

コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み

当社は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るうえで、コーポレートガバナンスを重要な経営課題と認識しております。実効的なコーポレートガバナンス体制の構築に向けて、経営の監督機能強化および効率性向上とコンプライアンス体制の強化に努めております。

当社のコーポレートガバナンス・コードの各原則に対する取り組み状況は以下のとおりです。

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、適時かつ正確な情報開示や株主総会における分かりやすい説明を行うことをはじめとして、株主の権利の円滑な行使に向けた環境整備に取り組んでおります。また、株主の権利を尊重し、株主の権利の平等性を確保いたします。

【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、株主総会において株主が円滑に議決権を行使するための環境整備や、適時かつ正確な情報開示など、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応に努めております。

【1－1①】

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

取締役会は、株主総会における決議の結果および賛否状況の分析結果の報告を受け、必要に応じて、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うこととしております。

【1－1②】

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、取締役会における取締役の職務執行の監督、社外取締役による業務執行に対する監督、監査等委員会による取締役の職務執行の監査が適切に機能し、コーポレートガバナンスに関する役割・責務を適切に果たす体制を整備しております。

株主総会決議事項の取締役会への委任については、中間配当の決定などを定款に定めております。

【1－1③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることをし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、少数株主の権利が円滑に行使されるように株式取扱規程において権利行使の方法を定めることをはじめとして、株主の権利行使を事実上妨げることをしないよう十分に配慮しております。

【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、株主総会が最高意思決定機関であるとともに、株主との建設的な対話の場であることを認識し、適確な情報提供や株主総会関連の適切な日程の設定などに努め、株主総会における権利行使に係る環境整備に努めております。

【1－2①】

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

当社は、株主総会の目的事項の理解に配慮した株主総会招集通知の提供や、株主総会議場での分かりやすい説明に努めております。

【1－2②】

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は、株主総会招集通知の早期発送と、これに先立つ、東京証券取引所のウェブサイト、自社のホームページにおける早期公表に努めております。

【1－2③】

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

当社は、株主との充実した対話に向け、株主総会関連の日程については、正確な情報提供を行うために要する期間や、株主総会開催日の集中状況などを勘案して設定しております。なお、株主総会は、最も集中する日での開催を回避することに努めております。

【1－2④】

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

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

当社は、議決権の電子行使を可能とするための環境作りとして、電子行使を採用するとともに議決権電子行使プラットフォームを利用できる環境を整えております。また、招集通知につきましては、狭義の招集通知と参考書類を英文で提供しており、機関投資家や海外投資家が議決権を行使しやすい環境の整備に努めております。

【1－2⑤】

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

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、全国株懇連合会による「グローバルな機関投資家等の株主総会への出席に関するガイドライン」に基づき、その対応を個別に検討いたします。

【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。

当社は、資本政策の基本的方針を、ホームページに掲載しております。

https://www.b-en-g.co.jp/jp/ir/management_policy/corporate_governance.html

【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。

政策保有株式に関する方針と議決権行使基準は次のとおりです。

＜政策保有株式に関する保有方針と議決権行使基準＞

当社は、顧客や取引先との事業上の関係の維持・強化が、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると考えられる場合に限り、その企業の株式を政策保有株式として保有する方針です。

政策保有株式は、資本コストとリターンや取引の状況、ならびに中長期的な観点による保有目的・保有意義を踏まえ、継続保有の可否を取締役会で定期的に検証しております。

検証の内容につきましては、当社ホームページに掲載しております。

https://www.b-en-g.co.jp/jp/ir/management_policy/corporate_governance.html

政策保有株式の議決権行使にあたっては、上述の検証内容や、議案が当社と発行会社双方の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するか否かを総合的に判断し、議案への賛否を判断いたします。例えば、業績不振が継続し改善が見込めない場合や、法令違反が生じた場合には、役員選任議案に反対する可能性があります。

【1－4①】

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

政策保有株主から株式の売却等の意向を受けた場合に、取引上の不利益を示唆し、その売却等を妨げることはいたしません。

【1－4②】

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

政策保有株主との取引にあたりましては、その取引の正当性、公平性、合理性を総合的に勘案したうえで取引を行います。

【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。

当社は現在、買収防衛策を導入しておらず、また導入する予定もありません。

しかしながら、株主共同の利益を確保する必要性から買収防衛策を導入することが今後必要となった場合には、その必要性・合理性を慎重に検討し、適切な手続きを確保するとともに、株主に十分な説明を行い、株主の判断を仰ぐ予定です。

【1－5①】

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

当社の株式が公開買付けに付された場合には、株主の判断に資するよう適時開示や意見表明報告書等において取締役会の考え方を明確に説明するように努めます。また、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応ずることを不当に妨げる措置は講じません。

【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。

今後、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を検討することとなった場合には、複数の独立社外取締役の意見に加え適宜、客観的な立場の第三者の意見等も考慮し、その資本政策の必要性・合理性を慎重に検討し、法令や東京証券取引所規則等を遵守した手続きと株主への適時かつ十分な説明を行い、既存株主を不当に害することのないよう努めてまいります。

【原則 1－7．関連当事者間の取引】

上場会社と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。

取締役会で決定した関連当事者間の取引に関する管理の枠組みは次のとおりです。

<関連当事者間の取引に関する管理の枠組み>

関連当事者間の取引については、社内規程を定め、その重要性や性質に応じて、複数の独立社外取締役を含む取締役会の承認を得るとともに、取引の結果を取締役に報告することとしております。取引にあたっては第三者の取引と同様に決定しております。

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。

当社は、当社の持続的な成長と企業価値の向上には、様々なステークホルダーとの適切な協働が不可欠であることを認識しており、その実践にあたり役職員の行動規範を定め、行動規範の精神を尊重する企業文化・風土の醸成に努めております。

【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。

当社は、「顧客満足を第一としたプロフェッショナル集団として、新たな価値創造を通じて社会に貢献する。」を経営理念としております。

【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

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

当社は、役職員の行動規範を取締役会において定め、社内周知と定期的な教育を通じてその実践に努めております。

【2-2①】

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

行動規範が広く実践されているか否かについて、定期的に実質的なレビューを取締役会において行っております。

【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。

サステナビリティを巡る課題への取組みは、当社の持続的な成長や強固な事業基盤構築に向けた重要な経営課題と認識しており、その取組みの概要を経営計画に盛り込むとともに、サステナビリティを巡る取組みに関する基本方針を策定し、継続的に取り組んでおります。

また、サステナビリティに関する取組みを推進するため、サステナビリティ委員会を設置するとともにサステナビリティ推進室を設置し、推進体制を強化しております。委員会は様々なサステナビリティ推進活動の取組みを審議しており、審議した内容等については、取締役会に報告する体制を整備しております。取締役会はその内容について確認・意見交換のうえ、サステナビリティに関する取組みを監督し、必要な事項の決議を行っております。

【2-3①】

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

取締役会は、当社グループが社会的課題解決に取り組むうえで想定されるリスクについて、各種会議や委員会活動を通じた把握・対応を実施し、社長を委員長とするリスク管理委員会において評価・管理を行い、内部統制システムの運用状況に係る報告に含めております。

また、取締役会は、行動規範の遵守状況のレビュー、内部統制システムの運用状況に係る報告や経営計画の進捗確認等を通じてサステナビリティを巡る課題への取組み状況を把握し、その推進に努めております。なお、マテリアリティ（重要課題）を特定し、マテリアリティに係る機会およびリスクの把握を行うとともに、アクションと目標（KPI）を設定し、具体的な社会課題の解決に取り組んでおります。

【原則 2－4．女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

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

当社は、出産・育児、介護等の支援に当社独自の制度を設けるとともに、女性の活躍推進に向けた行動計画を策定するなど、女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保を推進しております。

【2－4①】

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

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

当社グループは、製造業を主とした幅広い業種に、ERPシステム(統合基幹業務システム)を中心とした多様なシステム・サービスを展開しております。技術革新著しいIT業界において当社グループの事業拡大を目指すうえでは、イノベーションや新しい価値創造の源泉として中核人材の多様性の確保に努める一方で、性別、国籍や新卒採用・中途採用等の別に拘らず、多様な専門性と高度な知識・技術を有する優秀な人材を確保・育成することが経営の重要課題となります。

また、当社はグローバルに事業を展開する製造業顧客のIT化を支援するために、中国・東南アジアを中心に現地法人を置き、現地でのIT支援体制を整備しており、このための外国人技術者の確保・育成にも積極的に取り組んでおります。

このような背景から、中核人材の登用等における多様性の確保に関する特段の目標設定は行っておりませんが、女性につきましては、女性活躍推進法に基づき管理職の目標値を設定・公表しております。

https://www.b-en-g.co.jp/jp/sustainability/initiatives/social/female_employees_promotion_law.html

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につきましては、経営計画「経営 Vision 2026 改訂版」において公表しております。

https://www.b-en-g.co.jp/jp/ir/management_policy/vision.html

また、その実施状況につきましては、有価証券報告書「サステナビリティに関する考え方及び取組」やホームページのほか、統合報告書において開示しております。

<https://www.b-en-g.co.jp/jp/sustainability/initiatives/social/>

【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。

当社は内部通報に係る社内規程を取締役会で定め、内部通報に係る適切な体制を整備しております。取締役会ではその運用状況を監督しております。

【2－5①】

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

当社は、内部通報に係る窓口を社外へ設置し、経営陣から独立した社外の弁護士を通報窓口としております。また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止についても体制を整備しております。

【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。

当社は、確定拠出型年金制度以外の企業年金制度は導入しておりません。

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。

情報の開示にあたりましては、正確性・適切性に加え、具体性と分かりやすい表現にも心がけ、有益な情報提供に努めております。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ため、主体的な情報配信に継続的に取り組んで参ります。

【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）経営理念、経営戦略や経営計画につきましては、ホームページに掲載しております。
https://www.b-en-g.co.jp/jp/ir/management_policy/corporate_governance.html

- （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は次のとおりです。

＜コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方＞

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るうえで、コーポレートガバナンス

を重要な経営課題と認識し、経営の監督機能強化および効率性向上とコンプライアンス体制の強化に努めることを基本方針としております。

＜コーポレートガバナンスに関する基本方針＞

- ① 株主の権利を尊重し、平等性を確保します。
- ② 株主、お客様、取引先、地域社会、従業員を含むステークホルダーの利益を考慮し、これらステークホルダーとの適切な協働に取り組みます。
- ③ 会社情報を適切に開示し、透明性を確保します。
- ④ 取締役（監査等委員である取締役を含む。）に求められる役割・責務を果たし、経営の監督機能強化および効率性向上に取り組みます。
- ⑤ 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話に取り組みます。

- (iii) 取締役の報酬については、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を構成し、独立社外取締役を委員長とする報酬諮問委員会を設置し、取締役の報酬制度および報酬の決定プロセスの透明性の確保を図っております。取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続きにつきましては、有価証券報告書「取締役の報酬等の決定方針」やホームページにおいて開示しております。

https://www.b-en-g.co.jp/jp/ir/management_policy/corporate_governance.html

- (iv) 取締役候補者の指名や、代表取締役および役付取締役の選定・解職のプロセスの透明性を確保することを目的として、独立社外取締役が過半数を構成し、独立社外取締役を委員長とする指名諮問委員会を設置しております。

C E O等の経営陣幹部の選任と業務執行取締役候補の指名にあたっては、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指すうえで、経営理念や経営戦略の実現への貢献が期待できる、見識・経験・能力を有する事業に精通した人材を選定しております。

非業務執行取締役（監査等委員である取締役や社外取締役等）候補の指名にあたっては、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指すうえで、監督機能を十分に発揮できる、会社経営に関する豊富な知見や高度な専門性を有する人材を選定しております。

これらの選定に際しては、当社の事業・規模・体制を踏まえて、取締役会全体のバランスも勘案しながら指名諮問委員会の答申を受け取締役会で決定しております。

また、C E O等の経営陣幹部について、その職務遂行に重大な支障が生じた場合や、会社の業績等の評価を考慮したうえで、求められる役割が期待できないと判断される場合には、指名諮問委員会の答申を踏まえ、その解任を取締役会で決定いたします。

(v) 株主総会の参考書類のなかで、全ての役員候補者について選定理由を開示しております。

個々の役員の選任理由につきましては、定時株主総会招集通知に掲載しております。
定時株主総会招集通知は、ホームページに掲載しております。

https://www.b-en-g.co.jp/jp/ir/management_policy/corporate_governance.html

【3-1①】

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。

情報の開示にあたりましては、法定事項に限らず正確性に留意するとともに、具体性と分かりやすい表現を心がけ、有益な情報提供に努めております。

【3-1②】

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、決算短信や決算説明資料などの決算情報や適時開示資料の英語での情報の開示・提供を行っております。また、現状の当社における海外投資家比率も勘案しながら、重要性やニーズが高いと思われる株主総会招集通知、有価証券報告書、統合報告書、インベスターズガイドなどの英語での開示・提供を行っております。

【3-1③】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

当社は、経営計画「経営 Vision 2026 改訂版」において、事業戦略を通じた取組みを中心としたサステナビリティについての取組みおよび人的資本・知的財産等への投資について開示しております。

https://www.b-en-g.co.jp/jp/ir/management_policy/vision.html

また、気候変動に係るリスクおよび収益機会が当社の事業活動に与える影響について、T C F Dの提言するフレームワークに基づいた分析を行い、有価証券報告書「サステナビリティに関する考え方及び取組」やホームページのほか、統合報告書において開示しております。

<https://www.b-en-g.co.jp/jp/sustainability/initiatives/environment.html>

【原則３－２．外部会計監査人】

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

当社は、十分な監査日程の確保や、外部会計監査人とC E O、C F O、経理担当役員、監査等委員会、社外取締役、経理部門、内部監査部門それぞれとの意見・情報の交換を通じた外部会計監査人との連携体制を整備するなど、外部会計監査人の適正な監査の確保にあたり適切な対応に努めております。

【３－２①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

- (i) 外部会計監査人の選定および評価に際しては、監査体制が整備され、監査計画および監査費用が妥当であり、当社の業務内容に対応した適切かつ効率的な監査が可能であるか、また、監査実績に基づいた監査活動の適切性・妥当性の評価などを踏まえ、総合的に判断する基準を監査等委員会において策定しております。
- (ii) 監査等委員会において、日本公認会計士協会が定める「独立性に関する指針」に基づき独立性を有していること、当社の属する業界に係る知見も含めた専門性を有していることを定期的に確認しております。

【3-2②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

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

- (i) 外部会計監査人と事前協議のうえ、監査計画も踏まえた十分な監査時間を確保するための日程を策定しております。
- (ii) CEO、CFO等は外部会計監査人と定期的にヒアリングや報告を受ける機会を確保しており、外部会計監査人からの要請に応じて、CEO、CFO等の経営陣幹部や経理担当役員と面談の機会を設けることとしております。
- (iii) 外部会計監査人と監査等委員会、社外取締役とは、定期的な会合等を通じて十分な連携が確保されております。また、外部会計監査人と内部監査部門とは、監査の報告や財務報告に係る内部統制の対応等を通じて十分な連携が確保されております。
- (iv) CFOのもと調査を実施し、必要な是正措置などが講じられ、その状況や結果について取締役会に報告される体制となっております。監査等委員会においては、必要に応じて内部監査部門と連携し、調査を行い必要な是正措置を求める体制となっております。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則4】

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

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

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

当社は、監査等委員会設置会社です。取締役会における取締役の職務執行の監督、社外取締役による業務執行に対する監督、監査等委員会による取締役の職務執行の監査による、実効性の高い監督体制を構築しております。また、内部統制システムの継続的な改善や統治機能の更なる充実に向けた継続的な検討などを通じ、一層の監督機能の向上と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に取り組んでおります。

【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。

取締役会では、経営理念に基づく経営戦略や経営計画等の策定にあたり、複数の独立社外取締役を含めた活発な審議を行っております。また、重要な業務執行の決定は経営戦略や経営計画の方針を踏まえて行われており、その業務執行の状況は定期的に取り締役会へ報告されております。

【４－１①】

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。

取締役会で決定した経営陣に対する委任の範囲の概要は次のとおりです。

＜経営陣に対する委任の範囲の概要＞

当社は、事業規模と事業の性質上生ずる当社グループの重要事項の状況から、法令や定款で定められた事項の他、重要な経営事項の意思決定は取締役会で行うこととしており、決定事項は取締役会付議基準を定め明確化しております。

その他の業務の執行やその決定については、取締役会で定めた組織・職務権限規程に基づき、代表取締役社長（ＣＥＯ）等の経営陣に委任しております。

【４－１②】

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

当社は、取締役会において、経営計画の進捗確認を行い、目標達成に向けた対応の検討等を行っております。経営計画が目標未達となった場合には、原因や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て参ります。

【４－１③】

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、特定の業務や部門の責任者としての経験を積み、経営に関与させるなかで、ＣＥＯ等の後継者を育成しております。指名諮問委員会は、役員や重要な使用人の人事案について取締役会に答申し、取締役会はその内容を踏まえて役員の人事案を決定しております。

【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。

取締役会は、取締役会での監督やリスク管理を含む内部統制システムの整備と継続的な改善等により、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っております。取締役会では、複数の独立社外取締役も含め、多角的かつ十分な議論を行うとともに、必要に応じて、その進捗報告と達成や改善に向けた検討がなされております。

また、CEO等の経営陣幹部、業務執行取締役の報酬については、独立社外取締役が過半数を構成し、独立社外取締役を委員長とする報酬諮問委員会の答申を踏まえ、中長期的な業績向上へのインセンティブを高めることを目的とした報酬制度（株式報酬制度）を導入しております。

【4－2①】

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するように、客観性・透明性ある手続きに従い、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。

常勤取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く。）の報酬等は、固定報酬である基本報酬（年額）、賞与および株式報酬（非金銭報酬）で構成されます。基本報酬は役位、職責、業績への貢献度等を総合的に勘案し、賞与は事業年度の連結業績等を勘案し、株主総会で決議された取締役報酬限度額の範囲内で、取締役会の決議により支給されます。株式報酬は役位等に応じたものとし、株主総会で決議された株式報酬制度に係る限度額の範囲内で、取締役会で定める規程に基づき支給されます。なお、支給された株式は、退任後1年間は、原則として譲渡することができません。

取締役の報酬については、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を構成し、独立社外取締役を委員長とする報酬諮問委員会を設置し、取締役の報酬制度および報酬の決定プロセスの透明性の確保を図っております。取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続きにつきましては、有価証券報告書「取締役の報酬等の決定方針」やホームページにおいて開示しております。

https://www.b-en-g.co.jp/jp/ir/management_policy/corporate_governance.html

【４－２②】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

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

サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針は次のとおりです。

また、取締役会は、経営計画「経営 Vision 2026 改訂版」および成長戦略「BE 2030」の進捗状況の確認や見直し等を通じて、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略について監督を行う方針です。

＜サステナビリティ基本方針＞

当社は、当社の企業理念「顧客満足を第一としたプロフェッショナル集団として、新たな価値創造を通じて社会に貢献します。」のもと、サステナビリティを巡る課題への取組みを重要な経営課題と位置づけています。社会的責任の遂行と事業活動を通じた社会価値の創造を通じて、社会的課題解決に寄与するとともに中長期的な企業価値の向上を図り、顧客、取引先、株主・投資家、従業員、地域社会等の多様なステークホルダーから信頼を得、支持されるグループ企業を目指します。

- ・当社と当社のステークホルダーに影響を与える重要な課題を特定し、その実践に向け、行動指針や経営計画等に盛り込みます。
- ・取締役会はその実施状況を確認し、推進に取り組みます。

【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。

取締役会は、独立社外取締役が過半数を構成し、独立社外取締役を委員長とする指名諮問委員会の答申を踏まえながら、会社の業績等の評価を反映させたCEO等の経営陣幹部、業務執行取締役候補の指名を行っております。

取締役会は、重要な情報の管理と公表のルールを社内規程に定め、適時かつ正確な情報開示を行うための体制を整備するとともに、リスク管理体制を含む内部統制システムの適切な整備と運用状況の確認を行っております。

関連当事者間の取引については、社内規程を定め、その重要性や性質に応じて、複数の独立

社外取締役を含む取締役会の承認を得るとともに、取引の結果を取締役会に報告することとしており、適切に管理しております。

【４－３①】

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

ＣＥＯ等の経営陣幹部、業務執行取締役の選解任にあたっては、会社の業績等の評価も考慮しており、独立社外取締役が過半数を構成し、独立社外取締役を委員長とする指名諮問委員会の答申を踏まえ、取締役会で決定しております。

【４－３②】

取締役会は、ＣＥＯの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたＣＥＯを選任すべきである。

当社は、経営理念や経営戦略を踏まえ、特定の業務や部門の責任者としての経験を積み、経営に関与させるなかで、ＣＥＯ等の後継者を育成しております。ＣＥＯの選解任は、独立社外取締役が過半数を構成し、独立社外取締役を委員長とする指名諮問委員会の答申を踏まえ、取締役会で決定しており、ＣＥＯの選解任プロセスの客観性・適時性・透明性の向上に取り組んでおります。

【４－３③】

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

ＣＥＯ等の経営陣幹部について、その職務遂行に重大な支障が生じた場合や、会社の業績等の評価を考慮したうえで、求められる役割が期待できないと判断される場合には、指名諮問委員会の答申を踏まえ、その解任を取締役会で決定いたします。

【４－３④】

内部統制や先を見越した全社的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。

取締役会では、リスク管理、コンプライアンス、財務報告に係る内部統制を含む、内部統制システムを構築し、グループ会社の特性や重要性を鑑みながらグループ全体の適切な内部統制やリスク管理体制の整備に継続的に取り組んでおります。その運用状況については、取締役会における内部監査部門による監査計画・結果等の報告、財務報告に係る内部統制の評価報告や内部統制システムの運用状況報告等を通じて監督を行っております。

【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。

監査等委員会は、東京証券取引所の定める独立役員の要件を満たす監査等委員である社外取締役２名と、常勤の監査等委員である取締役１名の計３名で構成しております。監査等委員である社外取締役２名は、会社経営に関する豊富な知見・経験や高度な専門性を有しております。常勤の監査等委員は、各種重要会議に出席するとともに、稟議書等の重要書類の閲覧、取締役や使用人からの情報収集を行い、監査等委員会において情報共有を図っております。こうした体制のもと、監査等委員は、独立した客観的な立場で、取締役会や代表取締役との定期的な会合等の場において積極的かつ適切な意見の表明に努めるとともに、適切にその役割・責務を果たしております。

【4－4①】

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

監査等委員会は、東京証券取引所の定める独立役員の要件を満たす監査等委員である社外取締役2名と常勤の監査等委員である取締役1名の計3名で構成されております。監査等委員である社外取締役2名は、会社経営に関する豊富な知見・経験や高度な専門性を有しております。常勤の監査等委員である取締役は、各種重要会議に出席するとともに、稟議書等の重要書類の閲覧、取締役や使用人からの情報収集を行い、監査等委員会において情報共有を図っております。また、監査等委員会と社外取締役との連携確保にあたりましては、監査等委員会と社外取締役間の意見・情報の交換のための取組みに加え、外部会計監査人による会計監査・レビューの講評の場への監査等委員および社外取締役の出席、代表取締役、社外取締役および監査等委員をメンバーとする会合の開催等により、社外取締役の情報収集力強化を行っております。

【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。

取締役（監査等委員である取締役を含む。）は、当社の持続的な成長と企業価値の向上が株主に対する受託者責任であることを認識し、様々なステークホルダーに配慮しつつ、それぞれ会社や株主共同の利益のために行動しております。

【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、取締役会の監督機能の実効性確保を図るべく、3分の1以上の独立社外取締役を選任しております。さらに、独立社外取締役が過半数を構成し、独立社外取締役を委員長とする指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しており、取締役の人事および報酬の決定プロセスの透明性確保に取り組んでおります。

【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に適切に反映させること

当社は、独立社外取締役に期待される役割・責務に留意し、独立社外取締役への積極的な情報提供等を通じた連携強化を図り、独立社外取締役が取締役会や、CEO等の経営陣幹部、業務執行取締役に対して適切に意見を述べ、経営の監督を行うための環境を整備しております。また、独立社外取締役が過半数を構成し、独立社外取締役を委員長とする指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しており、取締役の人事および報酬の決定プロセスの透明性確保に取り組んでおります。

【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。

独立社外取締役の候補者の選定にあたっては、専門分野における高い見識に基づいた中立かつ客観的視点による経営上の有益な意見が期待でき、取締役会の意思決定の適正性を確保する役割を担う人材を選定する方針であり、プライム市場上場会社として実効性の高い監督機能を備えるべく、3分の1以上の独立社外取締役を選任しております。

【4－8①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的を開催するなど、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。

独立した客観的な立場において率直かつ有益な意見の形成・共有を図ることを目的として、独立社外取締役を構成員とする会合を定期的を開催しております。

【4－8②】

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

業務執行取締役との連絡・調整や監査等委員会との連携にあたり、筆頭独立社外取締役を選定しております。

【4－8③】

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

当社は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。

独立社外取締役の候補者の選定にあたっては、専門分野における高い見識に基づいた中立かつ客観的視点による経営上有益な意見等が期待でき、取締役会の意思決定の適正性を確保する役割を担う人材を選定する方針です。

取締役会で決定した独立社外取締役の独立性判断基準は次のとおりです。

<独立社外取締役の独立性判断基準>

東京証券取引所が定める「独立性基準」の要件（東京証券取引所「上場管理等に関するガイドライン」Ⅲ 5.（3）の2）を基準に、社外取締役の個々の属性を踏まえ、実質的に当社の経営に支配的な影響を及ぼすような状況になく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断できるか、総合的にその独立性を判断しております。

【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。

当社は監査等委員会設置会社です。取締役会の監督機能強化によるコーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を目的として、2016 年 6 月の定時株主総会を経て監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行いたしました。また、同年より、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を構成し、独立社外取締役を委員長とする指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しており、取締役の人事および報酬の決定プロセスの透明性確保に取り組んでおります。

【4－10①】

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

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

当社は、取締役会の監督機能の実効性確保を図るべく、3分の1以上の独立社外取締役を選任しております。さらに、独立社外取締役が過半数を構成し、独立社外取締役を委員長とする指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しており、多様性やスキルの観点も踏まえた取締役の人事および報酬に関する重要事項（取締役の人事・報酬制度・報酬額や最高経営責任者等の後継者の育成に関する事項等）について、各委員会から意見・助言を得ております。

なお、経営陣や取締役への実効的な監督や取締役の人事・報酬の決定プロセスの透明性確保といった委員会に期待される機能を発揮するためには、各委員会の独立性の確保が重要であると認識しており、各委員会の構成については、過半数を独立社外取締役とし、少なくとも1名以上の監査等委員である社外取締役を含むこと、また、委員長は社外取締役である委員の中から各委員会の決議により選定することを基本方針としております。

【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。

当社事業への精通（事業領域に係る国際的な知見を含む）、経営に関する豊富な知見、高度な専門性等、業務執行取締役、非業務執行取締役（監査等委員である取締役および社外取締役等）それぞれの職責を果たすうえで必要な資質が、取締役会の適正規模や多様な視点・価値観の確保も踏まえて取締役会にバランスよく構成されるように留意しております。当社が取締役に期待するITに係る知識や経営に関する豊富な知見等を有する適任者を、継続的に求めて参ります。

監査等委員会につきましては、監査等委員の職務を遂行するうえで必要な、財務・会計・法務に関する知識や、適切な能力・経験を有するメンバーで構成されるよう努めております。また、財務・会計に関する十分な知見を有する監査等委員を選任しております。

複数の独立社外取締役のもと、取締役会の機能向上を図るべく、取締役会全体としての実効性について分析・評価を行い、その評価結果を踏まえた継続的な改善に努めております。

【4－11①】

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいいわゆるスキル・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。

当社は定款に、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の員数および監査等委員である取締役の員数はそれぞれ、10名以内、4名以内と定めております。

取締役会に求められる役割・責務を果たし、経営戦略を推進していくうえで必要な、見識・経験・能力を有する事業に精通した社内取締役と、会社経営に関する豊富な知見や高度な専門性を有する社外取締役とを、多様な視点・価値観の確保も踏まえながらバランスよく選出するよう努めております。

取締役の選任に関する方針・手続につきましては、【3－1（iv）】をご参照ください。

「取締役の有するスキル等の組み合わせ」につきましては、定時株主総会招集通知に掲載しております。

定時株主総会招集通知は、ホームページに掲載しております。

https://www.b-en-g.co.jp/jp/ir/management_policy/corporate_governance.html

【4-11②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

他の上場会社における役員の兼任など、当社役員の重要な兼職の状況については、定時株主総会招集通知や有価証券報告書において毎年開示しております。他の法人や団体の役員に就任する際には、原則として、取締役会への報告や承認を要することとしており、当社役員としての役割・責務を適切に果たせる状況にあるか、確認する体制となっております。

定時株主総会招集通知および有価証券報告書は、ホームページに掲載しております。

https://www.b-en-g.co.jp/jp/ir/management_policy/corporate_governance.html

【4-11③】

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

取締役会全体の実効性に関する分析・評価の結果の概要は、ホームページに掲載しております。

https://www.b-en-g.co.jp/jp/ir/management_policy/corporate_governance.html

【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。

取締役会は、社外取締役より、客観的な立場による豊富な知見と高度な専門性に基づいた意見や問題提起を得、真摯に議論を重ねることが中長期的な企業価値の向上につながることを認識しており、これに向けた取締役会運営に取り組んでおります。

【4-12①】

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

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

予想される審議事項、審議時間を踏まえ、取締役会開催スケジュールを策定し、審議予定事項とあわせ役員に事前に提供しております。取締役会の資料は、事前準備に留意し、開催日の一定日前に提供するとともに、必要に応じて補足情報の提供や事前説明を実施し、審議の活性化に向けた対応を図っております。

【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、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

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

取締役（監査等委員である取締役を含む。）は、業務執行取締役、監査等委員会、社外取締役、内部監査部門、外部会計監査人等との間で、直接・間接に連携を図っているほか、必要に応じ、外部の専門家の助言を得るなど、役割・職責を実効的に果たすための情報を入手するための体制を整備しております。また、取締役会事務局、監査等委員会事務局、内部監査部門等により、役員の職務遂行をサポートしております。

取締役会・監査等委員会は、円滑な情報提供の確保がなされていることを、それぞれ定期的に確認しております。

【4-13①】

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

取締役（監査等委員である取締役を含む。）は、業務執行取締役、監査等委員会、社外取締役、内部監査部門、外部会計監査人等との間で、直接・間接に連携を図っているほか、必要に応じ、外部の専門家の助言を得るなど、役割・職責を実効的に果たすための情報を入手するための体制を整備しております。

【4-13②】

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

取締役（監査等委員である取締役を含む。）は、必要に応じ、会社費用により外部の専門家の助言を得ることができる体制を整備しております。

【4-13③】

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。

取締役・監査等委員会は、内部監査部門より、取締役会および監査等委員会における監査計画・監査結果の概要報告の他、定期・不定期の報告を受けており、内部監査部門と取締役・監査等委員会との連携を確保する体制を整備しております。

また、社外取締役（監査等委員である取締役を含む。）への会社の情報提供にあたっては、それぞれ取締役会事務局・監査等委員会事務局が連絡・調整を行うこととし、適確な情報提供が可能となる体制を整備しております。

【原則 4－14. 取締役・監査役のトレーニング】

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

取締役の属性（社内、社外、監査等委員である取締役、監査等委員ではない取締役）、取締役の職務内容を踏まえ、それぞれに応じた就任時の研修および就任後の定期研修を行っております。

これらの実施状況は、定期的に取り締役会へ報告し、確認がなされております。

【4－14①】

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

取締役の属性（社内、社外、監査等委員である取締役、監査等委員ではない取締役）、取締役の職務内容を踏まえ、それぞれに応じた就任時の研修および就任後の定期研修を行っております。

【4－14②】

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

取締役（監査等委員である取締役を含む。）に対するトレーニングの方針は次のとおりです。

＜取締役（監査等委員である取締役を含む。）に対するトレーニングの方針＞

当社は、取締役の就任時および就任後定期的に、それぞれに求められる役割・責務や知識を踏まえた研修を、外部研修への参加、外部の専門家等を講師に招いた講習会などにより実施しております。そのほか、関係団体への継続的な参加・活動を通じた専門性の向上を図っております。

さらに社外取締役の就任時においては、業務執行取締役等からの説明により、当社の事業、経営戦略等について理解を深める機会の提供がなされております。

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、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上にあたり、中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間において、建設的な対話を行うことを目的とした体制を整備しております。また、株主との対話にあたりましては、分かりやすさに留意し、株主の理解を得られるよう努めております。

【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。

取締役会で決定した、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は次のとおりです。

＜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＞

- 株主との対話への取組みはIRを担当する取締役が統括します。当該取締役のもと、IR担当、企画、法務、経理等の関係者が適宜協力・連携する体制を整備いたします。
- 主要な株主との面談にあたっては、目的、内容等に応じてCEO、CFO、IRを担当する取締役をはじめとする業務執行取締役のほか、社外取締役や監査等委員が対応することとしており、決算説明会では原則としてCEO、CFO、IRを担当する取締役が説明を行います。
- 個別面談のほか、株主総会での分かりやすい説明や投資家説明会への開催に取り組むとともに、円滑な対話を促進するために株主への情報提供の充実に努めます。
- 株主との対話を通じて把握した株主の意見等は、重要性に応じて、適宜、取締役会に報告いたします。
- 当社は、インサイダー情報の管理・開示体制や重要情報の管理について社内規程を定めており、株主との対話に際しても当該規程に基づき、インサイダー情報および重要情報

の管理に留意いたします。

【５－１①】

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

取締役会で決定した、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に沿って、合理的な範囲で、CEO、CFO等の経営陣幹部、業務執行取締役のほか、社外取締役や監査等委員が面談に臨むことを基本としております。

【５－１②】

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

- （i）株主との対話全般について、下記（ii）～（v）に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が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

取締役会で決定した、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は原則【５－１】に記載のとおりです。同方針の中で、上記の全てについて記載しております。

【５－１③】

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

当社は、必要に応じて株主構造の把握に努めております。

【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。

ホームページに掲載の経営計画「経営 Vision 2026 改訂版」および成長戦略「BE 2030」において、資本政策の基本的方針、業績目標、資本効率の目標値を公表するとともに、これらの達成に向けた取り組みや経営資源の配分等について説明しております。業績や資本効率の目標設定・見直しの検討にあたりましては、定期的に資本コストの検証を行っております。

【5－2①】

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

当社は、経営計画「経営 Vision 2026 改訂版」および成長戦略「BE 2030」において、事業ポートフォリオの基本的な方針を公表しており、今後の事業戦略の進捗状況や経営環境の変化等に応じて適宜見直すことを予定しております。事業ポートフォリオの分かりやすい説明に努めて参ります。

以上

2015 年 12 月 17 日 策定
 2016 年 6 月 29 日 改定
 2017 年 2 月 23 日 改定
 2017 年 6 月 27 日 改定
 2018 年 12 月 21 日 改定
 2019 年 6 月 27 日 改定
 2021 年 8 月 5 日 改定
 2021 年 12 月 23 日 改定
 2022 年 6 月 24 日 改定
 2023 年 6 月 23 日 改定
 2024 年 6 月 27 日 改定
 2024 年 12 月 25 日 改定
 2025 年 6 月 27 日 改定

※ 本文内、開示を求められている基本原則、原則、補充原則は、灰色表記しております。