2025 年 6 月 26 日
西松建設株式会社

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、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレートガバナンスを充実させ、当社とステークホルダーとの間に長期的に安定した良好な関係を維持することを基本方針としております。

この方針のもと、取締役会の意思決定の迅速化及び監督機能の強化、並びに業務執行体制の強化につながる仕組みを構築しております。

また、「社是」「企業理念」「行動規範」を定め、役職員がこれらを実践するとともに、「サステナビリティスローガン（基本方針）」に基づきサステナビリティ経営の課題に取り組み、ステークホルダーの皆様との Win-Win の関係を構築し、社会に貢献します。

以上のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を踏まえ、当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則に対する取組み方針を以下のとおり定めるものとします。

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、株主の権利が実質的に確保されるよう、法令に基づく適切な対応を行うとともに、その環境の整備に努めます。

株主総会において相当数の反対票が投じられた議案については、その原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討します。

株主総会決議事項の一部を取締役会に委任することが経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましいと考えられる場合には、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を整え、適切に対応します。

少数株主にも認められている特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利など）についても、十分配慮します。

【１－２　株主総会における権利行使】

当社は、株主総会における株主の適切な判断に資する情報を的確に提供します。

株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知の早期発送、TDnet・当社ウェブサイトへの早期開示を行うほか、株主総会開催日など株主総会関連日程の適切な設定を検討します。

当社の株主における機関投資家の比率を踏まえ、議決権電子行使プラットフォームへの参加など議決権行使環境の整備を図っています。

当社の株主における海外投資家の比率を踏まえ、招集通知の英文化に対応しています。

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家（実質株主）が自ら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、今後の株主総会実務の動向を注視し、実質株主の総会出席方法について検討します。

【１－３　資本政策の基本的な方針】

「中期経営計画 2025」において、事業活動により獲得した資金に加え、有利子負債を活用し、成長投資に向けることとしています。財務健全性の観点から、自己資本比率 30%程度、D/E レシオ 1.5 倍程度を堅持します。また、2024 年度及び 2025 年度は、自己資本配当率(DOE)5%程度の安定配当を実施します。以上の財務計画により、2025 年度に ROE10%を目指すこととしています。

【１－４　政策保有株式】

当社は、事業運営上必要とされる銘柄のみ政策保有株式として保有するものとし、それ以外の銘柄については特段の事情がない限り縮減する方針としています。

個別の政策保有株式の保有の適否については、経営会議において毎年度、発行会社との取引の有無、工事情報等の入手状況、その他特段の事情の有無を精査・検証したうえで、取締役会に報告します。取締役会は当該報告を受けて、保有の適否を個別に検証・判断し、検証の内容を開示します。

当社の政策保有株式に係る議決権行使基準は以下のとおりです。

（１）原則として、全ての議案に対して議決権を行使します。

（２）政策保有先の中長期的な企業価値向上の観点から、当該企業の経営状況も勘案し、議案ごとの賛否を判断します。特に、合併等の企業再編、業績不振企業による役員退職慰労金の贈呈、第三者割当増資、買収防衛策の導入等に係る議案については、より一層慎重な検討・判断を行います。

当社は、当社の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、これを承諾します。

当社は、政策保有株主との間で取引を行う場合であっても、経済合理性を最優先に考えて取引を行います。

【１－５　いわゆる買収防衛策】

当社は現在、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、株主に説明します。

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開示します。

【１－６　株主の利益を害する可能性のある資本政策】

現在、支配権の変動や大規模な希薄化をもたらす資本政策を実施する予定はありませんが、今後実施することとなった場合には、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、役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合に、当該取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、取締役会の承認を要する旨取締役会規則に定めるとともに、監査等委員会監査等基準において利益相反取引等の監査及び承認について定めています。取締役会はこれらの手続きを踏まえた監視を行います。

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経営理念の策定】

当社は、中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念として、「社是」及び「企業理念」を策定しています。

社是･企業理念　https://www.nishimatsu.co.jp/company/philosophy.html

【２－２　会社の行動準則の策定・実践】

当社は、上記の「社是」及び「企業理念」に基づき、行動準則として「行動規範」や「サステナビリティスローガン（基本方針)」を定め、これらを実践します。

また、これらの行動準則が全従業員に広く実践されているかどうか確認するため、毎年、定期的にレビューを実施しています。

行動規範　https://www.nishimatsu.co.jp/company/philosophy.html

サステナビリティスローガン（基本方針）　https://www.nishimatsu.co.jp/esg/policy.html

【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、適切な対応を行います。

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮、サプライチェーンとの将来にわたる協働体制の構築など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識しており、「西松-Vision2030」及び「中期経営計画 2025」においてもサステナビリティを重点戦略として位置づけ、これらの課題に積極的・能動的に取り組みます。

統合報告書　https://www.nishimatsu.co.jp/esg/report/

気候関連情報

https://www.nishimatsu.co.jp/esg/environment/carbon_neutral/tcfd_archive.html

【２－４　女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

（１）多様性の確保についての考え方、人財育成と社内環境整備について

当社はこれまで、企業理念、ビジョンを実現するため、「ダイバーシティ＆インクル

ージョン」を人財戦略の柱の１つと位置づけ、多様な価値観や知識、経験をもつ人財の採用、リーダー層への登用を積極的に行い、あわせて能力を最大限発揮できる環境づくりに取り組んできました。

今後、「西松-Vision2030」「中期経営計画 2025」の実現に向けて、価値共創活動を推進するため、引き続き多様な人財の採用、育成、登用に努めていくとともに、柔軟な働き方が可能な制度をさらに活用できる風土を醸成するなど、社員一人ひとりの価値観や能力、働き方などの違いを企業価値の向上に資する強みに変えるための施策の実行に取り組んでいきます。

（２）多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標について

女性の管理職への登用については、建設会社である当社のこれまでの経緯や現状を説明したうえで、数値目標を開示します。中途採用者・外国人の管理職への登用については、現在、数値目標を設定していないため、現状のみ説明するものとし、今後、事業分野や海外展開などの様々な要素を検討したうえで、数値目標の設定に向けて検討を進めます。

【２－５　内部通報】

当社は、従業員等が不利益を被る危険を懸念することなく、違法又は不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、以下のとおり、内部通報に係る体制を整備しています。

（１）当社グループ役職員及びその家族のための通報窓口（社内窓口・社外窓口）を設置しています。社外の通報窓口は外部の専門会社に委託し匿名性を確保しています。

（２）協力会社のための通報窓口を当社ウェブサイトに開設しています。

（３）通報した者が不利益を被ることのないよう、社内規程を整備し、通報制度の実効性を確保しています。

（４）内部通報により把握されたコンプライアンス上の諸問題については、社外出身者を委員長とするコンプライアンス委員会が対応しています。

（５）取締役会は、コンプライアンス委員会より報告を受け、内部通報制度の運用状況を監督しています。

【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、企業年金のアセットオーナーとして期待される機能を発揮するべく、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するとともに、年金業務幹事金融機関やコンサルティング会社が開催する各種セミナーに当該職員を出席させることで資質の向上を図っています。また、運用面においては、退職給付制度運営委員会において運用状況を定期的にモニタリングする等の取り組みを実施しています。

当社は、企業年金の受益者と当社との間に生じ得る利益相反についても適切に管理しています。

３．適切な情報開示と透明性の確保

【３－１　情報開示の充実】

（１）主体的な情報発信

当社は、法令及び東京証券取引所の規則に従い、適時適切な情報開示を行います。また、法令等に基づく開示以外の情報提供についても、以下のとおり主体的に取り組んでいます。

①経営理念等や経営戦略、経営計画

「社是」、「企業理念」、「行動規範」、「サステナビリティスローガン（基本方針）」、「西松-Vision2030」、「中期経営計画 2025」などを当社ウェブサイトに掲載しています。

当社ウェブサイト（日本語版）　https://www.nishimatsu.co.jp/
当社ウェブサイト（英語版）　https://www.nishimatsu.co.jp/eng/

②経営陣・取締役の報酬決定に関する方針・手続き

（取締役（監査等委員である者を除く。）及び執行役員の報酬）

業務執行取締役及び執行役員の報酬は基本報酬及び業績連動報酬で構成します。また、非業務執行取締役（監査等委員である者を除く。）の報酬は基本報酬のみとします。

基本報酬は、役位に基づき決定する固定報酬（月額報酬）とし、従業員の給与水準及び世間相場等を勘案して算定します。

業績連動報酬は、業績目標の達成度合いに応じて決定する変動報酬とし、ベースとなる業績連動報酬を役位別に設定し、これに業績連動係数を乗じて支給額を算定します。支給額算定のため企業価値向上に資する評価指標を役位・職名別に設定するものとし、目標達成度を年度毎に評価します。

業績連動報酬は、短期インセンティブとしての金銭報酬と長期インセンティブとしての株式報酬に分けて支給します。金銭報酬は毎年 7 月に賞与として支給するものとし、株式報酬は株式給付信託による換算ポイントを毎年 6 月に付与し、役員退任時に累積ポイント分の株式を支給します。

基本報酬と業績連動報酬の割合は、当社の経営戦略、事業環境、職責及び目標達成の難易度等を踏まえ、同業他社の動向を参考に適切に設定します。なお、2025 年度より基本報酬を減額し、業績連動報酬を増額しており、概ね 7：3 としております。また、業績連動報酬のうち、金銭報酬と株式報酬の割合は概ね 2：1 とします。

以上の方針に基づいて社長が作成した原案を指名・報酬委員会に諮問し、その答申を受けて取締役会において決定します（基本報酬は毎年 3 月、業績連動報酬は毎年 6 月に決定）。

（監査等委員である取締役の報酬）

監査等委員である取締役の報酬は基本報酬のみとし、業務執行取締役の報酬及び世間

相場等を勘案して、監査等委員である取締役全員の協議により決定します。

③経営陣の選解任と取締役候補者の指名に関する方針・手続き

取締役候補者及び執行役員は、知識、経験が豊富で能力が高く、人格の優れた、高い倫理観を有する者より選任します。

業務執行取締役候補者は、当社事業の知識・経験が豊富な者や財務会計等の知識に優れた者より選任します。

監査等委員である取締役候補者は、専門性や経歴を重視し、適切に監査･監督できると判断される者を選任します。

社外取締役候補者は、独立性を重視して選任するほか、専門的知識を有する者、企業経営の経験を有する者などを選任するよう務めます。また、取締役会の多様性を考慮します。

業務執行取締役及び執行役員には定年制を設けるほか、監査等委員である取締役、社外取締役及び執行役員には在任期間の上限を設けています。

これらの方針に基づいて社長が作成した候補者の原案を指名・報酬委員会に諮問し、その答申を受けて取締役会において決定します。

また、社長を含む執行役員の解任は、執行役員規則に定める解任基準及び手続きに基づき、指名・報酬委員会の審議を経たうえで取締役会において決定します。

④取締役候補者の選解任・指名についての説明

個々の取締役候補者の選解任・指名理由を株主総会招集通知に記載します。

（２）情報開示の充実

情報の開示に当たり､利用者にとって付加価値の高い記載となるように努めるとともに、必要とされる情報について、英語での開示・提供を行います。

経営戦略の開示に当たって､サステナビリティについての取組みを適切に開示します。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ情報を開示します。

気候変動に係るリスク及び収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響について､必要なデータの収集と分析を行い､国際的に確立された開示の枠組みである TCFD 又はそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めます。

【３－２　外部会計監査人】

監査等委員会は、外部会計監査人候補を適切に選定し、外部会計監査人を適切に評価するための基準を策定しています。また、外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについて確認を行います。

取締役会及び監査等委員会は､外部会計監査人の監査計画に基づいて監査人数や監査予定時間などを検証し、適正であるか否かについて確認します。また、会計期間中においても監査環境の変化を随時把握し、適正に監査時間が確保されているか否かについて確認します。

取締役は、外部会計監査人が実施する経営者ディスカッションに参加し、会社のリスク、

内部統制の評価、重点監査事項などについて意見交換をしています。

監査等委員会及び内部監査部門である監査室は、外部会計監査人との間で相互の監査計画に対する意見交換を行うとともに、定期的に監査報告などを実施し、外部会計監査人との連携を図っています。

取締役会及び監査等委員会は、外部会計監査人の適切な監査環境の確保に努め、外部会計監査人が不正を発見し対応を求めた場合には、適切に対応します。

４．取締役会等の責務

【４－１　取締役会の役割・責務（１）（企業戦略等の方向付け）】

（１）中長期の経営戦略、中期経営計画の策定

取締役会において中長期の経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行い、中長期の経営課題に対する戦略的な方向付けを行います。

中期経営計画に基づき、各部門の業務執行取締役及び執行役員が中心となって計画を実行します。その進捗状況は執行部門長会議においてモニタリングを行い、取締役会に報告します。取締役会は必要に応じて業務執行取締役及び執行役員に計画修正を求めます。

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

取締役会は、経営の基本方針その他経営上の重要事項や法令・定款に定められた事項のほか、取締役会規則で定める事項を審議・決定します。取締役会決議事項以外の決定権限については、経営会議規程等を定め、経営会議等において業務執行取締役等に委任します。

（３）最高経営責任者等の後継者計画

取締役会は、次期社長候補者に求められる資質や能力を社長候補者の要件として明文化し、取締役会議長が指名・報酬委員会に諮問してその答申を受けるものとします。社長候補者の要件は適宜見直しを行います。

取締役会は、社長候補者の要件に基づき、役職員の中から次期社長候補者を複数人選定し、取締役会議長が指名・報酬委員会に諮問してその答申を受けるものとします。

取締役会は、選定した次期社長候補者に対する教育・育成計画を策定するものとします。

【４－２　取締役会の役割・責務（２）（リスクテイクを支える環境の整備）】

（１）経営陣の意思決定の支援

取締役会は、業務執行取締役や執行役員などの経営陣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、その理由や背景事情についての情報を収集・分析

し、合理的な意思決定を行います。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、当該提案を実行する体制を構築します。

（２）経営陣の報酬

当社は、客観性・透明性ある手続きに従い報酬制度を設計するとともに、具体的な報酬額については、指名・報酬委員会の審議を経たうえで取締役会において決定しています。

当社は、業務執行取締役及び執行役員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、業績連動報酬制度を導入しています。業績連動報酬は、業績目標の達成度合いに応じて決定する変動報酬とし、ベースとなる業績連動報酬を役位別に設定し、これに業績連動係数を乗じて支給額を算定します。支給額算定のため企業価値向上に資する評価指標を役位・職名別に設定するものとし、目標達成度を年度毎に評価します。

業績連動報酬は、短期インセンティブとしての金銭報酬と長期インセンティブとしての株式報酬に分けて支給します。金銭報酬は毎年７月に賞与として支給するものとし、株式報酬は株式給付信託による換算ポイントを毎年６月に付与し、役員退任時に累積ポイント分の株式を支給します。

（３）サステナビリティを巡る取組み

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、サステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定するとともに、当該方針に基づく経営資源の配分や事業ポートフォリオ戦略の実行について、実効的に監督を行います。

【４－３　取締役会の役割・責務（３）（経営陣に対する実効性の高い監督）】

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、中期経営計画の進捗状況や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。

取締役会は、IR 担当取締役を指名し、情報取扱責任者による適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督します。また、内部統制や全社的リスク管理体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督します。

取締役会は、役員や主要株主等の関連当事者と会社との間の利益相反を適切に管理します。この手続きについては、取締役会規則等に定めています。

取締役会は、社長を含む執行役員の選解任について、客観性・適時性・透明性のある手続きを確立し、執行役員規則において明文化しています。

【４－４　監査等委員会の役割・責務】

当社の監査等委員会は、監査等委員である取締役５名（うち社外取締役４名）で構成しています。また、社内出身者を常勤の監査等委員とし、監査体制・情報収集体制の強化を図っています。

監査等委員である取締役は、法令に基づく権限や責務を認識し、株主に対する受託者責任

を踏まえ、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す。また、能動的・積極的にこれらの権限を行使するとともに、業務執行取締役に対して適切に経営上・監査上の意見を述べるものとします。

監査等委員である社外取締役は、常勤の監査等委員より監査状況等について適宜報告を受けるほか、監査等委員会事務局の専任スタッフと連携して情報収集を行うものとします。

【４－５　取締役の受託者責任】

取締役は、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、非業務執行取締役を 5 名（うち社外取締役 4 名）選任しています。また、社外取締役は全員、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会の委員を務めるものとしています。

指名及び報酬に関して非業務執行取締役が関与することにより、適切な経営体制の構築、報酬決定に係る客観性及び透明性の確保を図り、これをもって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しています。

【４－７　独立社外取締役の役割・責務】

当社は、独立社外取締役が果たすべき役割・責務を以下のとおり定め、独立社外取締役の有効活用を図っています。

（１）経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、適切な助言を行うこと
（２）経営陣の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
（３）会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
（４）経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること

【４－８　独立社外取締役の有効な活用】

当社は、独立性判断基準に則り、一般株主と利益相反を生じるおそれがなく、当社からの独立性を有すると判断される者を 3 分の 1 以上、独立社外取締役として選任します。

社外取締役と経営陣との連絡・調整等は、監査等委員会事務局及び秘書部が対応しています。

【４－９　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、社外取締役候補者の独立性を担保するため、独立性判断基準を策定・開示しています。また、独立性判断基準に加え、取締役会における率直かつ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。

独立性判断基準　https://www.nishimatsu.co.jp/company/business.html

【４－10　任意の仕組みの活用】

当社は、適切な経営体制の構築と経営の透明性を確保することを目的として、独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名・報酬委員会（取締役会の任意の諮問機関）を設置し、同委員会の適切な関与・助言を得るものとしています。

指名・報酬委員会は、取締役会議長からの諮問を受けて、取締役候補者の指名、代表取締役の選定及び解職、社長の選解任、執行役員の昇降格及び解任、取締役の個人別報酬、執行役員の個人別報酬等に関する答申を行います。

指名・報酬委員会は、独立性を確保するため、社外取締役 4 名と業務執行取締役 2 名の計 6 名により構成し、社外取締役が委員長を務めるものとしています。

【４－11　取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件】

（１）取締役会・監査等委員会

①取締役会

当社は、取締役の少人数化と執行役員制度の導入により、取締役会の経営に関する意思決定の迅速化及び業務執行体制の強化を図ります。また、取締役会における社外取締役の比率を高めることにより、監督機能の強化を図ります。

取締役会は、社長、コーポレート部門担当、管理統括室長及び経営戦略室長を務める業務執行取締役 4 名、並びに監査等委員である取締役 5 名（うち社外取締役 4 名）の合計 9 名で構成しています。

取締役候補者は、知識、経験が豊富で能力が高く、人格の優れた、高い倫理観を有する者より選任します。

業務執行取締役候補者は、当社事業の知識・経験が豊富な者や財務会計等の知識に優れた者より選任します。

監査等委員である取締役候補者は、専門性や経歴を重視し、適切に監査･監督できると判断される者を選任します。

社外取締役候補者は、独立性を重視して選任するほか、専門的知識を有する者、企業経営の経験を有する者などを選任するよう務めます。また、取締役会の多様性を考慮します。

取締役会の硬直化の防止を図るため、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）には定年制を設けています。

取締役候補者の指名については、適切な経営体制の構築に資するため、取締役会議長が指名・報酬委員会に諮問し、その答申を受けて取締役会で決定します。また、各取締役候補者の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆる「スキルマトリックス」を開示します。

②監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である取締役 5 名（うち社外取締役 4 名）で構成しています。

監査等委員である社外取締役候補者は、独立性を重視して選任するほか、専門的知識を有する者、企業経営の経験を有する者及び財務・会計に関する適切な知見を有する者

を選任するよう努めます。

監査等委員会に事務局を設置し、監査等委員以外の取締役の指揮命令系統に属さない専任のスタッフを配置しています。また、監査等委員会事務局と各部署との間で協力体制を構築し、監査に必要な調査や情報収集等を行うなど、監査等委員の指示の実効性を確保します。

（２）取締役の兼任状況

取締役が他の上場会社の役員を兼任する場合、兼任先の規模等によりその兼任先での役割・責務が異なるため、兼任数の上限は設定していません。但し、当社の取締役としてその役割・責務を適切に果たすことができるように兼任状況を十分に調査のうえ候補者を選定します。

取締役の兼任状況については、有価証券報告書及び事業報告において開示しています。

（３）取締役会全体の実効性についての分析・評価

当社の持続的成長と企業価値向上のために取締役会が適切な役割を果たしているかどうかを確認するため、取締役会の実効性についての分析・評価を毎年１回実施し、取締役会の機能強化及び改善に努めます。

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報告書において開示しています。

【４－12　取締役会における審議の活性化】

当社の取締役会は、審議の活性化、すなわち、自由闊達で建設的な議論・意見交換を行うために、少人数で構成しています。また、社外取締役が率直に意見を述べやすい環境となるように配慮します。

取締役会決議事項のうち、主に持続的成長のための重要な事項については、経営会議で事前審議を行い、論点を整理したうえで取締役会に議案を上程します。

取締役会の資料は、原則として取締役会の５営業日前までに配付し、取締役会資料以外の情報についても、取締役が随時入手できるよう適切に対応します。

年間の取締役会スケジュールを事前に決定し、取締役に周知しています。

取締役会は、原則毎月１回開催するほか、本決算の開示日、株主総会招集の決定時及び株主総会後に開催するものとします。また、必要に応じて臨時取締役会を開催するなど、必要な審議時間を確保します。

【４－13　情報入手と支援体制】

取締役は、その役割・責務を果たすため、能動的に情報の入手に努めるほか、自らが保有する情報の共有化に努めます。

当社は、全ての取締役が稟議書や財務会計データ等の重要な書類をいつでも閲覧できるシステムを構築しています。また、監査等委員である社外取締役に対して十分な情報が提供されるよう、常勤の監査等委員や監査等委員会事務局の専任スタッフが適宜報告・支援する体制を構築しています。

内部監査部門である監査室は、取締役会及び監査等委員会に対して直接報告を行う仕組みを構築しています。当該報告の他、取締役と監査室は、財務報告に係る内部統制のモニタリングや事業のリスク管理を行うリスク・機会マネジメント委員会等を通じて連携を図っています。また、監査等委員と監査室は、相互の監査計画に対する意見交換や定期的な監査報告を通じて連携を図っています。

取締役がその責務を果たすために外部専門家の活用が必要と判断した場合には、所定の手続きを経て、その費用を会社が負担します。

【４－14　取締役のトレーニング】

当社は、新任取締役をはじめとする全ての取締役に対して、外部講師による集合研修やＥラーニングの実施、外部セミナー開催情報の提供等により、取締役として必要な知識の習得を支援します。

取締役は、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。

業務執行取締役は、新任の社外取締役に対して、会社の事業内容や組織、財務状況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】

（１）株主との建設的な対話に関する方針及びその体制

当社は、株主との建設的な対話を通じて、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。

株主との建設的な対話を促進するため、IR 担当の取締役を指名するとともに、IR 担当取締役を中心に経営企画・総務・経理部門など関係部署間で相互の連携を図っています。

機関投資家から面談の申入れがあった場合、総務部が窓口となり対応しています。面談目的や面談内容の重要性、面談希望者の属性等を考慮のうえ、必要と判断した場合には、IR 担当取締役が対応しています。

機関投資家・アナリスト向けに年 2 回決算説明会を開催するほか、中期経営計画の策定時など必要に応じて説明会を開催しています。これらの説明会では、社長及び IR 担当取締役が説明を行います。

株主との対話の中で得られた意見は、IR 担当取締役が適宜、取締役会に報告しています。取締役会は必要に応じて検討のうえ、会社の持続的な成長及び中長期的な企業価値向上を図ります。

インサイダー情報の管理については、インサイダー取引管理規程を厳格に運用し、IR 担当取締役は情報取扱責任者とともに情報漏洩の防止に努めています。

フェア・ディスクロージャーの観点から、すべての株主に対し適時・適切かつ公平に情報を開示します。また、決算情報の漏洩を防止し、情報開示の公平性を確保するため、

本決算及び各四半期決算期日の翌日から決算発表日までを沈黙期間とし、この期間は決算に関する問い合わせに対して回答・コメントを差し控えることとしています。

（２）株主構造の把握

当社は、株主名簿に基づき株主構造の把握に努めるほか、外部調査機関を活用して実質株主の把握に努めています。

【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うえで、「西松-Vision2030」及び「中期経営計画 2025」において、当社の目指すべき企業像、経営目標などを定めるとともに、事業ポートフォリオに関する基本方針や事業ポートフォリオの見直しの状況、各事業部門の戦略、目標値等を定め、これを公表します。

西松-Vision2030　https://www.nishimatsu.co.jp/ir/library/plan.html
中期経営計画 2025　https://www.nishimatsu.co.jp/ir/library/plan.html

以　上