

## メイテックグループ:コーポレートガバナンスに関する基本方針

0. 総則.....	3
0.1. コーポレートガバナンスの基本的な考え方【原則3-1(ii)】.....	3
0.2. 純粋持株会社としての役割.....	4
0.3. 機関設計.....	4
1. 株主の権利・平等性の確保【基本原則1】.....	5
1.1. 株主の権利の確保【原則1-1】.....	5
1.2. 株主総会における権利行使【原則1-2】.....	5
1.3. 資本政策の基本的な方針【原則1-3】.....	5
1.4. 上場株式の政策保有方針【原則1-4】.....	6
1.5. 買収防衛策【原則1-5】.....	6
1.6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策【原則1-6】.....	6
1.7. 関連当事者間の取引【原則1-7、4-3】.....	6
2. 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】.....	7
2.1. 経営理念の策定【原則2-1、3-1(i)】.....	7
2.2. 行動準則の策定・実践【原則2-2】.....	7
2.3. サステナビリティを巡る課題【原則2-3】.....	8
2.4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保【原則2-4、補充原則2-4①】.....	8
2.5. 内部通報【原則2-5】.....	8
2.6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮【原則2-6】.....	9
3. 適切な情報開示と透明性の確保【基本原則3】.....	10
3.1. 情報開示の充実【原則3-1、原則4-3、補充原則3-1①②】.....	10
3.2. 外部会計監査人【原則3-2】.....	10
4. 取締役会等の責務【基本原則4】.....	11
4.1. 役割・責務【原則4-1・2・3・4、補充原則4-1①、原則3-1(i)~(v)】.....	11
4.2. 取締役会の構成【原則4-11・8・12、補充原則4-11①】.....	12
4.3. 取締役候補の指名、経営陣幹部の選解任方針【原則3-1(iv)(v)、4-9・5・7・11】.....	12
4.4. 取締役候補の指名、経営陣幹部の選解任手続き【原則3-1(iv)(v)】.....	12
4.5. 取締役の任期【原則4-3】.....	13
4.6. 取締役の兼任制限【補充原則4-11②】.....	13
4.7. 任意の仕組みの活用【原則4-10・6・7・8、補充原則4-1③・4-2①・4-3②③、10①】.....	14

4.8.	取締役会の実効性評価【原則4-11、補充原則4-11③】.....	14
4.9.	情報入手と支援体制【原則4-13・8・12】.....	14
4.10.	役員報酬【原則3-1(iii)、原則4-2、補充原則4-2①】.....	15
4.11.	取締役のトレーニング方針【原則4-14、補充原則4-14②】.....	17
5.	株主・投資家等との対話【基本原則5】.....	17
5.1.	株主・投資家等との建設的な対話に関する方針【原則5-1】.....	17
5.2.	経営戦略・経営計画の策定・公表【原則5-2】.....	17

## 0. 総則

株式会社メイテックグループホールディングス(以下「当社」という)は、メイテックグループにとって相応しい実効的な「コーポレートガバナンス:透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組み」の実現を目的として、取締役会決議に基づき、「メイテックグループ:コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定した。

この基本方針の改廃は取締役会の決議によらなければならない。また、この基本方針を改定した場合は適時適切に開示する。

2015年11月5日	制定
2016年4月26日	改定4.7.、4.8.
2016年5月10日	改定4.2.、4.10.
2017年4月1日	改定2.1.1
2018年11月6日	改定1.2、1.4、2.6、3.1、4.1、4.3、4.4、4.5、4.7、 4.8、4.10、4.11、5.1、5.2
2019年3月26日	改定4.10
2019年6月20日	改定4.10
2021年3月30日	改定4.10
2021年12月21日	改定2.3、2.4、4.2.
2022年5月12日	改定4.10
2022年6月1日	改定2.5
2022年12月20日	改定4.7.2
2023年6月22日	改定2.1.3、2.5.4、2.5.5、4.7.1、4.7.2、4.8.1
2023年10月1日	改定0、0.2、0.3、1.1.2、1.1.3、1.2.3、1.7.2、1.7.3、 2.3.2、2.4、2.5.2、2.5.3、2.6.1、3.1.1、3.1.2、3.2.2、 3.2.3、4.1、4.2、4.3、4.4、4.5、4.6、4.7、4.9.4、 4.9.5、4.10、4.11、5.1.1

### 0.1. コーポレートガバナンスの基本的な考え方【原則3-1(ii)】

メイテックグループは、経営理念に立脚した目指すべき姿に明記した5つの価値の持続的な向上を図るため、不断の努力により、メイテックグループに相応しい経営の監督と業務執行のバランスを追求すると共に、社会倫理に反する事なく健全・透明・公正で、かつ迅速・果断な意思決定を行う体制の整備等、コーポレートガバナンスの充実に取り組む。

## 0.2. 純粋持株会社としての役割

当社は、高付加価値の機会を積極的に追求しながら、収益力や資本効率を改善し続けることを目的として、上記 0.1.のコーポレートガバナンスの基本的な考え方に則し、メイテックグループの経営理念、行動準則、経営戦略、経営計画、コーポレートガバナンスに関する基本方針等の策定、実施状況のモニタリング、経営資源の配分、グループ各社間の協働の促進を行うと共に、グループ各社が早く・多く・正しく業務を執行するために、グループ各社の自主独立の精神を尊重しつつ、事業目的・事業特性・規模等に相応しい態勢の整備を図り、グループ各社の経営管理・監督を行う。

## 0.3. 機関設計

当社は、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社を採択、独立性を有する社外取締役(以下、「独立社外取締役」という)を取締役の過半数とし、かつ、独立社外取締役を委員長とする取締役会の諮問機関を設置すること等により、取締役会の監督機能を強化すると共に、業務執行取締役に対する権限の委任等により迅速かつ適正な意思決定を図り、実効性のあるコーポレートガバナンス体制の構築に努める。

## 1. 株主の権利・平等性の確保【基本原則1】

### 1.1. 株主の権利の確保【原則1-1】

- 1.1.1. すべての株主の権利を尊重し、持分に応じた実質的な平等性を確保する。  
したがって、いかなる株主の権利行使を妨げる行為も行わない。
- 1.1.2. コーポレートガバナンスの充実に関する当社の状況や株主・投資家等からの要望などを勘案し、株主総会決議事項のうち、取締役会への委任が好適で合理的と判断できる事項は、法令の定めで許容される限り取締役会への委任を求める提案を株主総会に諮るよう努める。  
なお、現時点の取締役会で決議できる株主総会決議事項は下記3項目。  
①自己の株式の取得、②剰余金の配当、③取締役の責任の免除及び限定
- 1.1.3. 株主総会の議決権行使結果を把握し、相当数の反対票が投じられた会社提案議案の存在を認識した場合は、原因を追究した上で、以後の経営に活かすための株主・投資家等との対話の必要性を検討する。

### 1.2. 株主総会における権利行使【原則1-2】

- 1.2.1. 公平性・正確性・適時性・継続性を確保して情報開示を行い、株主が株主総会で意思を反映した議決権を行使できるよう、適切な環境の整備に努める。
- 1.2.2. 環境整備の一環として、議決権電子行使プラットフォームサービスの利用、招集通知(要約)の英文版の作成及び当社ウェブサイトへの掲載を継続する。
- 1.2.3. 招集通知の記載情報の正確性を担保しつつ、株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保し適切に議決権を行使できるよう、招集通知を株主総会日開催日の3週間前を目途に発送し、かつ株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知発送までの間(ただし、遅くとも株主総会開催日の3週間前まで)に招集通知に記載する情報を当社ウェブサイトへ掲載する。さらなる早期発送の実現に向けて、招集通知の正確性を前提としつつ、より早く作成できる体制の整備に努める。
- 1.2.4. より多くの株主に株主総会へ出席していただけるよう十分に配慮して、株主総会の日時を設定する。引き続き、他社集中日の約1週間前、午後、の開催に努める。
- 1.2.5. 引き続き、議決権の不統一行使を認める。  
株主総会への出席は株主名簿上に記載または記録された議決権を有する者とするが、今後、信託銀行名義で株式を保有する機関投資家からの要請や信託銀行の動向などを勘案して、株主総会の出席に係るガイドラインの制定を検討する。

### 1.3. 資本政策の基本的な方針【原則1-3】

- 1.3.1. メイテックグループの根幹事業の無期雇用エンジニア派遣事業は、経済危機下においてもエンジニア社員の雇用を守り抜く事が持続的成長に不可欠であることから、資金残高にも配慮しつつ、財務の安全性につながる自己資本の“質と量”の充実を重視する。
- 1.3.2. 上記1.3.1に立脚した「利益配分に関する基本方針」を継続して明確に定め、適切に情報開示を行い、株主・投資家等をはじめとするステークホルダーに対して丁寧な説明を行う。

#### 1.4. 上場株式の政策保有方針【原則1-4】

- 1.4.1. 上場株式を政策保有せず、上場株式残高ゼロを維持する。  
ただし、将来、提携等によりメイテックグループの価値向上が十分に見込めるなど、上場株式を保有する意義が真に認められる時は上記方針を修正する。
- 1.4.2. 上記1.4.1を修正し上場株式を保有する時点で、政策保有株式の保有及び議決権行使に関する方針・考え方、同時に保有適否の検証基準等も制定し、その内容は企業秘密等に係る秘匿性を考慮した上で適切な開示に努める。
- 1.4.3. 従前と同様に、現時点で当社株式を政策的に保有する会社等から当社株式の売却意向等が示された場合は、意向を拒絶して株主の権利行使を妨げるような行為は一切しない。
- 1.4.4. 従前と同様に、現時点で当社株式を政策的に保有する会社等への不適切な配慮などに起因する株主共同の利益を害するような取引やエンジニア価値・社員価値・顧客価値・社会価値を棄損するような取引は一切しない。

#### 1.5. 買収防衛策【原則1-5】

- 1.5.1. 1.1.1の方針に基づき、買収防衛策は導入しない。
- 1.5.2. 当社株式が公開買付けに付された場合は、メイテックグループの考えを適時適切に開示し説明するよう努める。なお、1.1.1の方針に基づき、いかなる株主の権利行使を妨げる行為も行わない。

#### 1.6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策【原則1-6】

支配権の変動、増資、マネジメント・バイアウトなど、当社株主の利益を害する可能性のある資本政策を採択する場合は、適正な手続きを確保し、ビジネス・ジャッジメント・ルールに沿って誠実に合理的な判断を行う。  
その上で、適時適切な情報開示を行い、明確な説明に努める。

#### 1.7. 関連当事者間の取引【原則1-7、4-3】

- 1.7.1. 取締役との間で法令に定める競業取引及び利益相反取引(当社と100%子会社間の取引は除く)については、取締役会決議事項と取締役会規程で定め、必ず当社取締役会の決議を要する。また、法令の定めに従い、当該取引に係る重要な事実は適切に取締役会へ報告する。
- 1.7.2. 取締役会へ上程する議案の全件に対して、自己及びメイテックグループのコンプライアンスを統括する部署により、競業取引及び利益相反取引の有無を事前に確認する。
- 1.7.3. 取締役全員は、毎期初に、前期の競業取引及び利益相反取引の状況並びに関連当事者との取引有無を確認し、その結果を取締役会へ報告する。
- 1.7.4. 関連当事者との取引に際しては、予め定められた職務権限規程に基づき、関連当事者以外の者と区別する事なく同等の基準及び手続きで必要な社内承認を得る。

## 2. 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】

- ・ メイテックグループの「目指すべき姿」に明記した5つの価値の持続的な向上を図るため、様々なステークホルダーの権利・立場を尊重し、かつ理解した上で適切な協働に努める。
- ・ 健全で透明度の高い事業活動を尊重する企業文化・風土が醸成されるよう、取締役会・経営陣幹部はリーダーシップを発揮する。

### 2.1. 経営理念の策定【原則2-1、3-1(i)】

#### 2.1.1. メイテックグループの経営理念

『共生と繁栄』

#### 2.1.2. メイテックグループのコーポレート・スローガン

『人と技術で次代を拓く』

#### 2.1.3. メイテックグループの目指すべき姿

私たちメイテックグループは、全社員がつながり合い、エンジニア価値を起点として、5つの価値を持続的に向上させます。

- 1) エンジニア価値 豊かな「エンジニア人生」を目指すすべてのエンジニアに対して、最適な「機会と場」を提供し続けます
- 2) 社員価値 「自立と支え合い」に共感し、プロフェッショナルとして成長し続ける社員に対して、最適な「機会と場」を提供し続けます
- 3) 顧客価値 すべてのお客さまから信頼されるベストパートナーを目指し、最適な「人と技術」のサービスを提供し続けます
- 4) 株主価値 持続的な価値向上に基づく「健全な利益」を創出し、中長期的に株主還元を最大化します
- 5) 社会価値 生涯プロエンジニアという働き方の確立を通じて、日本に「プロフェッショナルな労働市場」を創り出す先駆者であり続けます

### 2.2. 行動準則の策定・実践【原則2-2】

#### 2.2.1. 社員行動憲章、社員行動規範などを定め、経営陣幹部はリーダーシップを発揮し、グループ全社員に幅広く浸透させ、確実に遵守されるよう、永続的な努力を行う。

〈メイテックグループ社員行動憲章〉

1. 私たちは、キャリアアップを図り、市場価値向上に努め、世界に通用するプロフェッショナルになります。
2. 私たちは、顧客満足度の向上に努め、顧客との信頼関係を第一に考えます。
3. 私たちは、社会人としての常識と良識を持ち、地域社会の発展に寄与できるよう行動します

#### 2.2.2. 適宜、行動準則の実践状況をレビューし、各施策や経営陣幹部のリーダーシップ等の企業文化・風土の醸成への実質的な貢献度等の把握に努める。

## 2.3. サステナビリティを巡る課題【原則2-3】

- 2.3.1. 気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、グループ社員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引などの社会問題、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、これらの課題に積極的かつ能動的に取り組む。
- 2.3.2. グループ各社の事業活動を通じて顧客が取り組む技術革新を「人と技術」で高付加価値を提供するパートナーとして協働して推進させていただくと共に、自らも主体的に省エネルギー等に取り組み、サステナビリティを巡る課題に積極的かつ能動的に取り組む。

## 2.4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保【原則2-4、補充原則2-4①】

- 2.4.1. メイテックグループ内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観の存在が必要不可欠と認識し、メイテックグループ全体を通じた女性の活躍促進を含む多様性の確保に努める。
- 2.4.2. グループ各社においては、予てから中核人材は多様な構成であり、引き続き、中途採用者の同質化に注意を払いながら、平等な機会提供と是々非々の登用を継続する。
- 2.4.3. グループ各社の取組を通じて、グループ社員に対し、将来必要なスキル・マトリックスを予測し、特化して技術力向上や柔軟な変化対応力等を自ら磨くよう、中長期視点で機会と場の提供に努める。
- 2.4.4. グループ各社の取組を通じて、グループ社員が自ら社内外で学び挑戦する意欲の高揚につながる取り組みを、多様な意見等を取り入れながら実効性を永続して高められるように努める。

## 2.5. 内部通報【原則2-5】

- 2.5.1. 通報者の秘匿や不利益取り扱いの禁止など、通報者の人事上の保護等を講じたメイテックグループ共通の内部通報制度であるメイテックグループ・ヘルプライン制度の設置及び周知を通じて、メイテックグループ各社並びに役職員についての不正行為等の早期発見、是正に努める。
- 2.5.2. 相談・通報の受付及び調査の業務を担う部署は株式会社メイテックCSR室(以下、CSR室)とし、CSR室は、当社代表取締役社長・グループCEOの指示に基づき、同業務を実施する。なお、CSR室への指示は、当社CSR室担当を通じて実施されるものとする。
- 2.5.3. 通報者が、より不利益を被る危険を懸念することなく、不正行為等に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、当社及び株式会社メイテックの業務執行取締役に関する相談・通報の受付及び調査は当社監査等委員会の委員長である取締役が担うこととするとともに、相談・通報を受付ける窓口をメイテックグループの社外にも設置する。



- 2.5.4. メイテックグループ・ヘルプライン制度の独立性を確保するため、CSR室に通報された内容は、当社 CSR 担当より、当社代表取締役社長・グループCEOおよび当社監査等委員会の委員長である取締役の2人へ、即時かつ同時に報告するとともに、その対応結果(是正措置等の内容も含む)も報告する。
- 2.5.5. メイテックグループ・ヘルプライン制度の整備及び運用状況(不正行為等については是正措置が機能しているかについての調査・検証を含む)等について、取締役会へ原則、半期に1回(年2回)定期で報告し、客観的かつ公正な方法による評価・点検等を行うとともに、必要に応じて改善を行う。

## 2.6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮【原則2-6】

- 2.6.1. グループ各社においては、確定拠出年金制度に移行済みのため、アセットオーナーとしての機能発揮に関する方針や具体的な取り組みは制定しない。
- 2.6.2. ただし、企業年金基金を保有する企業を買収する場合や事業主から法的に分離され退職給付のみに使用する資産の運用を開始する場合、またはこれらに準ずる変更等が生じた場合、アセットオーナーとして期待される機能を発揮するための方針・考え方・取り組み方法(受益者と会社との間の利益相反を適切に管理する方法、運用上の独立性を損なわない方法、などを含む)などを制定し、その内容は秘匿性を考慮した上で適切な開示に努める。

### 3. 適切な情報開示と透明性の確保【基本原則3】

#### 3.1. 情報開示の充実【原則3-1、原則4-3、補充原則3-1①②】

- 3.1.1. 別に「メイテックグループ:ディスクロージャー・ポリシー」を定め、会社法、金融商品取引法その他諸法令、及び金融商品取引所の有価証券上場規程に定める会社情報の適時開示に関する規定に従って、株主・投資家等をはじめとするステークホルダーに対して、公平性・正確性・適時性・継続性を確保して、財務及び業務に関する事項等の情報開示を行う。
- 3.1.2. 適時開示に関する規定に該当しない場合でも、投資判断などで有益と認められる財政状態、経営戦略、課題、リスク、ガバナンスや社会・環境問題に係る情報等(非財務情報も含む)を可能な範囲で積極的に開示する。
- 3.1.3. より多くのステークホルダーからメイテックグループに対する理解が得られるよう、開示資料(英文版も含む)は正確で分かりやすい記載に努める。
- 3.1.4. 会社法その他諸法令に基づき、内部統制システムの整備に関する基本方針の他、リスクやコンプライアンス等に関する方針を決定し、必要に応じて情報開示を行う。

#### 3.2. 外部会計監査人【原則3-2】

- 3.2.1. 外部会計監査人がメイテックグループの株主・投資家等をはじめとするステークホルダーに対して責務を負っている事を認識し、外部会計監査人による適正な監査が確保されるよう、適切な対応を行う。
- 3.2.2. 監査等委員会は、下記の対応を行う。
  - ① 外部会計監査人の評価基準・手順に基づき、每期、外部会計監査人の再任の適否を判断する
  - ② 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確認する
- 3.2.3. 取締役会及び監査等委員会は、必要に応じて連携し下記の対応を行う。
  - ① 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
  - ② 外部会計監査人から代表取締役社長・グループCEOやメイテックグループの経理財務を担当する役員その他、経営陣幹部へのアクセス(面談等)の確保
  - ③ 外部会計監査人と監査等委員である取締役、内部監査部門や社外取締役との十分な相互連携の確保(監査等委員会等への出席を含む)
  - ④ 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対応体制の確立

## 4. 取締役会等の責務【基本原則4】

### 4.1. 役割・責務【原則4-1・2・3・4、補充原則4-1①、原則3-1(i)～(v)】

#### 4.1.1. 取締役会

- ① 取締役会は原則として月1回開催し、メイテックグループの経営戦略・経営計画等、コーポレートガバナンスに関する基本方針、取締役候補の指名、経営陣幹部の選解任、経営陣幹部・取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬決定、その他重要な業務執行の決定、取締役の職務執行の監督を行う。
- ② 取締役会は、定期的の下記事項を協議する。  
原則、年1回(4月)
  - ・ 取締役会の実効性に関する分析・評価
  - ・ コーポレートガバナンスに関する基本事項
  - ・ 社会的責任に関する基本事項原則、年2回(4月と10月)
  - ・ メイテックグループ・ヘルプライン制度の運営・管理等に関する事項
- ③ 社外取締役の客観的、中立的な視点を通じて、適正な経営の意思決定及び監督の強化を図る。
- ④ 経営方針に基づき、迅速・果敢かつ適正な意思決定を図るために必要な範囲において、法令で委任が禁止されている事項を除き、取締役会の決議により、業務執行取締役に必要な業務執行に係る権限を委任する。

#### 4.1.2. 監査等委員会

- ① 監査等委員会は原則として月1回開催し、監査等委員会監査計画の決定、同監査計画に基づき実施された監査状況の報告、取締役の職務執行の監査等を行う。
- ② 監査等委員会は、内部統制システムが取締役会により適切に構築・運営されているかの監査について、自ら監査を行うほか、内部監査部門を活用した組織的監査を行う。監査等委員会は、内部監査部門による毎事業年度の監査計画立案にあたり、事前にその内容の報告を受け、必要な意見等を述べるほか、内部監査部門より監査実施結果についても報告を受ける。なお、内部監査部門は、代表取締役社長・グループ CEO の指揮命令・管理監督の下、監査業務を実施するものとするが、監査等委員会は、必要に応じて、内部監査部門に対して直接指揮命令し、監査等を実施することができる。この場合において、代表取締役社長・グループ CEO と監査等委員会による指揮命令内容に対立・矛盾が生じた場合は、監査等委員会の指示が優先されるものとする。
- ③ 監査等委員である取締役は、「取締役」としての「取締役会における議決権の行使」、および、「監査等委員会」としての「監査等委員である取締役を除く取締役の人事・報酬に関する意見陳述権の行使」を通じて、取締役の職務執行について監督を行う。

## 4.2. 取締役会の構成【原則4-11・8・12、補充原則4-11①】

### 4.2.1. 規模

- ① 定款で取締役の定員は 12 名以内、うち監査等委員である取締役は4名以内と定めているが、活発な審議による的確で迅速・果断な意思決定が行われる事を重視し、現時点の事業の種別・規模などを勘案、取締役は10名程度とする。
- ② 定款で監査等委員である取締役の定員は 4 名以内と定めているが、法に従い、過半数を独立社外取締役とする。また、法令に定める監査等委員である取締役の員数を欠く事になる場合に備え、必要に応じて、下記4. 3.等に依拠した補欠の監査等委員である取締役1名を選任する。

### 4.2.2. バランスと多様性

- ① 的確で迅速・果断な意思決定と適切な経営監督の実現を図るためのスキル等を特定したうえで、知識・経験・能力のバランスを確保すると共に、専門性・国際性・性別・年齢・職歴などの多様性を持つ構成に努める。
- ② 独立社外取締役の員数を過半数とする。
- ③ 社内取締役は2名以上とする。
- ④ ジェンダーは、男女の比率を、それぞれ 10%以上とする。
- ⑤ 監査等委員でない取締役の員数 $\geq$ 監査等委員である取締役の員数、とする。

## 4.3. 取締役候補の指名、経営陣幹部の選解任方針【原則3-1(iv)(v)、4-9・5・7・11】

- 4.3.1. 別に定め開示する「メイテックグループ:取締役候補の指名に関する基準」に則して、取締役候補の指名を行う。
- 4.3.2. 2016 年 6 月の定時株主総会から、取締役の選任議案で個々の選任・指名の理由を開示する。
- 4.3.3. 代表取締役社長・グループCEO及び業務執行取締役の解職、取締役の解任は、時機を逸する事が無いよう最大限の注意を払い、客観性・透明性も考慮して、正当な理由の存否を明らかにした上で行う。
- 4.3.4. 取締役の解任議案を株主総会へ上程する際は、個々の解任の理由を開示する。

## 4.4. 取締役候補の指名、経営陣幹部の選解任手続き【原則3-1(iv)(v)】

- 4.4.1. 取締役候補の指名、代表取締役社長・グループCEO及び業務執行取締役の選定・解職、社内取締役の解任は、独立性・客観性と説明責任を強化すべく、独立社外取締役の関与・助言を得るための任意の仕組みを活用して、公正かつ透明性の高い手続きを行う。
- 4.4.2. 監査等委員会は、「監査等委員である取締役選任議案への同意基準」に則り、同意の可否を判断する。

#### 4.5. 取締役の任期【原則4-3】

- 4.5.1. 取締役(監査等委員である取締役を除く)の任期は、選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとし、再任を妨げない。
- 4.5.2. 監査等委員である取締役の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までとし、再任を妨げない。ただし、補欠の監査等委員である取締役が監査等委員である取締役に就任した場合の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4.5.3. 独立社外取締役を含む非業務執行取締役(監査等委員である取締役を含む)については、再任を含めた任期は、原則8年までとする。

#### 4.6. 取締役の兼任制限【補充原則4-11②】

- 4.6.1. 取締役(監査等委員である取締役を除く)

業務執行取締役	独立社外取締役を含む 非業務執行取締役
・ 上場・非上場を問わず、グループ外他社の役職員兼務は、原則、禁ずる	・ 原則、当社を含め3社を超えて上場会社の取締役又は監査役を兼任してはならない

- 4.6.2. 監査等委員である取締役

常勤の監査等委員会委員長	左記以外
・ 上場・非上場を問わず、グループ外他社の役職員兼務は禁ずる	・ 原則、当社を含め3社を超えて上場会社の取締役又は監査役を兼任してはならない

- 4.6.3. 取締役が他の上場会社の役員を兼任している場合は、適切な方法により、その兼任状況を毎年開示する。

#### 4.7. 任意の仕組みの活用【原則4-10・6・7・8、補充原則4-1③・4-2①・4-3②③、10①】

##### 役員人事諮問委員会

(1)取締役会の監督機能を強化し、「取締役の評価・候補指名・報酬」に係る説明責任を強化するために、役員人事諮問委員会を設置する。

(2)年1回以上開催し、本委員会の役割は下記の2点とする。

##### ① 下記のプロセスの適正性の評価

- ・ 代表取締役社長・グループCEOの選定・解職(後継者計画の監督を含む)
- ・ 社内業務執行取締役(委嘱担当)の選定・解職
- ・ 取締役候補の指名
- ・ 社内取締役の解任
- ・ 社内業務執行取締役のパフォーマンス評価
- ・ 社内業務執行取締役の報酬

##### ② 下記の取締役会宛の勧告・報告

- ・ 「選任、解任、選定、解職」案の勧告
- ・ 評価結果の報告
- ・ 必要に応じて、手続きの改善策の勧告

(3)独立性・客観性を高めるために社外取締役を委員長とし、代表取締役社長と社外取締役で構成する。

#### 4.8. 取締役会の実効性評価【原則4-11、補充原則4-11③】

4.8.1. 取締役会において、年1回以上、各取締役の自己評価なども参考にして、取締役会全体の実効性について分析・評価を行う。

4.8.2. 取締役会の実効性に係る評価結果の概要は2016年6月を初回に、以後開示を継続する。

#### 4.9. 情報入手と支援体制【原則4-13・8・12】

4.9.1. 取締役会や各部門等との連携を確保する場において、自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされ審議が活性化されるよう、適時適切な情報共有や能動的な情報入手を実現する支援体制を人員・システム等を含め整備する。

4.9.2. 取締役会等で合理的な判断を行うために必要な外部専門家の意見・助言等は、会社の費用で適切に取得する。

4.9.3. 適切なリスクテイクを支える環境整備の一環として、合理的な補償範囲の会社役員賠償責任保険(D&O保険)に加入する。当該保険料は、会社に合理性が認められ、かつ、税務上の取り扱いが妥当な範囲で、会社が費用を負担する。

4.9.4. 社外取締役の職務執行の補助は、取締役会事務局が行う。

4.9.5. 監査等委員である取締役の監査業務の補助は、内部統制システムの整備に係る基本方針に則して、業務執行から独立した監査等委員会室が行う。

#### 4.10. 役員報酬【原則3-1(iii)、原則4-2、補充原則4-2①】

事業報告・有価証券報告書等で開示済の「取締役の報酬額等の算定方法・決定に関する方針」は以下の通り。

##### 取締役の報酬額等の算定方法・決定に関する方針

#### 1. 決定方法

取締役の報酬は、その合計額を2023年6月開催の第50回定時株主総会で可決された報酬総額の範囲とし、取締役会決議で改廃される本方針に従って個別報酬額を決定する。

〈株主総会決議概要:取締役の報酬額〉

年額で表示	固定報酬	業績連動報酬	報酬総額
取締役(監査等委員である取締役を除く)	135百万円以内	当期純利益(※)の2.5%以内の額、かつ250百万円以内	385百万円以内
うち社外取締役分	54百万円以内	(支給対象外)	54百万円以内
監査等委員である取締役	60百万円以内	(支給対象外)	60百万円以内
合計	195百万円以内	250百万円以内	445百万円以内

※ 連結損益計算書の親会社株主に帰属する当期純利益

#### 2. 役員報酬に関する考え

- ・ 報酬の算定方法や決定プロセスを明確化して開示する姿勢を従前と同様に継続する事により、経営の透明性を高めてコーポレートガバナンスを強化し、さらなる企業価値の向上を図る。
- ・ 業務執行取締役の役員報酬の業績連動率を高め、株主との中長期的な利害の共有を強化する。
- ・ 社外取締役および監査等委員である取締役は、独立性を保つため、業績連動報酬の支給対象外とする。
- ・ 2002年3月期に廃止した役員退職慰労金制度は採択しない。

### 3. 具体的な役員報酬額

役員報酬総額＝(1)固定報酬＋(2)業績連動報酬<(3)20%相当額の取り扱い>

#### (1) 個別の固定報酬

取締役(監査等委員である者を除く)		
代表取締役社長 グループCEO、CEO兼COO	年額 28,800 千円	(月額 2,400 千円)
取締役副社長	年額 24,000 千円	(月額 2,000 千円)
社内業務執行取締役(社長・副社長を除く)	年額 19,200 千円	(月額 1,600 千円)
社外取締役	年額 10,800 千円	(月額 900 千円)
監査等委員である取締役		
常勤の監査等委員会の委員長	年額 24,000 千円	(月額 2,000 千円)
監査等委員(委員長を除く)	年額 10,800 千円	(月額 900 千円)

#### (2) 業績連動報酬

- ・ 総額は業績連動報酬を損金経理する前の「親会社株主に帰属する当期純利益」の2.5%以内の額とする。ただし、年額 250 百万円を上限とする。
- ・ 支給対象は社外取締役及び監査等委員である取締役を除く取締役に限定する。
- ・ 各取締役の個別配分は役員人事諮問委員会の協議を経て取締役会での決定を原則とするが、「配分方法」のみの決定に止め、「具体的な配分金額」の決定は代表取締役社長・グループCEOへ一任する決定も許容する。
- ・ 業績連動報酬は、対象となる事業年度が終了した後、3ヶ月以内に支払う。

#### (3) 業績連動報酬(税金控除後)の20%相当額の取り扱い

- ・ 取締役個々における税金控除後の業績連動報酬の20%相当額を、取締役個々の賛同のもと、当社役員持株会へ拠出(同報酬相当額を12分割し、毎年7月からの12カ月間、毎月同額)し、自社株式の取得に充当する。
- ・ 取得した自社株式は、当社役員持株会規則の他、社内規定に従い、原則、在任期間及び退任後1年を経過するまでは譲渡を禁じる。  
 なお、当該報酬の支給対象者が退任する場合、当社役員持株会規則に鑑み、本取り扱いの対象外とする。

#### (4) 固定報酬と業績連動報酬の割合

- ・ 各取締役の業績連動報酬の配分は、前記2記載の「役員報酬に関する考え」に則し、前記3.(2)の手続きを経てパフォーマンス評価を踏まえて決定されるため、各取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く)の役員報酬における固定報酬と業績連動報酬の割合は、当該決定に基づき変動するものとする。

### 4. 付則

- ・ 監査等委員である取締役の報酬は、法の定めに従い監査等委員である取締役の協議による決定を要する。



- ・ 子会社役員を兼務する取締役の当該子会社からの報酬は、原則無報酬とする。
- ・ 諸手当として通勤並びに単身赴任や転勤に関する手当を、出張旅費として日当を別途支給する。

#### 4.11. 取締役のトレーニング方針【原則4-14、補充原則4-14②】

- 4.11.1. 取締役が役割・責務を適切に果たし続けるための必要な知識の習得や適切な更新等については自己研鑽を基本としつつ、必要と認められるトレーニングを認知した場合は会社の費用で適時適切な機会と場を設定する。
- 4.11.2. 新任の社内取締役(監査等委員である社内取締役も含む。なお、必要に応じて社外取締役も対象とする事を妨げない)に対しては、役割・責務(法的責任を含む)を十分に理解する必要性に鑑み、会社の費用で、適合する外部研修等のトレーニングの機会と場を提供する。
- 4.11.3. 新任の社外取締役(監査等委員である社外取締役も含む)に対しては、原則として代表取締役社長・グループCEOから、メイテックグループの事業・財務・組織の他、対処すべき課題等に関する必要な情報を共有する機会と場を設定する。

### 5. 株主・投資家等との対話【基本原則5】

#### 5.1. 株主・投資家等との建設的な対話に関する方針【原則5-1】

- 5.1.1. メイテックグループの「目指すべき姿」で『持続的な価値向上に基づく「健全な利益」を創出し、中長期的に株主還元を最大化します』と明記した『株主価値』の向上を目指し、「投資家と企業の対話ガイドライン」を踏まえて株主・投資家等からメイテックグループに対する理解を得るための不断の努力を行い、株主総会やIR活動等を通じて株主・投資家等と建設的な対話を行う。
- 5.1.2. 対話に際しては、株主・投資家等から適切な評価を得るためにも、代表取締役社長・グループCEOをはじめとする経営陣幹部が主体となって適時適切にお応えする。
- 5.1.3. これら建設的な対話を促進するための体制整備や取り組みについて、別に「メイテックグループ:株主・投資家等との対話に関する方針」を定めて開示する。
- 5.1.4. 原則年2回(6ヶ月毎)の実質株主判明調査により株主構成の変化等の把握に努め、その結果を取締役会へ報告すると共に、効果的な株主・投資家等との対話に関する方法等の検討に活かす。

#### 5.2. 経営戦略・経営計画の策定・公表【原則5-2】

- 5.2.1. 経営計画や経営戦略の開示と説明は、自社の資本コストを的確に把握した上で、本基本方針1.3.記載の「資金残高にも配慮しつつ、自己資本の“質と量”の充実を重視する資本政策に関する方針の他、収益計画と共に重要指標の目標も提示する。また、競争優位に関する秘匿性を考慮しつつ施策の提示に努める。
- 5.2.2. メイテックグループに対する理解を促進するため、開示資料への分かりやすい記載と明確な説明に努める。

以上