

「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、持続的な企業価値の増大に向けて全てのステークホルダーと良好な関係を保ち、経営の透明性・効率性の向上に努めております。その実現のため、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制を分離し、迅速かつ効率的な経営・執行体制の確立を図り、社外取締役の参加による透明性の高い経営に取り組んでおります。

当社における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状況や取組み方針は、以下のとおりとなります。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

comply

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、金融商品取引法等の関連法令および東京証券取引所の定める上場規則を遵守し、すべてのステークホルダーに対して正確な情報を迅速かつ公平に開示しております。また、少数株主や外国人株主を含むすべての株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に向けて、株主対応の継続的な改善を実施し、誠実に対応しております。

comply

【原則1-1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における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、適切な対応を行うべきである。

当社は、株主総会における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、迅速かつ的確な情報開示ならびに円滑な議決権行使のための環境整備に努めております。

comply

【補充原則1-1①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

当社は、株主総会における株主の意思を経営や株主との対話に反映させるため、議決権行使結果を取締役会で確認し、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析および対応方法の検討を行っております。

comply

【補充原則 1－1②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役会に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会において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が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、取締役会への委任を行うことが株主への責務を果たす妨げにならない事を重視しております。なお、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から、剰余金の配当、中間配当および自己株式の取得を取締役会に委任しております。

comply

【補充原則 1－1③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げるような配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、会社法において認められている少数株主権について、「株式取扱規則」により権利行使の手続きおよび株主確認方法等を定めており、少数株主の権利行使の確保に十分配慮しております。

comply

【原則 1－2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識しており、より多くの株主が株主総会に出席できるよう開催日および開催場所の設定に努めております。また、株主質問の時間も十分に確保しております。さらに、株主総会当日に出席できない株主については、書面（郵送）またはインターネットにより議決権を行使できる環境を整えております。

comply

【補充原則 1－2①】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

当社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報を、当社および東京証券取引所のウェブサイトにも適時開示しております。

【補充原則 1－2②】

上場会社は、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、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は、株主総会の 2 週間前までに招集通知を発送しております。今後株主が総会議案の検討に必要な時間を十分に確保することができるよう 3 週間前までに招集通知を発送するように努めてまいります。なお、TDnet や自社のウェブサイトによる電子的公表につきましては、招集通知の発送に先立ち公表しており、より早期の開示に向けて取り組んでまいります。

comply

【補充原則 1－2③】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は、多くの株主が出席しやすいよう株主総会開催日を土曜日に設定しております。

【補充原則 1－2④】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、現状の株主構成を鑑みて議決権電子行使プラットフォームの利用および招集通知の英訳を行っておりませんが、今後の株主動向を踏まえて検討してまいります。

comply

【補充原則 1－2⑤】

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等から株主総会への出席希望を受け、名義人である信託銀行等から株主であることを確認した場合は、株主総会への出席を認めることとし

ております。また、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家が株主総会において信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、当社は信託銀行等と協議しつつ検討を行っております。

comply

【原則 1－3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のために、財務の健全性を維持しながら資本の効率性を高めていくことを基本方針としております。また、株主への配当については経営方針の重要課題の1つと考え、株式を長期的かつ安定して保有していただくために安定した配当を継続的に行うことを基本方針としております。併せて企業体質の強化ならびに将来の戦略的投資に備えるために内部留保金を継続して確保してまいります。

comply

【原則 1－4. 政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、保有の意義・合理性が認められる場合を除き、原則として上場株式を政策保有株式として保有しません。政策保有株式を取得する場合および保有した場合には、保有の意義・合理性について発行会社との企業連携や事業シナジーが見込めるか、また、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを毎年個別銘柄ごとに検証したうえで判断することとしております。なお、2025年3月末現在、政策保有の上場株式はありません。

comply

【補充原則 1－4①】

上場会社は、自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、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当社は、政策保有株主から株式の売却等の意向が示された場合でも、売却等を妨げることはありません。

comply

【補充原則 1－4②】

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、すべての取引において経済合理性を十分に検証しており、政策保有株主との間で会社や株主共同の利益を害するような取引は行いません。

comply

【原則 1－5. いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、持続的な成長を継続させ企業価値を向上させることを最重要課題としており、現段階において買収防衛策の導入の予定はありません。

comply

【補充原則 1－5①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社は、当社株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方を速やかに株主へ開示いたします。その際は株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを妨げることはありません。

comply

【原則 1－6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を行う際は、取締役会においてその必要性・合理性を十分検討し、その検討過程や実施の目的等の情報を速やかに開示するとともに、株主への十分な説明に努めてまいります。

【原則 1－7. 関連当事者間の取引】

上場会社はその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当社は、関連当事者間取引を行う場合には取締役会規程に基づき取締役会による審議・承認が必要であり、監査委員会は関連当事者との取引について随時モニタリングを実施しております。なお、関連当事者間取引を行う場合は第三者との取引条件と同様であり、会社や株主共同の利益を害するような取引は行いません。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則 2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、当社に関わる様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しております。また、花を通じ「暮らしにうるおいを提供し豊かな社会文化を創造する」ためには、法律を遵守し、公正な競争のもとで利潤を追求すること、企業活動を通じて広く社会に貢献することが、社会との信頼関係を築くうえで企業に課せられた普遍的かつ重要な使命であると認識しております。この考えに基づき、当社役員および従業員一人ひとりが業務遂行において遵守すべき行動指針を制定し、代表執行役社長の指揮・命令のもとで役員および従業員に広く浸透させております。

【原則 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】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

花には人の心を豊かにし笑顔にする力があると信じています。人の幸福を願い花の可能性を信じて花の流通に取り組んでまいりました。これからも花き流通の拡大を図り花のある豊かな社会文化を創造します。

当社は花きサプライチェーン全体のオルガナイザーとして生産者・生花店はもとより、種苗会

社、輸送業者、資材業者などと協力して利益を拡大し、生み出された利益はサプライチェーン全体で適正に分配し業界の発展に貢献してまいります。

comply

【原則 2－2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は、役員および従業員が遵守すべき行動指針を以下のとおり策定しております。

- ・ 公平・公正・フェアが基本
市場の仕事。それは公平・公正・フェアに考え行動すること。
- ・ 真摯な態度
決して卑しい行いや、態度はとらず、真摯な姿勢・態度で行動します。
- ・ 花ソリューションのプロ
常に謙虚で精一杯行動して、期待に応えるために自らを磨きます。
- ・ 大切なのは主体性
主体性を持ち、新しい仕事・困難な仕事に果敢に挑戦し、自分の幹を太くします。
- ・ 始まりは挨拶
人としての信頼と関係性を大切にします。
- ・ ずっと大田花きをあてにしてもらう
全ての負託に応えるために考え、行動し、信頼を高めます。
- ・ チェックが大切
Wチェックや励まし合いなど、仲間のチェック体制を常に高め続けます。
- ・ 時間を活かす
計画性を持ち、結果を出すことに考えをめぐらし、時間を大切に活かします。
- ・ 人の幸福を追求
人から必要とされ、褒められ、役に立ち、愛されることを探求し続けます。

当該行動指針は当社グループ全体で共有し、社内での掲示や冊子の配布を通じて広く浸透するよう努めております。

comply

【補充原則 2－2①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社の経営陣は全従業員に対して行動指針に基づいた目標設定を作成し、定期的に達成状況についてミーティングを実施しております。このミーティングを通じて企業理念の浸透、企業風土の醸

成を図る他、問題点の抽出や対策を講じております。

comply

【原則 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】

上場会社は、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、適切な対応を行うべきである。

中長期的な企業価値の向上に向け、サステナビリティ（ESG 要素を含む中長期的な持続可能性）を巡る課題への対応は、重要なリスク管理の一部であると認識しております。事業を通じ従業員の安全、社会の安定に貢献し、環境に配慮したエネルギー削減型のサプライチェーンの構築と価値の連鎖を追求しております。国内だけでなく世界の変化に迅速かつ適切に対応しております。

comply

【補充原則 2－3①】

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・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、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、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

取締役会において、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・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は重要な経営課題であると認識しており、中長期的な企業価値の向上の観点からこれらの課題に積極的・能動的に取り組んでおります。また、当社は循環型社会に向けて卸売市場として取引総数の最小化を図り、サプライチェーン上の総移動距離を短くすることで CO2 排出量を削減するなど環境負荷低減に資する役割を担っております。

【原則 2－4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

当社は、女性活躍推進において一般事業主行動計画を策定開示し、社員がその能力を発揮し育児や介護等をしながら安心して働き続けられるように、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行っております。また今後、女性管理職比率の向上に努めてまいります。

加えて、2021 年 6 月開催の定時株主総会にて女性社外取締役を選任するなど、女性社員が安心して仕事ができる環境作りをさらに推進してまいります。

【補充原則 2－4①】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社は、ダイバーシティ推進を重要な経営戦略のひとつとして位置づけ、多様な人材が働きがいを持って活躍するための取り組みを推進しております。女性活躍推進においては、女性のリーダーシップ機会の創出と、従業員が育児や介護などをしながら安心して働き続けられるように、環境整備に取り組んでおります。また、具体的な数値目標は設定していないものの、中途採用や外国人についても多様化するお客様のニーズや業務の高度化に対応するため経験・能力に基づいた採用を実施しております。

	目標（2030年3月）	2025年3月末日時点
女性管理職比率	15%	10%
女性従業員比率	35%	28%

【原則 2－5．内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・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、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社は、従業員等が、不利益を被る危険を懸念することがないよう、また、法令違反行為等を通報できるよう社内規程を策定し、運用体制を整備しております。従業員等から違法または不適切な行為について通報があった場合、所定の調査を行い、事実が確認できた際は、是正、再発防止策を講じるようにしております。また、顧問弁護士とは別の弁護士を外部通報窓口とし、客観的な検証がなされる体制を整備しております。

【補充原則 2－5①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

内部通報の体制として、顧問弁護士とは別の弁護士事務所に外部通報窓口を設置しております。また、当社の「内部通報規則」で通報者の保護を規定し、通報者の氏名は公表しないなど、通報者

が不利益を被らない体制を整備しています。

comply

【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】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高め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よう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取り組みを行うとともに、そうした取り組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、確定拠出年金制度を導入しており、アセットオーナーとして企業年金の積立等の運用には関与していませんが、従業員に対して資産運用に関する研修を実施しております。

第 3 章 適切な情報開示と透明性の確保

comply

【基本原則 3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、情報開示は重要な経営課題の一つであり、株主をはじめとするステークホルダーから理解と信頼を得るために、適切かつ信頼性のある企業情報を適時かつ公正に開示することが必要不可欠であると認識しております。そのため、法令や証券取引所規則に基づく開示以外にも、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報（非財務情報も含む）については、当社ウェブサイト等で積極的に開示を行っております。

comply

【原則 3－1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- （i）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- （ii）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
- （iii）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

- (iv) 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
- (v) 取締役会が上記 (iv) 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

(i)

＜パーパス＞

- ・世界を花で笑顔にする

＜企業理念＞

- ・事業を通して暮らしにうるおいを提供し豊かな社会文化を創造します。
- ・事業を通して利益を伸ばし全社員の豊かでゆとりある生活を実現します。

＜経営ビジョン＞

- ・社会・環境にも配慮した、花と緑の物流・サービスを提供します。
- ・花と緑のある生活文化を支え、人々のクオリティ・オブ・ライフ向上に尽くします。
- ・花き生産技術・風土の持続的な発展に貢献します。
- ・花き業界全体および地域社会の繁栄のために、公平・公正な経営を行います。
- ・全社員が互いに個性と多様性を尊重し、自己の成長機会を得られる職場にします。

＜経営計画（KPI）＞

当社は KPI（重要業績評価指標）として以下を定めております。

- ・取扱高
- ・売上高
- ・営業利益
- ・取扱高営業利益率
- ・当期純利益
- ・自己資本比率

詳細につきましては、当社のウェブサイトをご参照ください。

<https://otakaki.co.jp/ir/ir-type/ir-managementplan/>

- (ii) 当社は、株主をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼される企業グループであるために、コーポレートガバナンスの充実が重要な課題と認識しております。各原則の要求に真摯に取り組むことを基本方針とし、実施しないまたは速やかに実施できない原則についてはその理由等を開示しております。
- (iii) 役員報酬については、報酬委員会が報酬の妥当性に関する審議を行い決定しております。執行役が受ける報酬については、基本報酬と賞与で構成され、賞与は業績を参考に決定しております。また取締役が受ける報酬については、その主な職務が監督機能であり、業務執行から独立した立場であることから基本報酬のみとしております。
- (iv) 指名委員会が株主総会に提出する取締役の選解任に関する内容を決定しております。

【社内取締役選任基準】

- ・当社の業務に関し専門知識を有すること
- ・経営判断能力および経営執行能力に優れていること
- ・指導力、判断力、先見性、企画力に優れていること

- ・取締役としてふさわしい人格・識見を有すること
- ・取締役としての職務を遂行するにあたり健康上の支障がないこと

【社外取締役選任基準】

- ・経営者としての豊富な経験を有すること、もしくは法律もしくは会計、財務の職業的専門家としての地位に就いている者であること
- ・会社代表者からの独立性を保つことができる者であること
- ・社外取締役としてふさわしい人格・識見を有すること
- ・社外取締役としての職務を遂行するにあたり健康上あるいは業務上の支障がないこと

【取締役解任基準】

- ・法令または定款に違反する行為、またはそのおそれのある行為を行った場合
- ・故意または重過失により会社に重大な損害を生じさせる行為を行った場合
- ・忠実義務に反して取締役が自己もしくは第三者の利益を図る行為を行った場合
- ・会社の信用を著しく毀損する行為を行った場合
- ・取締役候補者選任基準を満たさなくなった場合
- ・その他上記各号に準ずる場合

(v) 上記 (iv) に基づき取締役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての理由は、株主総会招集通知参考書類に記載しております。なお、取締役の個々の解任についての説明については、公明かつ透明性の高い手続きを経て合理的な説明をし、説明責任を果たすべきであると考えております。

comply

【補充原則 3－1 ①】

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社は、すべてのステークホルダーへ情報が正しく伝わり理解を得られるよう、情報開示にあたっては平易かつ具体的な記載に努めております。

【補充原則 3－1 ②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社は、海外投資家等の比率が低いため、英語での情報開示について行っておりません。今後の海外投資家等の比率を踏まえて検討してまいります。

【補充原則 3-1③】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。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分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自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また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るべきである。

当社は循環型社会に向けて環境に配慮した物流を行っております。卸売市場として取引総数の最小化を図り、サプライチェーン上の総移動距離を短くすることでCO2排出量削減に努めており、梱包材等廃棄物のリユース/リサイクルステーションとしての役割も果たしております。

また、会社と社員が共に持続的に成長できるよう、働きがいと働きやすさの両立を目指して職場環境の整備に取り組んでおります。社員が互いに個性と多様性を尊重する風土の醸成のもと、グローバルな人材の育成に注力してまいります。

【原則 3-2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社は、監査委員会、財務経理チーム、内部監査室等の関連部門と外部会計監査人が連携して業務運営状況に関する意見交換を行うとともに、外部会計監査人が適切な監査を行えるよう監査日程および体制確保に努めております。

【補充原則 3-2①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 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の策定
- (ii) 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の確認

- (i) 当社監査委員会は「会計監査人の評価に関する基準」を定めており、この基準に基づいて外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じ、職務の実施状況の把握・評価を行っております。
- (ii) 「会計監査人の評価に関する基準」に基づき、外部会計監査人との意見交換や監査実施状況等を通じて、独立性と専門性の有無について確認を行っております。

【補充原則 3－2②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

- (i) 外部会計監査人と事前協議を実施のうえ、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しております。
- (ii) 外部会計監査人の要請に基づき、定期的または必要に応じて経営幹部との面談時間を設けております。
- (iii) 外部会計監査人と監査委員会および内部監査室は、会計監査や中間期レビューの報告等を通じて連携を確保しております。
- (iv) 監査委員会による調査を実施し、調査結果を取締役会へ報告し、原因究明および是正・再発防止に必要な措置を講じる体制をとっております。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則 4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 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
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

- (1) 当社は経営の執行と監督の分離を進めており、取締役会はパーパスのもと企業理念をはじめとする経営の基本方針、法令・定款に定められた重要事項の決定等、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を検討しております。
- (2) 取締役会で決定された経営方針に従って執行役による迅速な意思決定を可能とするため、取締役会から執行役へ大幅に権限を委譲しております。

- (3) 各委員会、取締役会において社外取締役が過半数を占めており、客観的な立場から実効性の高い監督機能を実現しております。

comply

【原則 4－1. 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

取締役会は、企業理念の実現に向けて持続的な企業価値の向上を目指し、経営戦略や中期経営計画の基本方針等の策定について社外取締役と執行役が具体的な意見交換や建設的な議論を行っております。

当社は花き卸売事業の単一セグメントですが、2ヵ月ごとに担当執行役から業務執行状況の進捗等報告を受けるとともに必要に応じ指摘、確認を行うことで経営状況の監視を行うこととしております。

comply

【補充原則 4－1 ①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社は、経営の執行と監督の分離を行い執行役による迅速な意思決定を可能にするとともに、取締役会の監督強化を図るため、指名委員会等設置会社形態を採用しております。取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、経営の基本方針の決定、法令・定款等に定められた重要事項の決定を行っております。上記以外の業務執行に関しては執行役に委任しております。

comply

【補充原則 4－1 ②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社は中期経営計画の目標達成に向けて、経営環境の変化や計画に対する実績、進捗状況を分析・議論し、必要に応じて軌道修正を行っております。その内容については適宜適切に情報開示してまいります。

【補充原則 4－1 ③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社は、現在のところ最高経営責任者等の明文化した後継者計画は作成しておりません。後継者につきましては、人格・見識・経験・能力等を総合的に勘案したうえで、取締役会において慎重に審議を行い選任することとしております。

comply

【原則４－２．取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、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を主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

取締役会において社外取締役による意見を十分に踏まえた上で経営の基本方針を定め、その方針のもとで代表執行役・執行役による迅速・果敢な意思決定を支援しております。

また、中長期的な業績向上と企業価値向上へのインセンティブを高める観点から、経営陣の報酬の一部について業績を参考に賞与を設けております。

comply

【補充原則４－２①】

取締役会は、経営陣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、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社は社外取締役が過半数を占める報酬委員会にて取締役・執行役の報酬制度および具体的な金額を審議し決定しております。

取締役が受ける報酬については、その主な職務が監督機能であり、業務執行から独立した立場であることから固定報酬としての基本報酬のみを支給しております。

執行役が受ける報酬については、基本報酬と賞与で構成されております。基本報酬は役位に応じて決定した額を固定報酬として毎月支給し、賞与は業績を参考にして決定しております。

comply

【補充原則４－２②】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社の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べきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社は、持続可能な社会の実現に向けて責任を果たす役割をパーパスのもと「企業理念」「将来ビジョン」「経営目標」に織り込み事業年度ごとに中期経営計画を策定し、取締役会で決定しております。

また、SDGs 重点目標項目にも掲げ社会・環境問題に対する方針や戦略的目標を策定・推進しており、四半期ごとに取締役会にて担当執行役が報告し、見直しも行っております。

花と緑が生活文化を支え、向上していくために必要なものと認識しており、花き生産技術・風土の発展が地域社会の繁栄に繋がっていると考えております。その遂行のために適切な人材の登用と育成が不可欠であると認識しており取締役会でも評価しております。

comply

【原則 4－3. 取締役会の役割・責務(3)】

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、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

取締役会は会社の業績を評価し、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映しております。また、取締役会は決算等の重要情報については開示時期・開示内容についても確認しており、内部統制やリスク管理体制についても整備・運用状況について報告を受け整備を進めております。

さらに、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との利益相反取引については、取締役会の承認を要する事項とし、毎年当該取引の有無およびその内容について取締役会に報告しております。

comply

【補充原則 4－3①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

取締役の選解任については社外取締役が過半数を占める指名委員会において審議し、執行役の選解任については取締役会において担当執行部門の業績や適格性を確認のうえ、決議することとしております。

comply

【補充原則 4－3②】

取締役会は、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、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

代表執行役の選解任については、取締役会において十分に検討のうえ決議することとしております。

す。

comply

【補充原則 4－3③】

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

当社は取締役・執行役の任期を1年とし、毎年適切な人員体制となるよう見直しを行っております。

comply

【補充原則 4－3④】

内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの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すべきである。

当社は、法務上・コンプライアンス上の問題を的確に管理・対応し、健全かつ適切な経営および業務執行のため、内部監査室を中心にコンプライアンスの状況を監視し、これらの活動を取締役会および監査委員会へ報告する体制を構築しております。

comply

【原則 4－4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、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適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社の監査委員は社外取締役が過半数を占めており、各監査委員は高い専門知識や豊富な経験を有しており、独立した客観的な立場から取締役会で積極的に意見を述べております。

comply

【補充原則 4－4①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社は、指名委員会等設置会社として会社法で定めるとおり、社外取締役が過半数を占める監査

委員会を設置しております。監査委員は取締役会以外の社内会議へ出席する他、定期的または適時に執行役へ報告を求め、積極的に社内の情報収集を行っております。

comply

【原則４－５．取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの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すべきである。

当社の取締役および執行役は、株主に対する受託者責任を認識し、会社や株主共同の利益のために行動しております。また、株主をはじめとするステークホルダーに対して必要な情報を適時提供しております。

comply

【原則４－６．経営の監督と執行】

上場会社は、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すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社は、経営の執行と監督の分離を行い、執行役による迅速な業務決定を可能にするとともに、取締役会の監督機能の強化を図るため、指名委員会等設置会社の体制を採用しております。

comply

【原則４－７．独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会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、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部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
- (iii) 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
- (iv) 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

- (i) 豊富な経験と高い見識を持つ社外取締役から経営方針や経営改善についての提言を受けることにより、取締役会の適切な意思決定等コーポレートガバナンスの強化を図っております。
- (ii) 取締役の選解任については社外取締役が過半数を占める指名委員会において審議し、執行役の選解任については取締役会において担当執行部門の業績や適格性を確認のうえ、決議することとしております。
- (iii) 当社と経営陣・支配株主等との利益相反取引については、取締役会規程に基づき取締役会決議事項としており、取締役会の過半数を占める社外取締役も監督しております。また、経営陣・支配株主等との間の取引については毎年、取引の有無および内容について取締役会へ報告することとしております。
- (iv) 社外取締役は取締役会において経営陣・支配株主から独立した立場で、社外や株主の視点か

ら提言をしております。

comply

【原則 4－8. 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである。また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は、5名の独立社外取締役を選任しております。

comply

【補充原則 4－8①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するため、取締役会開催に先立ち社外取締役のみで情報交換・認識共有を図っております。

comply

【補充原則 4－8②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

当社は、独立社外取締役と経営陣との間で定期的に意見交換等を行う等、必要な体制整備を進めております。

comply

【補充原則 4－8③】

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社には支配株主は存在しません。

comply

【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、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性を

その実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、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者として選定するよう努めるべきである。

当社は、会社法及び東京証券取引所が定める独立性判断基準に基づき独立社外取締役を5名選任しております。また、経営経験や専門的知見を活かした公平な助言、建設的な議論が期待できる候補者を選定しており、選任理由を株主総会参考資料、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンス報告書などに開示しています。

comply

【原則4-10. 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は指名委員会等設置会社の形態を採用しており、会社法の定める委員会に加えて統治機能の充実を図るため、リスク管理委員会およびコンプライアンス委員会を設置しております。

comply

【補充原則4-10①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る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、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は指名委員会等設置会社の形態を採用しており、各委員会の過半数は社外取締役で構成されております。

comply

【原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

取締役会および監査委員会の実効性確保と多様性を意識し、当社の取締役会は9名で構成しており、社内取締役3名、社外取締役6名（内、女性2名）としております。また、監査委員には公認会計士および税理士として専門的な知識・経験を有する社外取締役を1名選任しております。

comply

【補充原則4-11①】

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

取締役候補者の指名に際しては、豊富な経験と高い見識を有している者であることに加え、さまざまな職務歴・専門分野を考慮し、偏りのない多様な観点から当社の企業価値向上に資すると考えられる者を選出しております。

特に社外取締役候補者には、財務・会計に関する専門的知識・知見等、公認会計士および税理士としての豊富な経験と高い見識を有している候補者を1名以上選任すべきと考えております。また、多角的な視点から女性取締役2名を選任しております。各候補者の選任理由については、株主総会招集通知に記載することとしております。

各取締役のスキル・マトリックスについては当社ウェブサイトをご参照ください。

https://otakaki.co.jp/comp_about

comply

【補充原則4-11②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、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・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

当社の取締役は、その役割・責任を適切に果たすために十分な時間・労力を充てております。現状、他の上場会社の役員を兼任している取締役はおりません。

comply

【補充原則4-11③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社は、取締役全員に以下の5項目についてアンケートを実施しました。

- ・取締役会の構成
- ・取締役会の運営

- ・取締役への情報提供
- ・取締役会を支える体制
- ・取締役会の監督機能

アンケート回答をもとに取締役会において取締役会の実効性評価・分析を行った結果、取締役会の実効性は確保できていると評価いたしました。

今後も毎年アンケートを実施し、取締役会のさらなる実効性向上に努めてまいります。

comply

【原則４－１２．取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

当社は、取締役会における決議事項および報告事項について、社外取締役を含む全取締役へ事前に内容の説明を行っております。社外取締役が理解を深めた状態で取締役会に臨むことにより取締役会全体として建設的な議論・意見交換がなされるように努めております。

comply

【補充原則４－１２①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- （ⅰ）取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- （ⅱ）取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- （ⅲ）年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- （ⅳ）審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- （ⅴ）審議時間を十分に確保すること

- （ⅰ）取締役会の資料は２日前までに全取締役へ配布することとしております。
- （ⅱ）取締役会の審議事項については２日前までに全取締役へ事前説明を実施しております。必要に応じて追加資料を取締役会開催までに対応しております。
- （ⅲ）取締役会の年間スケジュールおよび各日程における定例の審議事項については、事前に各取締役との日程調整を経て、年初開催の取締役会までに決定し、各取締役へ連絡しております。
- （ⅳ）取締役会へ付議すべき案件の基準を設定しており、年間スケジュールを踏まえて審議項目や開催頻度を適切に設定しております。
- （ⅴ）過去に類似案件があればその議論に要した時間を参考にしながら必要十分な審議時間を設定しております。但し、予定された審議時間を超過した場合でも、議論が尽くされるまでは審議を継続することとしております。

【原則 4－13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

取締役は執行役に対し取締役会や各委員会への定例報告、職務遂行に必要となる追加情報の提供を求めること等により能動的に情報入手しております。また、監査委員会を補助するため監査委員会事務局を設置し、内部監査室が担当しております。

【補充原則 4－13①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

社外取締役を含む取締役は必要に応じて適宜追加の情報提供を求めており、執行役はその要請に速やかに応じております。また、社外取締役を含む監査委員は自ら、または内部監査室の支援により日常的に入手する情報を他の監査委員と共有しております。

【補充原則 4－13②】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

当社は、取締役が必要と判断した際には、会社費用において弁護士等外部の助言を求める体制を整えております。

【補充原則 4－13③】

上場会社は、取締役会監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

当社は、内部監査室が監査委員会を補助する体制を構築しており、社外取締役の要請に応じて必要な情報を的確に提供できるようにしております。

comply

【原則 4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社は、取締役に対して期待される役割・責務について説明を実施する他、必要に応じて研修の機会を設けており、これらに要する費用は会社負担としております。なお、取締役会は上記対応が適切になされているか年に1回アンケートを実施して確認しております。

comply

【補充原則 4-14①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社は、新任役員に対して就任前に当社の事業内容、経営戦略、期待される役割・責務について説明を実施する他、就任後においても必要に応じて研修の機会を設けております。

comply

【補充原則 4-14②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社は、取締役がその役割を果たすために必要とされる経済情勢、業界動向、法令遵守、コーポレートガバナンスおよび財務会計その他の事項について十分な理解を深めるために外部セミナーへの参加を推奨しております。またその費用については会社負担としております。

第5章 株主との対話

comply

【基本原則 5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには、株主の意見や要望を踏まえて当社の経営方針を策定していくことが重要であると考えております。IRの担当部署を設置し、株主との個別面談の機会を設け、当社の経営方針について分かりやすい説明を行い、理解を得られるよう努めるとともに、株主からの意見や要望に対して適切に対応してまいります。

comply

【原則５－１．株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）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すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

当社は、株主との建設的な対話を実現するため、執行役管理本部長を担当に定めております。財務経理チーム・総務チームが管理本部長と連携して、株主からの対話の申込みに対応し、担当執行役の補助を行っております。株主との対話の結果は適宜取締役会に報告し共有する体制をとっております。

comply

【補充原則５－１①】

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主との対話についてはIRを担当する執行役管理本部長が対応いたします。また、株主の希望や面談目的、内容の重要性等、必要に応じて取締役・執行役の中から適任者が対応いたします。

comply

【補充原則５－１②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記(ii)～(v)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話の実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会やIR活動）の充実に係る取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

- (i) 株主との対話についてはIRの担当部署を設置し、執行役管理本部長を統括責任者に定めております。
- (ii) 財務経理チーム・総務チームと連携して株主からの対話に対応する体制を構築しており

ます。

- (iii) 株主との建設的な対話を促進すべく、金融商品取引等の関連諸法令や東京証券取引所の適時開示規則に則った公平公正な情報開示に加えて、当社が株主や投資家にとって必要と考える情報については迅速かつ継続的に情報開示していくことを基本方針としております。
- (iv) 株主との対話の結果は適宜取締役会に報告しております。
- (v) 当社は、インサイダー取引防止に係る社内規定を定め、インサイダー情報の管理徹底を図っております。

comply

【補充原則 5－1③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社は、毎年3月末および9月末時点における株主名簿で株主構造を把握すると同時に、実質株主の把握にも努めております。

comply

【原則 5－2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は3か年の中期経営計画を策定し、経営や事業に関する戦略とともに取扱高、営業利益等の計数目標を掲げることで、株主の理解が促進するように努めております。

さらに実現に向けた事業ポートフォリオの見直しや投資計画を含む各種施策も併せて株主総会において説明することとしております。

comply

【補充原則 5－2①】

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

当社は、事業ポートフォリオや重点戦略を含めた中期経営計画について、事業環境、業績の推移やその時々社会情勢・経済情勢を踏まえて適宜見直すこととし、変更が生じた場合には速やかに開示してまいります。

中期経営計画の詳細につきましては、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://otakaki.co.jp/ir/ir-type/ir-managementplan/>