

コーポレートガバナンス基本方針

日本工営株式会社

序 文

当社は、「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」ことを経営理念としています。当社グループは、建設コンサルタント事業、電力エンジニアリング事業といった公共・公益に関わる事業を展開することにより、社会的な使命を果たすとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。

第1章 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方（コード3-1(ii)）(※)

当社は、当社グループの企業価値を一層高めるため、経営機構における監督機能を強化するとともに、透明性の確保、迅速な業務執行体制の確立を図り、コーポレートガバナンスの充実に努めることを基本的な考え方としています。

(※) 東京証券取引所の定める「コーポレートガバナンス・コード」のうち、開示を要請している各原則との対応関係を示しています（以下同様。）

第2章 株主の権利・平等性の確保

1. 株主の権利の確保

- (1) 議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な環境を整備しています。
- (2) 株主総会の招集通知は、原則として会日の3週間前までに発送するとともに、当社ウェブサイトに掲載して公表しており、議決権行使についての検討期間を十分に確保するよう努めています。
- (3) 多様な株主に配慮して招集通知の英訳、インターネットによる議決権行使などの環境を整えています。

2. 株主の平等性

少数株主および外国人株主を含むすべての株主について、株主としての持分に応じた権利行使に配慮し、平等性を確保しています。

3. 資本政策の基本方針および買収防衛策

- (1) 企業価値を向上させるため、中長期の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、ROE（株主資本利益率）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。
また、配当性向を考慮して、安定的な配当と利益水準の上昇に応じた株主還元の実現に努めています。

- (2) 企業価値向上および株主共同の利益のため、買収防衛策を導入しております。また、「当社株式の大規模買付行為に関する対応方針」の全文を当社ウェブサイトに掲載して公表すること等により、買収防衛策の必要性および合理性を株主に説明しています。

4. 政策保有株式（コード 1-4）

- (1) 当社の事業拡大と持続的な成長のため、中長期的な視点に立ち、事業戦略上の重要性、取引先との事業上の関係などを総合的に勘案し、政策的に必要とする株式については保有しつつ、保有の合理性が失われた銘柄については、適宜売却する方針としています。
- (2) 政策保有株式についてそのリターンとリスク等を踏まえた中長期的な観点から検証を行い、これを反映した政策保有株式の保有目的、合理性について、取締役会において検証しています。
- (3) 政策保有株式の議決権については、会社提案議案には原則として賛成いたしますが、投資先企業において当該企業の発展と株主の利益を重視した経営が行われているか、当該議案が投資先企業の企業価値向上に資するか等を考慮して、議決権を行使しています。

5. 関連当事者間の取引（コード 1-7）

- (1) 関連当事者間の取引については、定期的取引に関する調査確認をするとともに、会社法などの法令に基づき、取締役会において当該取引が当社および株主共同の利益を害するものではないかなど慎重に協議したうえで、決定しています。
- (2) 会社法、金融商品取引法等の適用ある法令および東京証券取引所の規則に従って、関連当事者間の取引を開示しています。

第3章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

1. 行動指針の策定、実践

経営理念のもと、「日本工営グループ行動指針」を定め、当社グループの役員および従業員に周知・徹底しています。そして、お客さま、取引先、従業員等のステークホルダーとの信頼関係を培い、社会的責任と付加価値創造に配慮した経営を行っています。

2. 社会・環境問題への取組み

- (1) 地域特性に応じた優れた技術サービスおよび製品を本業を通じて提供することにより、地域社会の発展に貢献しています。
- (2) 持続可能な社会の実現に資するため、環境に配慮した研究および技術開発を推進し、当社の「環境配慮 10 箇条」に基づき、地球環境に配慮した事業活動を積極的に推進しています。

3. 多様性確保

国籍、性別、年代、雇用形態などにかかわらず、様々な価値観および考え方を有する多様な人材が個性・能力を発揮し、活躍できる就業環境を整備しています。

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

1. 情報開示の充実

- (1) 事業活動の透明性および公正性を確保するために、積極的かつ主体的な情報開示に努めています。
- (2) 会社法、金融商品取引法等の適用ある法令および東京証券取引所の規則に基づき、財務情報を始めとする当社事業に関する情報および株主・投資家にとって有用と判断する情報を迅速かつ適時、適切に開示しています。

第5章 取締役会等の責務

1. 機関設計

法定の監査機能が充実している監査役会設置会社（かつ取締役会、会計監査人設置会社）を選択しています。また、独立社外役員を構成員に含む指名・報酬等諮問委員会を設置し、経営の公正・透明性を高めると共に、執行役員制度により、経営の監視・監督機能と業務の執行機能を分離し、責任の明確化と意思決定の迅速化を図っています。

2. 取締役会

(1) 取締役会の責務

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえて持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、中長期的な戦略を策定のうえ、経営陣に対する監督を行い、収益力・資本効率等の改善を図ることを基本的な責務と認識しています。

(2) 経営陣に対する委任範囲について（コード4-1①）

取締役会の決議事項は、法令および定款に定める事項のほか、「取締役会規則」に基づき定める一定の重要事項（経営計画・事業計画の策定等）としています。その他の業務執行の決定は、社長以下、事業本部長、事業部長、支店長等の主要な職位に対し、担当職務に応じた必要かつ適切な権限（受注権限、経費の支出権限、人事上の権限等）を委任し、「職務権限規程」等の社内規程において定めています。

(3) 取締役会の構成の考え方（コード4-11①）

取締役会は、その責務を実効的に果たすため、各人が人格・見識・経験・知識・能力を備え、幅広い視野で総合的判断ができることを基本として、当社の事業環境に鑑みて適切な全体的バランスに配慮のうえ、最善と判断されるメンバーにより構成しています。

(4) 取締役の指名・選解任および監査役の指名・選任の方針・手続（コード3-1(iv)）

再任の是非を含む取締役の人事案（株主総会議案、役位・選任に係る取締役会議案）は、公正・透明性を高める観点から、指名・報酬等諮問委員会における審議を経て、経営会議における協議のうえ取締役会において決定しています。監査役の人事案（株主総会議案）については、あらかじめ監査役会の同意を得たうえで、経営会議における協議を経て取締役会において決定しています。

(5) 取締役の報酬体系（報酬決定の方針と手続）（コード3-1(iii)）

取締役の報酬は、株主総会において報酬枠を定め、個別の報酬額は、取締役会により定める以下の方針と手続に従って決定しています。

社外取締役以外の取締役の報酬は、固定報酬（月額報酬）、業績連動報酬（賞与）および譲渡制限付株式報酬により構成しています。固定報酬（月額報酬）は、役位ごとにあらかじめ定められた基準に従い、業績連動報酬（賞与）は、毎期の連結当期純利益に応じて標準額を決定し、取締役各人の業績達成度、会社貢献度等について社長が評価のうえ、指名・報酬等諮問委員会における審議を経て、報酬枠の範囲内で具体的な金額を決定しています。また、譲渡制限付株式報酬は、役位ごとにあらかじめ定められた基準に従い取締役各人に対し支給する金銭報酬債権を現物出資させる方法により、譲渡制限付株式を割当てております。

社外取締役の報酬は、固定報酬（月額報酬）としており、役員持株会制度により、その一部を当社株式取得に充てています。

これらの報酬体系については、指名・報酬等諮問委員会において必要に応じて見直す仕組みとしています。

(6) 内部統制

取締役会は、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を策定の上、内部統制に関する組織体制を整備し、運用しています。

(7) 取締役会の運営

取締役会においては、事務局担当部署のサポートのもと、自由闊達で建設的な議論・意見交換を行っています。

(8) 取締役会の実効性評価について（コード4-11③）

取締役会は、年1回、各取締役による自己評価等を参考にしつつ、取締役会全体の実効性に関する分析・評価を行い、その概要を開示することにより、その機能の向上を図っています。

3. 監査役会

監査役会は、すべての監査役により組織し、監査方針、監査計画、監査の方法、監査業務の分担等その他監査役が職務を遂行するうえで必要と認めた事項の決定を行うこと、各監査役から職務の遂行状況の報告を受けること等により、実効的な監査の実現を図っています。

4. 任意的な会議体

(1) 指名・報酬等諮問委員会

経営の公正・透明性を高めるため、独立社外役員を構成員に含む指名・報酬等諮問委員会を設置し、取締役の人事、報酬等について審議のうえ取締役会に答申しています。

(2) 経営会議

経営効率を高めるため、代表取締役等から構成される経営会議により、業務執行に関する基本方針や重要事項等を協議し、機動的な対応を行っています。

(3) 執行役員会

経営の監視・監督機能と業務の執行機能を分離し、監視・監督機能を強化するとともに、責任の明確化と意思決定の迅速化を図るため、執行役員制を導入しています。

執行役員会は、社長および執行役員により構成し、年度事業計画および中期経営計画にかかる具体策の実行状況などにつき、定期的にモニタリングを実施しています。

- (4) 総合リスクマネジメント会議
リスク管理の推進全般を統轄する組織として総合リスクマネジメント会議を設置し、社外監査役を含む役員等により構成しています。

5. 取締役および監査役

- (1) 取締役は、株主に対する受託者責任を認識し、取締役会の構成員として、各々が果たすべき職務を全うし、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを責務としています。
- (2) 独立社外取締役には、①中長期的観点からの経営への助言 ②経営陣幹部の選解任を含む経営の監督 ③会社と取締役との利益相反の監督 ④少数株主を始めとするステークホルダーの意見反映 といった役割を期待し、その活用を図っています。
- (3) 監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務執行を監査することにより、当社グループの健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立する責務を負っています。
- (4) 独立性判断基準（コード4-9）
当社は、東京証券取引所が定める独立性基準を満たすことを前提とし、企業経営に関する豊富な知識・経験を有し、客観的な視点や幅広い視野から当社の経営を監視できる者を独立社外役員としています。
- (5) 当社は、役員に対する支援体制を整備し、役員にとって有用な情報および役員が要請する情報を速やかに提供することに努めています。重要案件については、必要に応じて、会社の費用負担により外部専門家による助言を得ています。
- (6) 役員のトレーニング方針（コード4-14②）
役員の責務を適切に果たすため、企業価値・ガバナンス等に関する必要な知識の習得や能力の向上を図ることをトレーニングの基本方針としています。
ア 役員就任後、取締役・監査役に期待される役割（法的責任を含む）、コンプライアンス等に関する研修を実施しています。また、社外役員には、当社の歴史、経営理念、事業概要、経営状況、ガバナンス体制等に関して説明しています。
イ 役員全員を対象として、定期的に外部講師を招き、時事に即したテーマについてセミナーを実施しています。また、外部セミナーの受講など専門知識を習得する機会を継続的に提供しています。

第6章 株主との対話

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、株主との間の建設的な対話の方針を次のとおりとしています。（コード5-1、5-1②）

- (1) 株主との対話は、コーポレート本部長をIR担当役員とし、その統括のもと、コーポレート本部が中心となり、建設的で有意義な対話の実現に取り組んでいます。
- (2) IR担当部署であるコーポレートコミュニケーション室は、経営企画、経理、法務、

総務担当部署との連携体制を構築し、株主との対話を適切に行っています。

- (3) 株主との対話の充実のため、経営陣による決算説明会や個別面談のほか、定期的に株主向け広報誌を送付しています。また、情報を広く平等に発信するため、当社ウェブサイトを通じて各種情報を提供しています。
- (4) 株主との対話において把握された株主の意見は、とりまとめて、経営陣に報告を行い、資本市場からの評価を把握する場を設けています。また、当社の株主構造を定期的に把握しています。
- (5) 重要情報は、「内部情報（インサイダー情報）管理規程」に基づき、管理を徹底しています。

第7章 制定・改廃

本方針は、取締役会の決議により制定・改廃します。ただし、組織・役職名変更などに伴う形式的変更は、コーポレート本部長の決定により行います。

制定 2016. 2. 12

改正 2016. 7. 1

改正 2017. 10. 12

改正 2018. 12. 11