

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、E・Jグループ各社の持株会社として、「地球環境にやさしい優れた技術と判断力で真に豊かな社会創りに貢献」というグループ理念のもとで、グループ全体の企業価値の向上並びに株主に対する経営の透明性を高めるために必要なコーポレート・ガバナンスの実践を経営の最重要課題の一つとして位置づけております。

この考えのもと、E・Jグループにおいては、経営の透明・公正かつ迅速な意思決定及び業務執行並びにその監督を確実に実施すべく、持株会社である当社に経営の意思決定及び監督機能を持たせ、各事業会社に業務執行機能を分離することで、経営の質的向上を図り、急激な経営環境の変化に対して迅速な意思決定を行うこととしております。

顧客、株主、地域社会、社員等すべてのステークスホルダーから、今後とも当社経営に対するより高い信頼と評価を確保するために、「コンプライアンス・プログラム」を制定し、E・Jグループの全役職員が、関係法令や企業倫理の遵守を通して社会的責任を果たすことができる体制を構築、整備し、不祥事の発生防止に努めてまいります。

経営の透明性の確保及びコーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るため、2019年4月1日に独立社外取締役及び独立社外監査役が過半数を占める指名・報酬委員会を設置しております。また、取締役会は、社外取締役4名を選任しており、社外取締役は、取締役会等において独立的かつ客観的・専門的観点から意見等を発言することで、より実効性の高い経営監督を行います。経営のチェック機能として、監査役3名のうち、2名を社外監査役とする監査役会設置会社の形態を採用し、客観的かつ取締役会から独立した立場で取締役の業務執行を監視しうる体制としております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、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、企業価値の持続的向上を目指すため、中長期的な経営戦略に基づく成長投資と状況に応じた適切な資金調達を実施するとともに、連結売上高、連結営業利益、ROEの目標水準を考慮した経営を行い、資本効率の向上に努めています。具体的には、第6次中期経営計画(2025年度～2027年度まで)において、最終年度における数値目標として、売上高500億円、営業利益59億円、親会社株主に帰属する当期純利益39億円、ROE10%以上を掲げており、引き続き、資本コストや株価を意識した企業運営を心掛け、資本効率の向上に努めてまいります。また、2024年7月12日に配当政策の変更を決議しており、中間配当を含めた年間2回の配当を原則として、配当水準については、連結業績、フリーキャッシュ・フローの状況を重視し、資本政策を反映する指標の一つとして親会社所有者帰属持分配当率(DOE)の指標を用い、DOE3.0%以上を目安に累進配当を継続し、長期安定的かつ継続的な還元拡充を実施することとしております。

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、純投資目的での株式の取得・保有を原則としていますが、協業や事業上の必要性等を踏まえ、個別銘柄毎に資本コストを考慮した経済合理性や保有意義などを総合的に評価・検証し、適正と判断した場合に株式を保有することがあります。また、これら株式の保有の適否は、毎年、取締役会において検証します。具体的には、当社ウェブサイトにて公表しています「コーポレートガバナンス基本方針」に記載の通り、当社が定める「政策保有株式保有基準」に基づき、直前事業年度の投資効率等が当該事業年度末日現在の資本コストを下回る場合には政策保有株式を縮減する方針としており、各事業年度最初の定例取締役会では、個別の政策保有株式について「政策保有株式保有基準」を適用するほか、業務提携、取引の維持・強化及び株式の安定等の保有目的の合理性その他の事情を勘案の上、具体的に保有の適否を精査し、継続保有と売却の要否を検証しています。

一方で、政策保有株式の縮減に向けた社会的要請の高まりを受けて、2025年5月期には、政策保有株式のうち2銘柄の売却(一部売却を含む)を実施しました。今後も政策保有株式縮減の社会的要請を考慮し、個別の政策保有株式の保有適否について厳格に判断してまいります。

また、当社が、政策保有株式に係る議決権を行使する場合には、当社の保有方針に適合するか否かを含め総合的に判断します。その場合、剰余金処分議案については配当性向を含む配当方針、その他の議案については当社の企業価値向上に資するか否かを判断基準としています。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役や関連当事者等との競争取引及び利益相反取引につきまして、法令及び社内規則により、取締役会の審議を経て決定しています(決定後の当該取引の報告を含む)。また、関係当事者等との取引では、社内の決裁手続(稟議決裁)に基づき、担当部署にて、株主共同の利益を害することのないよう、あらかじめ利益相反の有無について確認しています。

【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】

当社及び当社グループは、激変する経営環境下において、これまで以上に柔軟な判断が求められているところ、従来の固定観念に縛られない多様な価値観を有する人材による意見交換が、企業価値の向上に繋がり、ひいては厳しい環境に打ち勝つ要諦のひとつであると考えております。

当社及び当社グループは、性別及び国籍の区別なく活躍できる環境を重視しておりますが、特に、女性の活躍は当社の成長に不可欠と考えており、今般、2030年度には、女性管理職比率10%以上、男性育休取得率100%以上を達成することを目標として設定し、2024年5月期以降、毎年実績を開示しています(女性管理職比率は、2024年5月末4.7%、2025年5月末4.8%で、男性育休取得率は、2024年5月期60.9%、2025年5月期76.5%でした)。また、この目標を達成するために新入社員に占める女性比率について、毎年30.0%以上を目指すこととしております。新入社員に占める女性比率は、2024年5月期18.6%、2025年5月期14.9%と未達で、女性管理職比率は、ほぼ前年並みに留まっていますが、目標を実現するため

に引き続き新入社員に占める女性比率を毎年30.0%以上とすることを目指して、採用活動を進めてまいります。

なお、外国人や中途採用者の管理職への登用については、各自の能力や経験に基づき、必要に応じて入社時から管理職に登用する等、臨機応変に対応していることから目標設定が困難な状況ですが、今後、積極的な登用に向けて適切な目標設定を検討してまいります。

また、当社及び当社グループは、様々なバックグラウンド・価値観を有する人々にとって働きやすい職場を目指しつつ、従業員の能力向上を図るために、多様なキャリアコースと転換のサポート等を行うとともに、DX推進の一環としてのリモートワーク制度の導入・推進、育児介護休業に関する規則を定めて取得を推奨するなど柔軟な働き方の推進等によるワークライフバランスの向上を図っております。

【原則2-6 企業年金アセットオーナーとしての機能発揮】

当社及び当社グループ会社の大半は、そくりょう&デザイン企業年金、確定給付型年金制度及び確定拠出型年金制度を採用しております。前二制度につきましては、受益者への年金給付を将来に亘り確実にを行うため、総合収益を長期的に確保することを目的として運用しております。

当社では、年金資産の運用に関する基本方針に基づき、年4回(四半期毎)基金及び運用受託機関から、運用実績、残高状況、損益状況、取引状況、費用状況等に係る年金資産の管理に関する報告を受けています。また、当該報告の内容を基に、専門知識を有する取締役CSR本部長のもと担当部署が運用管理を行い、政策的資産構成割合を必要に応じて適宜見直すとともに、各事業年度の第2四半期末の定例取締役会にて、その運用状況を報告し、運用等について審議しています。また、加入者へも運用状況を開示しています。

運用委託先の選定に際しては、運用実績及びガバナンスを含めた管理体制をチェックするとともに、運用開始後も定期的にモニタリングしています。当社の年金資産は、信託銀行・生命保険に運用を一任しており、議決権の行使に直接関与しないため、議決権の行使に関連して利益相反が生じることはありません。

【原則3-1 情報開示の充実】

当社は、以下の事項について、積極的な情報発信を行います。

()経営理念・経営戦略・経営計画

グループ経営理念を定め、経営戦略、E・Jグループ長期ビジョン「E・J - Vision2030」を策定し、当社ウェブサイト等に掲載しています。また、2025年7月には、第6次中期経営計画「E・J-Plan2027」(2026年5月期～2028年5月期)を新たに策定、適時開示するとともに、当社グループの基本方針や目標等について投資家等へのIR活動等において説明しています。

()コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方等

当社は、E・Jグループ各社の持株会社として、「地球環境にやさしい優れた技術と判断で真に豊かな社会創りに貢献」というグループ理念のもとで、グループ全体の企業価値の向上並びに株主に対する経営の透明性を高めるために必要なコーポレート・ガバナンスの実践を経営の最重要課題のひとつとして位置づけ、当社ウェブサイト等に掲載しています。当社グループにおいては、経営の透明・公正かつ迅速な意思決定及び業務執行並びにその監督を確実に実施すべく、持株会社である当社に経営の意思決定および監督機能を持たせ、各事業会社に業務執行機能を分離することで、経営の質的向上を図り、急激な経営環境の変化に対し迅速な意思決定を行うこととしています。

()取締役報酬の決定方針と手続

1)役員報酬の基本設計

ア.取締役報酬は、企業価値の最大化に寄与する報酬設計としております。具体的には、金銭報酬としての固定給並びに短期業績連動型報酬と、中期業績連動型株式報酬で構成されております。

イ.報酬等の水準は、外部専門機関の調査による他社水準を参考に産業界の中位水準を志向して、役員規程及び役員等報酬規程を設定し、算定しております。

ウ.社外取締役及び社外監査役については、経営の監督機能を十分に機能させるため、固定給のみとし、役員等報酬規程に明記しております。

2)役員報酬の決定手続

ア.取締役の報酬制度や基準の設定、役位毎の報酬水準の検証と見直し、中期業績連動型株式報酬の割当については、メンバーの過半数を社外役員で構成する「指名・報酬委員会(委員長:社外取締役)」において十分に審議し、取締役会に報告しております。

(iv)代表取締役の選解任と取締役・監査役候補の指名の方針と手続

当社は、取締役会で決議した「サクセッションプラン」に基づき、取締役会における代表取締役の選解任および株主総会に上程する取締役・監査役候補の指名方針と手続について、次のとおりとしています。

1)選任と指名について

当社は、「指名・報酬委員会」において、取締役会全体としての見識・経験・経営能力のバランス、多様性と適正規模を勘案し、取締役・監査役の候補者について十分に審議・選定したうえで、取締役会に報告しています。取締役会は「指名・報酬委員会」の審議・報告を受け、優れた人格・見識と高い経営能力を有し、的確に経営に関する業務執行と判断を行うことのできる者の中から、次の基準を満たす者を選任・指名し、株主総会の選任議案に候補としての理由を記載した上で上程しています。なお、株主総会招集通知において、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスを開示し、適切な人員配置および方針を明確にしております

ア.代表取締役については、当社を含むグループ全般の経営状況や業界の市場や環境等の動向に精通し、高度な経営判断や大所高所の観点から適確に業務執行する能力を有すること

イ.担当取締役については、業務分担に応じた専門能力(知識・経験等)を有し適確に業務を遂行できる能力を有するとともに、グループ会社への適切な指導能力を有すること

ウ.独立社外取締役については、当社の独立性等判断基準(原則4-9を参照)を満たし、当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ために、適切な助言能力を有すること

エ.常勤監査役については、当社及びグループ会社における十分な情報収集能力と適法性を確保するための監視能力を有すること

オ.独立社外監査役については、当社の独立性等判断基準(原則4-9を参照)を満たし、適法性を確保するための監視能力を有すること

2)解任について

取締役会は、代表取締役が上記()1)ア.の基準を満たさないと判断する場合は、「指名・報酬委員会」の審議・報告を受け、検討の上、取締役会の決議にてその役職を解くものとします。

()個々の選解任と指名についての説明

取締役会は、「指名・報酬委員会」の審議・報告を受けて、上記()1)の基準を考慮し、個々の取締役・監査役の候補者を選定し、候補とした理由を明記する形で、株主総会に選任議案を上程しています。また、取締役会は、「指名・報酬委員会」の審議・報告を受けて、上記()および具体的な状況を勘案のうえ、代表取締役を選任または解任しております。

【補充原則3-1-3 サステナビリティに関する取組み等】

当社は、取締役会において、サステナビリティ推進委員会が協議されたサステナビリティ経営に係る課題と対応策について報告を受け、E・Jグループの持続的成長に向けた対応方針及び実行計画等についての論議・監督を行っています。

当社は、長期ビジョン「E・J - Vision2030」において、グループの果たすべき役割を「安心・夢のあるサステナブルな社会の実現に貢献する」と定めています。また、新たに策定した第6次中期経営計画では、引き続きESG経営の概念を根底におき、4つの基本方針のひとつとしてサステナビリティ経営の推進を掲げており、その中で、環境負荷軽減への取組み、社会的責任・人的資本への取組み、ガバナンスへの取組み、資本

コストや株価を意識した経営の実践の各テーマ毎にそれぞれ第6次中期経営家格最終年度で達成すべき目標を定めて取り組んでまいります。この、方針・目標につきましては第6次中期経営計画に掲示してあります。当社グループ各社もこの基本方針を踏まえ独自の方針を定めて事業に取り組めます。

当社および当社グループの事業は、人材及び技術・ノウハウが重要な資産であり、キャリアパス研修や専門的研修等を毎年積極的に行うとともに研究開発投資や知的財産における特許出願を併せて行っています。その内容については、ホームページやコーポレートレポート等に開示しています。

また、当社は、気候変動を含む環境課題への対応を重要な経営課題の一つとして認識し、長期ビジョン「E・J - Vision2030」の基本方針のひとつとして「環境負荷軽減対応の強化」を掲げております。あわせて、当社は2022年4月にTCFDの最終提言への賛同を表明しており、TCFDに沿った積極的な情報開示と透明性の向上、ステークホルダーとの対話に努めています。

気候変動への取組み及びTCFDへの対応については、当社ウェブサイトをご参照ください。

(気候変動、TCFDへの取組み: URL; <https://www.ejhd.co.jp/sustainability/ejsus/tcfd.html>)

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲の概要】

取締役会は、法令・定款、取締役会規則並びにその付議事項・取扱細則に基づき、重要な業務執行事項を決議しますが、その一部を業務執行取締役に委任しています。当該委任については、職務権限範囲や責務に関し、社内規程である職務権限規程、組織・業務分掌規程及び稟議決裁規程に基づき、その担当部門と役職を明確に定め、社内規定において定めた担当職務に応じた必要かつ適切な権限(経費の支出権限、人事上の権限等)の範囲内で委任しています。

業務執行取締役は、委任された各担当業務の執行状況や経営課題の進捗状況について、適宜、取締役会に対して報告を行い、その他の取締役及び監査役は、当該業務執行取締役からの報告に対し、必要に応じて指摘を行い、意見を述べ、適切且つ十分な監督機能を発揮しています。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性等判断基準及び資質】

当社は、独立社外取締役(独立社外監査役を含む)になる者について、金融商品取引所が定める独立性基準に加え、次の独立性等判断基準を適用し、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として選定するよう努めています。

(独立性等判断基準)

当社は、次の() ~ () のいずれにも該当しないと判断される場合に独立性を有するものとしています。なお、社外取締役及び社外監査役を含む取締役・監査役が兼任する会社の数は() によるものとしています。

() 当社の主要な取引先又はその業務執行者

() 当社から役員報酬以外で、法律、会計又は税務等の専門家として、過去3事業年度のいずれかで1,000万円を超える財産を受けている者、また、その財産を受けている者が法人、組合等の団体である場合はその団体に所属する者

() 当社からの過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超える寄付を受けた者又は寄付を受けた団体の理事及びその他の業務執行者

() 2親等以内の親族が、上記() ~ () 又は当社若しくは当社子会社の業務執行者として在職している場合、又は過去5年間に於いて在籍していた場合

() 他の上場会社の取締役及び監査役の兼任が、当社を除き4社以内

注1) 業務執行者とは、法人等の業務執行取締役、執行役、執行役員、その他これらに準ずる役職者および使用人等の業務を執行する者。

注2) 主要な株主とは、総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者。

注3) 主要な取引先とは、直近3事業年度における当社グループとの取引額が連結売上高の2%を超える者並びに直近事業年度末における当社グループの当該借入先からの借入額が当社グループ連結総資産の2%を超える者。

【補充原則4-10-1 任意の委員会構成の独立性判断に関する考え方・権限・役割等】

当社は、監査役会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の半数に達しています。経営陣幹部・取締役・監査役の指名(後継者計画・育成計画、構成員のスキル等含む)・報酬については、社外取締役及び社外監査役で過半数(社外取締役が半数)を占める「指名・報酬委員会(委員長:社外取締役)」を設置し、適切な関与・助言を得ており、取締役会の独立性・客観性は適切に機能していると判断しております。

また、監査役の指名報酬を審議するためには社外監査役が構成員であるべきとの考えに基づき、構成員の半数を社外取締役としつつ、社外監査役1名を構成員とするので、過半数を社外役員といたしております。また、当該委員長につきましては指名報酬委員会運営規則に基づき社外取締役が務めることといたしております。指名・報酬委員会においては、以下の事項について審議・決議し、取締役会へ報告しております。

【指名関係】

・取締役および監査役の選任ならびに解任

・代表取締役の選定及び解職

・役付取締役の選定及び解職

・代表取締役社長等の後継者計画

【報酬関係】

・取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針

・取締役の個人別の報酬等の内容

【補充原則4-11-1 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方等】

取締役の知識・経験・能力のバランスについては、原則3-1() を参照下さい。

株主総会参考書類には、取締役及び監査役のスキル・マトリクスを参考として開示し、選任議案の審議をいただいています。また、社外取締役に、学校法人の経営に携わる者や証券会社の内部監査経験者など企業経営に準じた経験を有する者を含めています。

【補充原則4-11-2 取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況】

当社の役員が他の上場会社の役員を兼任する場合は、取締役会規則の規定に基づき、取締役会において承認するものとしています。兼任の状況については、定時株主総会の事業報告及び有価証券報告書にて開示しています。当該兼任の制限数は、原則4-9() を参照下さい。

【補充原則4-11-3 取締役会の実効性評価】

当社では、取締役会の機能を向上させ、企業価値を高めることを目的として、2017年以降、定期的(年1回)に取締役会の実効性について、自己評価・分析を行っています。自己評価・分析は、第三者機関を活用し、全ての取締役・監査役を対象にアンケートにより実施し、実効性を評価するとともに改善事項を分析し、取締役会にて報告・審議し、実効性向上を図るための改善を行っています。

アンケートの回答からは、取締役会の役割・責務、取締役会における審議の活性化など運営全般等、おおむね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性について確保されていると認識しております。

一方、最高経営責任者の後継者育成プロセスの監督、取締役会以外での社外役員間の意見交換の場、株主との対話に基づく株主意見の取締役会へのフィードバック等について意見が出され、取締役会の機能の更なる向上、論議の活性化に向けた課題についても共有いたしております。

当社は、2024年度に取締役会の実効性向上を推進するワーキンググループを立ち上げ、取締役会終了後に社外取締役と社内取締役が個別のテーマで議論する場の設定や社外取締役が事前に議案の内容について理解を深めることができる仕組みの考案等、課題について十分な検討を行ったうえで取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めております。

なお、取締役会の機能充実のために、スキルマトリクスを作成し、開示を行い、各取締役の素養・経営等を明確にするとともに、多様性(知識・経験・専門性・ジェンダー・国際性等)の確保及び後継者育成のために指名・報酬委員会において人材プール等の審議を継続的に行っています。

【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・監査役及び主要子会社の執行役員については、毎年、最新情報を踏まえた職務遂行に必要な研修項目を設定し、情報等の提供を行うとともに、各種の外部セミナー等への参加推奨を行っています。

また、社外取締役及び社外監査役については、四半期ごとの会計監査人からの決算説明会への出席、並びに当社監査役が主催するグループ企業の監査役、会計監査人と当社内部監査部の合同による「三様監査会議」への出席による定期的な意見交換を行い、また、随時、当社の業務・財務・組織などの会社情報やその他職務遂行に必要な情報等の提供と説明を行っています。

【原則5-1.株主との建設的な対話に関する方針】

取締役会は、株主との建設的な対話(IR等)を促進するための体制整備・取組みに対する方針を以下のとおり定めています。

()IR担当取締役

社内規程で取締役事業統括本部長がIR等の統括責任者となります(株主との面談を含む)。なお、東京証券取引所における情報管理責任者も取締役事業統括本部長が担当しております。

()有機的な連携

取締役事業統括本部長は、必要に応じ、社長並びにIR等の補助に必要な取締役及び社内担当者(広報・IR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等)に協力・指示等を行い連携を図ります。

()株主との対話の実施状況

株主との対話(機関投資家との対話、IR活動等)の実施状況(予定を含む)は、当社ウェブサイト参照下さい(URL:https://www.ej-hds.co.jp/)。

()取締役会に対するフィードバック

株主等の意見等は、随時、取締役会に報告します。

()インサイダー情報管理

会社情報の取扱いについて、インサイダー情報がある場合は内部者取引防止規程に基づき、適正に管理しています。

【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 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	無し
アップデート日付 更新	2025年8月29日

該当項目に関する説明 更新

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】[アップデート日付:2025/08/29]

当社は、資本コストや株価を意識してグループ企業価値の最大化に取り組んでおります。
新たに策定した第6次中期経営計画(2025年度～2027年度まで)では、最終年度における数値目標として、売上高500億円、営業利益59億円、親会社株主に帰属する当期純利益39億円、ROE10%以上を掲げており、引き続き資本効率の向上に努めてまいります。
具体的な施策としては、営業利益率の更なる向上、資本構成の再検討に加え、中長期的にはM&Aを含めた成長投資による収益基盤づくりを推し進めてまいります。

企業価値向上に向けた基本的な考え方については統合報告書にお示ししており、当社ホームページにおいて公表しておりますので、ご参照ください。

(https://www.ej-hds.co.jp/ir/library/pdf/corpreport/2024_tougou.pdf)

なお、第6次中期経営計画を反映した新たな統合報告書は、2025年11月に公表予定です。

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(%)
株式会社八雲	3,529,700	21.95
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,550,700	9.64
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	841,781	5.23
E・Jホールディングス社員持株会	699,540	4.35
小谷 裕司	409,600	2.54
小谷 満俊	241,000	1.49
合同会社Y&K	180,000	1.11
小谷 浩治	158,634	0.98
株式会社山陰合同銀行	156,000	0.97

日本生命保険相互会社	145,900	0.90
------------	---------	------

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 プライム
決算期	5 月
業種	サービス業
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	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うる特別な事情

1. 「大株主の状況について」
 筆頭株主である株式会社八雲は、当社代表取締役及びその近親者が100%の議決権を有する会社であり、同社が保有する当社株式につきましては、長期間保有を目的としております。なお、同社の取締役2名が当社の取締役を兼務しております。
 しかしながら、同社と当社の間には取引関係はなく、また、当社の意思決定機関である取締役会には独立性・中立性を持った社外取締役及び社外監査役がすべて出席していることから、一定の独立性は確保されているものと考えております。

2. 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について
 上記のとおり、支配株主との取引等は行なっておりませんが、取引等が発生する場合は他の企業と同様の基準を設定し、当社経営の独立性を確保してまいります。

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	10 名
定款上の取締役の任期	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	8 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	4 名
社外取締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
二宮 幸一	他の会社の出身者											
阿部 宏史	学者											
新田 東平	公認会計士											
磯崎 淳子	その他											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及び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
二宮 幸一	○	——	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、長年にわたり証券・金融業界に関わられておられ、その豊富な経験と高い見識はE・Jグループの資本政策等に関する有益な助言やコーポレート・ガバナンスにおいても強化が図れるものと判断したものです。
阿部 宏史	○	——	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、環境工学分野に精通し、その豊富な経験と知識はE・Jグループが属する建設コンサルタント事業に有益な助言とコーポレート・ガバナンス強化が図れると判断したものです。
新田 東平	○	——	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、公認会計士の資格を有し、税務、財務、会計に関する知識のもと、専門的かつ客観的観点から有益な助言とコーポレート・ガバナンス強化が図れると判断したものです。
磯崎 淳子	○	——	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、司法書士及び土地家屋調査士並びに経営者としての経歴及び専門的知見をもとに、当社取締役会において有益な助言・提言をいただくとともに、当社グループのコーポレート・ガバナンスにおいても強化が図れると判断したものです。

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	指名・報酬委員会	4	0	1	2	1	0	社外取 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	4	0	1	2	1	0	社外取 締役

補足説明

指名・報酬委員会の構成割合は社内取締役1名、社外取締役2名及び社外監査役1名で構成されており委員会の過半数を社外役員が占めております。

【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	4名
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役は、会計監査人の監査に同行し監査を実施するとともに、定期的に会計監査人と情報交換を行います。また、四半期決算ごとに会計監査人から監査の方法と結果について説明を受けております。
なお、会計監査人の情報につきましては次のとおりであります。
1. 会計監査人の氏名又は名称
有限責任 あずさ監査法人
2. 会計監査人の報酬等の額(2025年5月期)
グループ全体 50百万円

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l m
松原 治郎	公認会計士												
宇佐美 英司	弁護士												

会社との関係についての選択項目
本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」
近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
松原 治郎	○	――	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、公認会計士の資格を有し、税務、財務、会計に関する知識のもと、専門的かつ客観的観点から有益な助言とコーポレートガバナンス強化が図れると判断したものです。
宇佐美 英司	○	――	同氏は、当社との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、また、弁護士の資格を有し、法務に関する知識のもと、専門的かつ客観的観点から有益な助言とコーポレートガバナンス強化が図れると判断したものです。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員として、社外取締役二宮幸一氏、社外取締役阿部宏史氏、社外取締役新田東平並びに社外取締役磯崎淳子氏、社外監査役松原治郎氏及び社外監査役宇佐美英司氏を指定しております。当該6名は、当社との間に特別な利害関係を一切有しておらず、その専門的かつ客観的観点から有益な助言とコーポレート・ガバナンス強化が図れると判断するとともに、グループ全体の観点から企業行動規範の違反に関し、適切な監査・監督に資するものと判断しております。

当社の定める独立役員の独立性等判断基準については、【原則4-9】を参照下さい。

【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
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明 更新

社外取締役を除く取締役に対して、役位及び中期経営計画に掲げる経営目標の達成度に応じて、事業年度ごとに評価し一定のポイントを付与する、業績連動型株式報酬制度を当社並びに連結子会社に導入しております。この制度は、E・Jグループの業績及び株式価値を株主の皆様と共有し、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に、導入したものです。

指名・報酬委員会において確認のうえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、取締役会で、株式交付規程を制定しております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

【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

取締役の役員報酬限度額は、平成21年8月26日開催の定時株主総会にて承認され、総額2億円以内となっております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針については、【原則3-1】()を参照下さい。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役のサポート体制につきましては、補助使用人を定め、会議開催の通知並びに会議資料の事前配布等を行うことにより情報の相互伝達の適正化を図り、会議等の円滑な運営をしております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

・取締役会

取締役会は、社外取締役4名を含む9名で構成され、取締役会規則に定められた事項等について審議し、決議いたします。取締役会には、社外監査役2名を含む監査役3名も出席し、取締役の職務執行を監査いたします。

・監査役会

監査役会は、社外監査役2名を含む3名で構成されております。

各監査役は、重要な意思決定の過程を把握するため、取締役会等重要な会議に出席するとともに、業務執行状況を管理・監督するために、当社及び当社グループ会社の営業・生産・管理の各部門を調査し、重要書類の閲覧等をいたします。

また、情報の共有化を図るため、定期的に監査役会を開催するとともに、会計監査人との定期的な意見交換を行っております。

・経営会議

当社の業務執行に関する経営上の重要な事項に関して協議するとともに、取締役会に付議すべき事項等について審議し、必要に応じて上申しております。代表取締役社長を含む常勤取締役5名で構成され、議長は代表取締役社長が務めており、年12回程度開催されております。

・グループ経営会議

当社及び当社グループ全体を対象とした、経営の基本方針について、全般的執行方針あるいは経営に関する重要事項を審議し、併せて、グループ会社間の意思の疎通を図っております。当社取締役及び各グループ会社の代表取締役及び取締役数名で構成され、議長は当社代表取締役が務めており、年4回程度開催されております。

・グループリスク管理委員会

当社及び当社グループ全体を対象とした、リスクマネジメントの推進・監督を行います。

リスク管理担当取締役が委員長となり、委員長が指名する取締役で構成され、グループ全体でのリスクの特定及び評価並びに、是正計画等を審議し、代表取締役社長を含む取締役会へ報告しております。

・サステナビリティ推進委員会

当社及び当社グループ会社全体のサステナビリティにかかる戦略立案・審議を行います。また、併せて気候変動を含むESGに関する経営のリスクと機会についての対応方針・取り組み等についても審議を行っております。常勤取締役5名で構成し、当社代表取締役社長が委員長となり、原則年1回開催し、重要事項は取締役会やグループ経営会議に上申しております。

・内部統制委員会

当社は、財務報告の信頼性を重視し、適切な財務報告を開示するため、当社グループの内部統制評価を審議する機関として内部統制委員会を設置し、年2回開催しております。

・内部監査

代表取締役の直轄組織である監査部を設置しており、内部統制システムを基本にして業務活動の規律遵守及び適法性について、監査役及び会計監査人と相互に連絡のうえ、内部統制評価及び業務監査を実施し、監査結果について適時に取締役会へ直接報告しております。

・会計監査及び内部統制監査

会計監査及び内部統制監査につきましては、あずさ監査法人と監査契約を締結し、公正不偏な立場から監査を受けております。
なお、監査業務に係る同監査法人の構成は、指定社員2名、指定社員以外の主な従事者10名程度であります。

・三様監査会議

三様監査会議は、当社監査役が主催するグループ企業の監査役・社外役員、会計監査人と当社内部監査部の合同会議で、四半期ごとに開催し意見交換や情報提供を行っています。

・指名・報酬委員会

代表取締役の選解任と取締役・監査役候補の指名の方針と手続については、【原則3-1】()を参照下さい。また、取締役報酬の決定方針と手続については、【原則3-1】()を参照下さい。

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、E・Jグループ各社の持株会社として、グループ全体の企業価値の向上並びに株主に対する経営の透明性を高めるために必要なコーポレート・ガバナンスの実践を経営の最重要課題の一つとして位置付けております。
この考えのもと、当社では、経営の透明・公正かつ迅速な意思決定及び業務執行並びにその監督を確実に実施すべく、持株会社に経営の意思決定及び監督機能を持たせ、事業会社に業務執行機能を分離することで、経営の質的向上を図り、急激な経営環境の変化に対して迅速な意思決定を行うことを目的としております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	定時株主総会の招集通知につきましては、原則法定期日の2日前までに発送してまいります。
電磁的方法による議決権の行使	2022年8月の定時株主総会より導入済みです。
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	2022年8月の定時株主総会より議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2022年8月の定時株主総会より招集通知の一部(参考書類)を英文に翻訳し、提出・開示しています。 ・2025年8月の定時株主総会にかかる招集通知から同時開示としています。
その他	年一回株主総会終了後にビジネスレポートを作成し各株主の方へ配布しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	毎年、年2回程度開催を予定しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	毎年、年2回程度開催しております。 (岡山にて対面開催、東京にて対面とオンラインのハイブリット開催)	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信(四半期開示含む)及び決算短信以外の適時開示資料並びに事業報告書につきましては、当社ウェブサイト(https://www.ej-hds.co.jp)において掲載してまいります。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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」を制定し、当該方針において当社及び当社グループの企業活動において様々なステークホルダーに支えられている事を意識し、活動する事を方針として定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社では、「地球環境にやさしい優れた技術と判断力で、真に豊かな社会づくりに貢献する」を基本方針に、長期ビジョン「E・J-Vision2030」において、4つのESG重要課題(マテリアリティ)を特定し、それぞれについて取り組みを推進しております。 (環境保全活動) サステナビリティ推進委員会を設置し、グループが一体となって、気候変動を含む環境負荷軽減への取り組みを進めております。2023年5月期に定めた「環境基本方針」に基づき行動するとともに、気候変動に対しては、TCFDフレームワークに基づき、2023年10月にSBTiより取得したCO2排出量削減目標の達成を目指して活動を進めております。2025年5月期は、前期に引き続き、CDPから気候変動への取り組みに対して「B」の評価を得ました。今後も環境負荷軽減に向けての取り組みを継続してまいります。 (CSR活動) 連結子会社のエイト日本技術開発において、人と自然環境との豊かな未来を創造する研究者育成を目的とした「財団法人八雲環境科学振興財団」を1998年10月7日に設立し、環境科学に関する調査研究の推進や創造性豊かな研究者の養成を支援する社会貢献活動を行っており、グループ全体としてその活動を支援しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	「コーポレートガバナンス基本方針」に基づき、企業情報を公正かつ適時に開示し経営の透明性を高めることとしています。
その他	長期ビジョン「E・J-Vision2030」において、ESG経営の概念を根底におき、基本方針として環境負荷軽減対応の強化(E:環境) 持続可能でレジリエントな社会づくりへの貢献(S:社会) ダイバーシティ経営の実践(S:社会) 最適な体制構築のためのガバナンスの強化(G:ガバナンス)の4つを掲げ、それぞれにSDGs目標を定め、持続的な成長と企業価値向上に向け積極的・能動的に取り組めます。当社グループ各社もこの基本方針を踏まえ独自の方針を定めて事業に取り組んでおります。 特に人的資本経営においては、人材育成、エンゲージメント、人的資本の流動性、ダイバーシティ、健康・安全、労働慣行、コンプライアンス・倫理7分野において必要項目を精査し評価してまいります。 併せて、サプライチェーンにおける人権の尊重として2022年12月1日付けで「人権方針」を制定するとともに、2023年度より人権デューデリジェンスを実施し、その取り組み状況について、当社ホームページ()にて人権尊重の取り組みと共に公表しています。引き続き人権侵害に係る救済プロセスを適切に進めてまいります。 当社ホームページ https://www.ej-hds.co.jp/sustainability/s/basic.html

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

当社がこれからも、より高い信頼と評価を獲得し、顧客、株主、地域社会、社員等すべてのステークホルダーから支持され続けるため、取締役会において次のとおり業務の適正を確保するための体制の整備に関する事項を決議しております。

1. 当社及びグループ企業(以下、グループ企業等という)の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

グループ企業等の役職員が職務遂行にあたり、法令及び定款を遵守するとともに、E・Jグループ中期経営計画等に掲げる企業理念・経営方針にのっとり、健全な社会規範の下にその職務を遂行するため、グループ企業等の横断的な内部統制の充実と監視体制の整備を図る。

- ・ コンプライアンス・プログラムやその他社内規程、並びに係る法令の役職員への周知徹底を推進する。
- ・ コンプライアンス担当部署を明確にするとともに、役職員がコンプライアンス上の問題を発見した場合、速やかかつ適切に指摘できる内部通報手続制度等の対応体制の整備を図る。
- ・ 適切な業務運営体制を確保すべく、代表取締役直轄の「監査部」が内部監査規程等に基づく内部監査を定期的実施し取締役会および監査役会へ直接報告する。

2. 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報については、漏洩等のないよう万全を期するとともに、必要に応じて執行状況等の確認・検証等が適切かつ迅速に実施できる体制整備を図る。

- ・ 取締役の職務の執行に係る情報は、法令及び社内規程に従い、保存・管理する。
- ・ 取締役及び監査役が、常にこれらの情報を閲覧できる体制を整備する。
- ・ 重要な情報の開示については、法令及び社内規程に従い適正に行う。

3. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

損失の危険の管理に関しては、適切かつ迅速に対応できる体制の整備を図る。

- ・ 代表取締役は、リスクの種類ごとに担当取締役を定め、グループ企業等の適切な管理・情報伝達の体制を整備する。
- ・ 取締役は、損失の危機を予防・回避するため、必要に応じて規程、ガイドライン、マニュアル等の整備をするとともに、グループ企業等への周知・徹底を図る。
- ・ リスクが顕在化し、重大な損害等の発生が予測される場合は、担当取締役を責任者とする迅速かつ確かな情報コントロールと対応体制を整備する。
- ・ 監査部門の内部監査規程に基づく、グループ企業等を含む定期的な内部監査体制を整備し、グループ企業等内における問題点・課題等の把握に努める。

4. 当社の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

取締役の職務の執行が適正かつ効率的に行われる体制の整備を図る。

- ・ 中期経営計画、年度予算制度に基づきグループ予算を策定するとともに、連結ベースでの業績管理を行う。
- ・ 社内規程に基づく職務権限及び意思決定ルールにより、職務の執行を行う。
- ・ グループ企業等の業績状況の収集・提供体制を確保し、取締役並びに取締役会が迅速かつ適切な意思決定並びに業務執行が可能な体制を整備する。

5. 当社、その親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

グループ企業等の役職員が職務遂行にあたり、統一的かつ横断的なコンプライアンスの実践と監視を図るための体制を整備する。

- ・ グループ企業等の各種計画・方針等の実践において意思統一を図るため、情報連絡体制を充実させるとともに、その周知徹底を図る。
- ・ グループ企業等に影響を及ぼす重要な事項については、グループ経営会議等の緊急招集を含め、迅速かつ適切な情報連絡と対応体制の整備を図る。
- ・ グループ企業等の代表者及び取締役が参加する経営会議を定期的に開催し、経営上重要な事項の検討や職務の執行に係る事項等で意思疎通を図り、グループ企業等の連携した迅速かつ適切な意思決定並びに業務執行が可能な体制を整備する。

6. 当社の監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における使用人(以下、当該使用人という)に関する事項及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項並びに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- ・ 当社の監査役は、必要に応じ監査部所属の職員を監査役の職務補助として従事させることができる。
- ・ 当該使用人は、その職務の遂行に関して取締役の指揮・命令を受けないものとする。
- ・ 当該使用人が兼務する場合は、監査役から指示された職務の遂行を優先し従事しなければならない。

7. グループ企業等の取締役及び使用人が当社の監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

- ・ グループ企業等の取締役及び使用人は、当社の監査役に対し、法令、定款その他の社内規程に定められた事項に加え、下記事項を報告する。
- ・ 会社に著しい損害及び重大な影響を及ぼす事項の発生する恐れがある場合、あるいは発生した場合。
- ・ 企業倫理に関する苦情・相談に対する通報の状況。
- ・ グループ経営会議に付議・報告された事項。
- ・ その他監査役会が職務遂行上報告を受ける必要があると判断した事項。
- ・ グループ企業等の取締役及び使用人は、当社の監査役の要請に応じて必要な報告及び情報提供を行う。
- ・ 当社の監査役に上記報告及び情報提供を行ったグループ企業等の者が、当該報告等したことを理由に不利益な取扱いを受けないよう、内部通報規定を遵守するとともに、グループ企業へ遵守の徹底を図る。

8. 当社の監査役の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

- ・ 当社の監査役が職務の遂行について、当社に対し前払い又は償還等の請求をなした場合、当該請求が監査役の職務の遂行に必要なものと認められた場合を除き、速やかにこれに応じるものとする。
- ・ 当社は、毎年、監査役会承認の監査計画に基づき、監査役の職務の遂行に生じる費用等の予算を設ける。

9. その他当社の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

- ・ 取締役会等重要な会議への出席、重要な決裁書類の閲覧、必要に応じての取締役及び使用人の説明を求める体制を整備する。
- ・ 役職員の監査役監査に対する理解を深め、監査役監査の環境整備に努め、円滑な職務の遂行体制を整備する。
- ・ 監査役と代表取締役、監査役と監査部、監査役と会計監査人の定期的な報告会を開催する。
- ・ 監査役と監査部と会計監査人の合同による定期的な情報・意見交換会を開催する。
- ・ グループ企業の監査役及び当社監査役との合同の情報・意見交換会を定期的に開催する。

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

E・Jグループは、市民社会の秩序や安全を脅かす反社会勢力や団体からの不当要求等に対しては毅然とした態度で対処し排除するとともに、それらとの一切の関係を遮断しております。

そのため、「コンプライアンス・プログラム」等を策定・公表し、E・Jグループの反社会的勢力等に対する姿勢を社内外に周知しております。

また、「反社会的勢力排除に関する基準」及び「反社会的勢力対応マニュアル」を策定するとともに、常に警察等関係行政機関や顧問弁護士、地域の企業防衛協議会等との緊密な連携や情報交換を図り、適切かつ迅速に対応できる体制を整備しております。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

【適時開示の概要】

1. 基本的な姿勢

当社は、当社の株主、投資家の皆様に対して、当社グループの経営状況や各種の取組状況などに関する情報を、「公平性」「公正性」「適時性」を重視して情報開示を行うために会社情報のウェブサイト掲載等運用マニュアルを制定するとともに、当該マニュアルに則った開示を行うための体制を整備しております。

2. 適時開示に関する社内体制

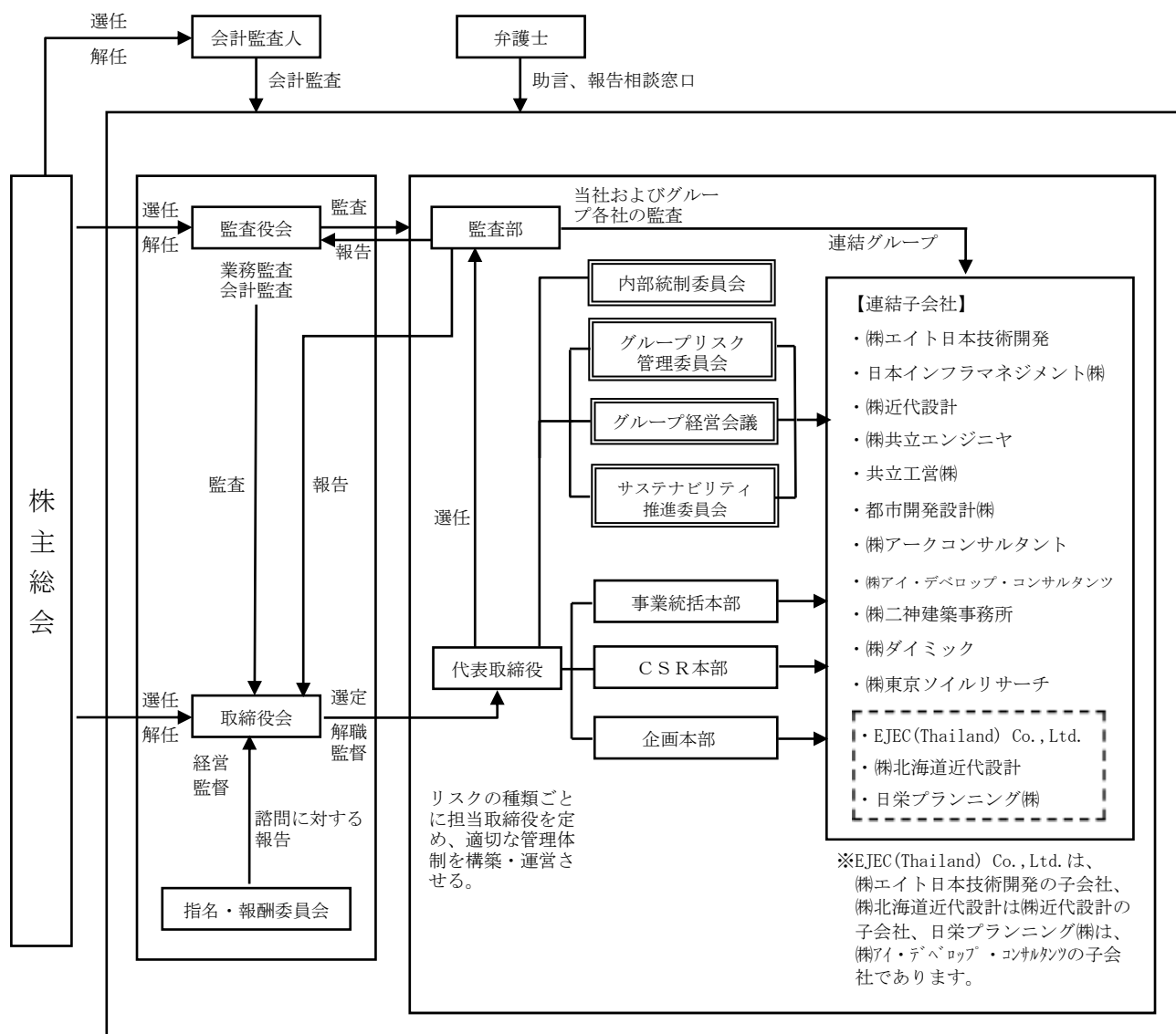
当社は、証券取引所の定める適時開示規則に規定する決定事実または発生事実(以下「内部情報」という)を開示するための部署として事業統括本部を設置しています。

当社各部署において認識された重要情報(開示が必要となる可能性のある情報をいいます。)は速やかに事業統括本部に報告します。同様に子会社において認識された重要情報についても速やかに事業統括本部へ報告しております。

事業統括本部において、開示の要否および内容を判断し、事業統括本部長の承認を得たうえで開示担当者は速やかに開示を行います。

【ガバナンス体制図】

2025年8月現在



【適時開示フロー】

