きな方向性を示すこと、()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、()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とする役割・責務を適切に果たしております。
2. 取締役会委員会
取締役会の活性化を図るため、取締役会内に、取締役会委員会として、ガバナンス体制検討委員会、役員人事委員会、報酬委員会、サステナビリティ委員会を設置しております。役員人事委員会及び報酬委員会は、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、委員長及び委員の過半数を独立社外取締役とし、審議の妥当性を確保するという観点から独立社外監査役をオブザーバーとしております。取締役会は、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む。)や報酬等の重要事項に関する検討にあたり、役員人事委員会や報酬委員会から、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、適切な関与・助言を得ております。また、ガバナンス体制検討委員会及びサステナビリティ委員会は、取締役会の機能の客観性と説明責任を強化するため、委員長を独立社外取締役とし、独立社外監査役をオブザーバーとしております。
3. 経営会議・執行役員制度
業務執行の意思決定機関として経営会議を設置し、経営会議に委任する業務執行の決定権限については、「経営会議規則」に定めております。また、機動的な業務執行を可能とするため執行役員制度を採用しております。

4. 内部監査、監査役監査、会計監査の状況
- 当社は、監査役、会計監査人及び内部監査部門である監査部が連携し、それぞれの監査を実施しております。
- 監査部(スタッフ12名)は、年度監査計画に基づき、経営活動の全般にわたる管理・運営の制度及び業務遂行状況の合法性・合理性に関する内部監査を、グループ会社を含めて実施しております。
- 監査役は、監査役会において定めた監査方針・監査計画に従い、取締役会ほか重要会議への出席、取締役等からの報告聴取、重要書類の閲覧、事業所往査などにより、取締役から独立して取締役の職務執行の監査を行っております。監査役6名中4名を、専門的知見を有し独立性の高い社外監査役とし、中立的・客観的な監視体制を確保しております。監査役会は、原則として毎月1回、その他必要に応じて開催し、各監査役から監査の実施状況及び結果について報告を受けるほか、法定の事項や、監査役の職務執行に関する事項について、協議・決議を行っております。また、監査部及び会計監査人より、監査計画・監査結果について随時、報告を受けております。なお、取締役から独立した監査役業務部(スタッフ7名)が、監査役の業務をサポートしております。
- 会計監査業務は、有限責任 あずさ監査法人が務めており、2024年度の会計監査は同監査法人に所属する公認会計士、袖川兼輔氏、前田貴史氏、柴田忠氏が執行し、その補助者は公認会計士12名、公認会計士試験合格者7名、その他26名でした。また、主要グループ会社の会計監査業務も有限責任 あずさ監査法人に所属する公認会計士が執行しており、当社の会計監査人と連携し監査を進めております。監査部及び会計監査人は、監査計画・監査結果について随時、監査役会及び経理部等の内部統制部門に対して報告を行っております。
5. 責任限定契約の概要
- ・取締役及び監査役
当社と取締役(会社法第2条第15号イに定める業務執行取締役等であるものを除く。)及び監査役は、その職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第423条第1項の賠償責任を、金1,000万円又は会社法第425条第1項第1号及び第2号の合計額のいずれか高い額に限定する契約を締結しております。
 - ・会計監査人
当社と会計監査人は、その職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第423条第1項の賠償責任を、金1億円又は会社法第425条第1項第1号及び第2号の合計額のいずれか高い額に限定する契約を締結しております。

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

当社は、豊富な経験や幅広い見識を有する社外取締役が独立かつ客観的な立場から業務執行を監督し、また専門的な知識・経験を有する社外監査役及び社内に精通した当社出身の常勤監査役が会計監査人及び内部監査部門と連携してそれぞれの監査を実施しており、これらにより当社の業務の適正が担保されていると考え、現在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	株主が議決権を行使するにあたり、十分な検討期間を確保するために株主総会開催日の3週間以上前に発送いたしました。また、招集通知発送前に当社ウェブサイトに掲載しております。
電磁的方法による議決権の行使	株主サービスの一環として、2006年6月開催の定時株主総会より『電磁的方法による議決権行使』を採用しております。 また、2018年6月開催の定時株主総会より、スマートフォン用QRコード読み取りによる議決権行使サービスを採用しております。
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	2006年6月開催の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する『機関投資家向け議決権電子行使プラットフォーム』を採用しており、株主総会開催日の約4週間前に登録しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知の英訳版を作成し、東京証券取引所に提出するとともに、自社ウェブサイトに掲載しております。
その他	事業報告等のビジュアル化により株主が理解しやすい説明を行うこと及び事前質問の受付を行うことで、株主総会の活性化に取り組むとともに、株主総会開催日より2週間以上前に当社ウェブサイトにはビジュアル化した事業報告等を掲載することで、事前の議決権行使の円滑化に向け取り組んでおります。

2. IRに関する活動状況 更新

補足説明	代表者自身による説明の有無

ディスクロージャーポリシーの作成・公表	「IR方針」を策定しております。 https://www.taisei.co.jp/corp/rinen/pdf/ir_policy.pdf	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	社長が出席する決算説明会を年2回(期末、第2四半期)開催しております。第1、第3四半期はIR部門がWEB会議を開催しております。 また、国内アナリスト・機関投資家を対象に、社長及び統括取締役等によるミーティングを、要望に応じ実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧州・アジアの機関投資家を対象に、社長によるIRミーティングを実施しております。個別要望に応じ、統括取締役や担当部門による個別ミーティング・カンファレンス参加等を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信やデータブックと併せ、決算説明会資料を和文英文ともに掲載しております。 https://www.taisei.co.jp/ir/ またウェブサイト上にIR部門への問合せ用のフォームを用意しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR・SRマネジメント部IR室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
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	「コーポレートガバナンス基本方針」において、ESG や SDGs の考え方を踏まえ、当社の株主、お客様、従業員、取引業者、地域社会その他の様々なステークホルダーに支えられていることを十分に認識した上で、自らが担う社会的な責任を果たし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努める、と規定しております。 また、「グループ行動指針」において、業務を遂行するに当たっては、自らの言動がお客様のため、会社のため、株主のため、取引先のため、そして社会のために役に立つものであるかを常に意識し実践する、と規定しております。 「人材活用方針(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン方針)」においては、多様性を尊重し、役職員一人ひとりが高いエンゲージメントを維持して活躍できるように社内環境を整備する、と規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、建設業を中核とした事業を通じてサステナビリティ課題の解決を図るというサステナビリティ・トランスフォーメーション(SX)を実現し、人々が豊かで文化的に暮らせるレジリエントな社会づくりに貢献することをサステナビリティの基本方針としております。 環境に関しては、「持続可能な環境配慮型社会の実現」に向け、環境方針にグループ長期環境目標「TAISEI Green Target 2050」として、3つの社会(脱炭素社会、循環型社会、自然共生社会)と2つの個別課題(森林資源・森林環境、水資源・水環境)について目標を定め、その達成に向けて様々な取り組みを進めております。 人権尊重に関しては、人権方針において、人権尊重の責任を果たすという当社グループの姿勢を明確にコミットし、人権デュー・デリジェンスの取り組みを実施しております。特にサプライチェーンにおける人権侵害を防止・軽減するために「大成建設グループサステナブル調達ガイドライン」を策定し、説明会やアンケート、訪問調査等により、人権尊重に対する理解と浸透を図っております。 また、グループ行動指針に「地域社会とのコミュニケーション」と「社会との共栄」を掲げ、良き企業市民として社会との対話と協調を図るとともに、社会の持続的な成長に貢献することを目指しております。 具体的な取り組みについては、当社ウェブサイトに掲載しております。 https://www.taisei-sx.jp/
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	グループ行動指針において、「広く社会とコミュニケーションを行い、正確な企業情報を適時・適切に開示する」ことを定めるとともに、情報開示方針において、「当社は、広く社会に対して企業活動に関する重要な情報を適時・適切に開示し、当社に対する理解を促進するとともに、適正な評価を得ることが企業としての持続的な発展に資するものと認識している」と定めております。

その他

<健康経営>

当社は、「社員の健康は、活気ある職場の実現のみならず、社員とその家族の幸せな生活にとっても重要な課題である」との認識のもと、社員の心身の健康を支援しております。特に、健康診断結果に基づく事後措置や、長時間労働者、高ストレス者への面談指導などに注力しております。独自の健診管理システムを活用し、健診結果や日常生活・食習慣を統計的に把握することで、会社全体の健康課題を「見える化」し、社員のヘルスリテラシー向上を後押しする取り組みも実施しております。また、育英年金給付制度を活用して、社員が在籍中に死亡若しくは負傷・疾病により労働不能となり退職した場合の家族への就学支援も行っております。

心の健康に関しては、社員が気軽に相談できるEAP相談室を設置し、外部機関のカウンセラーとの面談や、社員とその家族が利用可能な電話・メールによる相談サービスを展開しております。特に若年社員には、定期的に健康意識アンケートを実施し、不安やストレスを抱えている場合にはカウンセラーとの面談を推奨する等の取り組みを行っております。また、女性社員が自己の能力を最大限に発揮し、安心して長く活躍し続けることのできる職場環境を目指し、女性特有の健康課題にも積極的に取り組んでおります。社外専門相談窓口として、SNSを活用したチャット・オンライン通話相談が可能なサービスを導入し、女性社員のみならず、そのパートナーや家族、周りで支える同僚や上司までを対象として、心身の健康に関わる相談を広く受け付けております。また、社員のライフプランを支援する目的で、将来の妊娠に備えて、現在の健康状態に向き合い必要なケアを行うこと(プレコンセプションケア)に着目し、社員のヘルスリテラシーの向上を図るための啓発セミナーを実施しております。さらに、セミナー参加者が希望する場合、性別を問わず、妊孕性(妊娠するために必要な身体機能)を検査することのできる簡易キットを無料配付しております。今後も若年層へのアプローチやメンタルヘルスの啓発、治療と就業の両立支援などを通じて、健康経営を推進してまいります。

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

当社は、業務を適正かつ効率的に執行していくための体制及び財務報告の信頼性を確保するために、取締役会において「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」を次のとおり定めております。

決議の具体的な内容

1. 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

- (1) 取締役は、コンプライアンスの確立が経営の根幹であることを深く自覚し、グループ行動指針をはじめとするコンプライアンスに関する諸規程を率先して誠実に遵守する。
- (2) 法令等違反行為に対する役職員の懲戒等の厳正化・談合行為防止のための業務体制整備・企業倫理ヘルプライン制度の適切な運用等、コンプライアンス委員会の提言に基づく諸施策や各部門のコンプライアンス教育及び自部門監査(自己監査)の実施等により、役職員等一人ひとりの自覚・自律性を高め、コンプライアンスの徹底を図る。
- (3) 総務部は、各部門のコンプライアンス活動を指導し、監査部は、各部門との連携を通じて、内部監査の実効性を確保する。

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

- (1) 取締役の職務の執行に関する情報の適正な記録・保存、情報漏洩・不正使用の防止、及び情報の有効活用のために、情報に関する諸規程を体系化し、会社の情報の適正な管理体制を整備する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) リスク管理体制の整備に関する基本方針のもと、品質・安全・環境・コンプライアンス・情報・損益等の主なリスクに対応するための適正な管理体制を整備する。
- (2) 緊急時・大規模災害発生時の対応については、事業継続性を含めた有事の管理体制を整備する。
- (3) 各部門は、リスクマネジメント教育の実施等により、組織的なリスクマネジメント能力の向上を図る。
- (4) 総務部は、全社的なリスクに関するマネジメントを推進し、監査部は、内部監査を通じてリスク管理体制の継続的改善への取り組みを促進する。

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) 業務執行の意思決定機関として経営会議を設置し、機動的な業務執行を可能とするため執行役員制度を採用するとともに、取締役会委員会制度や社外取締役制度により、取締役会審議の活性化・実質化と監督機能の強化を図る。
- (2) 経営環境の変化に対応し、意思決定の迅速化や職務執行等経営の効率化を図るために、意思決定基準・職務権限規程等を整備する。

5. 企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1) グループ運営に関する基本方針、運営要綱に基づき、グループ各社から当社への報告につき定める規程がグループ各社において整備されることを推進する。
- (2) グループ各社の事業特性に応じ、品質・安全・環境・コンプライアンス・情報・損益・大規模災害等の主なリスクに対応するための社内規程が、グループ各社において整備されることを推進し、グループ各社におけるリスクマネジメント体制を構築する。
また、監査部によるグループ各社の内部監査・法務部等によるグループ会社連絡会議等の実施のほか、グループ各社に対するリスクマネジメント教育の実施を促進するとともに、グループヘルプラインの設置等を通じて、グループ各社のリスクマネジメント体制の実効性を確保する。
- (3) グループ全体における各社の機能・役割を明確化し、グループ各社の事業特性や規模に適した機関・組織設計の支援や、グループ内での経営資源の有効活用を図る等、グループ各社の事業への支援・指導及び連携を促進する。
また、グループ各社との意思疎通の円滑化を図り、グループを取り巻く技術・生産・営業・取引等の諸問題への対応に関する相互理解と協調を促進するために、グループ会社社長点検等を随時実施する。
- (4) グループとして、理念(追求し続ける目的、目指す姿)・スピリット(グループ全役職員が大切にしている考え方)・行動指針(組織としての行動の基本原則及びグループの役職員等が積極的に実践すべき又は厳守すべき行動・判断の基準)をはじめとするルールを共有するとともに、グループ各社の事業の特性に応じた社内規程整備を推進し、コンプライアンス体制を構築する。

また、監査部によるグループ各社の内部監査・法務部等によるグループ会社連絡会議等の実施のほか、グループ各社に対するコンプライアンス教育の実施を促進するとともに、グループヘルプラインの設置等を通じて、グループ各社のコンプライアンス体制の実効性を確保する。

6. 監査役の職務を補助すべき使用人に関する体制、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
 - (1) 監査役の職務執行を補助する専任の組織としての監査役業務部の部員の任命・異動・評価等については、事前に監査役と人事部長が協議する。
 - (2) 各部門は、監査役業務部の部員に対する監査役からの指示の実効性が確保されるよう適切に対応する。
7. 監査役への報告に関する体制及び当該報告をした者が不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
 - (1) 監査役が社内及びグループ各社における内部統制の実施状況等を監査するため、役職員等又はグループ各社の役職員等若しくはこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告すべき事項を定め、以下の体制を整備する。
 - 1) 監査役が役職員等からいつでも報告を受けることができる体制
 - 2) 監査役がグループ各社の役職員等又はこれらの者から報告を受けた者からいつでも報告を受けることができる体制
 - 3) 企業倫理ヘルプライン及びグループヘルプラインにより役職員等又はグループ各社の役職員等の法令等違反行為を監査役へ報告する体制
 - (2) 前項の報告をした者が、当該報告をし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体制を整備する。
8. 監査役の職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針に関する事項及びその他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
 - (1) 取締役は、監査役がその職務の執行について生じた費用の請求をした場合には、監査の実効性を担保するべく適切に対応する。
 - (2) 代表取締役が監査役と定期的会合を持つことにより、監査役監査の環境整備の状況・監査上の重要課題等について意見交換を行い、相互の意思疎通を図る。
 - (3) 監査役と監査部との連携について監査役と監査部長との間で書面を交わし、また監査部及び会計監査人が監査役と定期的会合を持つ等、監査役と緊密な連携を図る。
9. 財務報告の適正性を確保するための体制
 - (1) 財務報告の適正性を確保するための必要な内部統制体制を整備する。

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

当社は、反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方として、「グループ行動指針」に反社会的勢力・団体に対して毅然とした態度で対応し、不当な要求には応じないことを明記しており、その整備状況は次の通りです。

1. 対応統括部署及び不当要求防止責任者の設置状況
対応統括部署は、本社においては総務部総務室、支店においては管理部総務室又は管理室としております。また、不当要求防止責任者については本社及び各支店管理部門に1名以上配置しております。
2. 外部の専門機関との連携状況
必要に応じて所轄警察署、暴力追放運動推進センター等関連諸団体や、弁護士等と連携の上で対応しております。
3. 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況
常時所轄警察署や、所属している地域の暴力追放運動推進センター等への報告や相談による情報収集を行うとともに、収集した情報については随時更新し、厳正に管理しております。
4. 取引業者との契約に使用する契約約款の整備状況
反社会的勢力・団体との取引を根絶するため、当社が取引業者との契約に使用する契約約款に、暴力団排除条項を導入しております。
5. 対応マニュアルの整備状況
当社イントラネット内で対応マニュアルを掲載し、役職員全体に反社会的勢力に対するスタンス、対応方法等について周知しております。
6. 研修活動の実施状況
役職員に対して、eラーニング等を用いた教育を随時行っており、その中で反社会的勢力排除の徹底を教育することに努めております。

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

なし

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況】

当社は、金融商品取引法その他関係法令及び証券取引所の諸規則を遵守し、正確かつ公平な情報開示を適切に行えるよう添付の模式図のとおり社内体制を整備しております。

開示情報取扱責任者は、開示担当部門に対し、所管部署より報告を受けた各種会社情報について次の2点を中心に確認点検を実施するよう指示しております。

1. 実施時期

所管部署において生じた事象について、その都度

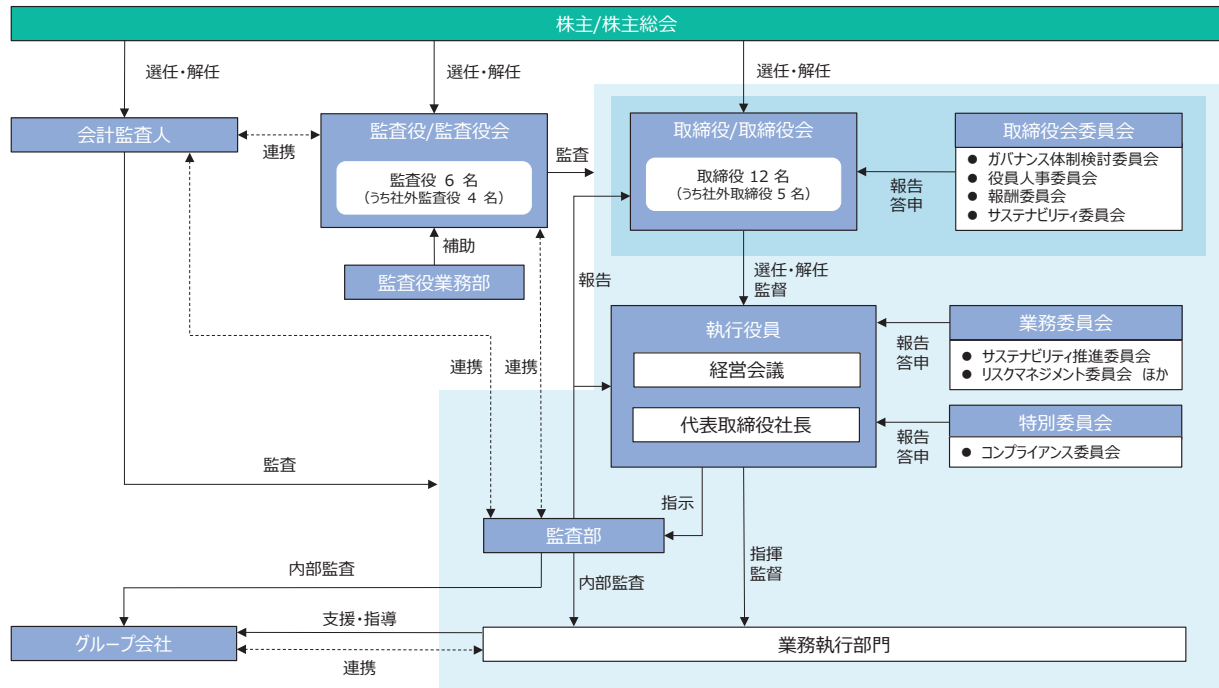
2. 点検ポイント

(a) 報告されている内容が適時開示に係る規則に照らし適切であるか。

(b) 報告書の提出時期が適切であるか。

なお、事象によっては、タイムリーディスクロージャーの重要性を勘案し、管理本部長の承認により適時開示を行い、その後速やかに経営会議及び取締役会に報告する場合があります。

【参考資料：ガバナンス体制の概要模式図】



【参考資料：適時開示体制の概要模式図】

