

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

(当社グループの企業活動の目的と企業統治体制)

1. 当社グループの企業活動の目的は、当社グループ企業理念に基づき経営の基本方針及び戦略を立案し、当社グループ各社及びその役職員が一丸となってその戦略を推進することで、持続的成長を通じた企業価値及び株主共同の利益の向上を実現し、国内外の産業の発展と社会の繁栄に寄与することにあります。

2. 持株会社としての当社は、当社グループが社会的役割を全うするために、当社グループ全般の戦略方針企画機能、経営管理機能を主体的に担うとともに、上場企業たる当社において株主から付託を受けた取締役会を中心とした企業統治体制を構築し、当社グループの経営の自己規律と説明責任を十分に機能させるものとします。

(コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方)

1. 当社は、常に最良のコーポレート・ガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。

2. 当社は、株主の権利を尊重し、意思決定の公正性・透明性を確保するとともに、経営の活力を増大させることがコーポレート・ガバナンスの要諦であると考へ、次の基本的な考えに沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に図ります。

(1)株主との関係

- ・株主の権利を尊重するとともに、株主間の平等性を確保する。
- ・株主を含むステークホルダーとの良好な関係を構築し、適切に協働する。
- ・会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- ・中長期的な投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。

(2)コーポレート・ガバナンスの体制

- ・取締役会による経営の意思決定機能及び業務執行に対する監督監視機能と、監査役による監査機能を有する監査役会設置会社を採用する。
- ・執行役員制度を採用し、日常的な業務執行の権限・責任を執行役員に与えることで機動的かつ効率的な業務運営を行う。
- ・役員の指名・報酬等に関し社外取締役及び社外監査役の適切な関与・助言を得るべく、諮問機関としての指名報酬委員会を設置・活用することにより、統治機能の更なる充実に図る。
- ・独立役員として指定・届出された社外役員を構成員とする独立役員会議を設置・定期開催し、取締役会又は監査役会への提案事項の審議等を行う。
- ・財務報告の信頼性確保をはじめとする目的のために内部統制の体制の充実に図る。

当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、当社ホームページにて公表しています「テクノプロ・グループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」に記載していますので、ご参照ください。

(<https://www.technoproholdings.com/ir/governance/guideline.html>)

【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・コードの各原則について、すべて実施する方針です。

【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

本報告書は、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しています。

[原則1-4 いわゆる政策保有株式]

当社グループは純投資を実施しないことを基本方針とし、政策保有株式の保有を含む連結対象会社以外への投資に関しては、事業機会の創出又は協業関係の構築・強化の目的に限定し、以下の方針に従い実施します。

(1)投資判断

- ・保有目的及び中長期的経済合理性等の観点から当社グループの企業価値向上に資する場合に新規取得する。

(2)モニタリング

・保有期間中は、保有目的の充足状況、取得時以降の経済性(便益・リスク)変化等の保有の合理性・必要性を、資本コスト等を踏まえて定期的に評価し、継続保有の適否について取締役会にて毎年検証する。特に、上場株式を政策保有株式として保有する場合には、当該検証内容を適時に開示する。

(3)議決権行使

・議決権の行使に当たっては、原則として棄権・白紙委任は行わず、当社グループの投資目的及び投資先の企業価値向上を踏まえて賛否を決定する。

(4)政策保有株主との取引の合理性確保

・当社株式を政策的に保有する株主(政策保有株主)との間の取引は、経済合理性に基づき取引条件を定期的に検証し、当社及び株主共同の利益の確保に努める。なお、取引条件の変更は、政策保有株主による当社株式の売却等を妨げる目的で実施しないものとする。

[原則1-7 関連当事者間の取引]

当社は、株主の利益を保護するため、当社グループの役職員がその立場を利用して当社グループ及び株主の利益に反する取引を行うことの防止に努めています。

取締役会は、適時かつ正確な情報開示の実施に対する監督及び経営陣・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の適切な管理を行っています。また、当社取締役は、当社グループの利益に反して、自身又は第三者の利益を追求してはならず、その意図がない場合でも、取締役は、取締役会の承認を得なければ利益相反取引及び競争取引を行ってはいません。

具体的には、「関連当事者取引管理規程」において下記手続を整備・運用しています。

(1)関連当事者の事前把握

・当社グループ各社の取締役、監査役、執行役員に対する、自身の関連当事者に関する情報の届出の義務付け(新任時及び変更発生時)
・届出情報に基づき関連当事者リストを常備

(2)取引実行前の該当確認、重要性判定及び承認

・契約相手方調査(仕入先調査)、販売先との新規取引時与信における上記リストとの突合による、関連当事者取引への該当確認
・経理部長による、認識された関連当事者取引の重要性判定
・重要性の高い関連当事者取引の各社取締役会承認

(3)役員の確認書提出義務

・役員に対する、決算時の確認書の提出の義務付け

[原則2-3 補充原則3-1(3) サステナビリティについての取組み、人的資本や知的財産への投資等]

当社グループのサステナビリティについての取組み、人的資本や知的財産への投資等については、本報告書「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 3.ステークホルダーの立場の尊重に関わる取組み状況 環境保全活動CSR活動等の実施」、「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 3.ステークホルダーの立場の尊重に関わる取組み状況 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」に掲載していますので、ご参照ください。

[原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保]

当社は、DEI(Diversity 多様性、Equity 公平/公正性、Inclusion 受容/包摂性)の実現として、「役職員一人ひとりの個性、人格、価値観の他、性別、年齢、国籍等の多様性を尊重し、広く人材を活用することにより、組織の活力及び企業価値の向上に努めます。」「役職員一人ひとりの性別、年齢、国籍等を問わず、雇用、配置、昇進、賃金、評価、研修等の取扱いに係る機会均等を図り、多様な人材の活躍機会の創出に努めます。」を「テクノプロ・グループ企業行動規範」において定め、実践することで、多様なバックグラウンドを持つ役職員が、互いの個性を尊重しつつ、プロフェッショナルとして各自の能力を最大限発揮するとともに、チームとして異なるアイデアや能力を結集し、より高い成果を創出することを目指しています。

特に、女性の活躍促進に関しては、女性従業員が能力を最大限に発揮できる職場づくりの一環として、出産後の女性が仕事を継続しやすい環境を整えるべく、育児休業、育児看護休暇、短時間勤務、フレックス制度、テレワーク制度等の、育児と仕事の両立をサポートする諸制度を既に整備しています。正社員に占める女性の比率は技術社員も含め2021年6月末時点で18.3%であり、将来の幹部やリーダー層の選抜・登用の増加に向けて比率を更に引き上げていきます。また、2021年6月期通期の女性採用率は、新規学卒者が24.3%、中途採用者が22.2%、合計で22.65%であり、正社員に占める女性比率の向上に向けて、更に引き上げていきます。なお、当社単体の女性役員はこれまで社外取締役1名、社外監査役1名の合計2名でしたが、第16回定時株主総会で女性の社外取締役1名が可決承認され、女性役員は3名(当社単体の全従業員の23.0%)となりました。

当社グループは、多様なバックグラウンドを持つ人材の採用を積極的に行っています。2021年6月期の年間採用者に占める中途採用者の比率は80.4%で、2021年6月末時点での中核人材となる課長相当職以上に占める中途採用者の比率は83.6%です。

また、外国籍従業員については、海外グループ企業の採用チャネルの活用、海外大学や国際協力機構(JICA)との連携により、日本国内で終業を希望する技術者の採用を積極的に推進しており、日本での生活や業務上のコミュニケーションをサポートする体制を充実させています。2021年6月末時点の国内で就業する外国籍従業員は921人であり、コロナ禍の制約はあるものの、引き続き積極的に増加いたします。

[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]

当社及び当社主要子会社には、コーポレートガバナンス・コードが想定している企業年金基金制度はありません。その代わりに、企業会計における将来リスクの軽減及び経済合理性並びに従業員一人ひとりのライフプランに応じた資産形成を支援するため、企業型確定拠出年金(DC)制度を採用しています。

[原則3-1 情報開示の充実]

<経営理念>

当社は、企業理念としてパーパス(存在意義)とバリュー(価値観)を制定・公表しており、この実現を通じて、持続的に成長し、長期的な企業価値を向上させ、株主の共同の利益を長期的に増大し、もって株主に当社株式を安心して長期に保有していただくことを可能にするため、最良のコーポレート・ガバナンスの実現を目指しています。

(当社グループの企業理念)

パーパス(存在意義)

『技術』と『人』のチカラで
お客さまと価値を共創し、
持続可能な社会の実現に貢献する。

バリュー(価値観)

ビジネス・くらし・社会を変える強力な原動力となるのが、テクノロジー。

～ダイナミックな変化のスピードが加速する中、お客さま・社会が抱える課題・ニーズは多岐にわたっています～

お客さまの、いまの、未来の課題を解決するために

私たちは、

- ・性別・年齢・国籍を問わず多様で良質な人材を採用し、しっかり育み、最適な技術サービス・ソリューションを提供します
- ・進化するテクノロジー領域に正面から向き合い、技術力を徹底的に磨きます
- ・価値創造のパートナーとして、お客さまの期待にお応えしつづけます

エンジニア・研究者の可能性を最大限に広げるために

私たちは、

- ・一人ひとりの学びや成長を促す環境やプログラムを整備しています
- ・専門性を極めるだけでなく、スキルのチェンジや新たな獲得の機会も提供します
- ・技術進歩・環境変化に対応し活躍をつづけられるよう、全力でサポートします

持続可能な社会を実現するために

私たちは、

- ・テクノロジー分野の境界、企業間の垣根を越えて、技術と人を、日本と世界をつなぎ、お客さま・社会の課題の解決に取り組みます
- ・たゆまぬ技術力の向上とともに、多様な人材の活用を推進します
- ・事業活動を通じて社会的成果を生み出し、サステナブルな未来の実現に貢献します

< 中期経営計画 >

中期経営計画をはじめとする重要な経営戦略を策定し開示するに当たっては、資本コストを的確に把握したうえで、収益計画・資本政策に関する基本方針や収益力・資本効率等に関する目標とともに、その実現のための事業ポートフォリオの方針・見直しや経営資源の配分等の具体的な施策について、株主に対し平易、論理的かつ明確な説明を行うことを基本としています。

当社では、2022年6月期から2026年6月期までの5年間を対象期間としたグループ中期経営計画「Evolution 2026」を策定し、当社ホームページ (<https://www.technoproholdings.com/ir/management/plan.html>) に掲載しています。

< 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 >

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、本報告書の「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」に記載しています。

< 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 >

取締役会は、当社グループの取締役・監査役・執行役員等の指名・報酬等に関する諮問機関として、独立社外取締役及び独立社外監査役のみで構成される指名報酬委員会を設置し、かかる指名・報酬等の決定に際しての客観性・説明責任の強化を図っています。指名報酬委員会に関する事項は、取締役会の決議により、「指名報酬委員会規程」にて定めています。また、指名報酬委員会の委員長（議長）は、独立社外取締役又は独立社外監査役である委員の中から選任します。

具体的には、本報告書の「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【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」に記載しております。

< 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 >

(1) 選定方針

当社の定める「取締役・監査役選定基準及び選解任手続」において、すべての取締役・監査役（いずれの候補者にも適用する。以下同じ。）の選定に当たっては、法定及び定款上の要件の充足、「役員規程」に定める欠格事由への非該当、並びに現在及び過去における反社会的勢力との非関与に加え、以下要件を満たすことを前提としています。

- ・人格、知識・見識に優れ、高い遵法精神、倫理観を有していること
- ・客観的判断能力、洞察力、先見性を有していること

中でも、社外取締役・社外監査役の選定にあたっては、上記に加え、以下を特に求められる要件として定めています。

- ・企業経営、内部統制、法令遵守、財務・会計、金融、法曹、行政、危機管理、教育等のいずれかの分野における高い見識、豊富な実務経験及び指導的役割を務めた経験を有していること
- ・当社グループ全体を俯瞰し理解する能力、本質的な課題やリスクを把握する能力等を有し、取締役会等における率直・活発で建設的な審議への貢献が期待できること

また、各々の立場・役割に応じて更に求められる要件として、以下を設定しています。

- ・社外取締役：企業経営や専門分野における豊富な経験に基づく実践的な視点から、客観的な経営の監督や判断、及び会社の持続的な成長に対する助言や支援ができること
- ・社内取締役（社外取締役以外の取締役）：当社グループを巡る業界動向・関連諸規制、当社グループのビジネスモデルに精通し、各々の専門分野における豊富な実践経験を有していること。全社的視点の下、組織運営能力を有して、業務遂行ができること
- ・社外監査役：監査体制の中立性及び独立性を一層高める目的をもって選任されることから、中立の立場から客観的に監査意見を表明できること
- ・社内監査役（社外監査役以外の監査役）：当社グループの組織、事業、業務プロセス等に精通し、社内から情報を適切に収集したうえで、実効性の高い監査役監査が可能であること

(2) 手続

取締役及び監査役の選解任は株主総会の決議によります。

株主総会に提案する取締役候補者の選定に当たっては、上記選定基準や取締役会の構成に関する考え方を踏まえ、指名報酬委員会での審議を経たうえで、取締役会にて決定します。

株主総会に提案する監査役候補者の選定に当たっては、上記選定基準や監査役会の構成に関する考え方を踏まえ、指名報酬委員会での審議の後、監査役会の同意を得たうえで、取締役会にて決定します。

また、取締役及び監査役が、その任期中、選定基準に定める資質を満たさなくなった場合、不正な行為あるいは当社の信用を損なう行為があると認める場合、又は、取締役もしくは監査役として適格性に欠くと判断する場合、法令に基づき解任も含めた所定の手続をとります。取締役の解任提案は、指名報酬委員会での審議を経たうえで、取締役会にて決定します。

[補充原則4-1(1) 経営陣に対する委任の範囲]

(1) 取締役会の役割・責務

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値・株主共同の利益の継続的な向上についての責任を負っています。取締役会は、この責任を果たすため、最良のコーポレート・ガバナンスの構築を通じて企業理念の実現を目指し、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、経営の基本方針等の重要な業務執行の決定、経営陣の指名や報酬の決定、全社的リスク管理体制の構築と運用状況の監督等を通じて、最善の意思決定を行います。なお、経営の基本方針等には中期経営計画や年度予算等を含み、取締役会は、それらの達成に向けた、人的資源や知的財産への投資等を含む経営資源の配分や事業ポートフォリオ等に関する具体的な経営戦略や施策についての戦略的かつ建設的な議論に焦点を当てるものとします。また、取締役会は、経営戦略や施策実行を内部監査部門も活用しつつ実効的に監督し、中期経営計画や年度予算等が未達となった場合には、その原因等を十分に分析・検証のうえ、株主への説明や次期以降の計画等への反映の面で適切な策を講じます。加えて、取締役会は、適時かつ正確な情報開示の実施に対す

る監督、及び経営陣・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の適切な管理を行います。

(2)経営陣に対する委任の範囲

取締役会は、当社グループの業務執行の機動性を確保するとともに、取締役会における重要事項の十分な審議時間の確保を図り、また経営全般に対する監督機能の強化を図るため、会社法、関連法令及び定款に定める事項、株主総会の決議により授権された事項、及び上記(1)取締役会の役割・責務に定める事項を除き、業務執行の決定に係る事項を業務執行取締役及び執行役員に委任できます。また、当該委任事項の意思決定過程の合理性を担保するため、取締役会は、当社グループにおける内部統制やリスク管理体制の適切な整備を図ります。

[補充原則4-3(2)、4-3(3) CEO選解任基準及び選解任手続、サクセッションプラン]

取締役会は、当社の最高経営責任者(CEO)のサクセッションプランの一環として、下記のとおり「CEO選解任基準及び選解任手続」を定めています。「CEO選解任基準及び選解任手続」は、CEOの選解任は、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るうえで最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、社内外を問わず最適な人材をCEOとして選定すること、及び客観性・適時性・透明性のある選解任の手続を確立することを目的としています。また、取締役会は、指名報酬委員会による策定・関与を通じて、CEO等のサクセッションプランを継続的に監督します。

当社では、新中期経営計画の開始にあたり、「CEO選解任基準及び選解任手続」に定めるCEOの選任基準及び選任手続に従い、2021年7月1日付にてCEOのサクセッションが実行されました。

1. CEO選任基準

当社は、CEO選任基準として、「取締役・監査役選定基準」(すべての取締役・監査役に求められる「前提条件」及び特に社内取締役に求められる要件)への充足を前提条件にした、CEOとして特に求められる「コア要件」を取締役に定めています。

<CEOとしてのコア要件>

- ・経営トップとしての品位・品格ある存在感を有すること
- ・心身ともに健康面で不安が無いこと
- ・リーダーシップに優れていること
- ・変化への対応力に優れていること
- ・合理的意思決定ができ、決断に責任を持てること
- ・人材育成、登用について積極的な取組みができること
- ・グローバルな視野で経営ができること
- ・前職での経営における豊富な経験・実績を有し優れた経営手腕の発揮が期待できること(外部の適任者群から選出する場合)

2. CEO選任手続

- ・当社の独立社外取締役・独立社外監査役のみで構成する指名報酬委員会が、CEO候補者の選出を行ったうえで、取締役会へ付議する。
- ・指名報酬委員会は、社内からCEO候補者を選出する場合、上記1.の要件に照らした総合評価、育成計画に基づく研修受講状況等を踏まえ、個別面談を適宜実施する等して、審議を行い、社内の適任者群の中からCEO候補者を選出する。
- ・社内に候補者が存在しない場合、指名報酬委員会は、外部の適任者群の中からCEO候補者を選出する。
- ・取締役会は、指名報酬委員会の選出した候補者について審議を行い、次期CEOを決定する。その際、指名報酬委員会議長は、候補者とした理由(外部招聘とする場合はその理由)等につき、取締役会に詳細に説明するものとする。
- ・なお、指名報酬委員会は、エマージェンシープランとして、指名報酬委員会委員の評価に基づく審議を経て、CEOの突然の事故等を想定し、毎年9月末までに暫定後継者を予め決めておく。暫定後継者の選定(洗替)は毎年実施する。

3. CEO解任基準

当社は、CEO解任基準として、「業績要件」及び「該当する場合には経営トップとして相応しくないと見なされる要件」を取締役に定めています。

(1) (業績要件)

- ・当社グループ連結営業利益において3期連続で赤字となった場合

(2) (該当する場合には経営トップとして相応しくないと見なされる要件)

- ・CEOの任に堪えないような健康状態と認定される場合
- ・会社法331条に定める取締役の欠格事由に準じた事態が発生した場合
- ・CEOの言動やCEOが責めを負うべき不祥事の発覚・損害の発生等により当社グループの信用の失墜や円滑な業務運営に支障をきたしていると認定される場合

4. CEO解任手続

- ・上記3.(2)の要件への該当・非該当に係る審議及び必要な調査は、当社の独立社外取締役、独立社外監査役の全員で構成する独立役員会議が行う。審議及び調査の結果、独立役員会議がCEO解任が適当であると独立役員会議が判断した場合には、独立役員会議議長(筆頭独立社外取締役)が、取締役会へCEO解任を付議する。
- ・上記3.(1)の要件に該当する場合及び独立役員会議による審議を要しない解任事由にあたる事実が判明した場合には、取締役会は無条件でCEO解任を決議する。

[補充原則4-3(4) 全社リスクの管理]

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の重要性に鑑み、全社リスク管理体制の整備を目的として、ERM規程を制定し、ERM委員会を設置しています。

ERM基本方針として、

- ・組織全体にわたってリスクマネジメントの実務を統合し、戦略をリスクとより密接に結びつけることで、テクノプロ・グループの事業目標・戦略の策定、各領域での業務上の意思決定を改善する。
 - ・リスク選好を明確化した上で、網羅的に識別したリスクに対する評価を実施し、対応方針を明確化する。
 - ・事業現場におけるコンプライアンスの徹底を重視する。
- 等を掲げています。

また、ERM委員会は、CEOを委員長、CFOを副委員長として、常勤取締役と常勤監査役で構成されています。当社のERMに係る基本方針及び体制整備・運用に係る重要事項決定を目的とし、ERM計画の策定及び進捗管理を通じて、戦略、市場、競合、オペレーション、コンプライアンス、J-SOX等のリスクを包括的に評価し、対応方針を策定し、モニタリングしています。

[原則4-4 監査役会及び監査役の役割・責務]

監査役会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、取締役の職務執行の監査、監査役・会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使、業務監査、会計監査、その他法令で定められた事項を実施することにより、独立した客観的な立場において、当社グループの健全で持続的な成長

を確保し、良質な企業統治体制を確立する責務を負っています。監査役は、この責務を果たすため、取締役会その他重要会議への出席、取締役・執行役員等経営幹部との面談、業務執行側及び会計監査人等から受領した報告内容の検証、法令に基づく調査権限の行使を含む適切な情報入手等を実施し、取締役・執行役員等に対する助言又は勧告等の意見表明等、必要な措置を適時に講じます。なお、監査役会は、その半数以上を社外監査役とするとともに、常勤監査役を置き、前者に由来する独立性と後者が有する情報収集力とを有機的に組み合わせ、その実効性を高めています。

[原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社が定める「社外役員 独立性判断基準」の概要については、本報告書の「 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・組織運営に係る事項 [独立役員関係] その他独立役員に関する事項」に掲載していますので、ご参照ください。

[補充原則4-10(1) 任意の仕組みの活用 指名報酬委員会]

当社は、当社グループの取締役・監査役・執行役員等の指名や報酬等の決定に際しての客観性・説明責任の強化を図るため、取締役会の諮問機関として、指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員会の委員構成の独立性に関する考え方・権限・役割等については、本報告書「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 [コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示] [原則3-1 情報開示の充実] <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>」及び、「 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・組織運営に係る事項 [取締役関係]」の後段部分に掲載しておりますので、ご参照ください。

[補充原則4-11(1) 取締役の選任に関する方針・手続]

取締役会の規模・構成に関して、定款に定める員数を上限としつつ、取締役会の実効的かつ安定的な運営の観点から以下の事項を原則としています。

- (1) 取締役会は、十分な議論・検討と迅速な意思決定が行えるような適切な員数とする。
- (2) 取締役会による経営に対する監督機能という役割を踏まえ、少なくとも3分の1以上の独立役員としての社外取締役を選任する。また、独立社外取締役のうち最低1名は、他社での経営経験を有する者を選任する。
- (3) 業界動向・関連諸規制・ビジネスモデル等に精通した取締役による、専門性を含めた質の確保された意思決定により、健全で安定的かつ適切な業務運営の確保を目的として、必要な人数の社内取締役(社外取締役以外の取締役をいう。)を選任する。
- (4) 取締役会の継続性・安定性の観点から、取締役候補者の決定にあたり、同時にすべて又は殆ど全員の候補者が新任とならないよう考慮する。
- (5) 経営戦略及び取締役会の実効性の観点から、取締役会の全体としての知識・経験・能力・専門分野のバランス、及びジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を考慮する。なお、取締役の有するスキル等の組合せ(スキルマトリックス)は、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示する。

取締役の選任に関する方針・手続については、本報告書「 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 [コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示] [原則3-1 情報開示の充実] <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>」に掲載しておりますので、ご参照ください。

[補充原則4-11(2) 取締役・監査役の兼任の状況]

取締役・監査役の兼任に関する方針は下記のとおりです。

・取締役及び監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要な時間・労力を確保することが求められることから、当社の他に3社を超える上場会社の役員(取締役、監査役、執行役)を兼任しないことが望ましい。

・取締役及び監査役が他社又は他団体から役員就任の要請を受けた場合は、当該会社が上場しているかにかかわらず、その旨を取締役に報告するものとする。

・取締役及び監査役の兼職状況については、定期的にと取締役会に報告されるものとする。

また、当社は、取締役・監査役候補者及び取締役・監査役の重要な兼職の状況を、株主総会招集通知の参考書類や事業報告等の開示書類において毎年開示しています。

[補充原則4-11(3) 取締役会全体の実効性分析・評価]

当社では、取締役は、取締役会が「テクノプロ・グループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」に沿った運営がなされているか、毎年、自己評価を行い、その結果を取締役に提出します。

当社取締役会は、2016年6月期を初回の対象期間として、年1回、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施したうえ、その結果の概要を本報告書において開示してきており、今回が6年目となります。当社は、取締役会全体の実効性の分析・評価のプロセスを通じ、コーポレート・ガバナンスの維持向上に継続的に取り組みます。

2021年6月期の取締役会の実効性に関する分析・評価の概要は下記のとおりです。

1. 分析・評価の方法、プロセス

分析・評価の方法等は以下のとおりです。

評価方法

自己評価アンケート方式(記名式)

実施対象

すべての取締役・監査役

アンケート評価項目(大項目)

- (1) 取締役会の規模・構成
- (2) 取締役会の運営
- (3) 社外役員への情報提供・支援
- (4) 取締役会の役割・責務
- (5) 株主・投資家・その他ステークホルダーとの関係
- (6) (取締役・監査役)個人としての貢献
- (7) 指名報酬委員会の運営

意見・提案の収集

アンケートにおいて、項目毎の評価に加え、当社取締役会の長所や改善を検討すべき点に関するコメント及びその他自由な意見や提案を、各取締役・各監査役より併せて求める形式を採用

分析方法

自己評価アンケートの集計結果を踏まえ取締役会にて討議を実施、取締役会の実効性の確認と課題の抽出を行う

社外役員を含むすべての取締役及び監査役が、2021年6月期を対象期間として自己評価アンケートに回答した後、2021年7月度の定時取締役会において自己評価の集計結果の報告がなされ、評価結果の分析及び認識された課題の抽出を行うとともに、取締役会の実効性の更なる向上に向けた今後の取組み等について、活発で率直な討議を実施いたしました。

2. 分析・評価結果の概要

当社取締役会は、上記1.による分析・評価の結果、「全体として、その役割・責務を適切かつ実効的に果たしている」と結論づけました。特に、2021年6月期の取組みとして高評価であった点として、以下が挙げられました。

< 高評価項目 >

- (1)2022年6月期を初年度とする中期経営計画の策定にあたり、社外取締役、監査役も交え、多岐にわたる観点から、十分な時間をかけて討議を重ねたこと。その結果、経営の根幹となるパーパス、グループとして目指すべき方針が経営陣で共有されるとともに、戦略的議論が深まったこと。
- (2)中期経営計画の討議の過程で、全社的リスクマネジメントの導入、役員報酬制度の改定、M&Aについての規律等、コーポレート・ガバナンスの強化に資する重要なテーマの検討・整備が進んだこと。
- (3)策定済みであったCEO選任基準・選任手続に則り、指名報酬委員会にける社外役員のみによる審議や候補者の選定、取締役会への最終答申といった客観的なプロセスを経て、CEOのサクセッションが実行されたこと。
- (4)議長の適切な議事進行により、様々な経験・見識を有する取締役会出席者が自由闊達に発言できる雰囲気維持されており、建設的で充実した討議が実施されていること。

一方で、今後の課題として、当社取締役会の実効性向上のための工夫の余地がある以下の点を確認いたしました。

< 課題項目 >

- (1)中期経営計画の進捗のモニタリングが重要となるところ、方針管理の手法やテーマ・KPI等の選定を工夫し、取締役会において効果的な検証及び必要な議論を実施すること。
- (2)内部統制システムやリスク管理体制に関する事項、企業・役職員の行動規範の実践状況等につき、形式的な報告にとどまらず、本質的な議論を実施すること。
- (3)買収先・投資先のPMレビューにおいて、業績数値の報告に加えて、買収当初の狙いの達成状況の検証や要改善点に係る議論を行うようにすること。
- (4)CEOだけでなく、その他のキー・ポジションの後継計画やグループの幹部人材の育成のあり方についても指名報酬委員会で議論を行い、係る議論の内容や進捗を取締役会でも適切に監督すること。

< 今後の対応等について >

当社取締役会は、今回の「取締役会の実効性に関する分析・評価」を踏まえ、上記2.分析・評価結果の概要<課題項目>への対応を重点的に行うことにより、継続的に取締役会の実効性確保に努めるとともに、最良のコーポレート・ガバナンスの実現と更なる企業価値の向上を目指してまいります。

3. 各期における進展・改善事項

以下、ご参考として、取締役会の実効性に関する分析・評価に基づく各期の進展・改善事項を記載します。

< 2021年6月期 >

- ・新中期経営計画策定討議を通じた戦略的な議論の進化
- ・客観的なプロセスに基づくCEOサクセッションの実行
- ・業績連動性を高め、株主との価値共有を進める役員報酬制度の検討
- ・女性の社外監査役1名を選任、取締役会・監査役会の多様性確保が進展
- ・取締役会議事録の電子署名化

< 2020年6月期 >

- ・資本コストを活用した経営管理・戦略検討・投資判断等の定着化
- ・景気悪化を想定したキャッシュフローシミュレーションの更新
- ・取締役会・監査役会の「スキルマトリックス」の策定
- ・役員報酬制度の見直しに関する議論の開始
- ・議題の事前説明の工夫、及び審議の内容を反映した取締役会議事録の作成

< 2019年6月期 >

- ・「CEO選解任基準及び選解任手続」の策定
- ・当社の重要課題・戦略等(グローバル戦略、働き方改革、従業員満足度向上、業務改革等)に関する議論・共有を深化
- ・買収先・投資先の業績報告、及び資本コスト活用に関する討議の開始

< 2018年6月期 >

- ・経営課題・経営戦略に関する密度の濃い議論を可能とすべく、原則として出席者は取締役・監査役に限定
- ・取締役会議事の事前説明の対象を業務執行取締役・監査役にも拡大
- ・年間の業務執行報告及び討議事項のテーマを予め決定
- ・社外役員が資料・議事録等の閲覧が可能なオンライン・システムの導入
- ・取締役会と会計監査人との連携確保(会計監査人による報告会実施)

< 2017年6月期 >

- ・女性の社外取締役を1名増員、取締役会構成の多様性を確保
- ・新中期経営計画策定の過程で取締役会において複数回の議論を実施
- ・社外取締役に対する取締役会議事の事前説明の定例化

・指名報酬諮問委員会にてCEO後継者選定プロセスの議論の開始

[補充原則4-14(2) 取締役・監査役に対するトレーニング方針]

取締役及び監査役が株主から負託された責任と法的責任を含む責務を果たすことを目的として、以下の基本方針を定めています。

1. 新任取締役・新任監査役(社外取締役・社外監査役を含む。以下同じ。)に対し、就任後2ヶ月以内を目処に、当社CEO又は当社CEOが指名した当社及び当社子会社(以下「当社グループ」という。)の業務執行取締役及び管掌執行役員から、以下事項についての説明を実施する。

- (1)当社グループの属する業界動向
- (2)当社グループの歴史、経営理念、事業概要
- (3)当社グループの経営戦略、中長期経営計画、年度計画
- (4)当社グループの経営状態、財政状態
- (5)当社グループの企業統治体制、内部統制方針、組織運営体制
- (6)その他当社グループに係る重要な事項

2. 新任取締役・新任監査役の経験・知見等に応じ、以下の内容に関する研修機会の提供・斡旋、それに要する費用の支援を行う。

- (1)財務・会計、コーポレートファイナンス
- (2)会社法関連法令、コーポレート・ガバナンス
- (3)コンプライアンス
- (4)その他当社CEOが必要と認めた内容

3. 特に内部昇格等によって業務執行取締役に就任した者に対し、上記1. 各号の必要に応じた説明の実施及び上記2. に定める研修機会の提供等に加え、能力・資質の涵養・発揮を目的とした以下の研修機会の提供・斡旋、それに要する費用の支援を行う。

- (1)全社的・全グループ的・中長期的・戦略的な視野での経営構想力
- (2)より高度なリーダーシップと実践力

4. その他、取締役・監査役として在任する期間中、各々の役割にとって必要な知識の継続的な更新を目的として、適切な研修機会の提供・斡旋、それに要する費用の支援を行う。

5. 上記第2. から上記4. における研修機会とは、当社CEOが指定するものをいう。

[原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、株主総会の場以外においても、当社が相当と認める範囲及び手段で、株主との建設的な対話を行います。また、株主との建設的な対話を促進するための体制整備及び取組み等に関する基本方針として、以下を定めています。

- ・株主との対話全般については、CFOが統括する。
- ・株主との対話に当たっては、CFO傘下でIRを担当する経営企画部広報IR室が中心となり、関連部署と適切に情報共有・連携のうえ実施する。なお、当社が合理的と認める範囲で、経営幹部、社外取締役を含む取締役、監査役が実際の対話に臨むことがある。
- ・株主との対話の手段の充実のため、合理的な範囲で、定期的に投資家説明会を開催する。
- ・対話において把握された株主の意見等は、適切に取締役会へ報告する。
- ・株主との対話に当たっては、インサイダー情報を適切に管理する。

また、中期経営計画をはじめとする重要な経営戦略を策定し開示するに当たっては、自社の資本コストを的確に把握したうえで、収益計画・資本政策に関する基本方針や収益力・資本効率等に関する目標とともに、その実現のための経営資源の配分や事業ポートフォリオの方針・見直し等の具体的な施策について、株主に対し平易、論理的かつ明確な説明を行います。

なお、IR活動を含む情報開示に関する基本的考え方や情報開示統制の枠組み等についてまとめた「ディスクロージャー・ポリシー」を制定し、当社ホームページにおいて、以下のURLに掲載していますので、ご参照ください。

(https://www.technoproholdings.com/ir/management/disclosure_policy.html)

IR活動等の詳細については本報告書の「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 2. IRに関する活動状況」をご参照下さい。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,055,110	8.50
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	2,672,866	7.44
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,625,491	4.52
JP MORGAN CHASE BANK 385635	1,352,710	3.76
THE BANK OF NEW YORK MELLON AS DEPOSITARY BANK FOR DEPOSITARY RECEIPT HOLDERS	1,218,762	3.39
SMBC日興証券株式会社	933,400	2.59
JP MORGAN CHASE BANK 380072	902,971	2.51
THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV 10	852,499	2.37
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	792,204	2.20
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505225	750,675	2.09

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**

・上記大株主の状況は2021年6月末日付の株主名簿を基に記載しています。

・所有株式割合は、自己株式(231,703株)を控除して計算しています。

・ティー・ロウ・プライス・ジャパン(株)より、2020年12月7日付で、同社及びティー・ロウ・プライス・アソシエイツ、インク(T. Rowe Price Associates, Inc.)の2社による共同保有形態にて、2020年11月30日現在で、3,232,679株(8.94%)の当社株式を保有している旨が記載されている大量保有報告書の変更報告書が提出されていますが、当社として2021年6月30日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記の大株主の状況には含めておりません。

・三井住友トラスト・アセットマネジメント(株)より、2021年1月7日付で、同社及び日興アセットマネジメント(株)の2社による共同保有形態にて、2020年12月31日現在で、2,341,500株(6.48%)の当社株式を保有している旨が記載されている大量保有報告書の変更報告書が提出されていますが、当社として2021年6月30日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記の大株主の状況には含めておりません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	6月
業種	サービス業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

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	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長 更新	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	9名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数 更新	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	4名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
渡部 恒弘	他の会社の出身者												
山田 和彦	弁護士												
坂本 春生	他の会社の出身者												
高瀬 正子	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
渡部 恒弘		特記すべき事項はありません。	銀行、外資系金融機関等における経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有しており、当社グループの経営全般についての助言や提言及び適切な監督が期待できることから、社外取締役として選任しています。また、当社の定める「社外役員独立性判断基準」を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断していることから、独立役員として指定しています。

山田 和彦	特記すべき事項はありません。	弁護士として、企業買収、企業再編、株式実務、会社法、金融商品取引法を中心とする分野における豊富な経験と知見を有しており、当社グループの経営全般についての助言や提言及び適切な監督が期待できることから、社外取締役として選任しています。また、当社の定める「社外役員独立性判断基準」を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断していることから、独立役員として指定しています。
坂本 春生	特記すべき事項はありません。	通商産業省政策に携わる行政官として、また経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有しており、当社グループの経営全般についての助言や提言及び適切な監督が期待できることから、社外取締役として選任しています。また、当社の定める「社外役員独立性判断基準」を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断していることから、独立役員として指定しています。
高瀬 正子	高瀬正子氏と当社は、独立性を有する外部者としての立場から有益な助言・指導を得るため、また当社社外取締役への就任に先立ち当社の事業の状況や中期経営計画の進捗状況等をご理解いただくことを目的として顧問契約(契約期間:2021年7月1日～同年9月28日)を締結していますが、顧問としての報酬の総額は500万円未満であり、当社の「社外役員 独立性判断基準」で定める範囲内となっており、同氏の独立性は十分に確保されているものと判断しています。	グローバルなIT企業における豊富な実績と顧客動向及び技術潮流に関する幅広い知見を有しており、当社グループの経営全般についての助言や提言及び適切な監督が期待できることから、社外取締役として選任しています。また、当社の定める「社外役員独立性判断基準」を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断していることから、独立役員として指定しています。

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

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 更新

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	3	0	0	2	0	1	その他
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	3	0	0	2	0	1	その他

補足説明 更新

当社は、当社グループの取締役・監査役・執行役員の指名や報酬等の決定に際しての客観性・説明責任の強化を図るため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役及び独立社外監査役のみで構成され、独立社外取締役又は独立社外監査役を委員長(議長)とする指名報酬委員会を設置しています。当社グループの取締役・監査役・執行役員の指名・報酬の決定に必要な基本方針、ガイドライン、規則及び手続等については、当社グループ各社取締役会の諮問に応じて指名報酬委員会にて審議を行い、当社グループ各社取締役会に対して意見具申・答申・助言・勧告を行います。

(指名報酬委員会の構成)

委員長(議長)	社外監査役	高尾 光俊
委員	社外取締役	渡部 恒弘
委員	社外取締役	山田 和彦

(指名報酬委員会の活動内容)

2021年6月期において、指名報酬委員会は全委員参加により12回開催され、当社及び当社グループ会社の役員人事、役員報酬、役員のスキルマトリックス等に係る審議を実施しました。2021年7月1日付け実施されたCEO交代に向けた候補者選任に関しては、2021年2月から検討を開始し、期間中開催の12回のうち6回については主に当該検討に充当しました。CEO候補者検討の過程では、候補者自身へのインタビューをはじめ、西尾前CEOや指名報酬委員会の委員外の社外取締役の意見も聴取し、総合的に検討を進めた結果、八木現CEOを最終候補者として取締役会に答申しました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無

設置している

定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人及び内部監査部門と常に緊密な連携を保ち、監査の方法及び結果についての報告を受けるとともに、その監査を活用し、監査の品質向上と効率化を行っています。

具体的には、監査役情報交換会を毎月開催し、監査役と内部監査部門との間で、監査実施状況や監査計画の情報連携を実施しています。また、会計監査人・内部監査部門と四半期に1回会議を開催し、監査方針・計画、会計監査、内部統制に係る情報連携を実施しています。

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
高尾 光俊	他の会社の出身者													
三神明	他の会社の出身者													
田邊 るみ子	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

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
高尾 光俊			財務及び会計をはじめとする管理業務全般に対する知見並びに大手企業の経営者としての豊富な経験を有しており、客観的な見地からの監督・監査・助言を得ることを期待できることから、社外監査役として選任しています。また、当社の定める「社外役員独立性判断基準」を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断していることから、独立役員として指定しています。
三神明			内部統制・内部監査・リスクマネジメントに関する豊富な知見や実務経験、大手商社時代に培った国際感覚並びに上場企業での常勤監査役としての豊富な経験を有しており、客観的な見地からの当社に対する監督・監査・助言を得ることを期待できることから、社外監査役として選任しています。また、当社の定める社外役員独立性判断基準を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断していることから、独立役員として指定しています。

田邊 るみ子		公認会計士としての専門性に加え、上場企業における経理財務業務、子会社監査役業務等の経験を通じた、財務会計・監査全般・コーポレート・ガバナンス等の分野における豊富な知見を有しており、客観的な知見からの当社に対する監督・監査・助言を得ることが期待できることから、社外監査役として選任しています。また、当社の定める社外役員独立性判断基準を充足し、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断していることから、独立役員として指定しています。
--------	--	--

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	7名
---	----

その他独立役員に関する事項

当社は、当社の社外取締役及び社外監査役（以下総称し「社外役員」という。）を独立役員として指定するための基準を明確にすることを目的として、以下のとおり「社外役員 独立性判断基準」を定めています。

1. 当社は、当社の社外役員及び社外役員候補者が、次のいずれの事項にも該当しない場合、当該社外役員又は当該社外役員候補者が当社からの独立性を有しているものと判断する。

- (1)当社及び当社子会社（以下「当社グループ」という。）に所属する者又は最近*1（以下同じ）まで所属した者
- (2)取引先の前年度連結売上高の2%以上を当社グループが占める取引先、又は当社の前年度連結売上高の2%以上を取引先が占める当該取引先に所属する者もしくは最近まで所属した者
- (3)当社の前年度期末の発行済株式総数10%以上を保有する個人又は企業・団体に所属する者もしくは最近まで所属した者
- (4)当社グループが前年度期末の発行済株式総数10%以上を保有する企業・団体に所属する者又は最近まで所属した者
- (5)当社グループの法定監査を行う監査法人に所属する者又は最近まで所属した者
- (6)当社グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性が無い程度に依存している金融機関に所属している者又は最近まで所属した者
- (7)過去3事業年度のうちのいずれか1事業年度あたり、当社グループから役員報酬以外に直接的に1,000万円を超える報酬を受けているコンサルタント、法律専門家、会計専門家又は税務専門家である者（当該報酬を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。）、又は最近まであった者
- (8)過去3事業年度のうちのいずれか1事業年度あたり、当社グループから1,000万円を超える寄付又は助成を受けている組織の理事その他の業務執行者等、又は最近まであった者
- (9)当社グループとの間で、取締役及び監査役を相互に派遣している会社の業務執行者
- (10)上記各号のいずれかに掲げる者（重要*2でない者を除く）の2親等以内の親族あるいは同居の家族

（注）

*1: 「最近」とは、当社の取締役・監査役就任時より遡って3年未満の期間を指す

*2: 「重要」な者とは、各会社・取引先の取締役・執行役・監査役及び執行役員等の重要な使用人、各会計監査法人・各法律事務所に所属する公認会計士・弁護士を想定している

2. 第1項に定める要件のいずれかに該当する場合であっても、指名報酬委員会の審議を経た取締役会又は監査役会の判断により、独立役員として指定することがある。

3. 第1項に定める要件の該当有無にかかわらず、独立役員は、独立した社外役員としての職務を果たせないと合理的に判断される事情を有してはならない。

4. 独立役員は、本基準を退任まで継続して確保するよう努め、本基準に定める独立性を有しないこととなった場合には、速やかに当社に報告するものとする。

【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 更新

当社の定める「役員報酬等の決定に関する基本方針及び手続」において、業務執行取締役への報酬等は、短期的業績目標達成及び中長期的企業価値向上に向けた当該取締役の意欲と株主との価値共有の意識を高める構成としています。具体的には、固定報酬である基本報酬、短期インセンティブとしての単年賞与及び中長期インセンティブとしての株式報酬で構成されます。詳細は、本報告書の後述「[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。

1. 業務執行取締役に対する短期業績連動報酬として、短期インセンティブである単年度賞与（金銭報酬）を支給しています。賞与総額は単年度の連結業績に基づき決定しています。

2. 業務執行取締役に対する中長期業績連動報酬として、中長期インセンティブである「業績連動型譲渡制限付株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット）」を導入しています。これは、2021年9月29日開催の第16回定時株主総会の決議に基づき、役員報酬制度の見直しの一環として、社

外取締役を除く取締役に対し、2021年8月10日に公表しました新中期経営計画「Evolution 2026」に掲げた業績目標の達成と企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的としたものです。対象期間(2021年7月1日に開始する事業年度から2025年7月1日に開始する事業年度までの5事業年度)における総額は上記の目的を踏まえ相当と考えられる金額として、既存報酬等とは別枠で、5事業年度合計で800百万円、800千株を上限としています。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

2021年6月期の報酬については、事業報告及び有価証券報告書において、法令の定めるところに従い開示済みです。当該期における取締役並びに監査役に対する報酬総額は354百万円であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 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

当社グループの取締役・監査役・執行役員の報酬等の決定に当たっては、以下の点を考慮するものとします。

- (1)株主をはじめとするステークホルダーへの説明責任及び結果責任が果たせる合理性を有すること。
- (2)経営方針の完遂、会社業績及び株主価値の向上に向けて、インセンティブに足りうるものとする。短期的な成果のみならず、継続的な企業価値・株主価値の向上を促すものであること。
- (3)職務執行の対価として十分であり、優秀な人材を採用・登用し、動機付け、引き留めうる報酬水準であること。

具体的には、「役員報酬等の決定に関する基本方針及び手続」において、下記のとおり定めています。

1. 基本原則・手続

- (1)取締役の個人別の報酬等は、株主総会で決議された額の範囲内で、指名報酬委員会での審議を経て、取締役会において決定する。
- (2)監査役の個人別の報酬等は、取締役の報酬等とは別体系とし、株主総会で決議された額の範囲内で、監査役会の協議において決定する。監査役の報酬等の決定に際しての指名報酬委員会への諮問は、その総額水準の妥当性・適切性を対象とする。
- (3)執行役員の個人別の報酬は、取締役及び監査役の報酬等とは別体系とし、指名報酬委員会での審議を経て、取締役会において決定する。

2. 報酬等の基本方針

- (1)業務執行取締役(非業務執行取締役以外の取締役)
 - a. 業務執行取締役の報酬等は、短期の業績目標達成及び中長期企業価値向上に向けた当該取締役の意欲と株主との価値共有の意識を高める構成とする。
 - b. 業務執行取締役の報酬等は、各々の職責に応じた固定報酬と、業績連動報酬(短期業績連動報酬・中長期業績連動報酬)で構成する。
 - c. 短期業績連動報酬は、単年度の連結業績目標、担当部門業績目標及び個人別に設定する戦略目標の達成度等に応じて支給する。
 - d. 中長期業績連動報酬として、業績連動型譲渡制限付株式(パフォーマンス・シェア・ユニット)の付与を含む株式関連報酬等を支給することができる。
- (2)非業務執行取締役(当社の取締役会長及び社外取締役)
 - a. 非業務執行取締役の報酬等は、高い客観性・独立性をもって経営を監督及び助言する立場を考慮し、固定報酬のみで構成する。
 - b. 固定報酬は、非業務執行取締役としての責務に相応しいものとし、常勤・非常勤の別や各々の果たす役割等を考慮して個別に決定する。
- (3)監査役
 - a. 監査役の報酬等は、企業業績に左右されず取締役の職務の執行を監査する立場を考慮し、固定報酬のみで構成する。
 - b. 固定報酬は、監査役としての責務に相応しいものとし、常勤・非常勤の別や各々の果たす役割等を考慮して決定する。

(4)執行役員

- a. 執行役員の報酬は、経営幹部としての業務遂行が強く(動機付けられ、業績が考慮されるものとする。
- b. 執行役員の報酬は、各々の職責に応じた固定報酬と、業績連動報酬(短期業績連動報酬・中長期業績連動報酬)で構成する。
- c. 短期業績連動報酬は、単年度の連結業績目標、担当部門業績目標及び個人別に設定する戦略目標の達成度等に応じて支給するものとする。
- d. 中長期業績連動報酬として、業績連動型譲渡制限付株式(パフォーマンス・シェア・ユニット)の付与を含む株式関連報酬等を支給することができる。

3. 業績評価の指標等に係る基本方針

業務執行取締役及び執行役員の業績は、連結業績目標、担当部門業績目標及び個人別に設定する戦略目標の達成度等の観点からの評価指標に基づき評価する。具体的な評価指標は、単年度予算及び中期経営計画における経営上の重要性等に応じて決定し、評価割合は各対象者の職責・役割に応じて決定する。

4. その他

(1)取締役・監査役・執行役員に対する退職慰労金制度は存在しない。但し、企業買収により当社グループに属することになった当社子会社等において既存の退職慰労金制度が存在し、かかる制度の存続を必要とする事情がある場合等、本号本文を適用することが適切ではない特別の事情が認められる場合は、この限りでない。

(2)当社は、本基本方針、当社の「取締役の個人別の報酬等の決定方針」、当社の取締役及び監査役に対して支給した報酬等の額について、適切な方法により開示する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】更新

社外取締役・社外監査役を含むすべての取締役・監査役に対し、取締役会事務局である総務部が、取締役会における実効性のある審議を可能にすべく、会日に十分に先立って、議題並びに前月業績や事業報告に関する資料を送付しています。また、監査役職務を専属的に補助する部署として設置し監査役会事務局機能を担う監査役室が、社外監査役に対しても、監査役会資料の事前送付の他、監査役調書の内容の月次での共有をはじめとする情報提供を行っています。なお、社外取締役・社外監査役のいずれに対しても、特に重要な事項については、代表取締役社長、担当取締役、執行役員等から、必要に応じて会日に先立って事前説明を実施しています。

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

1. 企業統治体制の概要

1-1. 経営及び業務執行体制

当社は、戦略的意思決定・監督機能を取締役の役割とする一方、日常的な業務執行の権限・責任を執行役員に与えることで、双方の機能を強化することを狙いとして、執行役員制度を導入しています。また、業務執行における重要事項の協議・審議、当社並びに当社子会社の業績状況の進捗管理、及びグループ全体として必要な情報共有、緊密な連携並びに機動的な戦略調整を行うための機関として、グループ経営会議を設置・運用しています。加えて、組織横断的な視点で取り組むべき事項を推進するため、ERM委員会、コンプライアンス委員会、サステナビリティ委員会等の委員会を設置しています。

1-2. 経営に対する監視・監督体制

当社では、当社経営に対し、客観的な立場から外部視点による適切な助言・提言を受けること、及び取締役会の監督機能の強化を図ることを目的として、複数の社外取締役を選任しています。また、取締役会の諮問機関である指名報酬委員会の委員長を社外監査役が務めることにより、当社及び当社子会社の取締役・監査役・執行役員の指名及び報酬に関する妥当性や透明性を確保しています。なお、当社は監査役会設置会社であり、監査役会が独立した立場から、経営に対する監視・監督機能を果たしています。

2. 会社の機関の概要

当社は、会社法に基づく機関として、株主総会、取締役会、監査役会、会計監査人を設置しています。各機関の概要は、以下のとおりです。

(1)取締役会

取締役会は、取締役会長を議長として、常勤取締役5名、社外取締役4名の取締役9名で構成されています。うち業務執行取締役は、取締役会長を除く常勤取締役4名になります。毎月1回の定時取締役会の他、必要に応じ臨時取締役会を開催しています。経営全般に対する監督機能を発揮し経営の公正性・透明性を確保するとともに、経営の基本方針等の重要な業務執行の決定、重大なリスクの評価及び対応策の策定、経営陣の指名や報酬の決定等を通じて、最善の意思決定を行っています。なお、監査役は取締役会に出席し、必要に応じて意見具申を行っています。また、当社は、取締役会の機能向上を図るため、毎年、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しています。

(2)監査役会

当社は監査役会を設置しており、常勤監査役を議長として、社内監査役1名、社外監査役3名の監査役4名で構成されています。毎月1回の定時監査役会の他、必要に応じ臨時監査役会を開催し、監査方針や監査に関する重要事項について協議しています。なお、2021年6月期において、監査役会は全監査役の参加により16回開催されました。

(3)指名報酬委員会(必要に応じて随時開催)

指名報酬委員会は、独立社外監査役を委員長として、独立社外取締役2名及び独立社外監査役1名の計3名で構成されています。当社及び当社子会社の取締役・監査役・執行役員の指名・報酬に関して審議を行い、取締役会に対して意見具申・答申・助言・勧告を行っています。なお、2021年6月期において、指名報酬委員会は全員の参加により12回開催されました。

(4)独立役員会議(原則年2回開催)

独立役員会議は、独立社外取締役を議長として、独立社外取締役4名、独立社外監査役3名の計7名で構成されています。独立役員を活用を促すコーポレートガバナンス・コードの要請に応えるとともに、中長期の収益性向上に資するガバナンスの強化を図るための取組みとして、独立社外取締役及び独立社外監査役間の情報交換、認識共有、意見交換等を促進し、統治機能のさらなる充実を図っています。なお、2021年6月期において、独立役員会議は全独立役員の参加により2回開催されました。

3. 業務執行機関

(1)グループ経営会議(原則毎週開催)

グループ経営会議は、CEOを議長として、業務執行取締役、執行役員、当社子会社代表取締役等で構成されています。業務執行における重要事項の協議・審議、当社並びに当社子会社の業績状況の進捗管理、及びグループ全体として必要な情報共有、緊密な連携並びに機動的な戦略調整を行うための機関として、設置・運用しています。また、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、常勤監査役が出席し、必要に応じて意見を述べています。

(2)ERM委員会(原則半期に1回開催)

ERM委員会は、CEOを委員長、CFOを副委員長として、常勤取締役と常勤監査役で構成されています。当社のERMに係る基本方針及び体制整備・運用に係る重要事項決定を目的とし、ERM計画の策定及び進捗管理を通じて、戦略、市場、競合、オペレーション、コンプライアンス、J-Sox等のリスクを包括的に評価し、対応方針を策定し、モニタリングしています。

(3)コンプライアンス委員会(原則毎月開催)

コンプライアンス委員会は、CEOを委員長とし、CSR推進部長、内部監査部長、人事部長、業務システム開発部長、広報IR室長、監査役室長、及び委員長が指名するグループ会社のリスク管理担当の者で構成されています。当社グループにおけるコンプライアンスの改善・整備に関する実現方策などの検討を行い、コンプライアンス年間計画の策定・実施・進捗管理を行い、必要に応じてERM委員会に報告しています。

(4)サステナビリティ委員会(原則半期に1回開催)

サステナビリティ委員会は、CEOを委員長とし、常勤取締役、常勤監査役、及び委員長が指名する当社グループ役員で構成されています。当社グループの「サステナビリティ基本方針」の実現に向けた重要事項の検討・整備・運用に関する意思決定を行っています。具体的には、サステナビリティに係る規程類の制定・改廃、当社グループの重要課題に関する事項、外部評価機関への対応に関する事項などを審議しています。

なお、当社と取締役（業務執行取締役等である者を除く。）及び監査役は、会社法第427条第1項及び当社定款の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しています。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項に定める責任限度額としています。なお、当該責任限定が認められるのは、当該取締役（業務執行取締役等である者を除く。）又は監査役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときに限られます。

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 更新

当社は、監査役会設置会社として、独立社外取締役の選任及び指名報酬委員会の設置により、取締役会の監督監視機能を強化しています。また、監査役による監査機能を重視し、監査役監査の環境整備を充実させるとともに、複数の独立社外監査役を選任しています。これらの体制は、社外の視点から客観的に当社の業務執行状況を判断いただき、高い経営の透明性を確保し、経営監視機能を十分に発揮することで、当社グループの企業価値向上と説明責任を十分果たすことを目的としています。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期日より3営業日以上前での株主総会招集通知発送を実施しています。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は6月決算であり、9月中に株主総会を実施していますが、できる限り他社の株主総会実施日と重ならないように設定しています。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権行使を可能としています。
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	議決権電子行使プラットフォームに参加し、株主総会に出席する株主だけでなくすべての株主の皆様が適切に議決権を行使できる環境を整備しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳版(要約)を提供しています。
その他	株主の皆様が株主総会議案の十分な検討時間を確保し、適切に議決権を行使できるよう、株主総会招集通知、参考書類等を早期に送付するとともに、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当社ホームページに当該招集通知等を開示しています。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャーポリシーを策定し、当社ホームページで公表しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社等が主催する個人投資家向け説明会・フェア等に積極的に参加し、当社に対する理解を深めていただくよう努めています。また、四半期決算ごとの機関投資家・アナリスト向け決算説明会の決算説明動画、決算説明内容のスク립ト、質疑応答を速やかに当社ホームページに掲載し、個人投資家の皆様に同質の情報を提供しています。更には、半期に一度程度、CEOが直接ラジオ番組に出演し、当社の状況、事業環境、今後の計画などをご理解いただく機会を創出しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期決算ごとに年4回、決算説明会を実施しています。コロナ禍の状況のため、2021年6月期においては、4回ともテレフォンカンファレンス又はウェビナーによる開催となりました。また、機関投資家・アナリストとの個別面談やグループ面談を日常的に実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外IRを実施している他、国内外において証券会社主催のカンファレンスやウェビナーによるプレゼンテーションを実施しています。また、海外機関投資家・アナリストとの個別面談・グループ面談を日常的に実施する他、決算説明会も英語による同時配信を行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	月次資料を継続して掲載するとともに、決算情報、適時開示資料、プレスリリース、有価証券報告書及び四半期報告書、株主総会関連資料、決算説明会資料、中期経営計画資料等の各種財務・IR資料等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	CFO傘下の経営企画部広報IR室がIRを担当しています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

補足説明

社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定

当社グループは、社会から信頼される企業集団としてステークホルダーと良好な関係を構築し、持続可能な社会の実現に貢献すべく、「テクノプロ・グループ企業行動規範」を定め、同規範に則った企業行動を実践しています。同規範においては、気候変動問題への貢献などの環境保全、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮、取引先との公正・適正な取引、多様性の確保に向けた人材育成や社内環境整備、及び女性・外国人等の登用等に係る基本的な方針を明示しています。「テクノプロ・グループ企業行動規範」は、当社ウェブサイトにて公表していますので、ご参照ください。

(https://www.technoproholdings.com/ir/management/code_of_conduct.html)

また、役職員の行動指針として、「私たちテクノプロ・グループ社員の『6つの約束』」を定め、その実践や浸透を通じて企業行動規範の実現に努めています。

「私たちテクノプロ・グループ社員の『6つの約束』」

1. 『主体性』をもって業務に取り組みます
・業務の種類や内容に関わらず、受け身でなく能動的に、「ゴール」と「何をすべきか」を明確にして着実に実行します
2. 『技術力・スキル』の研鑽を惜しみません
・自らの「ありたい姿」を明確に描き、身につけるべき知識・能力を常に意識しながら、成長に向かって日々努力します
3. 『コミュニケーション力』と『誠実さ』を重視します
・立場や職種に関わらず相手を尊重したコミュニケーション・行動をとり、相互理解と信頼関係を発展させます
4. 『チームワーク』を大切にしてプロフェッショナルとしての責任を果たします
・同一チームの中に限らず、所属組織や職種を越えて連携・協力し、異なるアイデアや専門性の結集を図ってより高い成果を達成します
5. 『洞察力』と『スピード』でお客さまと社会に貢献します
・マーケットや技術の動向を常に注視しながら変化のたえないお客さま・社会のニーズを的確に把握し、迅速にソリューションを提供することで満足度を高めます
6. 『コンプライアンス』を徹底します
・労働基準法、労働者派遣法、情報セキュリティをはじめとする法規制・ルールの遵守を日々徹底し、確固たる信用を築きます

環境保全活動、CSR活動等の実施

当社グループは、中長期的な企業価値の向上の観点から、「テクノプロ・グループ サステナビリティ基本方針」を策定し、サステナビリティを巡る課題への対応はリスクの減少かつ成長機会につながる重要な経営課題であるとの認識のもと、「サステナビリティ委員会」において当該基本方針の実現に向けた重要事項の検討・整備・運用に関する意思決定を行い、積極的・能動的取組みを推進しています。また本基本方針に沿った、社会・環境面に関する規程を定め、これらの実践を通じて持続的な事業の成長と社会・環境課題の解決に務めています。

「テクノプロ・グループ サステナビリティ基本方針」

テクノプロ・グループは、技術者と技術力及びビジネスモデルを通じた、従業員、顧客、社会といったすべてのステークホルダーとの共通価値の創造、堅固な経営基盤の整備・運用によって、持続的な事業の成長と企業価値の向上を実現し、その結果、内外の経済・産業・社会の持続的な発展・繁栄及び環境の保全に貢献します。

- ・当社グループのみならずステークホルダーにとっても大きな影響を及ぼす、優先的に取り組むべき経営上の重要な課題(マテリアリティ)を特定し、経済・産業・社会・環境に対するポジティブインパクトの創出・拡大とネガティブインパクトの低減に努めます。
- ・事業活動を通じてサステナビリティ課題に対応し、解決することから生じる新たな事業機会の捕捉に努めます。
- ・すべてのステークホルダーとの対話、積極的な情報開示を通じ、ステークホルダーからのフィードバックを企業活動に活かして、企業価値と信頼の向上に努めます。
- ・公正かつ誠実な企業活動の展開を通じ、持続可能なバリューチェーンの構築に努めます。
- ・サステナビリティ課題への対応に当たっては、国連グローバル・コンパクトをはじめとする国際的な原則や基準にも照らし、適切なアクションプランを策定します。
- ・役職員に対し、サステナビリティ課題やマテリアリティに関する意識の涵養、及び事業活動の中で実践するために必要な知識の向上を目的として、教育・啓発を実施します。

更に、環境面では、環境理念と環境基本方針として下記を定め、これらの実践を通じて積極的な環境保全への貢献を目指しています。

「テクノプロ・グループ環境理念」

- ・私たちテクノプロ・グループは、次世代の人々に承継すべき「かけがえのない地球環境」の保全が経営の重要課題の一つであるとの認識のもと、環境と調和のとれた事業運営と役職員の積極的な環境問題への取組みを推進し、良き企業市民として、豊かな21世紀社会の実現に貢献します。
- ・私たちテクノプロ・グループは、機械、電気・電子、輸送用機器、ITインフラ、ソフト開発、化学、バイオ、建築等、多岐に亘る業界のお客さまへの技術ソリューションの提供を通じ、地球環境の保全に配慮した開発・設計・研究・サービスに努めます。

「テクノプロ・グループ環境基本方針」

1. 法令等の遵守：

社会規範はもとより、環境保全に係る諸法令・規則・規制、及びグループ各社が同意している環境関連の協定を遵守します。

2. 自然環境への配慮・環境リスクの低減：

事業活動における資源の消費や環境負荷を認識し、役職員の創意工夫によって省資源・省エネルギー・資源循環・廃棄物削減・環境汚染予防等に努め、社会全体の環境リスクの低減を図ります。

3. 体制：

CEOを委員長とするサステナビリティ委員会において、環境保全に係る取組みを企画・決定・推進します。

4. 啓発：

役職員の環境マインドの向上に努めるとともに、環境保全に関する社会貢献活動への参加を奨励します。

5. 環境方針の周知と公表：

この方針をグループ内に周知するとともに、一般に対しても広く公開します。

具体的な環境保全活動やCSR活動の事例は以下のとおりです。

- ・経営上の重要課題(マテリアリティ)を特定し、それぞれ目標数値を定めて改善に取り組んでいます。その状況は毎年発行の統合報告書に記載しています。
- ・幼稚園児、小学生に科学の楽しさを教え科学好きの子供を育てるテクノプロ・キッズスクールの企画運営
- ・高校生の積極的かつ自発的な文理選択を促すFuture Creating Schoolの企画運営
- ・公益社団法人シャンティ国際ボランティアの行うアジア地域の子供に絵本を届ける活動に参加
- ・災害復興ボランティア、全国各地での清掃活動、植樹活動への参加
- ・公益財団法人世界自然保護基金ジャパン(WWFジャパン)の環境保全活動に協賛
- ・温室効果ガス排出量の算出、抑制に向けた活動の実施

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

当社は、株主、取引先及び役員等のすべてのステークホルダーに当社グループを正しく理解・評価いただくことを会社の重要事項として認識し、法令上の開示はもちろんのこと、当社のウェブサイトでの掲示や説明会を通じての当社グループの情報提供等に努めています。

具体的には、「テクノプロ・グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」において、情報開示と透明性に関して下記を定めています。

- ・当社は、会社法その他の適用ある法令に基づき、当社グループのリスク管理、内部統制システム、法令遵守等に関する方針を決定し、適時適切に開示する。
- ・当社は、会社法及び金融商品取引法その他の適用ある法令並びに適用ある金融商品取引所規則に従って、公正、詳細、かつ平易な方法によって、財務及び業務に関する事項を開示する。
- ・当社は「ディスクロージャーポリシー」を定め、これに基づいた法令に従う開示のみならず、自社のサステナビリティの取組みや人的資本・知的財産への投資等を含む経営戦略・経営課題について、常に株主・投資家の視点に立った誠実で付加価値の高い情報開示を行う。
- ・当社は、情報開示に係る体制や手段の整備を図り、株主・投資家とのコミュニケーションの充実によって信頼関係の醸成に努める。
- ・当社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での情報の開示・提供を行う。

[資本政策、財務戦略の基本方針について]

中期経営計画をはじめとする重要な経営戦略を策定し開示する際には、資本コストを適確に把握したうえで、収益計画・資本政策に関する基本方針や収益力・資本効率等に関する目標とともに、その実現のための経営資源の配分や事業ポートフォリオの方針・見直し等の具体的な施策について、ステークホルダーに対して平易、論理的かつ明確な説明を行います。

資本政策・財務戦略の基本方針は以下のとおりです。

- ・連結配当性向は50%以上を目処とする
- ・ROE(自己資本利益率)は20%以上を達成する
- ・EPS(1株当たりの税引後当期利益)の持続的成長を図る
- ・D/Eレシオ(負債資本倍率)は1倍未満とする
- ・ROIC(投下資本利益率)を活用するなど資本コストを意識した経営を推進する

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

当社は、会社法第362条第5項及び第4項第6号並びに会社法施行規則第100条第1項及び同条第3項の規定に従い、「内部統制システムに関する基本方針」を以下のとおり定め、運用しています。

1. 内部統制体制

・当社は純粋持株会社であり、当社グループ全体の戦略企画機能と経営支援機能を担っている。従って、当社の「内部統制システムに関する基本方針」は、当社に加えて、当社の子会社(以下「グループ会社」といい、当社を含め「当社グループ」と総称する)を対象範囲としている。
・当社は、自ら以下の内部統制体制を整備・運用するとともに、グループ会社に対して、法令その他に照らして合理的な範囲で、以下の内部統制体制を整備・運用せしめる。

1-1. 経営執行体制

・当社取締役会は、当社グループの統制環境(企業理念、中期経営計画、人事等)を決定し、当社グループの業績・内部統制状況を把握し、当社グループの取締役の職務執行が効率的かつ適正に行われているかを監督する。
・当社は執行役員制度を導入し、日常的な業務執行の権限を執行役員に付与することで、当社取締役の役割を当社グループの戦略的意思決定・監督機能に集中させ、業務執行の効率性向上と業務執行の監督機能の強化を図る。
・当社執行役員を中心にグループ会社の取締役を兼務することを原則とし、当社執行役員等で構成されるグループ経営会議にて、当社グループの経営全般に関する基本方針及び重要事項を審議する。
・「グループ会社管理規程」に基づき、当社における承認事項及び当社に対する報告事項等を明確に区別し、グループ会社を管理する。
・当社グループの役職員は、各取締役会の定める「業務分掌規程」、「職務権限規程」、決裁に関する基準等に基づき、重要性に応じた意思決定ルールに従うことで、意思決定の迅速化及び効率的な職務執行を実現する。
・当社は、当社グループの業務効率化と内部統制の確保を目的に、グループ会社に対し、経理・財務・人事・法務・情報システム等の機能をシェアード・サービスとして提供する。

1-2. 内部監査体制

・当社内部監査部は、「内部監査規程」等に則り、当社グループの内部統制の整備・運用状況を検証し、その改善に向けて助言・提言を行う。
・内部監査の独立性・客観性を担保するため、当社内部監査部は当社CEO直轄の組織とする。
・各年度の当社グループに対する内部監査方針・内部監査計画は、当社CEOの承認を得て、当社取締役会に報告するものとする。
・当社内部監査部は、監査役会との緊密な連携のもと、効果的かつ実効的な監査役監査に協力する。

1-3. 監査役監査体制

・当社監査役は、グループ会社の監査役監査の実効性及び公正性を高めることを目的に開催される国内グループ会社監査役連絡会等を通じ各グループ会社の監査役と連携し、当社グループの内部統制システムの整備・運用状況を監査する。
・重要なグループ会社の監査役については、当社監査役が兼務することを原則とする。
・当社監査役の職務を専属的に補助する、当社取締役から独立した組織として、監査役室を設け、当社監査役の職務を補助する使用人として適切な人材を配置する。また、当社グループの監査役監査の実効性確保のために、当社グループの取締役は、監査環境の整備に協力する。
・当社監査役室の使用人は、他部署の使用人を兼務せず、当社監査役以外の者からの指揮命令を受けない。また、当該使用人の人事異動、人事考課、賞罰等の人事関連事項については、当社監査役会の同意を要する。
・当社は、重要な会議・委員会への出席、主要な決裁書類その他重要書類の回付、当社内部監査部からの定期報告、内部通報に関する情報の共有、当社グループの役職員からの報告等、当社グループの監査役が直接情報を収集することが可能な体制を確立する。
・当社は、当社グループの役職員が、当社グループの監査役への報告又は内部通報により不利益な取扱いを受けない旨を、社内規程上明示的に定め、周知徹底する。
・当社監査役の監査費用は、年度予算を設けるとともに、職務の執行に必要なことを証明できる場合を除き、当社が負担する。

1-4. 情報保存管理体制

・上記の内部統制体制の運用に関する情報を適切に保存・活用できる体制を、当社グループ全体として確立する。
・株主総会議事録、取締役会議事録その他法令に基づく文書を適切に作成、保存する。
・重要な会議における意思決定に係る情報、重要な決裁に係る情報並びに取締役の職務執行に係る情報は、文書管理規程及び文書保存規則に従って、文書又は電磁的媒体に記録、保存又は廃棄される。
・これらの文書は電子化し、そのデータベース化を図り、当該各文書等の存否及び保存状況を素早く検索・閲覧できる体制を構築する。

2. 各種内部統制

・前項の内部統制体制に基づき、当社グループ全体として、以下の事項に係る内部統制を強化する。

2-1. リスク管理に係る内部統制

・当社グループの役職員は、明文化された職務執行に関する権限及び責任に基づき、当該権限及び責任の範囲内で職務を執行し、当社グループの戦略・事業目的達成に影響を及ぼす可能性がある事象(以下「リスク」という。)を管理する。
・戦略策定及び事業目的達成を合理的に担保するために、全社的なリスクマネジメント(ERM)規程及び関連する各種規程を制定する。
・リスク選好を明確化した上で、ERM委員会にて網羅的に識別したリスクに対する評価を実施し、対応方針を明確にする。
・リスク管理上のモニタリング制度を確立し、当社グループ全体のリスク情報を当社にタイムリーに集約し、迅速かつ効果的に対応する。
・当社グループの役職員に対して、リスク管理に関する教育・研修を継続的に実施する。
・当社取締役会は、毎年、職務執行に関するリスクの特定並びに対応するリスク管理体制についての見直しを実施する。

2-2. コンプライアンスに係る内部統制

・関連法令の遵守は、当社グループが労働者派遣事業、有料職業紹介事業、及びその他の事業を遂行するうえでの前提であり、当社グループ全体で法令・定款の厳格な遵守及び企業倫理(以下「コンプライアンス」という。)の確立を図る。
・当社のコンプライアンス最高責任者である当社CEOを委員長とし、当社各部門長等で構成されるコンプライアンス委員会を設置し、組織横断的コンプライアンス体制の企画・運営等に関する重要事項を審議する。
・テクノプロ・グループ企業行動規範を制定し、当社グループの役職員に遵守を求めるとともに、コンプライアンスの教育・研修を継続的に実施する。

- ・「コンプライアンス規程」を制定・運用することで、コンプライアンス体制の整備及び問題点の把握と改善を図る。
- ・内部通報制度(社内通報窓口に加え、経営陣から独立した外部機関による通報窓口も設置)を導入し、当社グループの役職員に周知し、コンプライアンス違反行為の未然防止並びに早期発見及び迅速かつ効果的な対応を図るとともに、コンプライアンスに関する役職員の声を経営に反映させる。
- ・コンプライアンス違反等の行為が発見された場合には、「コンプライアンス規程」、「内部通報制度運用規程」等に従って、外部専門家と協力する等、適正な対応に努める。また、コンプライアンス違反等の行為者及びこれを知りつつ隠匿した者に対する処分規定を整備・運用する。

2-3. 財務報告に係る内部統制

- ・財務報告の信頼性を確保すべく、金融商品取引法その他関連する法令に基づき、財務報告に係る内部統制を全社的なレベル及び業務プロセスのレベルにおいて機能させる。
- ・当社グループにおける財務報告に係る内部統制機能を強化することを目的として、ERM委員会では毎年のリスク評価を実施し、財務報告に係る内部統制システムの構築及び運営に関する重要意思決定の役割と責任を担う。

2-4. 情報システム・情報セキュリティに係る内部統制

- ・当社グループの役職員は、顧客の研究開発等の機密情報、採用応募者及び当社グループの役職員に係る個人情報等を取得する可能性がある点を鑑み、厳格な情報セキュリティ管理体制を確立する。
- ・情報システム・情報セキュリティに関する各種規程を整備・運用し、当社グループの役職員への教育研修等を通じて、情報及び情報機器の適正な取扱いを浸透させる。
- ・ネットワークセキュリティ等のインフラ面を強化することで、データ損失や漏洩への対策を推進する。

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

当社グループでは、「反社会的勢力対応規程」及び「反社会的勢力対応マニュアル」を制定し、統括責任部署をCSR推進部として、反社会的勢力との関係を排除する体制を整備・運用しています。

取引先との契約においては、反社会的勢力排除条項(反社会的勢力であることが判明した場合には、契約を解除できる旨の条項)の記載又は覚書・合意書の締結を義務付ける運用を行っています。また、役職員については、自らが反社会的勢力に該当せずかつ関与しない旨の誓約書の提出を義務付けています。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

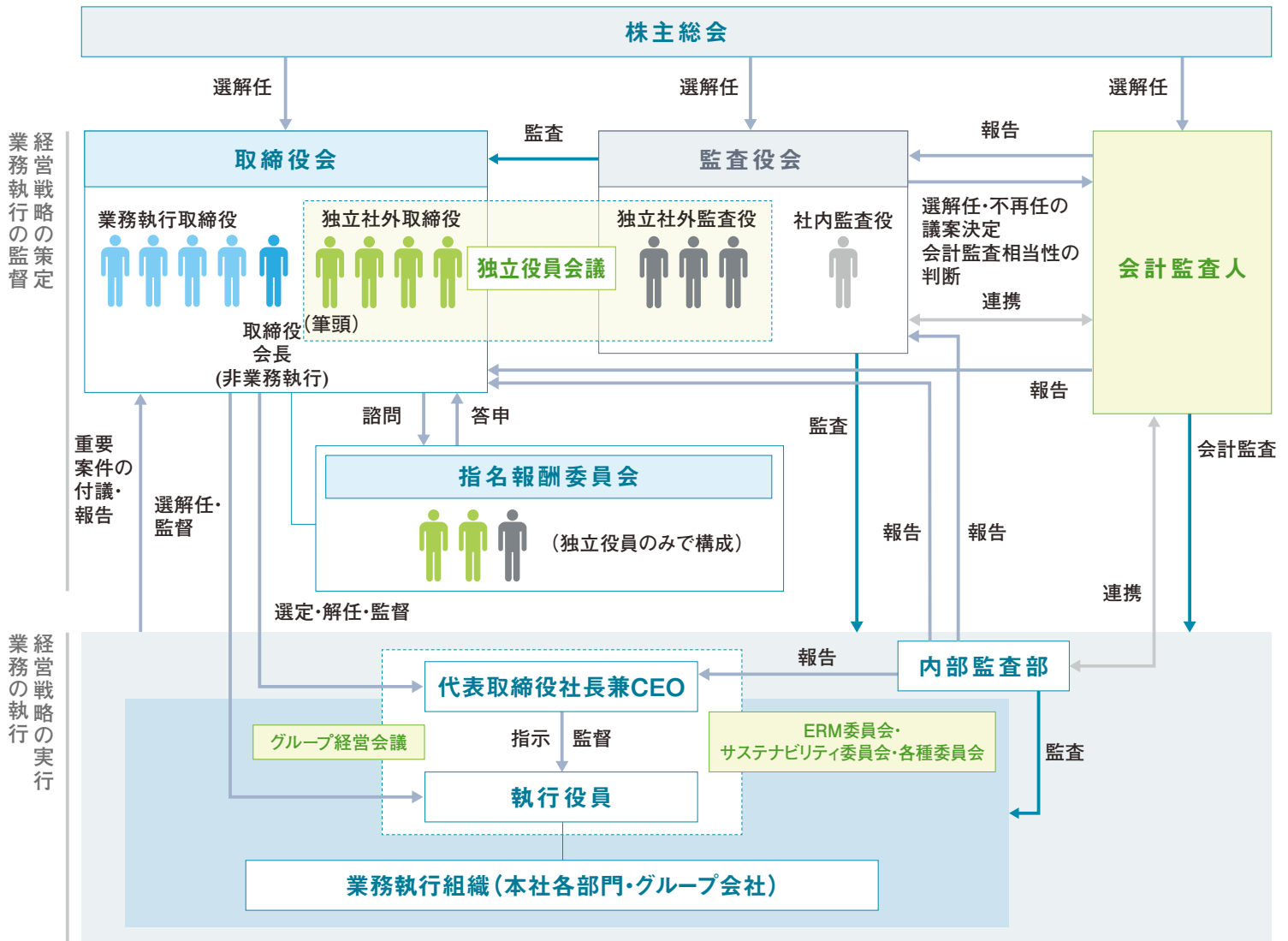
買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

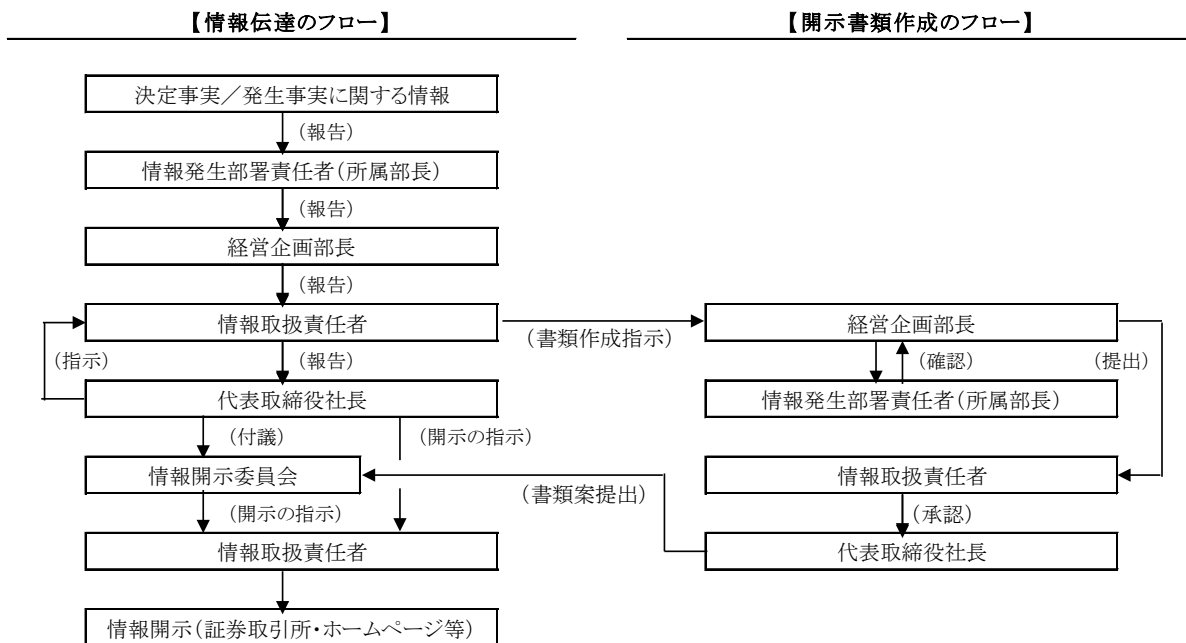
【模式図（参考資料）】



(注) 取締役会の議長は取締役会長、監査役会の議長は社内監査役、指名報酬委員会の委員長（議長）は独立社外監査役、独立役員会議の議長は筆頭独立社外取締役としています。

【適時開示体制の概要(模式図)】

[決定事実／発生事実に関する情報]



[決算に関する情報]

