

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、健全な建設事業の経営を通じて会社の永続的な発展を図り、それによって全てのステークホルダーの期待に応えていく上で、コーポレート・ガバナンスは経営上の重要な課題であると認識しております。こうした考え方のもと、企業価値の増大に向けて、経営の健全性、有効性及び効率性を確保し、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るよう、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでおります。

### 【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

【対象コード】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【補充原則1 - 2】

当社は、機関投資家や海外投資家の比率等を踏まえ、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳は行っておりません。今後、株主構成等を勘案し、必要に応じて検討してまいります。

【補充原則2 - 4】

当社は、多様性の確保を、会社の持続的な成長を支えるための重要な経営課題のひとつとして認識しております。

女性の管理職登用については数値目標を定めて取り組んでおり、その他の属性に係る目標設定や開示の方法等については引き続き検討を進めております。

なお、多様性の確保に向けた人材育成方針及び社内環境整備方針は以下のとおりです。

#### a. 人材の育成に関する方針

当社は、有能で活力ある人材の確保・育成を経営基本方針のひとつとしており、従業員一人ひとりの人間成長と福祉の増進を目指し、経験豊富な人材の育成に注力しております。

当社の営む建設業においては、建設現場の移動性という特性があり、永年蓄積された知見や技術の習得には、日々の業務を通じた人材育成が有効であることから、職場での「OJT(職場内研修)」を主体としております。加えて、それらを集合研修で補完するため、入社時をはじめとした職務遂行能力に応じた階層ごとの研修、各職種に求められる専門的な知識の習得を目的とした職種別研修や安全衛生教育、コンプライアンス研修など、実務に即した社員教育の実施により理解度の向上を図っております。

また、当社は、女性や中途採用者の管理職への登用を積極的に推進しております。特に女性については、女性活躍推進法に基づき、2026年度から2027年度の2年間で女性管理職比率を7.2%とする行動計画を策定し取り組んでおります。なお、外国人の人材採用については、建設工事現場における円滑なコミュニケーションの確保や、安全・品質管理への対応等の課題を踏まえた上で、社員教育及び支援体制の整備を行い、段階的に取り組んでまいります。

#### b. 社内環境整備に関する方針

当社は、安全第一を経営方針に掲げて、全ての関係者に対する「安全」と「健康」の確保を実現し、快適な職場環境の形成を目指すことを安全衛生方針としており、心身の健康の保持増進及び快適な職場環境形成に努めることを行動指針のひとつに定めております。また、公正な雇用システム、人事システム、人材育成プログラム等を構築・改善し、社員が主体性、創造性を最大限に発揮できる企業風土の醸成に努めております。加えて、仕事と子育ての両立がしやすい環境整備、労働時間の短縮、有給休暇の取得促進等に継続的に取り組み、メンタルヘルス活動指針を示した上で、従業員のこころの健康の保持・増進に向けて組織的な活動に取り組むとともに、活力ある職場の形成に努めております。総合的な社内環境整備方針の整理、運用につきましては今後の検討課題として継続的に取り組んでまいります。

【補充原則3 - 1】

当社は、海外投資家の比率を踏まえ、英語での情報開示・提供について検討を進めております。現時点では、決算短信のみ英文開示を行う方針としておりますが、引き続き海外投資家の動向等を注視し、英文開示資料の拡充について検討してまいります。

【補充原則4 - 2】

経営陣の報酬は、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会に代表取締役が作成した原案を諮問し答申を得た上で、取締役会に一任された代表取締役社長が各取締役の業績への貢献度等を考慮して決定いたします。当社は、会社の持続的・安定的な成長を目指すためには中長期的視点から経営に取り組むことが重要であるとの考えから、職責等を勘案して決定する基本報酬を主体としつつ、業績及び企業価値の向上を図るためのインセンティブとなる業績連動報酬及び株式による非金銭報酬を採用し、その役割と責務に相応しい水準となるよう配慮した体系としております。なお、社外取締役については、その役割と独立性の観点から業績連動報酬は支給せず、基本報酬のみ支給します。

【補充原則4 - 10】

当社では、独立社外取締役は取締役会の過半数に達していませんが、取締役会は独立社外取締役3名及び社外監査役2名から豊富な経験と高い見識を活かした意見をいただいております。また、経営陣幹部・取締役の指名・報酬等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、2022年4月21日付で取締役会の下に構成員の過半数を独立社外取締役とする独立した指名・報酬委員会を設置しております。本委

員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役、監査役及び執行役員の選任及び解任に関する事項、取締役及び執行役員の個人別の報酬等の内容等について審議し、取締役会に対して答申を行います。

## 【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1-4】政策保有株式

取引先企業との関係維持・強化など、当社の持続的な成長、中長期的な企業価値の向上につながると判断した場合には、上場株式を取得、保有する方針としております。その上で、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式ごとに、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等の定量的評価及び将来の展望も踏まえた中長期的な企業価値の向上に資するか否か等の定性的評価の両面を精査し、保有の意義が希薄と判断される株式については、縮減等の見直しを行います。

議決権の行使につきましては、投資先企業の企業価値向上につながるか、当社の企業価値を毀損させる可能性がないかという議決権行使の基本方針に基づき、個別に精査した上で、議案の賛否を判断することとしております。

### 【原則1-7】関連当事者間の取引

当社は、取締役との間で利益相反取引を行う場合は、取締役会の承認を要することとしております。また、主要株主等との取引を行う場合は、価格その他の取引条件について個別に交渉の上、一般取引と同様に決定し、社内規程に沿って取引の承認を行っており、関連当事者間の取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう努めております。

### 【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

当社は、企業年金として、確定給付企業年金および企業型確定拠出年金を導入しております。確定給付企業年金では、年金資産の運用を複数の運用機関へ委託し、個別の投資先選定や議決権行使を各運用機関へ一任することで、企業年金の受益者と当社との間で利益相反が生じないようにしております。

また、資産運用の基本方針を策定し、当該方針に従って運用機関に対し定期的に運用状況のモニタリングを行っております。

確定給付企業年金の運用に携わる当社担当者に対しては、各種研修への参加等により専門教育を実施し、アセットオーナーとしての資質の向上に取り組んでおります。

### 【原則3-1】情報開示の充実

( ) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

経営理念、経営基本方針及び中期経営計画について、当社ホームページに掲載しております。

( ) 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

当社は、健全な建設事業の経営を通じて会社の持続的な発展を図り、それによって全てのステークホルダーの期待に応えていく上で、コーポレート・ガバナンスは経営上の重要な課題であると認識しております。こうした考えのもと、企業価値の増大に向けて、経営の健全性及び効率性を確保し、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るよう、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでおります。

( ) 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

取締役の報酬は、会社の持続的・安定的な成長を目指すためには中長期的視点から経営に取り組むことが重要であるとの考えから、職責等を勘案して決定する基本報酬を主体としつつ、業績及び企業価値の向上を図るためのインセンティブとなる業績連動報酬及び株式による非金銭報酬を採用し、その役割と責務に相応しい水準となるよう配慮した体系としております。なお、社外取締役については、その役割と独立性の観点から業績連動報酬は支給せず、基本報酬のみ支給します。

取締役の個人別の報酬等の額については取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受け、株主総会で承認された報酬総額の範囲内で、予め取締役会で策定された報酬体系等に基づき、各取締役の基本報酬額及び業績連動報酬額並びに株式による非金銭報酬を算定します。なお、業績連動報酬は、当該事業年度の業績と中長期的な将来の業績への貢献を評価するため営業利益及び受注高を指標とし、予め取締役会等で決定した業績指標の目標値に対する達成度に応じて定められた係数(0~1.5)を業績連動報酬基礎額に乘じることで年額を算出します。基本報酬及び業績連動報酬はいずれも金銭報酬とし、業績連動報酬算定基礎額は基本報酬額の25%としております。業績連動報酬は、毎年5月にその額を決定し、6月に賞与として一括で支給します。非金銭報酬は、中長期的な企業価値向上との運動性を強化した報酬構成とするため、譲渡制限付株式とし、株主総会において承認を受けた範囲内で、原則として毎年、一定の時期に、当社から支給された金銭報酬債権の全部を現物出資として払い込むことにより当社普通株式の交付を受けることとします。

非金銭報酬は、取締役の役位ごとに一律の額又は数を支給するものとし、その額又は数は、他社水準、当社の業績、株価水準等を総合的に勘案して決定します。なお、非金銭報酬である譲渡制限付株式は、退任時までの譲渡制限が付されており、取締役の地位を退任した日に譲渡制限を解除いたします。また、対象取締役が、譲渡制限期間満了前に、死亡その他正当な理由により取締役の地位を退任した場合は、権利が確定した株式については譲渡制限が解除され、権利確定前の株式については権利確定期間で按分し在任期間中分の株式の譲渡制限を解除し、残りの株式は当社が無償取得することといたします。非金銭報酬等の数は、原則として非金銭報酬として付与する譲渡制限付株式の発行決議の日の前営業日の終値に、当該譲渡制限付株式の数を乗じた金額が、報酬等の総額の7%程度となるよう設定いたします。

取締役会は、取締役の個人別の報酬等の額の決定が代表取締役社長によって適切に行われるよう、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会に代表取締役社長が作成した原案を諮問し答申を得るものとし、取締役会から委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容を尊重し決定することとしております。

( ) 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

取締役会は、経営陣幹部の選任及び取締役・監査役候補の指名にあたっては、会社の各事業分野に必要な知識・経験・能力のバランスを総合的に勘案しつつ、個人の人格、識見、経歴及び業績評価などを考慮の上で候補者を選定し、指名・報酬委員会での審議を経て取締役会で決定いたします。また監査役候補の決定にあたっては、指名・報酬委員会での審議を経て監査役会の同意を得て取締役会で決定いたします。

経営陣幹部の解任につきましては、経営陣幹部が法令・定款等に違反し、当社の企業価値を著しく毀損したと認められるなど、客観的に解任が相当と判断されるときには、指名・報酬委員会での審議を経て、取締役会で決議いたします。

( ) 取締役会が上記( )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

当社は、取締役、監査役の選任を株主総会に付議する際には、株主総会招集通知に略歴を記載し、能力・経験等の判断材料を提供するとともに、指名理由を記載いたします。

また、取締役、監査役を解任する際には、その解任理由を開示します。

### 【補充原則3-1】

当社は、「健全な建設事業の経営を通じて、会社の持続的な発展を図り、それによって社会国家の繁栄に寄与すると共に、株主各位の負託に応え、社員の人間成長と福祉を増進する」ことを経営理念としております。

また、サステナブルな社会の実現に向け、健全な建設事業の経営を持続することこそが大きな社会貢献であるとの基本的な認識に則り、中期経営計画において、ESGに係るマテリアリティ(重要課題)及び主な取り組み項目を設定しております。なお、具体的な取り組み内容や目標・実績等については、コーポレートレポート及び当社ホームページにて開示しております。

さらに、2023年4月に取締役会の監督に基づいてサステナビリティ全般に係る課題の特定や対応方針等を審議・決定する機関として「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティに係るガバナンスの強化を行っております。今後、気候変動に関連するリスクや機会が当社に与える影響について、情報収集及び分析・検討を行った上で必要な対応を実施するとともに、TCFDもしくはそれらと同等の枠組みに基づき情報開示の充実に努めてまいります。

【補充原則4 - 1】

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・決定しております。取締役会決議事項以外の業務執行の意思決定については、職制規程や稟議規程等の社内規定により権限を定め、業務執行役員に委ねております。

【原則4 - 9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は、独立社外取締役の選任においては、東京証券取引所の独立性基準に則り、独立性を判断しております。

【補充原則4 - 11】

当社の取締役会は、当社の主たる事業である建築事業・土木事業に関する営業部門、施工部門または管理部門に関する幅広い知識と豊富な実務経験を有する業務執行取締役と、豊富な経験や見識を有し、独立的な立場から取締役会の適切な意思決定に対する助言をすることができる社外取締役を選任しております。また、監査役には財務・会計・法令に関する十分な知見を有する者を選任しております。取締役会の人数は、取締役12名以内、監査役5名以内としております。ジェンダーや国際性の面を含む多様性を広げることは今後の検討課題であり、事業内容や経営戦略上の必要性も考慮しつつ、適任者がいれば、取締役の候補者として選定する方針です。

【補充原則4 - 11】

当社の取締役及び監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合は、当社の職務の執行に影響のない範囲にとどめることとしております。取締役及び監査役の重要な兼職の状況は、事業報告及び有価証券報告書により毎年開示しております。

【補充原則4 - 11】

当社では、取締役会全体の実効性を高めるため、毎年、構成・運営・議題設定・支援体制等の観点から、全取締役および監査役に対して無記名のアンケートを実施し、その結果に基づいて分析・評価を行っております。

2024年度は、前年と比較して多くの設問においてスコアの向上が見られ、特に運営面に関しては安定した評価が得られました。

一方で、中長期的なテーマに関する自由討議の充実、社外取締役の構成および多様な経験を活かした意見の活用、資料提供のタイミング改善や教育機会の充実、独立役員間の情報共有の仕組みの整備等が課題として挙げられました。

これを踏まえ、当社としては、取締役会のさらなる実効性向上に向け、提起された課題について十分な検討を行い、必要に応じて見直し・改善を図ってまいります。

【補充原則4 - 14】

取締役・監査役は、期待される役割・責務を適切に果たすため、各自に必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めることとしております。

【原則5 - 1】株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主との対話全般については、IR担当取締役が統括を行い、総務部及び経営企画部が連携を図っております。投資家からの要請に応じて個別面談を行うほか、ホームページで事業内容及び決算説明資料に加え、保有技術・施工実績・その他各種取り組みの紹介を掲げております。

対話において把握された株主の意見・懸念については、必要に応じて経営陣幹部にフィードバックし、情報の共有・活用を図っております。

なお、株主・投資家との対話に際しては、社内規程に基づき、インサイダー情報の管理を徹底し、適切に対応いたします。

## 【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	取り組みの開示(初回)
英文開示の有無	無し

### 該当項目に関する説明

当社は、取締役会において、資本コストや資本収益性の現状を分析・評価し、その改善に向けた方針や取り組みについて検討を行っております。具体的な取り組みや計画につきましては、2024年5月14日に開示いたしました、中期経営計画(2024~2026年度)に記載しております。

URL: <https://www.ohmoto.co.jp/investors/management/>

## 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OHMOTOホールディングス	8,319,198	31.04
公益財団法人大本育英会	6,112,968	22.81
有限会社大百興産	1,608,840	6.00
株式会社中国銀行	1,288,800	4.80

株式会社大本組	945,270	3.52
大本組従業員持株会	717,164	2.67
古田 安人	516,168	1.92
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (株式付与ESOP信託口・80096口)	414,924	1.54
株式会社広島銀行	221,760	0.82
小倉 順子	213,600	0.79

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 **更新**

上記の大株主の状況は、2026年3月31日現在の状況を記載しております。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
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	500人以上1000人未満
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る特別な事情

#### 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	2年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	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	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
光岡 敬一	税理士											
河野 裕行	公認会計士											
渡邊 由子	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

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
光岡 敬一			税務の専門家としての豊富な経験と高い見識を有し、企業会計・税務に精通するとともに、会社経営に関しても十分な見識を有しています。その経験と見識に基づく業務執行の監督は、当社のコーポレート・ガバナンスを強化していただけるものと考えております。
河野 裕行			長年にわたる監査法人における財務・会計及び業務執行の監査による豊富な経験と幅広い知見を有しています。その経験と知見に基づく専門的な見地からの経営全般に対する助言は、当社のコーポレート・ガバナンスを強化していただけるものと考えております。
渡邊 由子			長年にわたる事業会社への勤務により研究・開発、マーケティング、事業戦略、知的財産等に関する豊富な経験と幅広い知見を有するとともに、事業会社の取締役及び監査役としての経験を有しております。その経験と知見に基づく経営全般に対する助言は、当社のコーポレート・ガバナンスを強化していただけるものと考えております。

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



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
植村 義人		2010年4月から2013年3月までの間、当社に総務部部长(渉外担当)として在籍しておりましたが、退職後相当年数が経過しており、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な立場にあることから、社外監査役として当社の経営の監督等に十分な役割を果たしていただけるものと考えております。	長年にわたり警察業務に従事し、幅広い経験や見識を有しています。その経験や見識を生かし、コンプライアンス及び危機管理の観点から監査していただくことにより、当社のコーポレート・ガバナンスの強化を図っていただけるものと考えております。
小亀 康太郎		当社の主要取引先である中国銀行に、2019年6月から監査等委員及び参与として在籍し、過去6年間業務執行から離れた立場にあることから、当社の社外監査役として一般株主の利益を損なうことなく、経営陣から独立した客観的な立場で職務を遂行していただけるものと考えております。	長年にわたる金融機関への勤務により財務会計に関する相当程度の知見を有するとともに、企業経営に関する幅広い知識と見識も有することから、当社の経営の監督等に十分な役割を果たしていただけるものと考えております。

【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

【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、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

本報告書の【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】の(原則3-1( )) 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)をご参照ください。

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

---

開示手段: 有価証券報告書

開示状況: 全取締役の総額を開示

定款又は株主総会決議に基づく報酬: 189百万円

報酬等の総額に含まれない使用人兼務取締役に対する使用人給与は含まれておりません。

## 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

## a.基本方針

当社の取締役の報酬は、会社の持続的・安定的な成長を目指すためには中長期的視点から経営に取り組むことが重要であるとの考えから、職責や実績を踏まえて決定する基本報酬を主体としつつ、業績及び企業価値の向上を図るためのインセンティブとなる業績連動報酬及び株式による非金銭報酬を採用し、その役割と責務に相応しい水準となるよう配慮した体系としております。基本報酬及び業績連動報酬はいずれも金銭報酬とし、業績連動報酬算定基礎額は基本報酬額の25%とします。

なお、社外取締役については、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみとします。

## b.個人別の報酬等の額の決定に関する方針

取締役の基本報酬は月例の固定報酬とし、代表権の有無、役位、従業員給与の水準等により策定された報酬テーブルに基づき、各取締役の実績、就任年数その他各種の要素を総合的に勘案して決定します。

業績連動報酬は、当該事業年度の業績と中長期的な将来の業績への貢献を評価するため営業利益及び受注高を指標とし、予め取締役会等で決定した業績指標の目標値に対する達成度に応じて定められた係数(0~1.5)を業績連動報酬基礎額に乘じることで年額を算出します。業績連動報酬は、毎年5月にその額を決定し、6月に賞与として一括で支給します。

非金銭報酬は、中長期的な企業価値向上との連動性を強化した報酬構成とするため、譲渡制限付株式とし、株主総会において承認を受けた範囲内で、原則として毎年、一定の時期に、当社から支給された金銭報酬債権の全部を現物出資として払い込むことにより当社普通株式の交付を受けることとします。

非金銭報酬は、取締役の役位ごとに一律の額又は数を支給するものとし、その額又は数は、他社水準、当社の業績、株価水準等を総合的に勘案して決定します。なお、非金銭報酬である譲渡制限付株式は、退任時までの譲渡制限が付されており、取締役の地位を退任した日に譲渡制限を解除いたします。また、対象取締役が、譲渡制限期間満了前に、死亡その他正当な理由により取締役の地位を退任した場合は、権利が確定した株式については譲渡制限が解除され、権利確定前の株式については権利確定期間で按分し在任期間中分の株式の譲渡制限を解除し、残りの株式は当社が無償取得することといたします。非金銭報酬等の数は、原則として非金銭報酬として付与する譲渡制限付株式の発行決議の日の前営業日の終値に、当該譲渡制限付株式の数を乗じた金額が、報酬等の総額の7%程度となるよう設定いたします。

## c.取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内で、予め取締役会で策定された報酬体系等に基づき、各取締役の基本報酬額及び業績連動報酬額並びに株式による非金銭報酬を算定することとしております。

取締役会は、取締役の個人別の報酬額の決定が代表取締役社長によって適切に行き渡るよう、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会に代表取締役社長が作成した原案を諮問し答申を得るものとし、取締役会から委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容を尊重し決定します。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社は、社外取締役からの要請に基づき、必要な情報収集・報告等を随時実施するなど、社外取締役をサポートする体制を設けております。

また、監査役職務を補助する監査役会事務局を設置しており、監査役の要請に基づき、必要な情報収集、分析等を随時実施しております。監査役会事務局員は、内部監査室及び管理本部等に所属する従業員のうちから任命しており、監査役会事務局員には、監査役の直接指揮に従って職務を遂行できるよう必要な権限を付与しております。

また、監査役会事務局員の取締役からの独立性を確保するため、当該従業員の任命、異動及び評価等の人事権に関する事項については、事前に監査役会の同意を得ております。

## 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)

当社の取締役会は8名の取締役で構成されており、取締役会では当社グループの経営戦略、経営計画、重要な財産の取得及び処分、重要な組織及び人事に関する意思決定、さらには当社及び子会社の業務執行の監督を行っております。

業務執行体制につきましては、経営環境の変化に迅速かつ的確に対応するとともに、成果のさらなる向上を期して、執行役員制度を導入しております。執行役員は合計23名の体制としており、業務の分担に従って権限と責任の範囲を明確にしたうえ、業務執行を実施しております。

会計監査につきましては、2007年6月の定時株主総会において有限責任監査法人トーマツを会計監査人に選任し、会社法に基づく監査及び金融商品取引法に基づく会計監査契約を締結しております。同監査法人及び当社の監査に従事する同監査法人の業務執行社員との間には特別の利害関係はありません。

コンプライアンス体制につきましては、企業行動指針、コンプライアンス規程、役員行動基準マニュアル等を制定したうえ、部門横断的な委員構成によるコンプライアンス委員会を常設し、委員長にはコンプライアンス担当役員として取締役専務執行役員管理本部長(同職は富塚照彦氏)を配置しており、各種のコンプライアンス研修の実施、内部監査室による監査などを通じてコンプライアンスの推進に努めております。

リスク管理体制につきましては、当社及びグループ各社の経営に影響を及ぼす部門横断的なリスクを認識し、評価し、適切に対応するため、リスク管理に係る規程及びマニュアルの制定、委員会の設置、教育等を行っております。また、本部組織単位の業務に付随するリスク管理は規程に

基づいて当該部門を統括する執行役員に責任及び権限を付与しております。

以上のほか、顧問弁護士、顧問税理士その他各分野の専門家と必要に応じて随時アドバイスを受けることができる体制を整えております。

### 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

当社の企業統治の体制は、代表取締役社長三宅啓一氏を議長とする取締役会と、常勤監査役吉岡敬二氏を議長とする監査役会の2つの機関で構築されております。

取締役会は、社内業務を熟知した取締役5名(三宅啓一、青木一也、富塚照彦、福武栄一、五十嵐裕の各氏)及び、独立した客観的立場から業務執行者を監督する社外取締役3名(光岡敬一、河野裕行、渡邊由子の各氏)により構成されております。

監査役会は、業務監査及びコンプライアンスの強化を企図した社外監査役2名(植村義人、小亀康太郎の各氏。そのうち、小亀康太郎氏は、金融機関における長年の経験があり、財務会計に関する相当程度の知見を有しております。)及び、社内監査役1名(吉岡敬二氏。同氏は、長年当社で経理業務を担当しており、財務会計に関する相当程度の知見を有しております。)により構成され、独立の立場から、経営の適法性、健全性を監査しております。また、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議又は決議を行うべく、監査の方針の決定等必要な権限を付与されております。

さらに、取締役、監査役及び執行役員の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレートガバナンスの更なる充実を図るため、独立社外取締役3名(光岡敬一氏、河野裕行氏、渡邊由子氏)及び代表取締役1名(三宅啓一氏)で構成され、光岡敬一氏を議長とする任意の指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、取締役会からの諮問に応じて、取締役、監査役及び執行役員の選任及び解任に関する事項並びに取締役及び執行役員の報酬に関する事項等について審議し、取締役会に対して答申を行います。

当社の企業統治の体制は、当社の事業内容及び経営理念等を十分に理解し、建設業界の特性や業界動向を踏まえた助言ができる社外取締役に加え、豊富な経験及び高い見識に基づき客観的かつ広範な視野から業務執行の適正性を確保するために必要な意見を述べ、監査を遂行する社外監査役を選任することにより、経営の監視機能として充分であると考え、当該体制を採用しております。

また、取締役会の監督に基づいてサステナビリティに係る課題の特定や対応方針等を審議・決定する機関として、「サステナビリティ委員会」を設置しております。当委員会は、代表取締役を委員長、各事業部門長等を委員として構成し、年2回以上開催するものとし、必要な事項を取締役会へ報告することとしております。当委員会の指示により活動を推進・フォローする組織としてサステナビリティ部会を設置するなど、サステナビリティに係るガバナンスの強化を図っております。

## 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	法定の発送期限以前に、株主総会招集通知の発送を行っております。
集中日を回避した株主総会の設定	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から考慮したうえで、集中日を回避した株主総会の開催日の設定を行っております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能としております。
その他	株主総会招集通知の発送日以前に、証券取引所及び自社のホームページにおいて、招集通知の開示を行っております。

### 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
IR資料のホームページ掲載	決算短信、中期経営計画、統合報告書、有価証券報告書、決算比較資料、株主総会招集通知等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員:取締役専務執行役員管理本部長 富塚照彦 IR担当部署:管理本部総務部	

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

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	経営理念の一つとして、お客様に価値あるソリューションを提供するとともに、透明で公正な企業として、地域社会、株主、社員、パートナーなど、企業を取り巻く全てのステークホルダーから信頼され、社会に貢献することを定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境マネジメントシステム(ISO14001)を構築し、建設事業において環境の保全に努め、社会の持続的発展に貢献することを、環境保全活動の理念として定めております。また、NPO団体及び高等教育機関等への寄付、人的支援などの活動を実施しているほか、複数の行政機関と災害時における緊急支援活動・防災活動等に関する協定を締結しております。

## 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

当社は、業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、業務活動に係る法令等の遵守、並びに資産の保全を図るため、内部統制システムの整備及び強化を図っております。

まず、執行役員制度のもとで経営の意思決定機能の迅速化及び監督機能を強化するとともに、業務執行の権限に関する規程を定めることにより、業務及びその権限と責任の範囲を明確化し、適正で効率的な業務組織の編成を図っております。

また、コンプライアンスに係る規程及びマニュアルの制定、コンプライアンス重要施策の審議及び決定並びにコンプライアンス施策実施状況の管理及び監督を実施するコンプライアンス委員会の設置により、取締役、執行役員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を構築し、適宜教育を実施することにより徹底を図るとともに、不正行為等の早期発見と是正のため内部通報制度を整備・運用しております。

そのほか、代表取締役社長直属の組織として内部監査室を設置しており、4名の体制で、業務監査を実施するとともに、代表取締役社長、取締役会及び監査役会に適宜その内容を報告しております。また、内部監査室が内部統制システムの評価実施部門としての役割も担っており、内部統制システムの有効性の検証を行っております。

グループ各社のコンプライアンス及びリスクマネジメントにつきましては、管理本部を所管する執行役員にその責任及び権限を付与することとし、また、グループ各社の取締役及び使用人は、その業務の執行状況等を定期的に取締役会に報告しております。また、グループ各社においても、当社に準じたコンプライアンス、情報及びリスク管理を行うこととしております。

さらに、取締役の職務の執行に係る情報については、その記録方法、保存期間及び管理方法を定める規程に従い、適切に保存及び管理し、取締役及び監査役は、常時、これらの重要書類等を閲覧することができます。

なお、監査役の職務を補助するために監査役会事務局を設置し、当該事務局員には、監査役の直接指揮に従って、職務を遂行できるよう必要な権限を付与しております。当該事務局員の取締役からの独立性を確保するため、当該使用人の任命、異動及び評価等の人事権に関する事項については、事前に監査役会の同意を得ております。また、重要会議への出席、取締役、執行役員及び使用人からの業務執行状況の聴取、重要書類の閲覧等を通じ、監査役の職務執行の実効性の確保を図るとともに、監査役からの請求に従い、監査役の職務の執行に必要なと認められる費用について負担しております。その他、執行役員規程及び内部通報規程を通じ、経営、業績に影響を及ぼす重要な事項について執行役員及び使用人が監査役に報告する体制を整備するとともに、監査役に対して報告を行った者に不利益が生じないよう内部通報規程に則り適切な措置をとることとしております。

財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法の定めに従い、財務報告に係る内部統制システムを構築し、その有効性を継続的に評価するとともに、必要な是正を図る体制を整備及び運用しております。

### 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

社会的秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、いかなる場合でも経済的利益を供与しないこと、不当な要求を受け入れないことを基本方針とし、これに基づき企業行動指針の制定、マニュアルの作成、委員会の設置等を行っております。また、警察、顧問弁護士等の外部の専門機関とも連携を取り、体制の強化を図るとともに、取引約款に暴力団排除条項を導入するなどの整備も行っております。

## その他

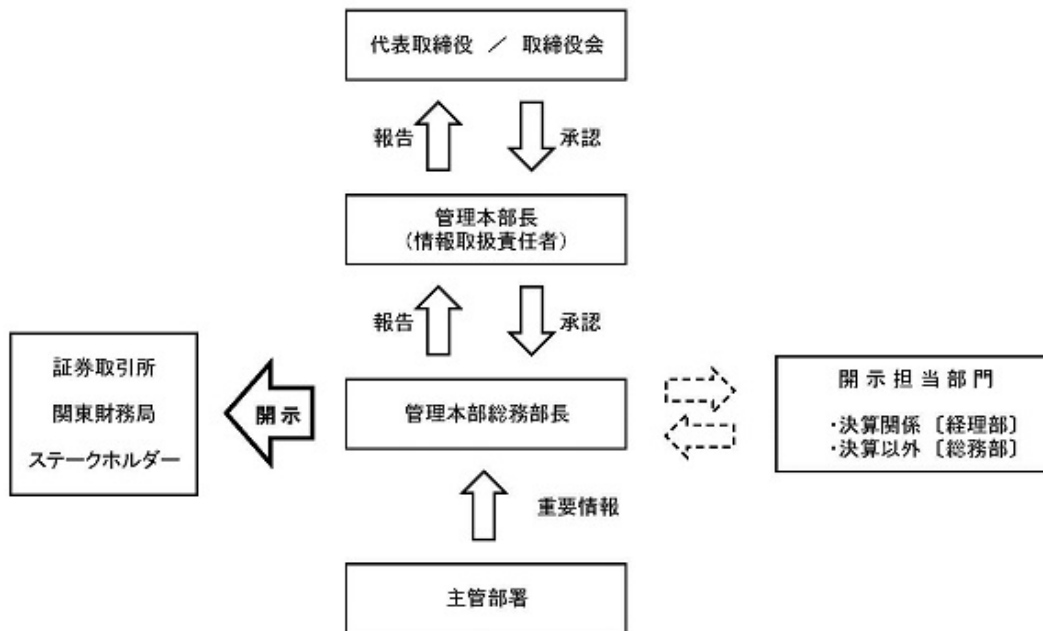
### 1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

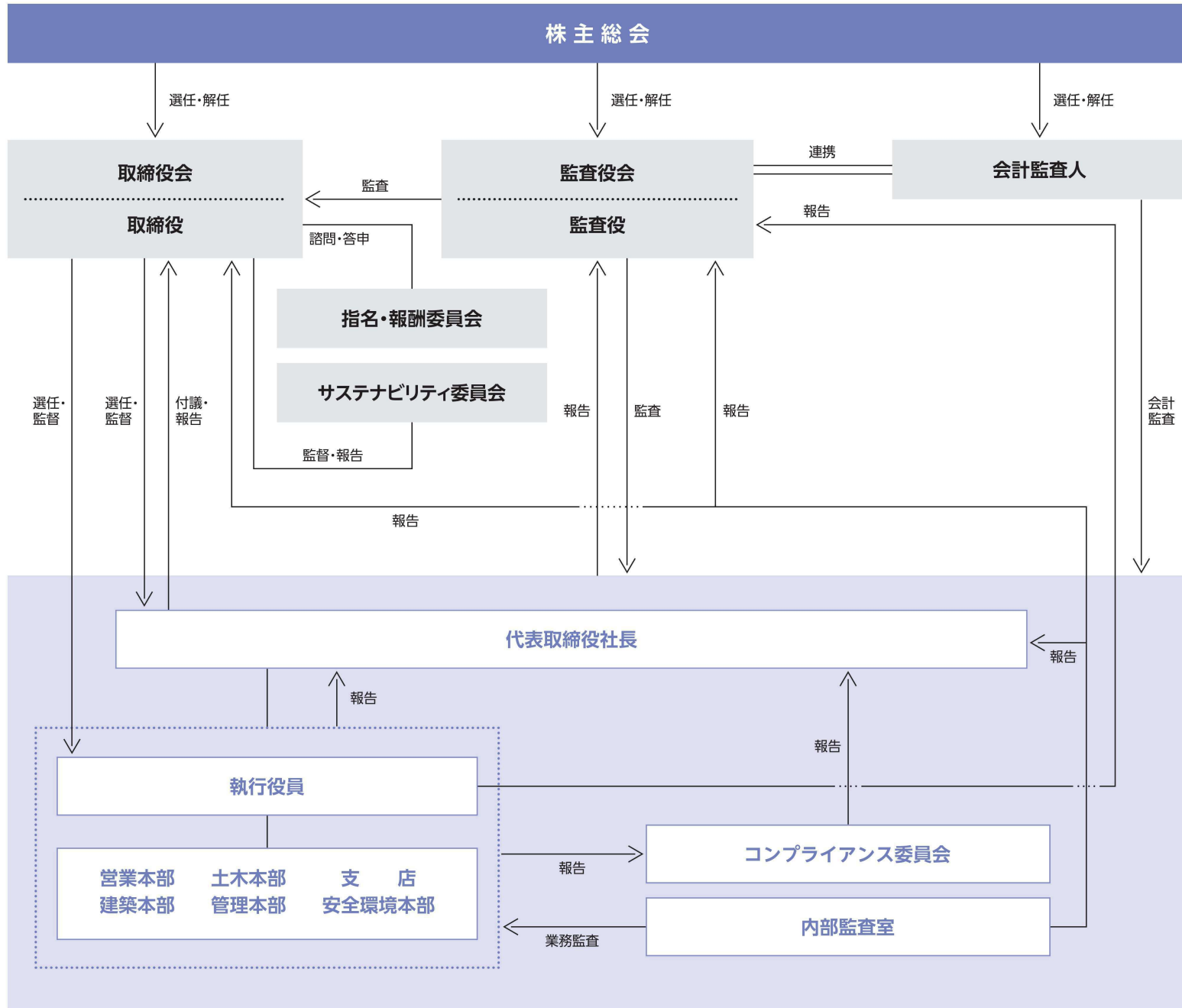
該当項目に関する補足説明

### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

### 適時開示体制の概要(模式図)



【コーポレート・ガバナンス体制図】



【取締役の専門性と経験】

	企業経営・ 経営戦略	技術・品質	営業・ マーケティング	財務・会計	法務・ コンプライアンス	ガバナンス・ リスクマネジメント
三宅 啓一	○	○	○			○
青木 一也	○	○				
富塚 照彦	○			○	○	○
福武 栄一	○	○				
五十嵐 裕	○	○	○			
光岡 敬一				○		○
河野 裕行				○		○
渡邊 由子	○	○	○			○

※本一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。