

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、当社の企業理念である「豊かな地域社会づくりに貢献する生活基盤創造企業」としての責務を誠実に果たし、社会からの信頼に応え、もって企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、その基盤となる経営の公正性、健全性、効率性の確保に向けたコーポレートガバナンスの充実が経営上の最重要課題のひとつであると認識し、次の基本的な考え方に沿って、その実現に努めるものとしております。

- (1)株主間の実質的な平等性を確保するとともに、株主をはじめとするすべてのステークホルダーの権利・利益を尊重し、円滑な関係を構築する。
- (2)取締役および監査役は、受託者責任を認識し、その求められる役割・責務を果たす。
- (3)会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (4)ステークホルダーとの間で建設的な対話を行う。

なお、当社では、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な事項について「世紀東急工業コーポレートガバナンス・ガイドライン」としてとりまとめ、当社ウェブサイト(<http://www.seikitokyu.co.jp/>)に掲載いたしております。

### 【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】更新

2021年6月の改訂後のコード(プライム市場向けの内容を含む)に基づき記載しております。

全ての原則実施を予定しております。なお、【補充原則3-1-3後段 TCFDまたはそれと同等の枠組みによる気候変動関連の開示充実】に関する今後の予定につきましては、次項「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」をご参照ください。

### 【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1-4 政策保有株式】

当社では、政策保有株式(上場株式)に関する保有の方針ならびに議決権行使の基準について、次のとおり定めております。

#### <政策保有に関する方針>

当社は、取引先との安定的・長期的な取引関係の構築等の観点から、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断される場合に、当該取引先等の株式等を取得、保有することができるものとする。なお、取締役会は、保有する政策保有株式に関し、保有するうえでの中長期的な経済合理性や、取引先との総合的な関係の維持・強化の観点から、毎年、保有の合理性について検証するものとし、検証の結果、合理性がないと判断された銘柄については、当社は原則として当該株式の売却を進めるものとする。

#### <政策保有株式に係る議決権行使基準>

政策保有株式の議決権行使については、当社の保有目的に資するものであるか、株主価値を毀損するものではないか等を総合的に勘案し、個々の株式および各議案について個別の判断を行うものとする。

当社では、上記の方針に基づき、取締役会において、各銘柄の保有意義および資本コストとの見合いを含めた経済合理性等を確認したうえで保有の適否につき検証を行い、2021年3月末現在保有するすべての銘柄について、保有継続の妥当性を確認しております。

#### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、当社が当社の取締役や主要株主との間で取引を行う場合には、当該取引について、あらかじめ取締役会における承認を得るものとし、また、当該取引の終了後には、その結果の概要について取締役会に報告するものとしております。

なお、当該取引につきましては、いずれも一般取引先と同様の条件により行われております。

#### 【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

当社では、世紀東急工業コーポレートガバナンス・ガイドライン第13条(多様性の確保)において、「当社は、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うえでの強みとなり得ると認識し、女性の活躍促進を含む人材の多様性の確保に向けた諸施策を推進するものとする。」と定め公表しており、管理職等の登用に関しても同様の考え方に立ち、従前よりジェンダーや国籍、新卒採用・中途採用の別に関係なく、公正な評価に基づき人物・能力本位で行っております。

##### (2)多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標

中期経営計画(2021-2023年度)においては、「多様化する人材に応じたキャリアパスの形成と教育体系の再構築により、従業員一人ひとりの能力を向上させる。」取り組みを重点施策の一つと位置付けており、本施策のKPIとして、女性の管理職への登用に関する目標を定めております。

なお、当社では現在、本格的にグローバルな事業展開を行っておらず、外国籍の職員数も極めて少数にとどまることから、外国人の管理職登用に關する目標は定めておりません。

また、中途採用者に関しては、従前より人物・能力本位で登用が行われ、採用時期によって特段の差が生じているとは認識していないため、あえて区分することにより生じうる懸念も考慮し、同様に、管理職登用に関する目標は定めておりません。

< 女性基幹職数の目標および現状 >

2020年度:2名 2023年度(目標):3名 2030年度(目標):7名

< 中途採用者基幹職の現状(参考) >

2020年度:26名

2020年度の基幹職総数:221名

(3)多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針およびその実施状況

< 人材育成方針・社内環境整備方針 >

長期ビジョンおよび中期経営計画(2021-2023年度)において次のとおり方針を明示しております。

多様なバックグラウンドを持つ人々の雇用促進は、将来にわたり人材を確保し価値を創造していくためには欠かすことができない課題と捉え、女性、外国人、社会人経験者を積極的に採用するとともに、ジェンダーや年齢、国籍に関係なく、個人の違いをお互いに認め尊重し合う風土を醸成し、社員一人ひとりが、能力を最大限に発揮できる環境づくりに努めております。

「2030年のあるべき姿」(長期ビジョン)

人の成長と企業の成長を両立し持続可能な社会の実現に貢献する真に強靱な企業グループ

当社にとって最も重要な経営資源は「人」である。従業員エンゲージメントの高い企業風土のもと、充実した教育体制により磨き上げられた従業員一人ひとりが実力を遺憾なく発揮することで、企業をさらに成長させていく。

「2030年のあるべき姿」の実現に向けた「基本方針3.人を基軸とした経営の実践」

競争力の源泉である「人」の育成コストを経費ではなく「投資」と捉え、人材の成長に取り組むとともに、多様な人材を確保し、活躍の場を提供することにより、当社グループの組織力向上を図る。

「中期経営計画(2021-2023年度)」

個別戦略3:人材の「採用・定着・育成」における好循環の創出

(1)ダイバーシティ採用の推進、教育機関との結びつき強化等により、目指す事業規模達成に必要な人材を確保する。

(2)従業員にとって働きやすく働き甲斐のある「魅力ある職場づくり」を推進し、エンゲージメントの向上を図る。

(3)多様化する人材に応じたキャリアパスの形成と教育体系の再構築により、従業員一人ひとりの能力を向上させる。

< 人材育成・社内環境整備の実施状況 >

中期経営計画(2021-2023年度)における主な取り組み項目

女性活躍推進に対する戦略的な取り組み

・リーダーシップ開発トレーニング

・経営者向けダイバーシティ推進研修

・女性社員懇談会実施(女性取締役との交流を含む)

・女性技術員の採用目標:2023年度 4名 / 2030年度 4名

・女性の採用目標:新卒者に占める比率15%(「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」(2021.4-2024.3))

・2020年度採用状況(女性 / 総数):技術系 5名 / 57名(9%) 事務系 12名 / 23名(52%) 合計 17名 / 80名(21%)

外国人材の計画的育成(受入体制、日本語教育を中心とした教育体制の整備)

・語学習得支援

・経営幹部との座談会実施

・人材定着を目的とした一時帰国制度の創設

・2020年度採用状況(外国人 / 総数):7名 / 80名(9%)

中途入社社員研修の実施

・中途入社社員研修実施

・2020年度採用状況(中途採用者 / 総数):44名 / 80名(55%)

継続雇用期間の延長等による高齢者の主戦力化

・継続雇用制度:65歳まで

・継続雇用者の処遇見直し

上記のほか、多様性確保に向けた人材育成、社内環境整備等、従業員への取り組みに関する事項につきましては、その概要をコーポレートレポートにおいて公表いたしております。内容につきましては、当社ウェブサイトよりご参照ください。

[https://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/themes/twenty-sixteen/pdf/ir/news/2021\\_report.pdf](https://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/themes/twenty-sixteen/pdf/ir/news/2021_report.pdf)

【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】

当社の企業年金は、人事部門および財務部門が連携して運営にあたり、また、年金資産の運用については、外部の運用受託機関に委託し、当社は投資指図や議決権行使に直接関与しないことで、利益相反を防止しております。

なお、企業年金の運営は、「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン」に基づき行われており、運用受託機関の選任・評価に際しては、定量評価に定性評価を加えた総合評価が実施されております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1)会社の目指すところ

< 企業理念 >

当社は、企業理念として「豊かな地域社会づくりに貢献する生活基盤創造企業」を標榜し、社会資本の整備を責務として事業を展開しております。当社グループにおいてはこの考え方をもち、道路建設を軸に土木、水利・環境、舗装資材の製造販売等の事業領域を確保し、社会基盤整備の担い手として、健全な発展と存続を目指しております。

< 経営戦略・経営計画 >

「中期経営計画」(2021-2023年度)を策定・公表いたしております。内容につきましては、当社ウェブサイトよりご参照ください。

[https://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/uploads/2021/05/20210512\\_4.pdf](https://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/uploads/2021/05/20210512_4.pdf)

(2)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

本報告書 1.1.「基本的な考え方」および本報告書の各項目に記載のとおりです。

### (3) 取締役の報酬決定方針・手続

本報告書 2.1.「機関構成・組織運営等に係る事項」【取締役報酬関係】に記載のとおりです。

### (4) 経営陣幹部の選解任および取締役・監査役候補者の指名に関する方針・手続

当社は、取締役候補者、監査役候補者の選定に関する方針および手続について、次のとおり定めております。

#### < 取締役候補者の選定 >

- 1 取締役(社外取締役を除く)の候補者には、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向け、当社の経営を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有し、かつ、法令順守はもとより企業倫理等をはじめとする社会的責任に基づく行動を実践し、高い倫理観、公正性および誠実性を有する人材を選定する。
- 2 社外取締役の候補者には、監督機能を果たすために十分な、企業経営、法律、または財務会計等の分野における高い見識や豊富な知識・経験を有し、かつ、当社の企業価値向上に向けた有益かつ忌憚のない意見・助言を得ることが期待できる人材を選定する。
- 3 社外取締役候補者の選定にあたっては、別に定める独立性基準についても勘案するものとし、本基準を満たす候補者を複数選定するよう努めるものとする。(ただし、本基準を満たさないことをもって、候補者としての選定を妨げるものではない。)
- 4 取締役候補者の選定手続については、指名・報酬委員会の審議を経たうえで、取締役会の決議により行うものとする。

#### < 監査役候補者の選定 >

- 1 常勤監査役の候補者には、取締役の職務の執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有し、法令順守はもとより企業倫理等をはじめとする社会的責任に基づく行動を実践し、高い倫理観、公正性および誠実性を有する人材を選定する。
- 2 社外監査役(常勤監査役を除く)の候補者には、監督機能を果たすために十分な、企業経営、法律、または財務会計等の分野における高い見識や豊富な知識・経験を有し、かつ、当社の企業価値向上に向けた有益かつ忌憚のない意見・助言を得ることが期待できる人材を選定する。
- 3 社外監査役(常勤監査役を除く)候補者の選定にあたっては、別に定める独立性基準についても勘案するものとし、本基準を満たす候補者を選定するよう努めるものとする。(ただし、本基準を満たさないことをもって、候補者としての選定を妨げるものではない。)
- 4 監査役候補者の選定手続については、指名・報酬委員会の審議を経て、監査役会の同意を得たうえで、取締役会の決議により行うものとする。

#### < 経営陣幹部の選解任等 >

- 1 取締役の任期は1年とし、毎期、指名・報酬委員会において適切に評価を行うものとする。
- 2 取締役会は、取締役に重大な法令違反等が認められた場合など、取締役に對し役職の解任等の措置をとるべき事由をあらかじめ定め、その内容を社内規程において明確にする。
- 3 取締役の役職の選解任等に関する決定については、指名・報酬委員会による審議を経て、取締役会の決議により行うものとする。

### (5) 取締役・監査役候補者の個々の選任理由

取締役および監査役の選任理由につきましては、株主総会参考書類に記載いたしております。内容につきましては、当社ウェブサイトよりご参照ください。

<http://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/themes/twenty-sixteen/pdf/ir/shareholders/2018060401.pdf>

<https://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/themes/twenty-sixteen/pdf/ir/shareholders/20200601-1.pdf>

<https://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/themes/twenty-sixteen/pdf/info/202105311.pdf>

### 【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取り組み等】

#### (1) サステナビリティについての取り組み

当社グループではサステナビリティについての取り組みを重要な課題と認識しており、世紀東急工業コーポレートガバナンス・ガイドラインにおいて「当社は、社会資本整備の一端を担う企業として、サステナビリティを巡る課題への対応について、リスクの減少および収益機会の両面から、その重要性を認識し、これらの課題に対する積極的・能動的な取り組みを通じ、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に努めるものとする。」と定めております。

なお、当社グループの特定したマテリアリティほかサステナビリティへの取り組みに関する事項につきましては、その概要をコーポレートレポートにおいて公表いたしております。内容につきましては、当社ウェブサイトよりご参照ください。

[https://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/themes/twenty-sixteen/pdf/ir/news/2021\\_report.pdf](https://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/themes/twenty-sixteen/pdf/ir/news/2021_report.pdf)

TCFDまたはそれと同等の枠組みによる開示については、2021年4月に組成したSX推進プロジェクトを中心に、次期以降の実施に向け、現在準備を進めております。(本報告書提出日現在において、数値目標、定量的KPI等は、設定しておりません。)

#### (2) 人的資本、知的財産への投資等

当社グループにおいて、人材と技術力は価値創造の源泉であり、2021年5月に公表した長期ビジョンにおいても、「本業における技術と経験を磨き上げ、競争力強化に努める」旨、「人を基軸とした経営の実践」、「新しい働き方の確立」を、基本方針として明示いたしております。

人的資本への投資については、人材の確保育成に向けた費用を、コストではなく投資と捉え、役職員の能力向上、職場環境・住環境の改善、従業員の処遇見直し、採用活動の強化等への取り組みを積極的に推進しております。

知的財産への投資については、研究開発、技術の研鑽は、インフラ整備を担う企業として存続するうえで必要不可欠な要素であり、新しい働き方を支えるシステム関連の整備も合わせ、引き続き必要な投資を継続してまいります。

なお、研究開発に関する投資額および主な内容については、有価証券報告書に記載しており、また、人的資本への投資に関する取り組みの概要につきましては、コーポレートレポートにおいて公表いたしております。それぞれの内容につきましては、当社ウェブサイトよりご参照ください。

[https://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/themes/twenty-sixteen/pdf/ir/news/2021\\_report.pdf](https://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/themes/twenty-sixteen/pdf/ir/news/2021_report.pdf)

<https://www.seikitokyu.co.jp/ir/library/securities>

### 【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社の取締役会は、法令、定款および社内規程の定めるところにより、会社法の規定に基づく専決事項のほか、経営戦略、経営計画、執行役員・支店長の選解任等、経営上の重要な事項にかかる意思決定について決議を行っております。なお、当該決議に基づく業務執行およびその他の業務執行に関する意思決定については、社内規程に基づき代表取締役をはじめとする業務執行者に委任されており、迅速かつ効率的な意思決定を促進するとともに、重要事項について取締役会が実質的な議論を行える環境を整えております。

### 【補充原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準】

本報告書 2.1.「機関構成・組織運営等に係る事項」【独立役員関係】に記載のとおりです。

### 【補充原則4-10-1 指名・報酬委員会の構成の独立性に関する考え方、権限、役割等】

本報告書 2.1.「機関構成・組織運営等に係る事項」【取締役関係】(任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性)に関する補足説明欄に記載のとおりです。

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

当社では、取締役会の体制に関する考え方について、次のとおり定めております。

< 取締役会の体制 >

- 1 取締役の人数は、法令および定款に規定する員数の範囲内とし、取締役会構成員の多様性、専門性にも配慮しながら、実効性ある経営体制および取締役会における実質的な議論の確保に必要なかつ最適な人数をもって構成する。また、コーポレートガバナンスにおける社外取締役の機能の重要性に鑑み、複数名の社外取締役を選任するものとし、特に、実効性確保の観点から、独立性の高い社外取締役の確保に努めるものとする。
- 2 取締役の候補者は、当社の各部門における事業運営や経営管理全般に関する豊富な経験、専門知識、技能など、バックグラウンドが異なる人材を、ジェンダー、国籍等によって区別することなくバランスよく選定し、取締役会全体としての多様性を確保する。

【補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼任状況】

取締役および監査役の主な兼任状況につきましては、株主総会招集通知（事業報告および株主総会参考書類）に記載いたしております。内容につきましては、当社ウェブサイトよりご参照ください。

<https://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/themes/twenty-sixteen/pdf/info/202105311.pdf>

【補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性に関する分析・評価】

当社では、取締役会は、経営の監督の実効性および適正性を確保し、その機能の向上を図るため、毎年、各取締役の自己評価等を参考にしつつ、取締役会全体として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るものとしております。

2020年度の評価に関しては、すべての取締役および監査役による「取締役会の構成」、「運営状況」等に対する評価および意見をもとに、取締役会において取締役会全体としての実効性にかかる分析・評価を行い、自由闊達な議論、コンプライアンス順守状況の監督、指名・報酬委員会の構成における独立性などに、さらなる改善を検討する余地はあるものの、前回の評価において課題と認識された事項については着実に改善が進み、総じて取締役会は有効に機能し、実効性は確保されているものと評価いたしております。

なお、こうした問題意識共有の結果は、2021年6月23日開催の定時株主総会後の指名・報酬委員会の構成にも反映されており、現在、同委員会は、委員の過半数が独立性の高い取締役で構成される体制となっております。

当社では、3年から5年に一度のサイクルで外部評価も実施する方針ですが（前回は、2018年度に実施）、今後も継続的に取締役会の実効性に関する分析・評価を実施し、改善を重ねることにより、取締役会のさらなる機能の向上を図ってまいります。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役のトレーニングの方針】

当社では、取締役・監査役のトレーニングの方針について、次のとおり定めております。

< 取締役・監査役等のトレーニングの方針 >

- 1 取締役、監査役および候補者は、その役割を果たすため、能動的に必要な情報の収集、知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるものとし、会社はそれを支援する。
- 2 社外取締役および社外監査役に対しては、その就任時に、当社の事業概要等について担当役員より説明を行うとともに、在任中にも、必要に応じて、当社事業に対する理解を深める機会を提供する。
- 3 業務執行取締役および常勤監査役に対しては、その就任時に、それぞれの役割・責務等について情報提供を行うとともに、在任中にも、情報の更新を目的とした外部研修への参加等、個々の役割に応じたトレーニングの機会を提供・斡旋し、その費用について支援を行う。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、株主との対話に関する方針について、次のとおり定めております。

< 株主との対話に関する方針 >

当社は、株主をはじめとする資本提供者の経営に対する分析や意見等に関心を払い、もって持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に繋げるため、次の基本的な方針に沿って、合理的な範囲および方法により、株主等との建設的な対話の促進に努めるものとする。

- (1) 株主等との対話全般の統括については、管理部門担当役員がその任を担うものとする。
- (2) 株主等との対話に際しては、総務部門を総括担当とし、経営企画部門、総務部門、財務部門、法務部門等が組織横断的に対応するものとする。
- (3) 持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資する建設的な対話を目的とする株主等からの面談の申し込みに対しては、合理的な範囲で適切に対応するものとし、面談に際しては、当該株主等の関心事項を踏まえたうえで、原則として各部門の責任者または役員が対応する。
- (4) 株主総会を、株主との対話の貴重な機会と認識し、取締役等は真摯な質疑応答に努めるものとする。
- (5) 株主等に有用な情報については、当社ウェブサイトも活用しながら、公平性、正確性を考慮しつつ、合理的な範囲で、迅速かつ積極的に提供するとともに、株主等による問い合わせの受付体制を整備することにより、株主等との対話が円滑に行われるよう努めるものとする。
- (6) 金融商品取引法等に抵触することのないよう、未公表の重要事実に関する情報については、社内規程の定めに従い、厳重に管理するものとし、株主等との対話に際し、当該情報については一切開示しないものとする。
- (7) 対話において把握された有用な情報については、その重要性に応じ、適宜取締役会等に報告するものとする。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%未満

### 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
東急建設株式会社	8,931,800	22.14
光通信株式会社	2,978,900	7.38
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,186,400	5.42
STATE STREET BANK AND TRUST CLIENT OMNIBUS ACCOUNT OM02 505002	1,650,000	4.09

東急株式会社	1,533,800	3.80
INTERTRUST TRUSTEES (CAYMAN) LIMITED SOLELY IN ITS CAPACITY AS TRUSTEE OF JAPAN-UP	1,416,100	3.51
INTERTRUST TRUSTEES (CAYMAN) LIMITED AS TRUSTEE OF JAPAN-UP UNIT TRUST	1,400,000	3.47
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,050,300	2.60
世紀東急工業従業員持株会	764,625	1.90
BBH FOR FIDELITY PURITAN TR: FIDELITY SR INTRINSIC OPPORTUNITIES FUND	600,000	1.49

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

所有割合は、自己株式(67,641株)を控除して算出しております。

2020年3月25日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、株式会社ストラテジックキャピタルが2020年3月17日現在で2,806,800株を保有している旨が記載されておりますが、当社として当事業年度末現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主には含めておりません。

2020年6月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、エフエムアールエルエルシー(FMR LLC)が2020年6月15日現在で2,575,616株を保有している旨が記載されておりますが、当社として当事業年度末現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記大株主には含めておりません。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
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	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

主要株主である東急建設株式会社の役員が当社の取締役役に就任しておりますが、非業務執行取締役として社外の立場から、監督いただくほか、必要に応じて経営に対する助言をいただいているものであり、また、同社と当社との間において特別な取引条件その他事業上の制約も存在しないことから、当社の独立性は確保されているものと認識いたしております。

なお、当社は、東急株式会社を中核とする東急グループの一員として、建設事業の分野を担っており、東急建設株式会社とは類似した事業を営んでおりますが、当社は舗装工事を中心に事業展開しており、同社とは事業領域を相互に補完しうる関係にあるものと考えております。



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	12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	9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	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3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		
福田真也	公認会計士													
田村仁人	他の会社の出身者													
清水令奈	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i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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
福田眞也			<p>福田眞也氏には、公認会計士としての専門的見地と高い見識に基づき、独立した立場から業務執行を監督いただくほか、経営全般にわたり有益な指導・助言をいただけるものと判断し、社外取締役役に就任いただいております。</p> <p>なお、当社との関係は下記のとおりですが、「世紀東急工業コーポレートガバナンス・ガイドライン」において定めた「独立性が高い社外役員として判断する基準」を満たしており、また、同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、「上場管理等に関するガイドライン」に示された一般株主と利益相反の生じるおそれがあると判断する場合の要素に照らし、何れも該当する事項がないことから、同氏を独立役員として指定・届出いたしております。</p> <p>同氏は、2007年6月まで当社の会計監査人でありました監査法人トーマツ(現 有限責任監査法人トーマツ)の代表社員として、2002年3月期まで当社の会計監査に関与した経歴を有しており、当社の経営に関する知見を有しております。なお、現在、当社の会計監査人はEY新日本有限責任監査法人であります。</p>
田村仁人		<p>2006年6月まで西日本建設業保証株式会社で業務執行されておりました。</p> <p>西日本建設業保証株式会社と当社との間には、公共工事の前払金保証にかかる取引がありますが、その取引規模は僅少(2021年3月期の同社に対する支払保証料の総額は、当社の連結総売上高の0%に相当)であります。</p>	<p>田村仁人氏は、建設省(現 国土交通省)出身であり、行政分野等において社会資本整備をはじめ多岐にわたる業務に携わられた経歴を有することから、その豊富な経験と幅広い知見に基づき、独立した立場から業務執行を適切に監督いただくほか、経営全般にわたり有益な指導・助言をいただけるものと判断し、社外取締役に就任いただいております。</p> <p>なお、当社との関係は左記のとおりですが、「世紀東急工業コーポレートガバナンス・ガイドライン」において定めた「独立性が高い社外役員として判断する基準」を満たしており、また、同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、「上場管理等に関するガイドライン」に示された一般株主と利益相反の生じるおそれがあると判断する場合の要素に照らし、何れも該当する事項がないことから、同氏を独立役員として指定・届出いたしております。</p>
清水令奈			<p>清水令奈氏は、女性活躍推進に関する専門家として、また企業経営者として、企業や地方自治体でのコンサルティング、講演など多岐にわたる活動をされており、その豊富な経験と幅広い知見に基づき、業務執行を適切に監督いただくほか、ダイバーシティはじめ、経営全般にわたり有益な指導・助言をいただけるものと判断し、社外取締役に就任いただいております。</p> <p>なお、同氏は「世紀東急工業コーポレートガバナンス・ガイドライン」において定めた「独立性が高い社外役員として判断する基準」を満たしており、また、同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、「上場管理等に関するガイドライン」に示された一般株主と利益相反の生じるおそれがあると判断する場合の要素に照らし、何れも該当する事項がないことから、同氏を独立役員として指定・届出いたしております。</p>

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	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	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

「指名・報酬委員会」の独立性に関する考え方、権限、役割

< 設置の目的 >

取締役候補者および監査役候補者の選定、執行役員の選任、その他役員人事および役員報酬の決定等における透明性、客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を主要な構成員とする「指名・報酬委員会」を設置しております。

< 「指名・報酬委員会」の役割・権限 >

「指名・報酬委員会」の主な役割・権限は次のとおりです。

- (1) 取締役等の候補者指名、経営陣幹部の選解任等に関して諮問を受けて検討を行い、取締役会への答申を行う。
- (2) 取締役等の報酬等に関して諮問を受けて検討を行い、取締役会への答申を行う。
- (3) 上記のほか、取締役等の候補者指名、後継者の計画、取締役等の報酬等に関して必要と判断した事項の検討を行い、取締役会への提案を行う。

< 「指名・報酬委員会」の独立性に関する考え方 >

「指名・報酬委員会」設置の目的に鑑み、委員の構成・議長を次のとおりとしております。

- (1) 「指名・報酬委員会」の委員は、本書提出日現在、総員の過半数を独立社外取締役で構成。
- (2) 「指名・報酬委員会」の議長は、独立社外取締役とする。



**【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	5名
監査役の人数	4名

**監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況**

会計監査人による監査報告会を原則として年4回開催するほか、監査役と会計監査人の間で必要に応じ協議及び情報交換が行われております。  
 内部監査部門を中心として各業務部門が部門横断的に連携し、適宜各事業所における運営状況の調査、改善指導を行っており、その結果は随時監査役に報告されております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3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
鈴木良彦	他の会社の出身者													
齋藤洋一	弁護士													
小野行雄	公認会計士													

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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
鈴木良彦		<p>2018年6月まで、当社の主要株主である東急建設株式会社において使用人として業務執行されておりました。</p> <p>東急建設株式会社と当社との間には工事請負等の取引があります。なお、2021年3月期における当社の連結総売上高に占める当社に対する売上高の割合は2%未満であります。</p>	<p>鈴木良彦氏には、その豊富な経験と幅広い知見に基づき、適切に監査業務を遂行いただけるものと判断し社外監査役に就任いただいております。</p> <p>なお、鈴木氏は、主要株主である東急建設株式会社において業務執行されておりましたが、同社と当社との間において特別の取引条件その他事業上の制約は存在せず、また、同氏個人と当社との間に特別な利害関係もないことから、同氏は一定の独立性を有しているものと認識いたしております。</p>
齋藤洋一			<p>齋藤洋一氏には、弁護士として法律に関する高度な知識と豊富な経験を有することから、その専門的見地と高い見識に基づき、独立した立場から適切に監査業務を遂行いただけるものと判断し社外監査役に就任いただいております。</p> <p>なお、齋藤氏は「世紀東急工業コーポレートガバナンス・ガイドライン」において定めた「独立性が高い社外役員として判断する基準」を満たしており、また、同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、「上場管理等に関するガイドライン」に示された一般株主と利益相反の生じるおそれがあると判断する場合の要素に照らし、何れも該当する事項がないことから、同氏を独立役員として指定いたしております。</p>
小野行雄			<p>小野行雄氏には、公認会計士として財務および会計に関する高度な知識と豊富な経験を有することから、その専門的見地と高い見識に基づき、独立した立場から適切に監査業務を遂行いただけるものと判断し社外監査役に就任いただいております。</p> <p>なお、同氏は「世紀東急工業コーポレートガバナンス・ガイドライン」において定めた「独立性が高い社外役員として判断する基準」を満たしており、また、同氏と当社との間に特別な利害関係はなく、「上場管理等に関するガイドライン」に示された一般株主と利益相反の生じるおそれがあると判断する場合の要素に照らし、何れも該当する事項がないことから、同氏を独立役員として指定・届出いたしております。</p>

## 【独立役員関係】

独立役員の数

5名

### その他独立役員に関する事項

当社では、社外役員の独立性に関する基準を次のとおり定めております。

#### < 社外役員の独立性に関する基準 >

当社は、会社法に規定される社外取締役または社外監査役の要件および東京証券取引所が定める独立性基準に加え、次の各項目に該当しないことをもって、独立性の高い社外役員と判断する。

- (1) 当社の取引先である者のうち、直近事業年度における取引額が、当社の年間連結総売上高の2%以上である者、またはその業務執行者。
- (2) 当社を取引先とする者のうち、直近事業年度における当社との取引額が、その者の年間連結総売上高の2%以上である者、またはその業務執行者。
- (3) 当社の現在の主要株主(議決権所有割合10%以上の株主をいう。)、またはその業務執行者。
- (4) 当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者、またはその業務執行者。
- (5) 当社から過去3事業年度の平均で年間1,000万円または当該組織の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付または助成を受けている組織の業務執行者。
- (6) 現在当社または連結子会社の会計監査人である公認会計士また監査法人の社員、パートナーまたは従業員である者。
- (7) 弁護士、公認会計士または税理士その他のコンサルタントであって、役員報酬以外に、当社から、過去3年間の平均で年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者。
- (8) 法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファームその他の専門的アドバイザー・ファームであって、過去3事業年度の平均で、そのファームの連結総売上高の2%以上の支払いを当社から受けたファームに所属する者。
- (9) 過去3事業年度において、上記(1)から(8)までのいずれかに該当していた経歴を有する者。

## 【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

その他

### 該当項目に関する補足説明

取締役へのインセンティブ付与を含めた、取締役の報酬決定方針等につきましては、本報告書 2.1.「機関構成・組織運営に係る事項」[取締役報酬関係]に記載のとおりです。

なお、役員退職慰労金制度については、2004年3月に廃止しております。

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

個別報酬の開示はしていない

### 該当項目に関する補足説明

有価証券報告書第一部第4の6「コーポレート・ガバナンスの状況等」および事業報告において、役員報酬の開示を行っております。なお、2021年3月期の取締役の報酬は、(社内)170百万円、(社外)18百万円であります。

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の開示内容

2006年6月29日開催の第57回定時株主総会において、取締役(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)の報酬限度額は年額3億2,400万円以内、監査役の報酬限度額は年額6,000万円以内と決議いただいております。取締役の報酬額については取締役会の決議により、監査役の報酬額については監査役の協議により、それぞれ報酬限度額の範囲内において、役職に応じ、また業績等を勘案し決定いただいております。

また、2018年6月22日開催の第69回定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く)を対象として譲渡制限付株式報酬制度を導入し、支給する金銭報酬債権の総額は、取締役の報酬限度額の内枠で、年額6,000万円以内、譲渡制限付株式として発行または処分する普通株式数は年50,000株以内と決議いただいております。

なお、2021年3月期の報酬総額は、取締役:1億89百万円、監査役:39百万円であります。

取締役会で決定した取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の概要は、次のとおりです。

#### (1)基本方針

取締役の報酬は、当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報酬体系とし、個人別の報酬の決定に際しては、各職責等を踏まえた適正な配分とすることを基本方針とする。

業務執行取締役の報酬については、役位および職位(以下、「役位等」という。)に応じた「基本報酬」(固定報酬)、会社全体の業績および担当業務における成果等を反映する「変動報酬」(短期インセンティブ)、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブの付与と株主との一層の価値共有を進めることを目的とする「株式報酬」(中長期インセンティブ)により構成する。

非業務執行取締役の報酬は、「基本報酬」のみで構成する。

報酬の水準は、比較対象として適切な他社の水準等も参照しつつ、当社の業績動向、財務内容、従業員の賃金等を総合的に勘案し、設定する。

#### (2)報酬の種類別の内容等

「基本報酬」は、月例の固定報酬とし、役位等別の報酬額は、取締役会で定める「役員報酬支給規則」において規定する。

「変動報酬」は、毎年、一定の時期に支給し、個人別の報酬額は、「役員報酬支給規則」に則り、従業員の平均賞与支給月数に準じて算出する変動報酬標準支給額に、会社業績および個人評価等に基づく係数を乗じることにより算定する。

「株式報酬」は譲渡制限付株式付与のための金銭債権とし、毎年、一定の時期に支給する。なお、譲渡制限付株式の譲渡制限期間は3年以上とし、その他内容の詳細、役位等に応じた金銭債権の支給額および交付すべき株式数の算定方法等は、取締役会で定める「株式報酬支給規則」において規定する。

「役員報酬支給規則」および「株式報酬支給規則」は、毎年、指名・報酬委員会において、「(1)基本方針」の内容を勘案しつつ、見直しの要否につき検討を行う。

業務執行取締役の報酬の種類別の割合は、比較対象として適切な他社の動向等も参照しつつ、各報酬の目的を踏まえ、そのバランスに十分配慮し決定する。

#### (ご参考)

2021年3月期における業務執行取締役の報酬の種類別の割合は、概ね、次のとおりです。

「基本報酬」60:「変動報酬」30:「株式報酬」10

#### (3)個人別の報酬等の決定手続

個人別の報酬等の内容についての決定の一部を、取締役会決議に基づき取締役社長に委任するものとし、その委任する権限は、取締役会で定める「役員報酬支給規則」に則り、各取締役の「基本報酬」および「変動報酬」の具体的金額を算定し決定することを内容とする。

「株式報酬」における個人別の金銭債権の支給額および交付すべき株式数については、「株式報酬支給規則」に則り算定し、取締役会で決定する。

個人別の報酬等の内容の決定に際しては、あらかじめ指名・報酬委員会に諮問し、答申を得るものとする。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

原則として毎月開催される取締役会において業務執行報告を実施し、社外役員が取締役の業務の執行状況を把握できるよう努めております。なお、社外役員に対しては、取締役会における業務執行報告のほか、必要に応じ重要なリスク等について担当役員より個別に報告を行い、さらに取締役会において特に重要な意思決定を行う場合、その他必要がある場合には事前に説明を行い意見を求めるなど、期待する機能が十分果たされるよう環境の整備に努めております。

また、社外役員が必要な情報を収集するほか、他の社外役員、内部監査部門、会計監査人等との連携が図られるよう、社外取締役に付きましては管理部門担当役員が、社外監査役に付きましては常勤監査役がそれぞれ連絡・調整の窓口となり、情報交換、認識共有の支援を行っております。

## 【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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

### その他の事項

当社では、当社が必要と認めた場合、取締役会の決議により、役員経験者に対して相談役または顧問を委嘱いたしております。なお、その役割は、長年経営に携わってきた経験・知見等に基づき、会社の求めに応じて助言を行うことにあり、相談役および顧問が経営の意思決定に関与することはありません。

## 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)

当社の取締役会は、迅速な意思決定と監督機能の充実を図るため、原則として毎月開催しており、重要事項について決定するとともに、取締役の業務執行状況を監督いたしております。また、監督機能の実効性をより高めるため複数の社外取締役を選任しており、各社外取締役はその豊富な経験と幅広い知見に基づき、取締役会等において適宜意見表明等を行っております。なお、当社は経営機構の意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を進め、コーポレート・ガバナンスの充実ならびに業務執行機能の強化、執行責任の明確化を図るため、執行役員制度を導入いたしております。また、取締役候補者等の選定や取締役等の報酬決定に係る手続の客観性・透明性を高めるため、2018年6月より、取締役会の諮問機関として、委員の半数以上を独立社外取締役に構成する指名・報酬委員会を設置しております。

監査役会につきましては、財務および会計に関する十分な知見を有する監査役2名を含む4名(社外監査役3名)で構成されております。なお、各監査役は、それぞれ監査に必要な経験・能力および財務・会計・法務に関する知識を有しており、各監査役に対しては取締役会やその他重要な会議への出席機会を確保するほか、業務執行状況や重要なリスク等の報告を適宜行うなど、その機能が十分果たされるよう監査役監査の環境整備に努めております。

また、取締役会に付議される事項、その他重要な業務執行に関する事項については、意思決定の透明性、業務執行の適法性・妥当性の確保を図るため、原則として毎月2度開催される経営会議の審議を経るものとしており、本会議には一部の監査役も出席いたしております。

なお、会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人は、指定有限責任社員・業務執行社員である松尾浩明・中村 崇の両氏が監査業務を執行し、公認会計士及び会計士補がその補助を行っており、監査役は、会計監査人から会計監査の内容について説明を受けるほか、適時情報交換を行うなど連携を図っております。

## 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

上記のとおり、当社は監査役設置会社であり、複数の社外取締役を選任するとともに、採用するそれぞれの制度や仕組みを通じ、業務執行機能、監査・監督機能の充実を図っております。当社といたしましては、これらの体制ならびに機能がそれぞれ有機的に作用することにより、実効性のある良好なコーポレートガバナンスが確保されるものと認識いたしております。

## 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	法定発送期限の1営業日前を目途に発送いたしております。
集中日を回避した株主総会の設定	2021年の定時株主総会は、6月23日に開催いたしております。
電磁的方法による議決権の行使	2021年3月期にかかる定時株主総会より導入いたしております。
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	2021年3月期にかかる定時株主総会より導入いたしております。
招集通知(要約)の英文での提供	2020年3月期にかかる定時株主総会より、当社ウェブサイト、議決権電子行使プラットフォームおよび東京証券取引所ウェブサイトに掲載し、提供いたしております。
その他	株主総会の招集通知につきましては、開催日の3週間以上前、発送日の1週間前を目途に、当社ウェブサイトおよび東京証券取引所ウェブサイトに掲載し、閲覧に供しております。 また、株主総会の議決権行使結果につきましては、臨時報告書により開示いたしております。

### 2. IRに関する活動状況

	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	ディスクロージャーポリシーを定め、当社ウェブサイトに掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2016年3月期決算より、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を開催しており、当該説明会の資料については、当社ウェブサイトに掲載するほか、適時開示資料として東京証券取引所に提出いたしております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示資料のほか、株主総会招集通知、決算説明会資料、コーポレートガバナンス報告書等を掲載しており、適時開示資料については、開示後速やかに当社ウェブサイトに掲載いたしております。 また、法定公告についても電子公告を採用しており、各ステークホルダーの利便性向上を図っております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務人事部内に広報担当者を置いております。	
その他	年に2回、株主宛に株主通信を送付しております。	



### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	2002年10月にコンプライアンス行動規範(現「世紀東急工業グループコンプライアンス行動規範」)を制定しており、法令順守はもとより企業倫理や環境問題等の社会的責任に基づいた企業行動の徹底を図っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	「世紀東急工業グループコンプライアンス行動規範」に、役職員一人ひとりが環境に関する法令等を順守し、環境に配慮した企業活動を行うことを示すほか、すべての事業活動により発生する環境影響を低減するとともに、地球環境を保全し、循環型社会の構築に貢献することを環境方針として、環境マネジメントシステムを構築しており、全国の事業所を対象としてISO14001の認証を取得いたしております。
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	有価証券上場規程等の関係諸法令等を順守するため、情報開示指針等を制定し、重要事実の管理・公表について規定するとともに、投資家をはじめ会社外部の利害関係者の方々に、当社の経営実態に関する情報を適時・適切かつ公平に開示すべき旨を「世紀東急工業グループコンプライアンス行動規範」に定めております。
その他	サステナビリティについての取り組みの概要につきましては、コーポレートレポートにおいて公表いたしております。内容につきましては、当社ウェブサイトよりご参照ください。 <a href="https://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/themes/twenty十六teen/pdf/ir/news/2021_report.pdf">https://www.seikitokyu.co.jp/dev/wp-content/themes/twenty十六teen/pdf/ir/news/2021_report.pdf</a>

## 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

内部統制システムの整備については、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保し、業務の適正を確保するための重要な経営課題であると認識しております。

当社では、業務分掌及び権限と責任の所在を明確化することにより、効率的に業務を遂行する体制を整備するとともに、重要事項については経営会議において多面的な検討を経て、適切かつ迅速な意思決定を行うものとしております。

また、当社グループでは、法令順守はもとより企業倫理や環境問題、反社会的勢力との関係遮断等、社会的責任に基づいた企業行動の徹底を図るため「東急グループコンプライアンス指針」に則り、「世紀東急工業グループコンプライアンス行動規範」を制定するとともに、所管部署による定期的な研修等を通じ、コンプライアンス経営によるリスク管理を一体的に推進しております。

当社では従前よりこれらの実効性を確保するため、各種規程・マニュアル等を整備するほか、情報提供者の秘匿と不利益取扱い禁止の規律を備えた内部通報制度を構築・運用するとともに、適法性をはじめ様々な観点から業務遂行の状況を監視するため、内部監査部門を中心とする監査チームが部門横断的に連携し定期的に内部監査を実施しており、その結果は随時取締役へ報告されております。

なお、内部統制の強化・推進を図るため、2007年4月より本社に内部統制推進部を設置しており、既存システムの見直しを含め、適性かつ効率的な業務の遂行、ならびに財務報告の適正性を確保するための体制構築に継続的に取り組んでおります。

### 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

反社会的勢力の排除については、企業の社会的責任の観点、また企業防衛の観点からも必要不可欠なものであると認識しており、当社グループでは、前記のとおり法令順守はもとより反社会的勢力との関係遮断等、社会的責任に基づいた企業行動の徹底を図るため「世紀東急工業グループコンプライアンス行動規範」を制定いたしております。

当社では反社会的勢力に対し適切な対応をとるため、対応部署を特定し不当要求防止責任者の選任届出を行うとともに、平素より警察や関係団体の講習会等を通じ、情報収集ならびに各機関との信頼関係の構築に努めております。また有事における方針といたしましては、警察、顧問弁護士等、外部専門機関と緊密に連携をとりながら、毅然とした態度をもって、法令等に則り迅速かつ組織的に対応するものとしており、本方針については行動規範とともに適時社内に周知いたしております。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

#### 適時開示体制の概要

##### 1. 会社情報の適時開示にかかる社内体制

当社は、東京証券取引所が定める有価証券上場規程等の関係諸法令等を遵守し、適時適切かつ公平に情報開示を行うため、重要事実の管理・公表体制について、以下のとおり規定しております。

(1) 重要事実については、個別に、その所管部署を明確化するとともに、重要事実があるときは、当該重要事実を所管する部署は、速やかに情報の集約・公表を所管する部署（総務人事部）の長に報告することとしております。

(2) 公表を所管する部署は、情報の重要性について情報取扱責任者（管理部門を担当する役員）および当該重要事実の所管部署と協議のうえ、当該情報が適時開示情報に該当する場合は、取締役会または代表取締役の承認を得た後、できる限り速やかに公表することとしております。

##### 2. 情報の正確性確保

適時開示に際しては、情報の正確性について十分に審査し、誤謬がないよう努めております。特に、経理・財務に係る内容につきましては、適時、会計監査人の助言・指導を受け、開示情報の正確性の確保を図っております。

##### 3. 情報開示

適時開示に際しては、TDnetによる東京証券取引所への開示を行うほか、報道機関への発表ならびに当社ウェブサイトへの掲載を速やかに行い、広く株主および一般投資家等への情報提供を行っております。

##### 4. その他

当社では、「情報開示指針」および「内部者取引防止規程」により、「1」の社内体制について定めるほか、役職員が職務に関して取得した内部情報の管理、役職員による株式の取引等の規制について規定し、インサイダー取引等の防止を図っております。

また、「世紀東急工業グループコンプライアンス行動規範」のなかで「タイムリー・ディスクロージャーを適切かつ公平に行う」こと、および「インサイダー取引や疑いをもたれるような株式等の売買を行わない」ことを掲げ、会社全体で適正な情報管理と適時適切な情報開示に取り組んでおります。

