

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

当社グループは「住友事業精神」と「住友電設グループ企業理念」に基づき、経営の効率化・迅速化を図るとともに、株主を含めたすべてのステークホルダーの利益にかなうことが重要であるとの認識のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、以下の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組むこととします。

- 1) 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。
- 2) 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- 3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 4) 取締役会の経営に関する基本方針等の決定機能及び監督機能を重視し、それらの機能の実効性が確保される体制の整備及び取締役会の運営に注力する。業務執行については、権限及び責任を明確化し、事業環境の変化に応じた機動的な業務執行体制を確立することを目的として、執行役員制並びに事業本部制を導入している。また、経営健全性確保の観点から、監査役監査の強化を図ることとし、独立社外監査役と常勤の監査役が内部監査部門や会計監査人と連携して適法かつ適正な経営が行われるよう監視する体制としている。
- 5) 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、株主との建設的な対話を行う。

住友事業精神及び住友電設グループ企業理念については、当社ウェブサイト(<https://www.sem.co.jp/company/philosophy/>)をご参照ください。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

### 【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

コーポレートガバナンス・ガイドラインについては、当社ウェブサイト(<https://www.sem.co.jp/company/cgc/>)をご参照ください。

#### <原則1 - 4: 政策保有株式の保有方針、議決権行使基準>

当社は、政策保有株式を、取引先等との長期的・安定的な関係の構築・強化を主たる目的として、中長期的な企業価値向上に資するかという観点より保有しております。毎年、取締役会で個別銘柄毎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という観点も含め、経済合理性並びに将来の見通し等を総合的に勘案し保有の適否について検討を行っております。その結果、保有目的に適さなくなった、あるいは中長期的な企業価値に資することのなくなった株式は、適時・適切に縮減を進めることとしております。

政策保有株式に係る議決権の行使については、上記の方針を踏まえ、当社及び政策保有先の企業価値向上につながる行使とすることを前提に、経営状況等を勘案し議案毎に賛否を判断することを基本方針とします。具体的には、株主価値が大きく毀損される可能性がある、あるいは業績不振が継続しているなどの場合に、所管部門が経理部門・総務部門と協議の上、所定の合議手続きを経て賛否を判断します。

#### <原則1 - 7: 関連当事者間の取引に関する手続の策定とその枠組み>

当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「5. 取締役会等の責務 (6) 関連当事者との取引」をご参照ください。

#### <補充原則2 - 4 - 1: 中核人材の多様性確保の考え方・目標・状況、人材育成と社内環境整備の方針・状況>

##### 【多様性の確保についての考え方】

当社は、変化の激しい事業環境において、持続的な成長と企業価値の向上を実現し、真に社会から求められる総合エンジニアリング企業を目指すためには、人と技術の持続的な成長が必要との考えから、経験・技能・キャリア等が異なる多様な人材を継続的に採用・育成・登用し、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境づくりに取り組みます。

更に、多様な視点や価値観を企業経営に活かすためには、特に経営の中核を担う管理職における多様性の確保が重要との考えから、特に管理職に占める女性・キャリア(中途)採用社員の比率において目標を設定して取り組みます。

##### 【多様性の自主的かつ測定可能な目標、その状況】

###### (1) 女性社員の管理職への登用

当社では、優秀な人材の確保、及び組織のダイバーシティ向上等を目的として、女性社員の採用・育成・登用を進めています。

基準日となる2021年3月末時点での管理職及び管理職候補者(係長級)に占める女性社員の比率は下表の通りです。

具体的には、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、2016年度からは総合職新卒採用の10%以上を女性とすること、2020年度からは女性社員を対象にキャリア形成を強化する施策を講じることを目標に掲げ、当該比率を2031年3月末までに下記水準まで高めることを目指します。

	2021年3月末(実績)	2031年3月末(目標)
女性管理職比率	1.3%	3.0%以上

女性係長級比率 12.6% 25.2%以上

#### (2) 外国籍社員の管理職への登用

当社では、優秀な人材の確保、内なるグローバル化による社員の視野拡大と組織のダイバーシティ向上、及び海外事業の強化等を目的として、外国籍社員の採用・育成・登用を進めています。

基準日となる2021年10月末時点で、外国籍社員は10名在籍しています。

外国籍社員の管理職は在籍していませんが、2031年3月末までに外国籍社員の管理職への登用を実現させることを目指します。

なお、海外グループ会社においては、基準日時点で主要7社の常勤取締役13ポストに対して、外国籍社員5名(38.5%)が内部昇格で取締役に就任しており、今後さらにその人数を増加させることを目指しています。また、現地の幹部人材育成を目的とした継続的な教育を実施するなど、海外グループ会社の中核人材の育成に注力しています。

#### (3) キャリア(中途)採用社員の管理職への登用

当社では、事業部門で即戦力となる人材やDX・データサイエンティスト等の専門性を有する人材の補強、またさまざまなキャリアを有する人材の配置による組織のダイバーシティ向上等を目的として、キャリア採用社員の採用・育成・登用を進めています。

2018～2020年度の採用者数に占めるキャリア採用社員数は約50%で、そのうち約30%は管理職として採用しており、基準日となる2021年3月末時点での管理職に占めるキャリア採用社員の比率は約20%です。

具体的には、採用者数の30%程度をキャリア採用とすることを目標に掲げ、当該比率を2031年3月末においても現状を維持することを目指します。

#### (4) 障がい者の雇用

当社では、企業の社会的責任であることは勿論のこと、組織のダイバーシティ向上等を目的として、障がい者の雇用を推進しています。

基準日となる2021年9月末時点での障がい者雇用率は2.35%です。

具体的には、毎年若干名を採用とすることを目標に掲げ、障がい者雇用率を2031年3月末においても充足することを目指します。

#### (5) シニア社員の雇用

当社では、専門性を有する人材の補強、技術の伝承、また組織のダイバーシティ向上等を目的として、豊富な経験や高度な技術力をもつシニア社員の雇用を推進しています。

基準日となる2021年9月末時点での60歳以上の社員数は99名(うち65歳以上は24名)で、全社員に占める割合は5.9%(うち65歳以上は1.4%)です。

引き続き、シニア社員が活躍できる職場環境づくりに取り組みます。

#### 【多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況】

##### (1) 人材育成方針、社内環境整備方針

当社は、住友電設グループ企業理念に基づき、「技術・能力開発の推進」「個々の力が発揮できる仕組み・風土作り」「マルチエンジニアの育成」「グローバル人材の育成」を人材育成の基本方針として、社員一人ひとりが「プロ集団」の一員となるべく、人材育成に取り組むとともに、経験・技能・キャリア等が異なる多様な人材が、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境づくりに取り組みます。

##### (2) 具体的な取組み

###### 人材育成

- ・ 全社教育体系の構築
- ・ グローバル人材の育成

###### からだところの健康増進

- ・ 基本方針
- ・ 感染症対策

###### ワークライフバランス

- ・ 総実労働時間の短縮(長時間労働の是正)
- ・ 女性活躍推進
- ・ 次世代育成支援

###### シニア社員の活躍推進

- ・ 65歳定年制の導入

詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。

- ・ CSR報告書 : <https://www.sem.co.jp/sustainability/csr/>

#### <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、確定給付企業年金において、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、人事部に事務局を置き適切な資質を持った人材を配置して管理するとともに、委託先運用機関から法令や運用に関する情報提供や助言を得る環境を整備することにより、事務局の専門性向上への継続的な取り組みを行っています。

また、会社による選任者(人事部門や財務・経理部門の適切な資質を持った者)、受益者代表の労働組合による選任者および当企業年金加入関係会社による選任者で構成する企業年金管理委員会を設置し、会社と受益者間の利益相反上の適切性をチェックしつつ年金制度や資産運用の運営・管理に関する事項を審議したうえで意思決定をしています。

#### <原則3 - 1: 情報開示の充実 (i) 経営理念、経営戦略、経営計画>

当社グループの企業理念及び中期経営計画については、当社ウェブサイトをご参照ください。

- ・ 企業理念の内容 : <https://www.sem.co.jp/company/philosophy/>
- ・ 中期経営計画の説明 : <https://www.sem.co.jp/ir/managementplan/pdf/vision2030.pdf>

#### <原則3 - 1: 情報開示の充実 (ii) 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「コーポレートガバナンス・ガイドライン」をご参照ください。

#### <原則3 - 1: 情報開示の充実 (iii) 経営陣幹部・取締役の報酬決定方針・手続>

当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「5. 取締役会等の責務 (9) 取締役報酬の決定方針等」をご参照ください。

<原則3 - 1: 情報開示の充実 (iv) 取締役・監査役候補の指名の方針と手続>

当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「5. 取締役会等の責務 (8) 取締役・監査役候補の指名方針等」をご参照ください。

<原則3 - 1: 情報開示の充実 (v) 取締役・監査役候補の個々の選任・指名の説明>

取締役候補者及び監査役候補者の選任理由については、株主総会招集通知に記載しております。

また、取締役及び監査役を解任する場合は、その理由を株主総会招集通知に記載しております。

<補充原則3 - 1 - 3: サステナビリティに関する取組み方針、人的資本や知的財産への投資等の開示、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の枠組みに沿った開示>

(1) 当社のサステナビリティについて

当社グループは、幅広いステークホルダーとの協働、積極的な情報開示と透明性の向上に努めています。当社グループのサステナビリティの考え方や方針、取組みについては当社ウェブサイトをご参照ください。

・住友電設グループ サステナビリティ方針 : <https://www.sem.co.jp/sustainability/about/>

・CSR報告書 : <https://www.sem.co.jp/sustainability/csr/>

当社は、2023年5月に、TCFD提言への賛同表明を行い、気候変動が当社の事業に及ぼす影響(リスク・機会)について、2050年を想定したシナリオの途上に起こる「低炭素経済への移行に関連したリスク」、「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」及び「気候変動緩和策・適応策による機会」を、TCFDの枠組みに基づき分析しました。

なお、分析手法については、今後も継続的に見直しを行い精緻化に努めてまいります。また、設定した戦略が財務に与える影響については今後開示していく予定です。詳細は当社ウェブサイト(<https://www.sem.co.jp/sustainability/esg/tcf/>)をご参照ください。

(2) 人的資本や知的財産への投資等

当社グループの企業理念に、「創造力豊かな社員を育て、活力と潤いのある企業を目指します。」を掲げ、社員一人ひとりが能力を発揮できる制度・環境の整備を行っており、その取組みについて情報開示を行っています。詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。

・CSR報告書 : <https://www.sem.co.jp/sustainability/csr/>

・各種IR関連資料 : <https://www.sem.co.jp/ir/library/>

・中期経営計画 : <https://www.sem.co.jp/ir/managementplan/pdf/vision2030.pdf>

<補充原則4 - 1 - 1: 取締役会の経営陣に対する委任の範囲>

当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「5. 取締役会等の責務 (2) 代表取締役等に対する委任の範囲」をご参照ください。

<原則4 - 9: 独立社外取締役の独立性判断基準>

当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「5. 取締役会等の責務 (10) 独立社外取締役・監査役の独立性判断基準」をご参照ください。

<補充原則4 - 10 - 1: 指名・報酬委員会>

当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「5. 取締役会等の責務 (7) 指名・報酬諮問委員会」をご参照ください。

<補充原則4 - 11 - 1: 取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び、規模の考え方(取締役選任方針・手続と併せ開示)>

当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「5. 取締役会等の責務 (4) 取締役会の構成」をご参照ください。

各取締役及び監査役のスキル・マトリックスは、「株主総会招集通知(参考書類)」(当社ウェブサイト <https://www.sem.co.jp/ir/holder/> に掲載)をご参照ください。

<補充原則4 - 11 - 2: 取締役・監査役の兼任状況>

「株主総会招集通知(事業報告)」(当社ウェブサイト <https://www.sem.co.jp/ir/holder/> に掲載)をご参照ください。

<補充原則4 - 11 - 3: 取締役会の実効性の分析・評価の実施及びその概要>

当社コーポレートガバナンス・ガイドラインに基づき、2024年度における取締役会の実効性評価を実施しました。評価結果は当社ウェブサイトをご参照ください。

・当社取締役会の実効性評価の結果 : <https://www.sem.co.jp/company/cgc/>

<補充原則4 - 14 - 2: 取締役・監査役に対するトレーニングの方針>

当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「5. 取締役会等の責務 (14) 取締役・監査役のトレーニング」をご参照ください。

<原則5 - 1: 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>

当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の「6. 株主との対話」をご参照ください。

<原則5 - 2: 経営戦略や経営計画の策定・公表>

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応] [英文開示有り] [アップデート日付: 2025/6/26]

住友電設グループは、「住友事業精神」「企業理念」に基づき、お客様、従業員、お取引先、地域社会、株主/投資家等のマルチステークホルダーの信頼に応え、「五方よし」を実践し、事業の発展に取り組んでいます。

この基本理念を堅持し、当社グループは、新たな中期経営計画「VISION2030 Mid-term PLAN2028」(2025~2028年度: 4ヵ年計画)を、2025年5月9日に公表いたしました。

新たな中期経営計画では、以下のように目標掲げ、資本効率性として、2028年度 ROE12%以上を目標としております。

数値目標(2028年度 連結)

受注高 2,800億円

売上高 2,700億円

経常利益(率) 230億円(8.5%)

成長投資 500億円(4年間)

ROE(自己資本当期純利益率) 12%以上

政策保有株式純資産比 10.0%以下

配当性向 50%

これらの目標達成に向けて取組みを強化し、資本コストを上回る資本収益性を確保することにより、中長期的な企業価値の向上を図ってまいります。

「中期経営計画」(日) <https://www.sem.co.jp/ir/managementplan/pdf/vision2030.pdf>

「中期経営計画」(英) <https://www.sem.co.jp/english/ir/managementplan/pdf/vision2030.pdf>

「[決算説明会資料]2025年3月期 決算説明資料」 [https://www.sem.co.jp/ir/library/pdf/100/kessansetsumei\\_2024.pdf](https://www.sem.co.jp/ir/library/pdf/100/kessansetsumei_2024.pdf)

### 【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 <b>更新</b>	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 <b>更新</b>	有り
アップデート日付 <b>更新</b>	2025年6月26日

#### 該当項目に関する説明

「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」について、取組みや検討状況を記載してください。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

### 【大株主の状況】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
住友電気工業株式会社	17,828,151	50.68
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,496,000	7.09
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	1,164,400	3.31
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	979,900	2.78
JP MORGAN CHASE BANK 385632	905,000	2.57
MSIP CLIENT SECURITIES	819,657	2.33
住友電設共栄会	755,481	2.14
北港運輸株式会社	624,000	1.77
住友電設従業員持株会	570,909	1.62
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE - AC)	377,687	1.07

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	住友電気工業株式会社(上場:東京、名古屋、福岡)(コード)5802

#### 補足説明 **更新**

当社の親会社は住友電気工業株式会社であり、同社は間接保有分を含め、当社の議決権の50.90%を保有しております。

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	建設業



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f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
高橋 英行			<p>社外取締役の高橋英行氏は、日本銀行及び一般社団法人大阪銀行協会の経験を通じて金融経済に精通しているとともに、地域経済や企業経営に関する知見も有しており、これらの高度な専門性と幅広い見識を活かして、独立的な立場で経営の監督を行い、当社の内部統制強化及び持続的な企業価値向上を図っていただけるものと判断して選任しております。</p> <p>よって、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、当社の一般株主との間に利益相反が生じるおそれはなく、独立性が十分確保されていると判断しております。</p>
服部 力也		<p>社外取締役の服部力也氏は、過去に当社の取引銀行である三井住友信託銀行株式会社の業務執行者として2018年3月まで勤務していました。2018年4月からは同行エグゼクティブアドバイザーの職にありましたが、2020年3月に退任いたしました。また、当社と同行との間には、資金の借入等に関する取引と電気工事の請負等に関する取引が存在しています。</p>	<p>社外取締役の服部力也氏は、金融機関の経営で培われた豊富な経験と幅広い知見を有しており、これらの実績と幅広い見識を活かして、独立的な立場で経営の監督を行い、当社の内部統制強化及び持続的な企業価値向上を図っていただけるものと判断して選任しております。</p> <p>なお、同氏は、過去に当社の取引銀行である三井住友信託銀行株式会社の業務執行者として2018年3月まで勤務していました。2018年4月からは同行エグゼクティブアドバイザーの職にありましたが、2020年3月に退任いたしました。また、当社と同行との間には、資金の借入等の取引が存在しますが、当社は複数の金融機関と取引をしており、同行からの借入依存度は突出しておらず、同行の当社に対する影響度は当社の意思決定に著しい影響を及ぼすものではありません。さらに、当社と同行の間には、電気工事の請負等に関する取引が存在しますが、取引の規模、性質に照らして、同行の当社に対する影響度は当社の意思決定に著しい影響を及ぼすものではありません。</p> <p>よって、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、当社の一般株主との間に利益相反が生じるおそれはなく、独立性が十分確保されていると判断しております。</p>
安原 裕文			<p>社外取締役の安原裕文氏は、長年にわたる企業経営やグローバルビジネスに関する豊富な経験と幅広い見識を有しており、これらの実績と幅広い見識を活かして、独立的な立場で経営の監督を行い、当社の内部統制強化及び持続的な企業価値向上を図っていただけるものと判断して選任しております。</p> <p>よって、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、当社の一般株主との間に利益相反が生じるおそれはなく、独立性が十分確保されていると判断しております。</p>

佐野 由美	<p>社外取締役の佐野由美氏は、当社が女性活躍推進に関する研修を委託している公益財団法人21世紀職業財団の関西事務所長であります。また、当社と同財団の間には、年間3百万円未満(同財団の年間経常収益に占める割合は1%未満)の取引が存在しています。</p>	<p>社外取締役の佐野由美氏は、上場企業や公益法人におけるダイバーシティの推進、人材の育成に関する豊富な経験と産業及び労働経済に関する幅広い知見を有しており、これらの実績と幅広い見識を活かして、独立的な立場で経営の監督を行い、当社の内部統制強化及び持続的な企業価値向上を図っていただけるものと判断して選任しております。なお、同氏は、当社が女性活躍推進に関する研修を委託している公益財団法人21世紀職業財団の関西事務所長であります。当社と同財団との取引の規模、性質に照らして同財団の当社に対する影響度は当社の意思決定に著しい影響を及ぼすものではありません。</p> <p>よって、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、当社の一般株主との間に利益相反が生じるおそれはなく、独立性が十分確保されていると判断しております。</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	指名諮問委員会	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	報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

当社は、取締役等の指名・報酬に関する取締役会の意思決定の客観性を担保し、説明責任を強化するため、過半数を社外取締役で構成する「指名諮問委員会」及び「報酬諮問委員会」を設置しております。上記の指名諮問委員会及び報酬諮問委員会の委員は、2025年6月25日時点の委員であります。

**【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	7名
監査役の人数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役会主催で監査役会・監査法人・監査部による三様監査会議を開催し、それぞれの監査計画及び監査結果に関する情報共有に努めております。

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

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	l	m
垂谷 保明	公認会計士													
古賀 陽子	その他													
薄井 琢磨	弁護士													

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

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
垂谷 保明			社外監査役の垂谷保明氏は、公認会計士及び税理士としての高度な知見や、企業会計及び税務に関する豊富な経験を有しており、独立した立場から監査を行い、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と判断して選任しております。 よって、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、当社の一般株主との間に利益相反が生じるおそれはなく、独立性が十分確保されていると判断しております。
古賀 陽子			社外監査役の古賀陽子氏は、米国会計事務所及び国内税理士法人勤務を通じ、国際税務・企業税務に関する高度な知見と豊富な経験を有しており、独立した立場から監査を行い、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と判断して選任しております。 よって、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、当社の一般株主との間に利益相反が生じるおそれはなく、独立性が十分確保されていると判断しております。
薄井 琢磨			社外監査役の薄井琢磨氏は、弁護士としての高度な知見と企業法務に関する豊富な経験を有しており、独立した立場から監査を行い、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と判断して選任しております。よって、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、当社の一般株主との間に利益相反が生じるおそれはなく、独立性が十分確保されていると判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

7名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

## 【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

該当項目に関する補足説明

後記の【取締役報酬関係】「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」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 **更新**

事業報告において、報酬の総額を開示しております。

第100期(2025年3月期)における取締役及び監査役の報酬等の額

取締役(社外取締役を除く) 5名 3億19百万円

監査役(社外監査役を除く) 2名 43百万円

社外取締役 4名 38百万円

社外監査役 3名 22百万円

(注)

上記取締役(社外取締役を除く)の支給額には、役員賞与(業績連動報酬額)の当期引当額1億35百万円が含まれております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針  
の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬等の決定にあたっては、「住友事業精神」と「住友電設グループ企業理念」のもと、公正な事業活動を通して社会に貢献するという普遍的の基本方針を堅持しつつ、当社グループを持続的に成長させ、中長期的に企業価値を向上させるためのインセンティブとなる報酬体系となるよう設計しております。

### 1. 取締役報酬の構成

取締役報酬は、月額報酬、賞与により構成しております。

### 2. 月額報酬の決定に関する方針

取締役の月額報酬については、事業内容、規模等の類似する企業を対象とした、役員報酬に関する第三者の調査を活用することにより、報酬水準の客観性を確保した上で、職位毎の役割や責任度合い並びに会社業績への貢献度に基づいて、職位毎に月額報酬テーブルを設定しております。各人に適用するテーブルの金額については、中長期的な観点も踏まえ、役割や責任度合い、担当領域の規模や複雑性、難易度並びに会社

業績への貢献度を勘案し、決定しております。

### 3. 賞与の決定に関する方針

取締役の賞与については、業績連動報酬とし、その総額は、事業内容、規模等の類似する企業を対象とした、役員報酬に関する第三者の調査を活用することにより、報酬水準の客観性を確保した上で、毎期の会社業績、特に当社が経営戦略上重視している受注高、売上高や経常利益(率)、ROE等に加え、配当水準等を総合的に勘案し、決定いたします。各人への配分は、中長期的な観点も踏まえ、職位や責任度合い、会社業績における主要目標(受注高、売上高や経常利益(率)、ROE等)の年初公表値に対する達成度に応じた支給率を基準賞与額へ乗じた額を基本とし、毎期の会社業績への貢献度、及びこれらを達成するために必要な資質等の定性的要素も考慮し、各人のインセンティブとなる水準となるよう設定しております。但し、上記に関わらず、会社業績に大きな影響を与える異例の事態が生じた場合は、報酬諮問委員会での協議により所要の調整を行うことがあります。社外取締役については、独立性を確保する観点から賞与は支払っておりません。

#### <業績連動報酬に係る指標に対する考え方>

取締役(社外取締役を除く)に支給する業績連動報酬に係る指標は、中期経営計画の達成のため、全社一丸で目指す目標として一定の妥当性・納得性があり、また客観的にも明確な指標であるとの判断から、「受注高」「売上高」「経常利益(率)」を採用しています。さらに、取締役が資本効率の向上と当社グループの持続的な成長を意識した経営を推進する目的として「ROE」を採用しています。また、代表取締役以外の取締役には、所管部門における安全品質、コンプライアンス、業績及び社員行動指針であるSEM VALUE浸透度・取組状況も指標として採用しています。

#### <業績連動報酬に係る指標、目標、実績等>

業績連動報酬に係る指標の当事業年度における目標及び実績は下表のとおりとなります。

	受注高	売上高	経常利益額(率)	ROE 1
目標	2,200億00百万円	2,000億00百万円	150億00百万円(7.5%)	10.0%
実績	2,447億20百万円	2,036億39百万円	189億14百万円(9.3%)	11.7%

(注) 1. ROE目標は中期経営計画におけるターゲットとして設定しております。

### 4. 月額報酬と賞与の割合の決定に関する方針

月額報酬と賞与の割合は定めず、前項に記載の業績目標や個人ごとの評価等により変動します。

### 5. 報酬決定手続き

取締役の月額報酬及び賞与については、決定方針、関連する規程等の制定・改廃、個人ごとの月額報酬や業績評価を踏まえた具体的な賞与額等の重要事項に関し、報酬諮問委員会にて客観的視点から審議しております。取締役会は報酬諮問委員会の答申を踏まえ、決定方針や規程の制定・改廃、支給時期及び方法について審議、決定するほか、年間報酬総額の上限を見直す場合の株主総会の議案内容を決定いたします。個人ごとの具体的な月額報酬及び賞与の額の決定については、その手続きの公平性・透明性・客観性を確保するため、取締役会の授権を受けた報酬諮問委員会が「報酬の額又は算定方法の決定方針等」に基づき決定いたします。

なお、報酬諮問委員会は、委員の過半数を社外取締役としたうえで、委員長を社外取締役が務めることとしており、その体制は下記のとおりです。

服部 力也 (社外取締役)[委員長]  
高橋 英行 (社外取締役)  
安原 裕文 (社外取締役)  
谷 信 (代表取締役 取締役社長)  
小島 茂広 (代表取締役)

監査役の報酬については、株主総会において承認決議を頂いた報酬額の枠内で、監査役の協議により決定いたします。

#### <当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由>

取締役会は、取締役会の授権を受けた報酬諮問委員会より、取締役の個人別の報酬等の決定方針に基づいた算定方法に沿って個人別の月額報酬及び賞与額を決定している旨の答申を受けております。取締役会は、その答申における額の算定方法及び決定経緯を審議した結果、当該決定方針に沿うものであると判断いたしました。

#### <役員報酬等に関する株主総会の決議について>

取締役の年間報酬額の総枠については、2020年6月24日の株主総会にて、取締役の報酬額を年額6億円以内(うち、社外取締役分は年額1億円以内)とする内容で決議いたしました。なお、その時点での員数は8名(うち、社外取締役は3名)であります。監査役の年間報酬額の総枠については、2020年6月24日の株主総会にて、監査役の報酬額を年額1億円以内とする内容で決議いたしました。なお、その時点での員数は5名(うち、社外監査役は3名)であります。

### 6. 自社株の所有

当社の業績向上に対する意欲や士気をより一層高めるとともに、株主価値を重視した経営を推進するために、社内取締役には、一定の基準を定めて役員持株会を通じた自社株の保有を奨励し、当該自社株は在任期間中継続して保有することとしております。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会事務局は、社外取締役に対し、取締役会の議題の内、重要な項目については、事前説明を実施します。また、取締役社長とも、定期的な意見交換の場を設け、情報提供を行います。

常勤監査役は、社外監査役に対し、取締役会の議題の内、重要な項目については、事前説明を実施します。また、取締役社長とも、定期的な意見交換の場を設け、情報提供を行います。

## 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) 更新

### (業務執行・監査・監督機能)

経営に関する重要事項については、原則月1回取締役会が意思決定を行っております。代表取締役又は業務執行取締役の職務執行を、社外取締役を含めた他の取締役が監督しております。また監査役は、監査役会が定めた監査計画に従い、取締役会をはじめ経営会議等の重要な会議への出席、重要な決裁書類の閲覧、並びに会計監査人とも適宜情報交換を行い、監査の実効性を高め監査役の機能強化を図っております。

### (取締役及び監査役の選定)

取締役及び監査役の候補者は、取締役会全体として、財務・会計、法務・コンプライアンス、人事・人材開発などの企業戦略の意思決定において重要な分野に精通した人材、エンジニアリング・開発などの各事業分野に精通した人材、企業経営や国際性・グローバル経験豊かな人材、他業種知見を有する人材、また、俯瞰的な立場で企業価値向上に寄与する独立性を有する人材などをバランスよく配置し、取締役会の機能を果たすために適切な人数を選定します。なお、独立社外取締役は3分の1以上の体制とします。選定した候補者については、社外取締役を委員長とし過半数を社外取締役で構成する指名諮問委員会に諮問し、同委員会にて審議した内容について答申を受け、取締役会の決議により決定します。

なお、監査役候補者については、事前に監査役会の同意を得た上で取締役会に諮っております。

### (監査役の機能強化に向けた取組状況)

監査役会は、社外監査役3名を含む合計5名の監査役で構成されており、1ヶ月に1回開催しております。監査役は、会社の内情把握の為、監査役の業務を補助すべき者として、専任者1名、兼任者4名の使用人(監査役付)を配置しており、取締役の職務執行について適法性及び適正性を監査しております。

## 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

当社では、当社の事業内容や現場の実態に熟知した人材を中心に取締役会を構成しており、迅速で効率的な事業運営体制を実施しております。なお、社外取締役4名を選任しており、取締役会の一層の強化に取り組んでおります。社外の人材活用による経営の透明性向上については、監査役5名のうち3名が社外監査役であり、社外監査役による監査が十分に機能していると考えております。また、監査役は取締役会その他重要な会議に出席して意見を述べ、業務の執行状況に関し、計画的かつ厳正な監査を適宜実施しており、経営監視機能の客観性・中立性が確保されていると考えております。

## 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	株主総会日の3週間前までに招集通知を発送しております。また、招集通知の発送前に、東京証券取引所に開示し、当社ウェブサイトに電子データを掲載することとしております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避して設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	2017年6月開催の定時株主総会より実施しております。
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6月開催の定時株主総会より実施しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2020年6月開催の定時株主総会より招集通知の英訳版を作成し、日本語版とともに東京証券取引所に開示し、当社ウェブサイトに掲載しております。なお、英訳は、いわゆる狭義の招集通知及び株主総会参考書類を対象としております。

### 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	2015年11月に制定し、当社ウェブサイトにて公開しております。 <a href="https://www.sem.co.jp/ir/disclosurepolicy/">https://www.sem.co.jp/ir/disclosurepolicy/</a>	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに定期的に決算説明会を開催しております。	あり

IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトにて、経営方針、決算情報、財務情報、IRカレンダー等を掲載しております。
IRに関する部署(担当者)の設置	総合企画部において対応しております。

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	「企業理念」、「住友電設グループ社員行動基準」において、各ステークホルダーに対する当社のあるべき姿を明示しており、研修等を通じてグループ会社を含め、その共有化に努めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、「住友事業精神」「住友電設グループ 企業理念」に基づき、あらゆるステークホルダーの信頼に応えるべく、事業の発展に取り組んでいます。この企業理念に基づき、持続可能な社会構築への貢献と中長期的な企業価値の向上を図るため、「住友電設グループ サステナビリティ方針」を制定し、この方針に沿って積極的にサステナビリティ活動を推進しております。また、社長を委員長、経営会議メンバーを委員として組織したサステナビリティ委員会を設置し、TCFD対応をはじめ、サステナビリティに関する重要課題や目標などの議論、検証等の取組みを推進しております。なお、これらの取組み内容は当社ウェブサイトにて公開しております。
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	「住友電設グループ社員行動基準」において、企業会計など経営の透明性の向上に努め、企業情報を法令・規範に基づき適切に開示する旨を定めております。

## 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 更新

#### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方

会社法及び会社法施行規則に基づき、以下のとおり業務の適正性を確保するための体制(内部統制システム)を整備する。

#### (1) 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- 社内規程に基づき、取締役の職務執行に係る情報を文書又は電磁的方法(以下、「文書等」という)により記録し、保存する。
- 取締役及び監査役は社内規程により常時これらの文書等を閲覧できるものとする。

#### (2) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 安全、品質、環境、災害、感染症及び情報管理等に係るリスクについてはそれぞれの担当部門で規程等の制定、研修の実施、マニュアルの作成・配布等を行う。
- 安全、品質及び環境等事業活動に伴って発生するリスクに関しては、中央安全品質委員会及び安全品質管理部において、その他のリスクに関しては、リスク&コンプライアンス委員会(以下「RC委員会」という。)において、リスクの未然の防止と生じたリスクへの対応に取り組む。
- 取締役、執行役員及び使用人(以下、「役職員」という。)は、社内規程に基づき、工事の損益管理を実施し、利益の確保及び損失の未然防止に努める。
- 組織横断的リスク状況の監査は監査部を中心に行うものとし、その結果を取締役社長に報告する。

#### (3) 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制

- 取締役、執行役員及び管理職の職務執行が効率的かつ適正に行われるよう、社内規程において担当部門及び各組織の所管業務を定める。
- 各部門の業績等については、中期計画及びその達成に向けた年度計画を策定し、社長及び各部門担当執行役員で構成する経営会議、取締役会で検討のうえ、承認する体制とする。
- 経理部及び経理担当役員が月次単位で年度計画の達成状況を把握・分析のうえ、取締役会に報告する。
- 取締役会は定期的に進捗状況を監督し、効率化を阻害する要因を排除・低減するなどの改善を促すことにより、目標達成の確度を高める。

#### (4) 役職員の職務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

- 役職員が法令、定款及び企業理念を遵守した行動をとるための社員行動基準を定める。それぞれの担当部門は、コンプライアンスに関する規程等の制定、研修の実施、マニュアルの作成・配布等を行い、当該規程に基づいた職務執行の徹底を図る。
- RC委員会は全社のコンプライアンスの取り組みを横断的に統括し、同委員会を中心に役職員教育等を行う。
- 監査部はコンプライアンスの状況を監査する。
- 国内外の競争法の遵守については、当社グループ内における疑わしい行為を含む入札談合行為根絶のため、競争法に関する教育を継続的に実施するとともに、総務部及び各部門は協力・連携を図りコンプライアンスに関する規程等の運用及び遵守状況を定期的に確認し、不備については速やかに改善する。
- コンプライアンス上疑義のある行為等について役職員が直接情報提供を行う手段として社内及び社外に業務相談・通報窓口を設ける。
- 反社会的勢力の排除に向けて反社会的勢力との関係を遮断し、不当要求は一切受け付けず、総務部を対応統括部署として、警察当局、顧問弁護士等と協力・連携を図り、事案に応じて関係部門と協議のうえ対応を行う。

#### (5) 財務報告の適正性を確保するための体制

- 取締役会の方針のもと、各部門・子会社は、金融商品取引法及び金融庁が定める評価・監査の基準並びに実施基準に沿った内部統制システムの整備及び適切な運用を図り、財務報告の適正性の確保に努める。
- 監査部は、各部門・子会社の内部統制システムの整備及び適切な運用状況について監査を行い、不備については各部門・子会社に改善を促

す。

3) 各部門・子会社は、監査部の評価・監査・指導により改善を促されたときは、速やかに改善するように努める。

(6) 当社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- 1) 子会社の事業に関して責任を負う取締役を任命し、各社の経営状況の把握に努めるほか、コンプライアンス体制、リスク管理体制を構築する権限を与え、本社管理部門はこれらを横断的に推進し、管理する。
- 2) 関係会社管理規程に基づき、当社経営会議、取締役会で報告・附議すべき決定事項・発生事実やリスク管理、コンプライアンス等に関する一定の事項について子会社から報告を受け、又は必要により当社と協議を行う。
- 3) 当社グループ横断的な主要リスクについては、当社の担当部門等と各子会社が自社事業の遂行に伴うリスクを再評価のうえリスク管理を行うほか、子会社における固有のリスクについても、当社が支援を行い、リスクの軽減等を図る。
- 4) 各子会社の事業計画は、当社の中期計画及び年度計画の一環として策定され、業績が定期的に報告される体制とする。当該報告に関して所要の対策等を検討し、速やかに実施されるように支援する。
- 5) コンプライアンスに関して、当社のRC委員会や総務部等が当社グループ内の主要なコンプライアンスリスクごとに展開する発生防止策に従い、各子会社において、自社特有のリスクを含め、対策を講じる体制とする。なお、内部通報のための業務相談・通報窓口は、当社グループ共通の社外窓口を設ける。
- 6) 子会社の監査は、監査部及び経理部が行うものとし、その結果を取締役社長に報告する。
- 7) 親会社のコーポレートスタッフ部門と当社の本社管理部門はコンプライアンス及びリスクに関する意見交換を行い、適時に必要な施策を実施する。

(7) 監査役職務を補助すべき使用人を置くことに関する事項、監査役職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性に関する事項及び監査役の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- 1) 監査役職務を補助する使用人として監査役付を任命する。
- 2) 監査役は監査役付に監査業務に必要な事項を命令することができるものとし、この命令を受けた監査役付はこの命令に関して取締役、監査部長等の指揮命令は受けないものとする。
- 3) 監査役付の任免、異動、昇給、人事評価及び懲戒については予め監査役会より、意見を聴取し尊重する。

(8) 当社並びに子会社の役職員及び子会社の役職員から報告を受けた者が当社監査役に報告をするための体制その他の当社監査役への報告に関する体制

- 1) 当社並びに子会社の役職員及び子会社の役職員から報告を受けた者は、当社監査役に対して、法定の事項に加え、当社、子会社及び当社グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、社内規程に基づく通報状況及びその内容を適時に報告する。

(9) 監査役へ報告を行った者が当該報告を行ったことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

- 1) 内部通報に関する規程において、通報者に対して通報を行ったことを理由として解雇その他の不利益な取扱いを行わない旨を規定するなど、当社及び子会社は、監査役に前項の報告を行ったことを理由として、当該報告を行った者に対して不利な取扱いを行わない。

(10) 監査役職務執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

- 1) 監査役職務執行について生ずる費用又は債務の処理のため、毎年度、監査役の承認のもと必要な予算を設定し、監査役から前払又は支出した費用等の償還、負担した債務の弁済の請求があった場合には、速やかに対応する。
- 2) 監査役がその職務執行に関連して弁護士、公認会計士等の外部専門家に相談する場合の費用は、会社が負担する。

(11) その他の監査役職務の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- 1) 監査役会と取締役社長とはそれぞれ定期的に意見交換を行う。
- 2) 監査役は各部門からヒアリングを行う機会を定期的に確保する。
- 3) 監査役は経営会議、RC委員会その他重要な会議に出席し必要に応じて意見交換を行うことができる。

## 2. 内部統制システムの整備状況

当社の経営管理組織は、経営方針等の重要事項に関する意思決定及び業務執行の監督機関として「取締役会」、業務執行機関として「代表取締役」、監査機関として「監査役会」を設置しております。また、グループ全体の経営戦略や中長期の経営方針等を審議する機関として「経営会議」を設置し、取締役会の意思決定を支援するとともに、代表取締役の業務執行の強化や迅速性を高めるため、2004年6月より「執行役員制」を導入しております。

### (1) 監査役会

監査役職務の監視機能強化の一環として、常勤監査役は取締役会だけでなく、重要な経営テーマを審議する経営会議やRC委員会その他の重要な会議に出席し、経営状況の的確な把握や監視に努めております。

一方、社外監査役は、経験、見識に基づいた客観的な視点からの問題把握と意見を述べ、常勤監査役による日常監査と併せて、監査役会の一層の活性化を図り、監査機能の充実に努めております。

また、監査役職務を補助すべき者として、専任者1名、兼任者4名の使用人(監査役付)を配置しており、監査役付は、監査役の指揮命令に基づき、業務を行っております。

### (2) 内部監査体制

取締役会の方針(内部統制システムの基本方針)に基づき、内部統制システムの整備・運用状況について監査を行う内部監査部門として監査部を設置しております。同部は、当社グループ会社を含めた監査を実施し、監査役及び会計監査人とも適宜連携を取って監査を実施しております。

### (3) リスク管理体制及びコンプライアンス体制

リスクの全社一元管理を進め、個別リスク管理によるバラツキを是正し、全社の対策レベルの向上を図ることを目的にRC委員会を設置しております。会社の事業継続に大きな影響を与えるリスクに対しては、個別の委員会、主管部門と連携し、未然防止から発生対応までの対策を講じていくとともに、会社全体のリスク管理方針の決定と指示、推進を行っております。また、コンプライアンスの推進も同委員会で行っております。

当社グループは法令遵守に加え、人権の尊重、公正な取引、知的財産等に係る基本方針を盛り込んだ「住友電設グループ社員行動基準」を制定し、適切な事業活動を行っております。また、内部通報制度を構築し、適時に代表取締役、監査役への報告を行う体制を整備しております。

### (4) 情報管理体制

株主総会議事録、取締役会議事録、監査役会議事録、経営会議議事録等は適切に保管しております。

## 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

### 1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社グループは、反社会的勢力の排除に向けて反社会的勢力との関係を遮断し、不当要求は一切受け付けず、警察当局、顧問弁護士等と協力・連携を図り、反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨みます。

### 2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社グループの倫理規範である「住友電設グループ社員行動基準」に反社会的勢力に対する行動基準を示し、社内各部門のコンプライアンス職場研修を通じて、その内容を全員に周知徹底しております。

当社は、大阪府企業防衛連合協議会及び社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に所属し、指導を受けるとともに情報の共有化を図っております。また、総務部を対応統括部署として、警察当局、顧問弁護士等との連携を図りながら、事案に応じて関係部門と協議の上対応を行います。

## 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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、次のとおりであります。

### 1. 会社情報の適時開示に係る基本姿勢

当社は、「住友電設グループ社員行動基準」を定め、経営に関する法令遵守と倫理的行動により、公正かつ適切な事業活動を行い、証券取引所の定める適時開示規則等を遵守し、株主及び投資者の投資判断に影響を及ぼす重要な会社情報を適時に情報開示できるよう努めております。

### 2. 適時開示に係る社内体制

事業部門及び子会社からの重要な情報は、担当役員及び本社部門に集約され、総合企画部を主管とする適時開示担当部署において、適時開示規則等に基づき適時開示の要否の判断を行っております。

開示の判定後、開示の必要性がある情報は、代表取締役社長に報告を行い、「決定事実」及び「決算に関する情報」については、取締役会の決議後に、また「発生事実」に関する情報については、速やかに情報開示を行っております。

なお、当社の親会社である住友電気工業株式会社が適時開示を要する場合には、開示の必要性があると判断した時点で、その開示内容・日時等の報告を行っております。

### 3. 重要な会社情報の管理

自社株式の売買に関する行動基準及び内部情報の管理を「内部者取引防止規程」に定め、証券市場に対する阻害行為の未然防止と内部情報の管理等徹底を図っております。



【参考資料：適時開示に係る社内体制の概略】

