

エフアンドエムグループ

コーポレートガバナンス・ガイドライン

I. 総則

1. 制定の目的

本ガイドラインは、当社及びその子会社（以下、「当社グループ」という。）が持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、当社におけるコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、枠組み及び運営方針を明らかにするものである。

2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方 [2-1、3-1(i)、3-1(ii)、4-1]

当社グループは、以下の企業理念及び経営理念に基づいて、個人事業主と中堅中小企業に価値あるサービスを低コストで提供し、社会を活性化させることを目指す。

そのためには、経営判断の迅速化、業務執行の明確化、不正防止の仕組みの構築が重要な経営課題であるとの認識に立ち、継続的に本ガイドラインの内容を精査し、実効性を高めていくことでコーポレートガバナンスの充実及び強化に努めることを基本方針とする。

【企業理念】

「サービスの水道哲学」の実現をめざす。

【経営理念】

関わる全ての人と企業を、物心両面で豊かになれるように援助をする。

3. 見直しと改廃

本ガイドラインは、実効的なコーポレートガバナンスの実現のため、経済・社会情勢の変化に対応すべく、適宜、取締役会において見直しを検討し、必要に応じて取締役会の決議により改廃する。

Ⅱ．株主の権利・平等性の確保

1．株主の権利の確保 [1-1]

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、適切な対応を行う。

2．株主総会 [1-1①、1-2②、1-2③、1-2⑤]

- (1) 当社は、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することができるよう、定時株主総会の招集通知を法定期限よりも1週間程度早めて発送するよう努めるとともに、発送に先立って金融商品取引所に当該招集通知を開示する。
- (2) 当社は、株主との建設的な対話の充実のため、株主総会開催日を3月期決算会社の第1集中日を避けて設定するように努める。
- (3) 取締役会は、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場合においては、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行うとともに、次期以降の当該議案の賛成率向上に向けて適切な対応の検討を行う。
- (4) 実質株主が予め株主名簿上の株主を通じて株主総会への出席を求めた場合は、信託銀行と協議の上、可能な範囲での対応を検討する。

3．資本政策の基本的な方針 [1-3]

- (1) 当社グループは、株主価値の持続的な向上を目指し、将来の事業展開と経営体質の強化のために必要となる十分な株主資本の水準を保持することを基本とする。
- (2) 必要となる資本の水準については、以下を考慮しつつ適宜、見直しを行う。
 - ・事業活動に伴うリスクと比較して十分であること
 - ・監督規制上求められる水準を充足していること

4．政策保有株式 [1-4、1-4②]

- (1) 政策保有目的での株式取得の検討に際しては、当社の財務の健全性に悪影響を与えるものではないか、保有比率、取得額が合理的な範囲を超えていないか等を踏まえ、当社の取締役会で事前に審議を行う。

- (2) 取締役会は、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について毎期検討し、時価が簿価から 30%以上下落した銘柄については縮減を検討することを方針とする。

5. 関連当事者間取引 [1-7、4-3]

当社グループの役員が、利益相反取引及び競業取引を行う場合には、処理の内容を事前に取り締役に報告し、その承認を得なければならない。

当該関連当事者間の取引に関しては、適正性や妥当性などについて、監査等委員である取締役や会計監査人が監査を行う。

Ⅲ. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

1. 経営理念の策定 [2-1]

- (1) 当社グループでは、低価格で良質なものを大量供給する「水道哲学」をサービスの世界においても実践することを「サービスの水道哲学」として企業理念に掲げ、全ての事業コンセプトとする。
- (2) 「関わる全ての人と企業を、物心両面で豊かになれるように援助をする」という経営理念のもと、このための活動をすべての事業プロセスで行うことで企業理念の実現を目指す。

2. 行動準則の策定・実践 [2-2、2-2①]

- (1) 取締役会は、株主、従業員及び顧客などステークホルダーへの適切な責任を果たすことができるよう、「F & Mルールブック」を制定する。また、全従業員が当該ルールブックを閲覧できるよう、社内イントラネット上に掲載するとともに、eラーニングによる定期的なコンプライアンステストも行い、理解及び意識の向上に努める。
- (2) 取締役会は、年に一度、上記ルールブックの核となる部分について、経営状況や社会情勢などと照らし合わせ、その内容が適切であるか、また、その内容が社内に浸透しているかを十分に審議し、必要であれば改訂を行うことで実践性の向上に努める。

3. サステナビリティへの貢献 [2-3、2-3(i)、4-2②]

当社グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会等さまざまなステークホルダーとの適切な協働が必要不可欠であることを認識し、社会・環境問題を始めとするサステナビリティを巡る課題について、積極的な対応を行う。

4. 多様性の確保 [2-4]

当社グループは、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が、当社グループの持続的な発展を実現する上での強みとなる、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に努める。

5. 内部通報体制の整備 [2-5①]

- (1) 当社グループは、内部通報制度である「通報窓口」を設けるとともに、必要に応じて関係者に対して注意喚起や勧告、助言を行う。取締役会は、年間の通報件数の報告を受け、運用状況の監督と体制の整備に努める。
- (2) 内部通報したことを理由として、通報者に対して報復行為や解雇、懲戒処分その他の不利益な扱いを行ってはならない旨を定め、社員に浸透させることで実効性の確保に努める。

IV. 適切な情報開示と透明性の確保

1. 経営陣幹部・取締役の報酬決定の方針と手続 [3-1(iii)]

取締役の報酬等については、株主総会で決議された報酬等の総額の範囲内で、会社の業績や経営内容、経済情勢等を考慮のうえ、中期業績や過去の支給実績等を総合的に勘案し、取締役会の一任を受けた代表取締役社長が決定する。

2. 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名の方針と手続 [3-1(iv)、3-1(v)]

- (1) 取締役会は、経営陣幹部の選任、取締役（監査等委員である取締役を除く）候補の指名にあたり、高い人望、品格、倫理観を有していること、さらに経営に関する確かつ迅速な経営判断能力、リスク判断能力を持ち、業務執行の管理・監督が適切に行えることを基準として、全体的なバランスを考慮のうえ人選を行い、十分な協議のうえ決定を行う。
- (2) 監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会の職務を適切に遂行するために十分な知見を有しているか等を総合的に判断し、また、監査等委員である取締役として適切な経験・能力及び必要な法務、内部統制、財務及び会計に関する知識を有している者を選任する。
- (3) 取締役及び経営陣幹部が職務上の義務に違反し、又は職務を怠り、若しくは当社の取締役及び経営陣幹部としてふさわしくない非行があるなど、当社の業務に支障をきたすと判断した場合には、解任・解職について取締役会に付議されることとする。
- (4) 取締役個々の選任に関する判断材料となる略歴、重要な兼職の状況等については、株主総会招集通知に記載する。

3. 外部監査人の選定及び評価 [3-2①]

- (1) 監査等委員会は、下記の評価項目に則り、内部監査室や経理部門等の業務執行部門と連携のうえ、会計監査人の評価を行う。
 - i) 会計監査人における品質管理
 - ii) 監査チームの構成
 - iii) 監査報酬等の水準IV) 経営者・監査等委員である取締役とのコミュニケーション
- (2) 監査等委員会は、会計監査人の指名にあたっては、複数の会計監査人に提案を求め、当該評価基準に則り選定する。

- (3) 会計監査人の再任にあたっては、当該監査人の監査の方法及び監査結果の相当性などを勘案するとともに、会計監査人との面談、意見交換等を通じて適否の判断を行う。
- (4) 監査等委員会は、会計監査人に対して公認会計士法に基づく利害関係などの独立性及び専門性に関するヒアリングを適宜行う。

4. 会計監査体制の整備 [3-2②]

- (1) 当社は、監査スケジュールの事前打ち合わせや迅速な情報提供を行うなど、会計監査人が十分な監査時間を確保できるように努める。
- (2) 当社は、会計監査人が適宜CEO、監査等委員である取締役との面談等により情報収集や意見交換を行うこと、また、必要がある場合にはその他の経営幹部陣へのヒアリングを行うことに積極的に協力する。
- (3) 会計監査人と監査等委員会及び内部監査部門は、必要に応じて随時協議を行い、監査に関する意見、情報の交換を行うなど、監査を充実・向上させるための連携や協調を積極的に図る。
- (4) 会計監査人は、不正を発見した場合は取締役会及び監査等委員会に報告する。また、報告内容に基づき取締役会、監査等委員会及び内部監査本部等は情報共有等により相互に連携を図り、当該事項について適切な対応を図ることとする。

V. ガバナンスの体制

1. 取締役会の役割・責務 [4-1①、4-1③、4-3④、4-5]

- (1) 取締役会は、経営全般に関する意思決定・監督機関としての役割を担うものとする。
また、定款及び法令に定めるもののほか「取締役会規則」において定めた事項について決議を行い、それ以外の重要な業務執行の決定についても、取締役会に委任するものとする。
- (2) 取締役は、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る。
- (3) 取締役会は、グループ全体を含めた全社的なリスク管理体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ適切なコンプライアンスの確保に努めるとともに、その運用状況を監督する。
- (4) 取締役会は、後継者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るか評価、チェックを行う。また、後継者の適性を見極めるため、実績や成果のほか、当社の持続的な発展に必要な知見、決断力及び業務遂行能力など、候補者に求められる資質についても十分な審議を行う。

2. 監査等委員会の役割・責務 [4-4①、4-13①、4-13②、4-13③]

- (1) 監査等委員会及び監査等委員である取締役は、取締役の職務執行が法令・定款に違反または著しく不当な事実がないかを調査するため、取締役会をはじめ重要な会議への出席や往査を行う。必要に応じて重要な決裁書類の閲覧、各事業所ならびに子会社に対する調査を行う等、各部門との意思疎通を図る。
- (2) 監査等委員会は、適切に職務執行を行うため、内部監査室等を適宜指揮するほか、会計監査人との緊密な連携により実効性のある監査を実施する。また、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る。
- (3) 監査等委員会は、必要に応じて取締役及び管理本部所属の従業員に監査業務に必要な事項を命令することができるものとし、その命令に関しては他の取締役、管理本部長等の指揮命令を受けないものとする。

3. 独立社外取締役の役割・責務 [4-7、4-8①、4-8②]

- (1) 独立社外取締役は、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助言を行う。
- (2) 独立社外取締役は、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を通じ、経営の監督を行う。また、会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督し、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に努める。
- (3) 独立社外取締役は、独立した立場から職務の執行を適切に行うため、必要に応じて取締役や従業員などの業務執行者と情報収集や意見交換を行う。
- (4) 社外取締役は、監査・監督が有効に機能する体制を整備するため、互いに連携し情報交換や認識共有の機会を設けるほか、必要に応じて会議を招集することができる。また、会議の招集に際しては、関係部門が適宜必要なサポートを行う。

4. 取締役の報酬 [4-2①]

取締役の報酬については、各人の役位や職責、在任期間等を勘案し、個人の実績を評価したうえで相当と判断される金額とする。また、業績連動型の報酬や自社株を活用した報酬制度など、健全なインセンティブとして機能する報酬制度の設計に努める。

5. 取締役の選解任 [4-3①、4-1②、4-3③]

- (1) CEOを含めた経営陣幹部及び取締役候補者は、性別・国籍等の個人の属性に関わらず、品格、倫理観、見識に優れ、会社経営や当社の業務に精通した人物、または、それぞれの専門分野で豊富な経験を有する人物であることを要する。経営陣幹部の選任及び取締役候補者の指名は、原則として代表取締役社長が提案し、監査等委員会の見解も受けて取締役会に付議される。取締役会は、十分な審議の上、株主の負託に応え取締役としての職務を適切に遂行できる人物を選任または指名する。
- (2) 取締役会は、CEOが法令及び定款に違反する行為を行った場合、当社の企業価値及び信頼を著しく毀損させた場合、その他能力・姿勢・実績を総合的に勘案し必要と認められた場合、監査等委員会の見解を受けて、CEOの解任・解職について取締役会に付議される。

6. 独立社外取締役の独立性判断基準 [4-9]

当社は社外取締役の独立性に関する判断基準を別紙1の通りに定め、社外取締役(そ

の候補者を含む) がいずれの項目にも該当しない場合に十分な独立性を有しているものとみなす。また、社外取締役は、本基準に定める独立性を退任まで維持するように努め、本基準に定める独立性を有しないことになった場合には、直ちに当社に告知するものとする。

7. 取締役会の実効性の確保 [4-11①、4-11②、4-11③、4-12①]

- (1) 取締役会は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に必要な取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスを備えた構成とし、専門知識や業務経験等が異なる多様な取締役で構成するとともに、取締役会の機能が最も効果的・効率的に発揮できる適切な員数を維持するよう努める。また、取締役会のスキル構成については別紙2の通りである。
- (2) 取締役は、自身の受託者責任を踏まえ、当社以外の上場会社の役員を兼任する場合は、当社の役員としての職務に必要な時間を確保できる合理的な範囲に限るものとする。なお、重要な兼任の状況については毎年事業報告及び株主総会参考書類等にて開示するものとする。
- (3) 取締役会は、その実効性の評価について、取締役会の職務の執行が本ガイドラインに沿って運用されているかを中心に、毎年期末に自己評価を行い、結果を分析・評価する。また、分析・評価結果の概要は適宜開示する。
- (4) 取締役会は、活発な議論・意見交換が図られるよう、会議運営に関する整備に努めることとし、年間スケジュールや予想される付議・報告事項については可能な限り事前の周知を行う。また、取締役会の議題、審議時間及び開催頻度は、重要な業務執行の決定及び職務執行の監督のために、必要かつ十分な議論が可能になるように設定し、取締役会資料以外にも経営状況の把握に必要な資料を随時提供する。

8. 取締役への支援体制 [4-8②、4-13、4-14①、4-14②]

- (1) 当社は、取締役会の支援体制として、取締役会事務局担当部署を定め、当該担当部署は各取締役への資料等の送付や議事録の作成支援、取締役会資料の適切な保存・管理を行う。
- (2) 当社は、社外取締役が取締役会や経営幹部陣との円滑な連携体制を整備できるよう、管理本部所属従業員が補助役として取締役会や経営幹部陣との連絡・調整を行い、体制整備に努める。

- (3) 当社では、新任の取締役が就任の際には、経営陣幹部より、会社の事業・財務・組織に関する説明や事業所の視察に加え、業界動向の情報提供などを行う。また、当該取締役から機会の提供等を求められる場合には、適宜、必要に応じて、対応する。
- (4) 当社は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として取締役の全員が期待する役割と責務を果たすために十分な知識を体得するとともに、鋭意研鑽に努めるため、十分な情報提供を行う。また、個々の取締役からセミナー出席や情報交換などに要する費用の支援等を求められる場合には、各取締役の能力・知識等の状況に即した必要性に応じて対応を行う。

VI. 株主・投資家との対話

1. 株主との建設的な対話に関する方針 [5-1、5-1①、5-1②(iii)、5-1②(v)]

- (1) 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るべく、ホームページ上での情報提供など、個別面談以外の手段も活用することで株主との建設的な対話に積極的に取り組み、そこで得た株主の関心・懸念を経営に活かすことで、さらなる価値創造を図る。また、その基盤となる信頼される情報開示のための社内体制の整備・拡充及び、対話内容の経営幹部陣・取締役会への効率的なフィードバックのための仕組み作りに努める。
- (2) 当社は、決算情報の漏えいを防ぎ公平性を確保するため、決算月の20日から決算発表日までの一定期間を沈黙期間とし、この期間は決算に関する問合せへの回答やコメントを控えることとする。ただし、沈黙期間中に当社が公表した業績予想を大きく修正する見込みが発生した場合には、金融商品取引所規則等に従い公表する。

2. 対話の体制 [5-1②(i)、5-1②(ii)、5-1②(iv)]

- (1) 当社における株主との対話については、代表取締役社長をトップとし、人事経営企画部のIR担当者が、株主との建設的な対話を実現するための取組みを統括する。
- (2) 株主との対話にあたっては、IR担当者は経理・財務部門や総務部、社内の各事業部と連携し、正確・公平な情報開示に努める。
- (3) 株主との建設的な対話を通じて得られた意見や懸念などについては、IR担当者から取締役会ならびに経営幹部陣に対して適切にフィードバックし、持続的な企業価値向上への取り組みに活用する。

(別紙1)

社外取締役の独立性判断基準

以下の要件のいずれにも該当しない場合には独立性を有するものと判断する。

1. 現在または過去における当社グループの業務執行者(※1)
 2. 当社の主要な株主(※2)またはその業務執行者
 3. 当社グループが主要な株主となっている者またはその業務執行者
 4. 当社グループと主要な取引先の関係(※3)にある者またはその業務執行者
 5. 当社グループの主要な借入先(※4)またはその業務執行者
 6. 当社グループから一定額を超える寄付(※5)を受けている者
 7. 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者
 8. 当社グループから役員報酬以外に一定額を超える金銭その他の財産(※6)を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家等
 9. 当社グループと社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者
 10. 過去3年間に於いて、上記2から9までのいずれかに該当していた者
 11. 上記1から10までのいずれかに該当する者の配偶者または二親等内の親族若しくは同居の親族
 12. 上記各項のほか、当社と利益相反が生じうるなど、独立性を有する社外取締役としての職務を果たすことができない特段の事由を有している者
-
- ※1 業務執行者とは、法人等の業務執行取締役、執行役、執行役員、その他これらに類する役職者及び使用人等の業務を執行する者をいう。
- ※2 主要な株主とは、総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している者をいう。
- ※3 主要な取引先の関係とは、直近事業年度における当社グループとの取引額が双方いずれかにおいて連結売上高2%を超える場合をいう。
- ※4 主要な借入先とは、直近事業年度末における当社グループの当該借入先からの借入額が当社グループの連結総資産の2%を超える場合をいう。
- ※5 一定額を超える寄付とは、過去3事業年度の平均で、個人の場合は年間1,000万円、法人、組合等の団体である場合には、当該団体の連結売上高または総収入の2%を超える場合をいう。
- ※6 一定額を超える金銭その他の財産とは、直近事業年度において、個人の場合は1,000万円、法人、組合等の団体である場合には、当該団体の連結売上高または総収入の2%を超える場合をいう。

(別紙2)

取締役のスキル・マトリックス

当社グループの持続的な発展のために、各取締役に対して特に期待するスキル・専門的な分野は以下の通りである。

氏 名	役 職	企業経営・ 経営戦略	営業	会計・財務	法務・ リスク管理	IT・DX	人事・ 人材開発	内部統制・ ガバナンス
森 中 一 郎	代表取締役社長	●	●	●			●	
小 林 裕 明	専務取締役		●				●	
奥 村 美 樹 江	常務取締役				●			●
田 辺 利 夫	取締役			●	●			
原 田 博 実	取締役	●				●		
小 橋 英 治	取締役	●					●	
本 橋 信 次	取締役 常勤監査等委員	●				●		
大 野 長 八	社外取締役 監査等委員	●						●
宗 吉 勝 正	社外取締役 監査等委員			●				●
山 本 浩 二	社外取締役 監査等委員			●				●