

コーポレートガバナンス・コード各原則への取組みについて

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・方針は、以下のとおりです。

なお、コーポレートガバナンス・コードにおいて特に開示を要するとされている原則については、当該原則の背景を網掛けにすることで示しております。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

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、株主の権利を実質的に確保するため、株主権の行使にとって必要な情報を確実に適時開示するとともに、株主総会招集通知その他株主権の行使に必要な情報の提供を積極的に実行しております。

また、株主の実質的な平等性を確保し、少数株主や外国人株主が株主権を行使することを容易とするため、法律上または上場規則上求められる開示義務以外にも、株主が求める情報を積極的に提供するとともに、少数株主や外国人株主を含む株主の利益を反映した会社運営が行われるよう配慮しております。

【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、積極的な情報開示を行い、かつ適切な議決権行使ができる環境の整備に努めております。

【補充原則1-1-1】

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具体的に把握し、経営や株主との対話に反映させるため、相当数の反対票が投じられた会社提案議案があった場合には、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行います。

【補充原則1-1-2】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役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。

当社は執行役員制度を導入することにより、「経営の意思決定・監督」と「業務執行」の各機能を分離し、双方の機能強化と責任の明確化を図る体制を構築しております。また、当社の取締役会は、コーポレートガバナンスに関する役割・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た多様な取締役から構成されており、株主の権利の確保及び株主の実質的な平等性の確保に十分に配慮した体制を整えております。

このような体制の下、当社は経営判断の機動性・専門性の確保の観点から、株主総会決議事項である自己株式の取得及び中間配当の実施を、定款の定めにより取締役会に委任しております。

【補充原則1-1-3】

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ものがないよう配慮すべきである。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、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を妨げるものがないよう配慮しております。また、少数株主にも認められている権利については、株式取扱規程により手続を定め、その権利行使の確保に努めております。

【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、より多くの方が出席できるよう、株主の視点に立って適切な環境整備を継続してまいります。また、株主総会に出席できない株主に対しては、議決権行使書の郵送及びインターネットによる議決権行使方法を用意し、議決権を行使しやすい環境となるよう努めております。

【補充原則1-2-1】

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提供について必要に応じ適確に提供すべきと考えており、株主総会付議議案については、取締役会決議の後、速やかに当社ウェブサイト及び東京証券取引所ウェブサイトにて開示しております。

【補充原則1-2-2】

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、株主が総会議案の十分な検討期間を確保できるよう、招集通知を法令の定めよりも早い時期に発送するよう努めております。

また、TDnetや自社のウェブサイトにおける招集通知の電子的公表を、招集通知発送日前に行っております。

【補充原則1-2-3】

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。

当社の株主総会は、株主への正確な情報提供の観点を考慮し、最大限慎重に準備を進めるとともに、株主との建設的な対話の充実を図るため、いわゆる集中日より早く開催しております。

【補充原則1-2-4】

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、機関投資家や海外投資家の議決権電子行使を可能とするため、議決権電子行使プラットフォームを利用しております。

また、当社は招集通知の英訳を行っており、議決権電子行使プラットフォームのみならず、当社ウェブサイト及び東京証券取引所ウェブサイトへ掲載することで、海外投資家の議決権行使を促進する環境作りを行っております。

【補充原則1-2-5】

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は、信託銀行等と協議の上で対応を行ってまいります。

【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。

＜資本政策の基本的な方針＞

当社は持続的成長に向けて、成長投資とリスクを許容できる株主資本の水準保持に努めます。

連結ROE、D/Eレシオ、有利子負債比率、自己資本比率等を重要な経営指標と捉え、資本効率、財務健全性の最適化を目指します。

＜株主還元に関する基本方針＞

将来の事業展開と経営体質の強化のために必要な内部留保を確保しつつ、株主の皆様への利益還元を充実させるため、安定配当に加え、業績連動を考慮した配当を実施します。

【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等を具体的に精査し、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。

＜政策保有に関する方針＞

当社は、政策保有株式については、取引先との円滑で長期的な関係の構築、事業上の協力関係の維持・強化、資金・車輛運搬具等の安定的調達等を目的として、当社の企業価値を高め株主共同の利益に繋がるものを保有対象としております。現在保有している政策保有株式のうち、この目的に合致しなくなったものについては縮減を進めます。

また、当社は、当社の企業価値を高め株主共同の利益に繋がるかどうかという観点から、個別の政策保有株式について、保有目的に合致しているか、保有に伴う便益・リスクが資本コストに見合っているか等を適宜精査し、保有継続の適否を検証いたします。毎年1回、その検証結果を取締役に諮ることとし、取締役会での審議結果の概要を開示いたします。

＜取締役会での審議結果＞

2023年2月開催の取締役会において、保有目的や保有に伴う便益その他の経済合理性の観点から、政策保有株式として保有する個別の上場株式について、総合的に検証いたしました。その結果、当社の保有目的に合致しなくなったと判断される株式または保有に伴う経済合理性が低下したと判断される株式については縮減を進めることとし、それ以外のものについては継続保有することが確認されました。

＜政策保有株式に係る議決権の行使基準＞

政策保有株式に係る議決権の行使については、個々の議案ごとに発行会社の中長期的な企業価値向上ないしは株主還元に関わるかを総合的に判断し、発行会社の株主共同の利益のみならず、当社の株主共同の利益にも資するように行使するものといたします。

【補充原則1-4-1】

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、当社の株式を保有する会社（政策保有株主）から売却等の意向を示された場合、売却等を妨げることはせず、政策保有株主の意向に沿って適切に対応いたします。

【補充原則1-4-2】

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、取引先が政策保有株主であることを特別の理由として、取引継続や新規の取引開始を判断することはしていません。取引に際しては、取引の経済合理性を検証し当社や当社株主共同の利益に資するかを検討した上で、判断を行っております。

【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、株主の期待に応えるべく、持続的な成長及び企業価値の向上が経営の最重要課題であると認識しており、現段階では買収防衛策の導入予定はありません。

【補充原則1-5-1】

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、自社の株式が公開買付けに付された場合、株主構成に変動を及ぼし、既存株主の共同の利益に影響を与える虞があることから、取締役会としての考え方を開示いたします。なお、その際に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ません。

【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。

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策の必要性・合理性が認められる場合、取締役会及び監査役は、適正な手続を確保して検討を行います。

また、調達する資金による中長期的な成長のビジョンを明確にし、既存株主の共同の利益に資する資本政策であることについて、株主及び投資家に対する真摯な説明に努めます。

【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、当社役員が行う競業取引及び利益相反取引は、取締役会での審議及び決議を要することとしており、役員に対し関連当事者に関する確認書の提出を求め、自身及び近親者、代表となっている団体、過半数の議決権を有する団体等の関連当事者との取引の有無を確認しております。

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。

当社グループでは、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、株主以外に、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ものと認識しております。

そこで、当社グループは、人を育て、人々の生活を支援する公共性の高い事業に取り組んでいる企業グループとして、コーポレートスローガン「Moving Global」を掲げ、未来潮流を創る企業グループを目指しており、すべてのステークホルダーから信頼していただける企業風土を創造するために、「環境」「社会」「ガバナンス」「健康」の重要課題（マテリアリティ）に対応するサステナブル経営を推進しております。また、取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーと協働してサステナブル経営を推進していくために、サステナブル推進会議の統括の下、コンプライアンス委員会、リスク管理委員会、環境推進委員会、社会価値向上委員会の各委員会を設置し、健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成を図っております。また、グループの内部統制活動を継続し高度化を図るために内部統制委員会を設置しております。

【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。

当社グループの経営理念は、「人を育て、人々の生活を支援する企業グループとして、物流・商流事業を核に、未来を動かすサービス・商品の新潮流の創造にたゆみなく挑戦し、真に豊かなグローバル社会の実現に貢献」することにあります。詳細は当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

※企業理念 (<https://www.senkogrouphd.co.jp/about/policy/>)

【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。

当社グループは、グループとしての価値観を示し、すべての構成員が従うべき行動準則として「センコーグループ企業行動規準」を設け、以下の10個の大項目の下に規定された各準則に基づいて業務を遂行することとしております。

- 1.顧客・社会からの信頼
- 2.“いのち”と“安全”の第一と健康経営の推進
- 3.変革と挑戦の追求
- 4.社会規範の遵守と公正な事業慣行
- 5.社会への参画と発展への貢献
- 6.環境問題への取り組み
- 7.人権とダイバーシティの尊重
- 8.公正な情報開示と社会とのコミュニケーション
- 9.情報管理の徹底
- 10.実効性あるガバナンス体制の構築とリスク管理の徹底

また、経営理念において、グループ全従業員が共有すべき価値観を「誠実」「情熱」「責任」「敬意」「多様性」と定めるとともに、事業活動の礎となる基本精神として、「確実（Sure）・迅速（Swift）・スマイル（Smile）、流通事業の使命を自覚し、つねに最高の技術、最高の能力、最高のマナーをもって、顧客の立場に立って義務の完遂をはかる。これが3Sの精神である。」とのグループ社是を定め、国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透・遵守されるようにしております。

【補充原則2-2-1】

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。

当社グループは、社是が実践されているか適宜確認しているほか、安全・品質等の向上に資する各種のルール（センコー流）が確実に実践され、実質的な行動準則として、その趣旨・精神が企業文化・風土として根付いているかどうかを適宜確認しております。

【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。

当社グループは、2022年に“「持続可能な環境・社会の実現」に貢献し、「グループの持続的な成長」を図るため、当社グループのもつ多様な事業を通じて、人と社会を「つなぐ」、新しい価値を届けることを目指します。”というサステナブル方針を定めております。この方針の下、社会・環境問題をはじめとする重要課題について課題解決につながる価値を提供してまいります。

また、「センコーグループ企業行動規準」において、すべての役員・社員一人ひとりがサステナビリティ課題について認識し、社会的責任を果たす行動を求めることを周知しております。

課題への取組みについては、統合報告書及び当社ウェブサイト等で公表しております。

※サステナビリティ (<https://www.senkogrouphd.co.jp/csr/>)

【補充原則2-3-1】

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。

取締役会は、サステナブル方針の下、様々なサステナビリティを巡る課題解決の方針を策定しております。

その実現のため、リスク管理委員会、コンプライアンス委員会、環境推進委員会、社会価値向上委員会から成るサステナブル推進会議を設置し、取締役会にて決定した方針の下、環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）及び健康（H）に関して、リスクを選別し、その影響を減少させ、収益機会を増大する活動を協議、評価して取締役会に報告しております。

2020年10月には「国連グローバル・コンパクト」に賛同しており、人権・労働・環境・腐敗の4分野10原則に基づき、法令、国際規範等に基づいて業務を遂行することとしております。

気候変動への対応は地球環境保全における重要な課題であり、2022年9月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に賛同し、株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーとの良好なコミュニケーションを図るため取り組んでおります。

また、当社グループの人的資本における基本的な考え方は、「従業員自らが、個性と能力を最大限に発揮できる人材の育成」を人材育成方針とし、「人権を尊重し、従業員が健康かつ安全に、自分らしく、いきいきと働ける職場づくりに取り組む」ことを社内環境整備方針とすることで、会社と従業員がともに高めあう関係の実現を目指します。

【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、当社グループで働く人たちが働きがいを感じる環境を醸成することで、個人の成長と活躍を促し、企業活力を向上させたいと考えています。

そのため、女性、高齢者、障害者、外国人などあらゆる人材に活躍していただけるよう、担当部署が施策を推進し、多様性の確保を目指しております。

また、労使で設置している全社ダイバーシティワーク推進委員会も必要に応じて会社施策と連携し、雇用環境の改善と向上を図っています。

【補充原則2-4-1】

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、中核人材の登用において多様性を確保し、“自分らしさ”を発揮して個人の成長を実現することが企業価値の源泉と捉え、今後も性別、国籍や職歴等にとらわれることなく積極的に登用を進めてまいります。

具体的な数値目標として、当社グループは、2021年度末時点で10%である女性管理職比率を、中期経営計画の最終年度（2026年度）終了までに15%以上とすることを目標に掲げております。なお、外国人や中途採用者の管理職登用に関する目標は定めておりませんが、管理職への登用においては、すでに国籍や採用時期にこだわらず資質と能力を備えた人材を戦略的に登用しております。

また、多様性確保に向けて、ジェンダーハラスメントの防止や女性活躍職場を実現する基盤づくりを目指して、ダイバーシティ&インクルージョン教育を進めております。さらに、グループ会社の女性管理職を主要メンバーとして、女性活躍施策の議論・提言を行うプロジェクトチームを立ち上げるなど、社内環境整備に取り組んでおります。

【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なく内部通報できるよう、内部通報規程を策定し、グループ全体における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受け付ける「企業倫理ヘルプライン」を設けております。

内部通報があった場合、必要に応じて調査チームを設置して調査を行い、調査結果については取締役会の承認により設置されたコンプライアンス委員会へと報告した上で、対象行為の中止命令または是正措置を行うとともに、再発防止策の策定等を行います。

【補充原則2-5-1】

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。

当社は、社内の内部通報窓口に加え、外部の弁護士事務所に委託し、社内から独立した内部通報窓口を設置しております。

また、内部通報規程において、情報提供者及び通報内容に関する守秘義務を課すとともに、情報提供者に対する一切の不利益取扱を禁止しております。

【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】

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組みを行うとともに、そうした取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。

当社の退職年金制度は、2013年4月より確定拠出年金制度へと移行しておりますが、それ以前に採用していた確定給付年金制度は維持されているため、確定給付年金制度に係る年金資産に関しては当社が運用責任を負っております。

当社は、当該年金資産の運用を、専門的知識を備えた外部の運用会社へ委託し、財務・経理等の業務に精通した者を構成員とする資産運用委員会において、委託先における資産運用状況をモニタリングするなど、年金資産運用を適切に管理・監督しております。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【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。

当社では、情報開示は重要な経営課題の一つであり、株主等のステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが必要不可欠であると認識しております。その認識を実践するため、法令に基づく開示以外にも、株主等の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、当社ウェブサイトを通じて積極的に開示を行っております。

【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) 当社グループは人を育て、人々の生活を支援する企業グループとして、物流・商流事業を核に、未来を動かすサービス・商品の新潮流の創造にたゆみなく挑戦し、真に豊かなグローバル社会の実現に貢献する企業グループを目指すことを経営方針としております。

なお、経営ビジョン、経営戦略、中期経営計画について当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。

※経営ビジョン及び経営戦略 (<https://www.senkogrouphd.co.jp/about/policy/>)

※中期経営計画 (https://www.senkogrouphd.co.jp/ir/stock_info/strategy/)

- (ii) コーポレートガバナンス報告書に記載のとおり、当社グループは、コーポレートガバナンスの充実が企業存立の基盤であり、経営の最重要課題の一つであるとの認識のもと、人を育て、人々の生活を支援する公共性の高い事業に取り組んでいる企業グループとして、コンプライアンス（法令遵守）に徹した企業行動に努めております。
- (iii) 経営陣幹部・取締役の報酬は、基本報酬、業績連動型株式報酬、譲渡制限付株式報酬及び、業績連動給（賞与）から構成されております。具体的な金額は社内規程に基づき、基本報酬及び譲渡制限付株式報酬は当該幹部・取締役の役位により、また業績連動給（賞与）及び業績連動型株式報酬は単年度の業績及び業績への各人の貢献度などの諸事情を勘案し決定しております。

また、取締役の報酬体系及び報酬決定の考え方・方針については、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬諮問委員会において審議し、取締役会に答申を行います。取締役会は、諮問委員会の答申を十分尊重して最終的な方針決定を行います。

なお、取締役の報酬額は、株主総会の決議による報酬総額の限度内としております。

- (iv) 経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名にあたっては、その経歴・経験に照らし、的確かつ迅速な意思決定能力、リスク管理能力、コンプライアンスに関する見識等、企業経営に必要な知識・能力の有無を総合的に判断して代表取締役社長が取締役会に提案し、取締役会の決議により選解任・指名しております。

なお、取締役の選任の決定方針は、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬諮問委員会で審議し、取締役会に助言・答申を行います。取締役会は、諮問委員会の助言・答申を十分尊重して決定いたします。

監査役候補の指名にあたっては、その経歴・経験に照らし、財務・会計・法務に関する知見、企業経営に関する知見、コンプライアンスに関する見識等、取締役及び経営陣幹部の職務の執行を監査するために必要な知識・能力の有無を総合的に判断して、監査役会の同意を得た上で代表取締役社長が取締役会に提案し、取締役会の決議により指名しております。

- (v) 取締役及び監査役の指名の理由となる個々の経歴及び兼職の状況については、選任議案に係る株主総会参考書類及び選任後の有価証券報告書において記載しており、また、指名の理由については、選任議案に係る株主総会参考書類に記載しております。

なお、社外取締役及び社外監査役については、社外役員としてふさわしいと判断される選任理由について、選任議案に係る株主総会参考書類に記載するとともに、選任後の有価証券報告書及びコーポレートガバナンス報告書においても記載しております。

※株主総会参考書類 (https://www.senkogrouphd.co.jp/ir/stock_info/general_meeting/)

※有価証券報告書 (<https://www.senkogrouphd.co.jp/ir/library/securities/>)

【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、株主や投資家をはじめとする、コーポレートガバナンス報告書の利用者にとって付加価値の高い記載となるよう、情報開示にあたり当社の実情に即した具体的な記載に努めてまいります。

【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。

当社は株主構成を踏まえ、英語版ウェブサイトを開設するとともに、株主総会招集通知、決算短信、統合報告書の英語版を作成しており、併せてこれらを当社ウェブサイト等で開示し、海外株主への英語での情報提供を進めております。

なお、統合報告書は2022年度より、年次決算報告書（アニュアルレポート）とCSR報告書を集約して作成しております。

【補充原則3-1-3】

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。

<サステナビリティについての取組み>

当社グループでは、サステナビリティに関する諸課題に対応するため、サステナブル推進会議が当社グループのESG+H（健康）活動に関する重要事項を協議し、協議内容や活動実績等を取締役会へ報告します。

また、2022年度を初年度とする中期経営計画では、CO2排出原単位（陸運事業）2020年度比10%削減、女性管理職比率15%以上を主要指標に、カーボンニュートラルの実現に向けた環境対策活動や、多様な人材の活用とインクルージョンの推進を図り、企業の持続的な成長の実現を目指します。

<気候変動への対応>

当社グループでは、気候変動への対応は地球環境保全における重要な課題であり、サステナブル経営の推進において対処すべき重要課題（マテリアリティ）の一つと捉えています。このため2022年9月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に賛同し、株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーとの良好なコミュニケーションを図れるよう、気候変動に関連する情報を開示しました。

なお、2022年度では、主力事業である「物流事業」について、シナリオ分析を深化させ、リスク・機会のうち重要と考える項目について、2030年、2050年の時間軸、1.5℃と4℃の気温軸で財務影響度を評価し、投融資にかかる戦略への反映を検討しました。TCFD提言の「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標及び目標」に関する内容は、当社ウェブサイトに掲載しております。

また、同ウェブサイトにも統合報告書も掲載しておりますので、ご参照ください。

※サステナビリティ（<https://www.senkogrouphd.co.jp/csr/>）

<人的資本、知的財産への投資等>

人的資本については、当社グループで働く従業員一人ひとりの成長が、企業価値の源泉であるという方針のもと、人材の育成、ダイバーシティ及びインクルージョンの推進、社内環境整備、ワークエンゲージメントの向上を図り、多様な人材の多彩な能力の発揮を組織と企業の成長につなげます。

知的財産については、当社グループの各事業で培ってきたノウハウや各事業で取得している商標権を活用するとともに、当社ブランド価値の向上につながる投資を継続いたします。また、DX推進等のための新たな戦略投資を進めることにより、既存事業の拡大と深化、新たな事業の創出を図ります。

人的資本等への投資についても当社ウェブサイトに掲載しております。

【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。

当社では、監査役会や経理部門等の関連部門と連携し、監査日程や監査体制の確保に努め、外部会計監査人の適正な監査を確保しております。

【補充原則3-2-1】

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) 当社監査役会は、「会計監査人の評価及び選定基準」を定め、同基準に基づき、外部会計監査人を評価しております。
- (ii) 外部会計監査人との定期的な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。
なお、現在の当社外部会計監査人である太陽有限責任監査法人は、独立性・専門性ともに問題はないものと認識しております。

【補充原則3-2-2】

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上、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) 外部会計監査人から要請があれば、代表取締役をはじめ各業務執行取締役等の経営陣との面談を設けております。
- (iii) 会計監査や四半期レビューの報告等を通じ、外部会計監査人と監査役や内部監査部門との連携を確保しております。また、外部会計監査人と内部監査部門との直接的な連携がとれる体制はとっておりませんが、常勤監査役が内部監査部門と連携し、随時必要な情報交換や業務執行状況についての確認を行い、外部会計監査人が必要とする情報等のフィードバックを行っております。
- (iv) 代表取締役の指示により、各担当役員が中心となり、調査・是正を行い、その結果報告を行う体制としております。また、監査役会は、内部監査部門や関連部門と連携をとり、調査を行うとともに、必要な是正を求めています。

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。

当社取締役会は、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、次のような役割・責務を果たしております。

- (1) 長期的な企業戦略等の大きな方向性を示す経営方針及びコーポレートスローガンを定めるとともに、中期的な企業価値の向上を目指す中期経営計画を策定しております。
※経営方針及びコーポレートスローガン (<https://www.senkogrouphd.co.jp/about/policy/>)
※中期経営計画 (https://www.senkogrouphd.co.jp/ir/stock_info/strategy/)
- (2) 「経営の意思決定・監督」と「業務執行」とを分離する執行役員制度を導入しており、各執行役員が職務権限規程及び職務分掌の範囲内で適切なリスクテイクを図ることが可能な環境整備を行っております。
- (3) 独立社外役員をはじめとする各取締役・監査役は、取締役会に上程された議題について自由かつ活発な議論を行っており、経営陣に対する実効性の高い監督を行っております。

【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。

当社の取締役会は、法令で定められた事項のほか、経営基本理念及び経営計画などの経営に関する重要な事項を決定するとともに、業務執行を監督する機関として位置付けられております。

また、取締役、執行役員及び重要な使用人が適切かつ効率的に職責を執行するために、取締役会規程及び職務権限規程を定め、権限と責任を明確にするとともに、業務執行状況の検証を行い、より透明度の高い経営の実現を図っております。

【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、「経営の意思決定・監督」と「業務執行」の各機能を分離し、双方の機能強化と責任の明確化を図るとともに、多様な人材を適材適所に登用するための機会を設けることを目的として、執行役員制度を導入しております。

取締役会は、法令で定められた事項のほか、経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行を監督する機関として位置付け、取締役会規程にてその権限と責任を明確にしております。

また、執行役員及び重要な使用人が適切かつ効率的に職務を執行するために、職務権限規程を定め、その権限と責任を明確にするとともに、業務執行状況の検証を行い、より透明度の高い経営の実現を図っております。

【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。

当社グループは2022年4月に、2026年度までの5年間の中期経営計画をスタートさせました。

「事業の深化と創出を通じて、人と社会に新しい価値を届け、持続的な成長を目指す」ことを基本方針とし、グループの総力を結集して、目標の達成を目指しております。

中期経営計画の結果については十分に分析し、株主総会などで株主へ説明を行うとともに、業績や社会情勢、及び経済情勢を踏まえて次期以降の計画策定を行っております。

【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、経営理念や経営戦略を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、管理職を対象とした研修の継続的開講、社内大学の開学、グループ会社経営者としての経験蓄積、多様な部門を経験することによる新たな知識・技能の獲得等を通じ、次世代の経営陣幹部の育成に取り組んでおります。

また、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬諮問委員会で、最高経営責任者を含む取締役の選任の決定方針を十分な時間をかけて審議し、取締役会に助言・答申を行います。取締役会は、諮問委員会の助言・答申を十分尊重して決定いたします。

【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。

当社は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支えるため、職務権限規程及び職務分掌規程を設け、各部門に与えられた権限の範囲内においては自由な裁量の下、一定のチャレンジができる体制を構築しております。

取締役会は、経営陣幹部からの提案を前向きに受け止め、客観的・多角的な立場で議論を行いその可否を判断するとともに、必要とあれば適宜提案に対し修正を加えてその提案の実現を支援しております。

また、経営陣の報酬として、業績連動給（賞与）及び業績連動型株式報酬制度を導入して企業業績向上に対するインセンティブを付与するとともに、譲渡制限付株式報酬制度を導入することにより、中長期的な企業価値増大への意欲を高めることを意図しております。いずれの報酬についても、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬諮問委員会で、報酬体系及び報酬決定の考え方・方針を十分に審議し、取締役会に助言・答申を行います。取締役会は、諮問委員会の助言・答申を十分尊重して決定いたします。

【補充原則4-2-1】

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、取締役の報酬体系及び報酬決定の考え方・方針について、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬諮問委員会で審議し、取締役会に助言・答申を行います。取締役会では、諮問委員会の助言・答申を十分尊重し、公正性・透明性・客観性ある手続で議論・判断を行います。

なお、具体的な報酬額につきましては、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、あらかじめ定められた社内規程に基づき、業績等を勘案の上、決定しております。

また、当社では経営陣に持続的な成長に向けた健全なインセンティブを付与するため、現金報酬の一定割合を業績連動報酬とするとともに、業績連動型株式報酬制度並びに譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

その支給割合については、取締役（社外取締役を除く）、監査役（社外監査役を除く）、社外役員区分に分けて有価証券報告書にて開示を行っております。

※有価証券報告書（<https://www.senkogrouphd.co.jp/ir/library/securities/>）

【補充原則4-2-2】

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。

当社取締役会は、サステナビリティについての取組みを重要な経営課題と捉えており、サステナブル方針の下、様々なサステナビリティを巡る課題解決の方針を策定しております。

また、人的資本・知的財産等の重要な経営資源への投資や分配、及び事業ポートフォリオに関する戦略等については取締役会で議論を行い、実効性のある監督が機能するよう努めております。

【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。

当社グループでは、数値化できない貢献も含めて、会社の業績に対する経営陣・取締役の寄与を適切に評価し、それを踏まえて経営陣幹部の人事案を決定しております。

また、適時開示事由に該当する情報については漏れなく開示されるよう、財務報告に係る内部統制規程及びリスク管理規程の制定、内部統制委員会及びリスク管理委員会の設置を行い、内部統制体制及びリスク管理体制を適切に整備しております。

更に、当社グループの役員に対して、関連当事者取引の有無を確認する書面調査を実施することにより、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しております。

【補充原則4-3-1】

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。

当社取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の決算数値等を慎重に評価しており、人事案が上程された際にはその評価を踏まえて議論・判断を行います。

なお、取締役の選解任は、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬諮問委員会で決定方針を十分に審議し、取締役会に答申を行います。取締役会は、諮問委員会の答申を十分尊重し、公正性・透明性の高い手続で議論・判断を行います。

【補充原則4-3-2】

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。

当社では、最高経営責任者の選解任は、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、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するべく育成した経営陣幹部の中から、資質を備えた最高経営責任者を選任いたします。

また、最高経営責任者を含む取締役の選解任は、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬諮問委員会で決定方針を十分に審議し、取締役会に助言・答申を行います。取締役会は、諮問委員会の助言・答申を十分尊重し、客観性・透明性の高い手続で議論・判断を行います。

【補充原則4-3-3】

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、最高経営責任者の解任を判断するための具体的な評価基準を設けておりませんが、最高経営責任者がその機能を十分に果たしておらず、重大な不祥事や著しい経営不振など解任が相当と判断される事由が生じた場合には、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、取締役会において最高経営責任者の解任を決定することで、解任手続の客観性・適時性・透明性を確保します。

【補充原則4-3-4】

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。

当社グループでは、サステナブル推進会議の統括の下に、コンプライアンス委員会及びリスク管理委員会を設置し、グループ全体のリスク管理体制の整備を図っております。

また、監査室に内部統制グループを設置するとともに、内部統制委員会を設けて財務報告に係る内部統制が機能していることの監査・確認を行い、全社的な内部統制の状況及び業務プロセスの適正性をモニタリングしております。

取締役会は、グループ全体を含めたこれらの体制を構築し、有効に運用されるよう監督しております。

【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。

当社の監査役4名は、豊富な経験を有し、独立した客観的な立場において、当社グループ各社の取締役会、経営会議を含む重要な会議にて、積極的に意見を述べております。

【補充原則4-4-1】

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。

当社は監査役4名のうち2名が社外監査役であり、また、4名のうち3名が常勤監査役です。

各監査役は、当社グループ各社の取締役会、経営会議を含む重要な会議にも出席し、監査役として積極的に意見を述べております。

社外取締役とも必要に応じて意見交換を行う等、連携を図っております。

【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・監査役及び経営陣は、人を育て、人々の生活を支援する公共性の高い事業に取り組んでいる企業グループとして地域社会との協働を確保しつつ、取引先や従業員等のステークホルダーにも配慮した経営を行うことにより、会社や株主共同の利益を実現するよう努めております。

【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、独立社外取締役4名を選任し、業務の執行に携わらない立場から取締役会等において独立かつ客観的な意見を伺っており、実効性の高い経営の監督体制を構築しております。

【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) 当社の独立社外取締役4名は、専門的な知識と豊富な経験に基づき、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ために有益な助言・議論を行っております。
- (ii) 当社の独立社外取締役4名は、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に際し、専門的な知識と豊富な経験に基づく積極的な助言・議論を行い、経営の監督機能を十全に果たしております。
- (iii) 当社の独立社外取締役4名は、会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反が生じ得る取引に際し、専門的な知識と豊富な経験に基づく積極的な助言・議論を行い、利益相反の監督機能を十全に果たしております。
- (iv) 当社の独立社外取締役4名は、当社経営陣・主要株主・主要顧客・主要取引先等と特別な利害関係を有していないことから、独立した自由な立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を適切に反映した助言・議論を行っております。

【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、全取締役11名中4名について、その経歴・能力から見て十分な資質を備えた独立社外取締役を選任しております。当該独立社外取締役は、取締役会にて意思決定を行う際の適切な監督・助言を通じ、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べく、その役割・責務を果たしております。

【補充原則4-8-1】

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。

当社では、例示されたような独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催してはおりませんが、4名の独立社外取締役は緊密に連絡をとり当社の経営に関して適宜議論を行っており、情報交換・認識共有が図られております。

また、4名の独立社外取締役とも、全社の部長及びグループ会社社長が一堂に会するグループ合同会議の構成員となっており、当社の経営に関する重要な情報・認識を共有することができる体制となっております。

【補充原則4-8-2】

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。

当社では、例示されたような筆頭独立社外取締役を決定してはおりませんが、独立社外取締役が望めばいつでも代表取締役社長と意見交換をできること、独立社外取締役と監査役との意見交換会を開催していること等に鑑みて、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が図られているものと判断しております。

【補充原則4-8-3】

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。

当社は、本書の更新日現在において、支配株主を有しておりません。

【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、会社法に定める社外取締役の要件、及び東京証券取引所が定める独立性基準に従い、独立社外取締役を選任しております。

【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、法定の機関設計以外に指名・報酬諮問委員会を取締役会の諮問機関として設置しており、委員の過半数を独立社外取締役で構成しております。指名・報酬諮問委員会では、取締役会の構成についての考え方、取締役の選解任の決定方針、取締役の報酬体系及び報酬決定の考え方・方針、その他ガバナンス上の重要事項で取締役会が必要と認めた事項について審議し、取締役会に助言・答申を行います。

当社グループでは、サステナブル経営を推進していくために、サステナブル推進会議の統括の下、コンプライアンス委員会、リスク管理委員会、環境推進委員会、社会価値向上委員会の各委員会を設置し、健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成を図っております。また、グループの内部統制活動を継続し高度化を図るために内部統制委員会を設置しております。

【補充原則4-10-1】

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。

当社では、指名・報酬諮問委員会を、取締役会の諮問機関として設置しており、委員の過半数を独立社外取締役で構成しております。指名・報酬諮問委員会では、取締役会の構成についての考え方、最高経営責任者を含む取締役の選解任の決定方針、取締役の報酬体系及び報酬決定の考え方・方針、その他ガバナンス上の重要事項で取締役会が必要と認めた事項について審議し、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たっては、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、取締役会に助言・答申を行います。取締役会は、助言・答申を十分に尊重して審議・決定を行うことで、取締役会の機能の公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレートガバナンスの充実を図っております。

【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。

当社の取締役は11名であり、当社内で物流現場、営業部門、人事部門等の多様な経験を積んだ人材を選任しているほか、他社において経営に携わった人材を招聘しております。加えて、大学教授として専門の知識と経験を有する人材、商事・財務・国際分野における豊富な経験や実績、幅広い知識と見識を有する人材、医師としての専門の知識と経験、健康推進等に関する見識を有する人材、及び、トップアスリートとして活躍した経験を有する人材を独立社外取締役として選任しております。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ております。なお、取締役会の構成の考え方については、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬諮問委員会より助言・答申を得ることにしております。

また、当社の監査役は、財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されており、うち2名は財務・会計に関する十分な知見を有しております。

当社は、取締役・監査役に対して取締役会の実効性に関する自己評価アンケートを実施し、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行っております。分析・評価により抽出された課題や各取締役・監査役からの意見・提言を踏まえ、取締役会の機能向上を図っております。

【補充原則4-11-1】

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。

取締役の人数は定款で12名以内と定められており、取締役会における活発かつ自由な議論を行うために適正な規模であると判断しております。

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性に関しては、取締役の年齢・性別、経歴・経験、専門分野等のバランス及び多様性を考慮した構成としており、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ております。なお、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役会の構成の考え方について助言・答申を得ることにしております。

各取締役及び監査役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスは、株主総会参考書類にて開示しております。

※株主総会参考書類 (https://www.senkogrouphd.co.jp/ir/stock_info/general_meeting/)

【補充原則4-11-2】

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。

当社の取締役及び監査役に関する、上場会社役員を含む重要な兼職の状況につきましては、株主総会参考書類、事業報告、有価証券報告書等の開示書類にて毎年開示を行っております。

※株主総会参考書類 (https://www.senkogrouphd.co.jp/ir/stock_info/general_meeting/)

※有価証券報告書 (<https://www.senkogrouphd.co.jp/ir/library/securities/>)

【補充原則4-11-3】

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。

当社の取締役会は、2017年度からすべての取締役・監査役に対して取締役会の実効性に関する自己評価アンケートを実施することにより、取締役会の実効性に関する分析・評価を行っておりますので、以下のとおり、その結果の概要を開示いたします。

1. 分析・評価方法

すべての取締役・監査役に対して「取締役会の実効性に関するアンケート」を配布した上で、無記名方式にて回収し、抽出された課題・提言を改善事項としてまとめております。

※評価項目

- (1) 取締役会の規模・構成
- (2) 取締役会の運営
- (3) 取締役会の議論

2. 分析・評価結果

2022年度末に実施したアンケート結果によると、取締役会の実効性向上のために引き続き改善を要する課題があるとの評価でした。特に、審議におけるポイントの絞り込み、事案のリスク分析の精緻化、経営戦略等の会社の方向性に関する議論について改善の余地があると認識しております。

3. 本分析・評価を踏まえた課題への対応

当社の取締役会は、上記の分析・評価結果を踏まえ、以下の検討課題の実行に取り組み、上程された議題についての監督機能を更に高めていくことで、取締役会の実効性向上に努めてまいります。

(今後の検討課題)

- ・ 議題審議時の論点及びリスクの明確化
- ・ 経営戦略や中長期議題等の会社の方向性に関する議論の活性化
- ・ 社外取締役に対する情報提供の充実

【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。

当社の取締役会は、社外取締役による問題提起のみならず、それ以外の取締役や監査役からも問題提起・改善提案等が随時行われており、自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風が醸成されております。特に、独立社外取締役4名は、専門的な知識と豊富な経験に基づき、社内・社外の様々な関係性から独立した立場で積極的に助言・提言を行っております。

【補充原則4-12-1】

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、原則として会日の一週間前までに配布することとしており、各取締役・監査役が会日までに十分な検討を行う時間的余裕を設けることにより、当日の審議の活性化を図っております。
- (ii) 取締役会資料以外の情報について、取締役に対する情報提供が必要と判断される場合、各部署は求めに応じて適宜情報提供しております。
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールについては、あらかじめ予定表を作成し、取締役全員に提供しております。また、例年発生する審議事項については、あらかじめ年間スケジュールとともに決定しております。
- (iv) 当社は、各取締役が議題について十分な検討を行うことが可能な開催頻度として、原則として毎月1回の取締役会を開催しております。また、議題一件あたりの審議時間を十分に確保するため、開催一回あたりの審議項目数が過剰にならないよう、審議すべき項目を適切に設定しております。
- (v) 当社は、議論の不十分な議題が決議されることがないように、取締役会での審議時間をあらかじめ十分に確保しておくとともに、審議時間の延長等に柔軟に対応しております。

【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。

当社の取締役及び監査役は、社内の各部署から情報提供を受けることができ、必要に応じて能動的に会社に対して追加の情報提供を求めています。

また、取締役については取締役会事務局が適宜情報提供その他の支援にあっております。監査役については、監査役会事務局が適宜情報提供その他の支援にあっております。

なお、取締役会・監査役会は、各取締役・監査役から円滑な情報提供の有無について随時報告を受けられる体制となっております。

【補充原則4-13-1】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢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。

当社では、社外取締役を含む取締役が必要と考える場合、取締役会事務局その他関連部門に対し情報や資料の提供を求めることができる体制となっております。

また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限の行使以外に必要と考える場合、監査役会事務局その他関連部門に対し情報や資料の提供を求めることができる体制となっております。

【補充原則4-13-2】

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。

当社では、取締役及び監査役がその職務の遂行上必要と考える場合、外部専門家の助言を得ることができ、そのために必要な費用は会社が負担します。

【補充原則4-13-3】

上場会社は、取締役会及び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。

当社監査室における監査結果については、適宜代表取締役をはじめ、担当役員や監査役へ報告がなされております。

報告された問題点等については、担当役員や監査役から担当部署へ改善指示がなされ、速やかに改善を行っております。

なお、当社では、社外取締役の指示を受けた場合、取締役会事務局が社内との連絡・調整を行うほか、各業務分野における各担当役員を通じて、本社各部門が、常時、社外取締役からの依頼を受けられる体制となっております。

また、当社では、社外監査役が重要書類の閲覧や各部門責任者へのヒアリングを実施できる体制を整えており、社内からの情報を適確に入手できる体制となっております。

【原則4-14 取締役会・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。

当社の取締役・監査役は、期待される役割・責務を適切に果たすため、適宜自己研鑽に努めております。また、当社は取締役・監査役に対するトレーニングの機会の提供・斡旋に加え、それに要する費用を負担しております。

【補充原則4-14-1】

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、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役について、外部セミナーを受講する等の方法により、取締役・監査役に求められる役割と責務を十分に理解する機会を提供しております。また、社外取締役・社外監査役等、社外より招聘した役員に対しては、会社の事業・財務・組織等、経営判断に必要な知識を取得できるよう、適宜情報提供を行っております。

【補充原則4-14-2】

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、当社取締役及び監査役が、その役割・責務を果たすために必要なトレーニングの機会を継続的に提供することを基本方針としております。

第5章 株主との対話

【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向上に資するため、株主との建設的な対話を行うことが重要と認識しております。そのため、広報・IR担当役員を中心としたIR体制を構築し、経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、決算説明会を開催して対話の場を設けるとともに、株主や投資家からの電話取材や個別ミーティング等の要請にも積極的に応じております。

また、当社の株主構成を踏まえ、欧州、アジアの海外投資家に対しても経営トップ及び、広報・IR担当役員による対話を定期的に行っております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

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。

当社では、広報・IR担当役員を中心にIR体制を構築しており、広報室がIR担当部署となって、株主や投資家に対して年2回（中間、期末）の決算説明会を実施するとともに、四半期ごとに個別及びスモールミーティング等を実施しております。

また、株主との対話に関する基本方針・取組み概要等については当社ウェブサイトにて開示しております。

※株主との対話について (<https://www.senkogrouphd.co.jp/ir/dialogue/>)

【補充原則5-1-1】

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、面談は広報室が中心となって行っております。株主の希望、面談の主な関心事、株主の持ち株数を判断した上で、必要に応じて社長や広報・IR担当役員が面談に対応しております。

【補充原則5-1-2】

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、建設的な対話を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）の充実に関する取組み
- (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

株主との建設的な対話を推進するための体制整備、取組みについては、下記のとおりです。

- (i) 当社は広報・IR担当役員を中心にIR体制を構築しております。
- (ii) IR活動については、広報室など、関連する部署が連携を図っております。
- (iii) 広報室は株主や投資家に対して、年2回（中間、期末）の決算説明会を実施するとともに、四半期ごとに個別及び、スモールミーティング等を実施しております。
また、欧州、アジアの投資家向けに海外IRを定期的の実施し、社長をはじめ広報・IR担当役員が面談を実施しております。
- (iv) 上記にあるように、国内外の株主、投資家との対話を直接経営陣幹部が行うことで、当社に対する意見を収集し、必要に応じて関係各部署と情報を共有しております。
- (v) 株主、投資家との対話に際しては、インサイダー情報の漏洩防止に努めております。

【補充原則5-1-3】

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月末及び9月末時点における株主名簿について、株主名簿上の株主構成の把握に努めております。また、実質的に当社株式を所有する株主の判明調査を実施し、調査により判明した情報は、IR活動や株主との建設的な対話等において活用しております。

【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。

当社は中期経営計画を策定し、営業収益、営業利益等の収益計画、自己資本利益率（ROE）の目標値を提示するとともに、その計画及び目標の達成に向けた、事業ポートフォリオの見直し、設備投資・研修や社内大学における教育等の人材投資を含む経営資源の配分等に関する具体的な施策（中期経営目標、中期経営方針、重点施策）及び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、当社ウェブサイトにて開示しております。

※中期経営計画 (https://www.senkogrouphd.co.jp/ir/stock_info/strategy/)

※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関するお知らせ
(<https://www.senkogrouphd.co.jp/ir/news/assets/202306282.pdf>)

【補充原則5-2-1】

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、中期経営計画における事業ポートフォリオの決定並びに年度計画における進捗状況の確認及び必要に応じた見直しを、取締役会において実施しており、事業ポートフォリオに関する方針と状況については、当社ウェブサイトで公表しております。

以上