



平成 30 年 12 月 20 日

各 位

会社名 株式会社 エスライン
代表者名 代表取締役社長 山口 嘉彦
(コード番号：9078 東証・名証第一部)
問合せ先 取締役副社長 村瀬 博三
(Tel 058-245-3131)

「コーポレートガバナンスガイドライン」改定のお知らせ

当社は、平成30年12月20日開催の取締役会において、平成27年12月22日に公表した「コーポレートガバナンスガイドライン」を改定いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 改定の理由

当社は、コーポレートガバナンス・コードの改定の趣旨・内容を踏まえ、株主様をはじめとする全てのステークホルダーの皆様からの信頼を得て、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るための最良のコーポレートガバナンスを実現することを目的として、「コーポレートガバナンスガイドライン」(以下、「本ガイドライン」といいます。)を改定いたしました。

2. 構成

本ガイドラインは、以下の項目で構成しております。

序文

第1章 総則

第2章 株主との関係

第3章 株主以外のステークホルダーとの関係

第4章 コーポレートガバナンス体制

第5章 株主との対話

改定箇所(改定箇所は下線で示しております。)につきましては、添付の「コーポレートガバナンスガイドライン」をご参照ください。

以 上

当社の「コーポレートガバナンス」については、ウェブサイトにてご確認いただけます。

<http://sline.co.jp/ir/index.html>

(序文)

当社は、「和」・「法の精神」・「社会貢献」・「環境と顧客優先」・「全員参加」を経営の基本理念として、エスラインブランドの確立に向けた、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を具現化するため、コーポレートガバナンスの重要性を強く認識しております。

「コーポレートガバナンス・コード」につきましては、その内容・趣旨に賛同し、安心・安全で、株主様を始めとした全てのステークホルダーの皆様から、信頼される物流企業を目指すうえにおいても、株主共同の利益の確保と権利の尊重、経営の透明性・公平性を確保することにより、株主の皆様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を実現することを目的として、ここに当社の「コーポレートガバナンスガイドライン」を定めるものであります。

当社は、上記の方針のもと、当社が具体的に取り組むべき内容を明確にし、本ガイドラインを最良のコーポレートガバナンスの実現に向けたコミットメントの証としてここに公表いたします。

なお、今後、本ガイドラインを改定した場合には、適時適切にその内容をお知らせしてまいります。

コーポレートガバナンスガイドライン

2015年12月22日制定

2018年12月20日改定

第1章 総則

第1条 (目的)

本ガイドラインは、当社およびエスライングループ（以下、「当社グループ」という。）において、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえたうえで、株主から経営を付託された者としての受託者責任や様々なステークホルダーに対する責務を負っていることを認識しつつ、次の「経営の基本理念」のもと、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みの整備と健全な企業家精神発揮の促進を通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることを目的とする。

<経営の基本理念>

「和」・・・・・・・・・・・・・・・・社是「和」のもと、労使一体の全員経営により輸送の使命を果たしてみんなの幸せを追求する。

「法の精神」・・・・・・・・・・国内の法または関係法令およびその精神を遵守し、オープンでフェアな企業活動を通じて社会から信頼される企業を目指す。

「社会貢献」・・・・・・・・・・地域に密着した企業活動を通じて、経済・社会の発展に貢献する。

「環境と顧客優先」・・・・・・・・環境に配慮した物流企画の提案と輸送品質の向上に努め、お客様に満足していただける物流を提供する。

「全員参加」・・・・・・・・・・全社員が職務に応じて企業の運営を分担する全員経営により、対話と活力に満ちた企業風土をつくる。

【原則 2-1】

第2条（コーポレートガバナンスの基本的な考え方）

- ① 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うことができる環境の整備を行う。また、株主の実質的な平等性を確保する。

【基本原則 1】
- ② 当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出が、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て、これらステークホルダーとの適切な協働に努める。

【基本原則 2】
- ③ 当社グループの財政状態・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。

【基本原則 3】
- ④ 当社は、機関設計として監査等委員会設置会社を採用し、独立した客観的な立場からの取締役に対する実効性の高い監督を実現しつつ、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な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ための役割・責務を適切に果たす。

【基本原則 4】
- ⑤ 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。

【基本原則 5】

第3条（本ガイドラインの位置づけおよび改廃）

- ① 本ガイドラインは、当社グループ内において定款に次ぐ規程であり、その他の規程等の上位規程として位置づけられるものとする。
- ② 本ガイドラインの改定および廃止は、取締役会の決議をもって行う。

第2章 株主との関係

第4条（株主の権利の実質的な確保）

当社は、次に掲げる事項を遵守することにより、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。

1. 株主総会開催翌月の取締役会において、会社提案の議案の賛成率を確認し、20%以上の反対票が投じられたものについてその理由および原因の分析を行うこと。また、その結果について開示すること
2. 広く株主の判断を仰ぐべきと考える事項を除き、経営判断上の機動性・専門性の観点から望ましいと判断されるものについて、第4章各条が十分に果たされる体制のもと、株主総会に対し取締役会への委任を求めること
3. 株主の権利が法令等に基づいて確実に行使されるよう努めること。特に、違法行為の差し止めや代表訴訟提起にかかる権利等、少数株主権として会社法等に規定されている権利の行使については、株式取扱規程等に手続きを明確化し、さらにはその権利行使を事実上妨げるようなことをしないこと

【原則 1-1】

第5条（株主総会における権利行使にかかる環境整備）

当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、次に掲げる事項のほか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。

1. 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として、特に法令上またはコーポレートガバナンス・コード上開示すべきとされている事項の開示を重視し、これを適時実施するとともに、その他の情報についても当社ウェブサイトにおいて速やかかつ充実した情報発信に努めること
2. 株主との建設的な対話の充実とそのための正確な情報提供の観点から、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、招集通知作成作業を速やかに進めることで十分な監査時間を確保することにより株主総会関連の日程の適切な設定を行ったうえで、法定期限よりも早い招集通知の発送を行うこと。また、招集通知の内容については、株主総会の招集に係る取締役会決議後速やかに、その発送前に当社および取引所のウェブサイトに開示すること
3. 機関投資家または海外投資家の比率が相当程度を上回るに至ったときは、議決権電子行使および招集通知の英訳の導入を検討すること
4. いわゆる実質株主からの株主総会出席要請等の要望については、株主名簿上の名義人である信託銀行等またはその常任代理人による厳格な本人確認等の手続きが踏まえているとの条件のもと、原則として応じること

【原則 1-2】

第6条（資本政策の基本的な方針）

当社は、資本政策の基本的な方針の策定にあたっては、それが株主の利益に重要な影響を与え得ることを十分に踏まえて行うこととし、その内容については、中期経営計画の策定・公表に合わせて示すこととする。

【原則 1-3】【原則 3-1】【原則 5-2】

第7条（政策保有株式）

- ① 当社は、政策保有株式の保有の可否について、当該保有先との事業上の円滑かつ良好な取引関係の維持・強化、経営戦略上の重要な事業提携等の保有目的等を総合的に勘案した結果、その保有の意義が認められるものを除き、原則保有しない。
- ② 政策保有株式を保有する場合には、毎年取締役会において、個別銘柄毎に保有目的の適切性やその中長期的な経済合理性や将来の見通し、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の観点からその保有の意義の検証を行う。検証の結果、保有意義がないと判断したものは、売却・処分する。
- ③ 政策保有株式に係る議決権行使については、その議案の内容を十分に精査したうえで適切に行う。特に、以下の議案については、株主価値の毀損の有無を十分協議・検討をしたうえで判断を行う。

（1） 剰余金処分議案（財務の健全性を害するものと認められる場合）

（2） 役員選任議案（以下に掲げる場合）

・業績の低迷が継続し、責任が認められる取締役

・法令違反等の重大な不祥事が発生し、責任が認められる取締役・監査役等

(3) 買収防衛策に関する議案

(4) 組織再編に関する議案

(5) 業績不振の企業が実施する役員退職慰労金の贈呈議案

(6) その他株主価値を毀損する議案

【原則 1-4】

第 8 条（買収防衛策および株主の利益を害する可能性のある資本政策）

- ① 会社の支配に関する基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務および事業の方針の決定が支配されることを防止する取組み（いわゆる「買収防衛策」）を策定する場合は、経済産業省・法務省による買収防衛指針等を遵守し、取締役会の保身を目的とするものとならないよう、その合理性を確保する。
- ② 当社の資本構成や当社を取り巻く社会情勢・経済情勢の変更等も勘案し、買収防衛策の必要性については、継続しないことも含め十分に検討し、株主に十分な説明を行う。
- ③ 支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策についても前二項と同様とする。

【原則 1-5】【原則 1-6】

第 3 章 株主以外のステークホルダーとの関係

第 9 条（社員行動準則）

- ① 当社グループは、当社取締役会において社員行動準則「エスラインの姿勢」を定め、当社グループ社員が従うべき準則として当社グループにおける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についての価値観を共有する。
- ② 当社取締役会は、当社グループにおける前項の社員行動準則の実践状況について定期的にレビューを行い、実質的に当該行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かを確認する。

【原則 2-2】

第 10 条（サステナビリティを巡る課題）

当社グループの「経営の基本理念」のもと、当社取締役会は、陸運業を営む会社として、特にクルマ社会が環境に及ぼす影響ならびに安全・事故防止の観点からサステナビリティを巡る課題に対処すべく、毎年取締役会においてリスク管理の一環として問題点の洗い出しを行い、その適切かつ迅速な対応を行う。

【原則 2-3】

第 11 条（社内の多様性の確保）

- ① 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成長を確保するうえでの強みとなり得るとの認識のもと、特に社

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る。

- ② 前項の取組みの進捗・成果について、毎年取締役会において検証を行う。

【原則 2-4】

第 12 条（内部通報制度）

- ① 当社は、独立社外取締役を構成人員に含む監査等委員会のほか、当社顧問弁護士も窓口とする内部通報制度を整備する。
- ② 前項の制度が、情報提供者である当社グループ社員が通報したことにより不利益を被ることのないよう運営され、当該情報提供者が秘匿されるよう、当社取締役会決議により社内規程で定める。
- ③ 前二項に係る運用状況は、半期に一度取締役会において確認し監督を行う。

【原則 2-5】

第 13 条（企業年金）

当社は、当社の企業年金がアセットオーナーとして期待される機能を発揮することができるよう、担当者として資産運用等に関する専門性を有する人材を配置し、研修等を通じてその専門性の向上に努める。

資産運用に当たっては、副社長を長とし、経営企画・財務・IR・統制業務担当役員を委員とする年金資産運用委員会を設置する。同委員会で資産運用方針を定め、長期的な運用収益を確保する観点から、政策的資産構成割合を策定する。運用機関の運用の状況は、運用機関から定期的に運用報告を受け、同委員会において、スチュワードシップ活動の状況も含めてモニタリングを行う。

【原則 2-6】

第 4 章 コーポレートガバナンス体制

第 14 条（受託者責任）

取締役は、株主に対する受託者責任について、特に情報開示の側面で十分にそれを認識しながら、ステークホルダーとの適切な協働も確保し、会社や株主共同の利益のために行動することを旨とする。

【原則 4-5】

第 15 条（適切な情報開示と透明性の確保）

当社取締役会は、経営の基本方針、利益還元に関する基本方針、中長期的な経営戦略を定め、決算説明資料、株主総会資料および当社ウェブサイト等において適時適切に開示し、当社のコーポレートガバナンスに関する透明性の確保に努める。

【原則 3-1】

第 16 条（会社の戦略的な方向付け）

- ① 当社は、第 1 条に掲げる経営の基本理念および前条に基づき中期経営計画を策定し、1 年毎にその進捗状況を確認のうえ、必要に応じて修正等を行うなど建設的議論を重ねながら最終的に達成することを目指す。目標未達に終わった場合には、その原因および期間中の対応状況について公表・説明するとともに、次期中期経営計画に反映させる。
- ② 監査等委員会設置会社である当社は、その法律上の趣旨に鑑み定款に置かれた「重要な業務執行の決定の取締役への委任」の規定を踏まえ、監督と執行の分離の観点から取締役会の監督機能の強化に資するよう取締役会が取締役に対する委任事項を定める。
その概要は、株主やステークホルダーが常時参照できるようにする。
- ③ 当社取締役会において、最高経営責任者として求められる資質やその育成計画、選任手続について議論する場を年に一度以上設けることとし、その場での議論を通じて最高経営責任者の後継者計画の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者養成の一環と位置付ける。

【原則 4-1】

第 17 条（取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き）

- ① 取締役の報酬は、基本報酬と賞与ならびに業績連動型株式報酬制度（株式給付信託（BBT））により構成し、会社業績との連動性を反映した報酬体系とする。取締役の報酬については、業界もしくは同規模の他社の水準、従業員の給与・賞与水準や過去の支給実績などを総合的に勘案のうえ、指名・報酬諮問委員会における審議を経て、株主総会により決定された範囲内で各取締役の職位に基づき決定する。
- ② 取締役会は、取締役からの健全な企業家精神に基づく提案を承認した場合には、それを迅速果敢に執行する。そうした健全な企業家精神の発揮に資するよう報酬面でのインセンティブ付けを行う。
- ③ 前項のインセンティブ付けとして、取締役（社外取締役を除く。）の賞与については、会社の業績や経営内容、経済情勢等を総合的に考慮したものとし、当社業績および株式価値の連動性を明確にすることで、当社グループの中長期的な業績向上と企業価値向上を図るものとする。この観点から、自社株報酬その他の新たな種類の報酬の導入の可能性についても、適時適切に検討を行う。

【原則 3-1】【原則 4-2】

第 18 条（取締役・監査等委員候補の指名を行うにあたっての方針と手続き）

- ① 当社取締役会および監査等委員会は、当社グループが展開する各事業に対する経験、知識、専門能力、知見を有する社内取締役と、多様な視点、豊富な経験、高い見識と専門性を持った独立性のある多種多様な業界の経営者または経営経験者である社外取締役で構成することを基本とする。監査等委員については、財務・会計・法務に関する適切な知識を有し、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者を 1 名以上選任することとする。
- ② 最高経営責任者である社長・経営陣幹部の選任、監査等委員候補の指名を行うにあたっては、当社グループの企業理念・経営理念に基づき、人格および見識等を十分に考慮のうえ、各々次に掲げる事項を満たすことでその役割・責務を全うでき、当社グループの発展に努めることが

できる人物を幅広く選定する。

1. 社長・経営陣幹部として、企業経営における経験および実績、リーダーシップ、チャレンジする精神、国際的感覚を有すること
 2. 取締役候補として、法令および企業倫理の遵守に徹する見識を有すること
 3. 監査等委員候補として、中立的かつ客観的な視点から監査を行い、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に貢献できること
 4. 社外取締役候補として、自身の属する各分野における豊富な経験・知見に基づき、当社が抱える課題の本質を把握したうえで、専門的かつ客観的な視点から適切に経営陣に対する意思表示や指導・監督を行う能力を有すること
- ③ 代表取締役社長は、前項に掲げた方針に基づき総合的に判断した各候補者候補を、指名・報酬諮問委員会および監査等委員会によるモニタリングを経て、取締役会に推薦し、取締役会で審議のうえ決定する。
- ④ 取締役が他の上場会社の役員を兼任する場合、取締役会は、当該兼任による当該取締役の当社での業務への支障の度合を確認するものとし、在任中に新たに兼任しようとする際には事前に協議するものとする。兼任状況については、法令にしたがい、これを事業報告および株主総会参考書類において開示する。

【原則 3-1】【原則 4-11】

第 19 条（監査等委員会）

- ① 監査等委員会は、独立社外取締役がその構成員の過半数を占めることで、その役割・責務を果たすにあたっての独立性が阻害されない体制をとるものとし、各監査等委員は監査等委員会の一員として能動的・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たる取締役に對して適切に意見を述べる。
- ② 監査等委員会は、監査等委員の中に常勤者を 1 名置くことにより、当社の内部統制システムとの日常的な連携を可能とし、高度な情報収集力を維持するものとする。

【原則 4-4】

第 20 条（取締役会による監督体制）

- ① 当社取締役会は、第 18 条で定める取締役の選任や本条で定める解任に関する手続きを、定期的な会社の業績等の評価を踏まえ、公正に実施する。その実施にあたっては、指名・報酬諮問委員会および監査等委員会においてモニタリングを行うことにより透明性を確保する。
- ② 指名・報酬諮問委員会は、1 年に 1 回以上、社長・経営陣幹部の業績評価を行う。指名・報酬諮問委員会が、予め取締役会にて定めた解任基準に該当すると認めた場合には、解任の適否を審議し、その結果、解任が相当であると判断した場合には、取締役会にその旨答申する。取締役会は、その結果を尊重して、審議し、社長・経営陣幹部の解任が相当であると判断する場合には、その職を解き、以後、取締役候補者として指名しない。
- ③ 社長・経営陣幹部の解任基準は次のとおりとする。
 1. 当社の業績不振が長期にわたり継続し、回復の見込みが認められず、経営責任が認められる場合

2. 法令違反等の重大な不祥事があり、これに関与したことが認められる場合

3. その他18条2項に定める選任方針に定める資質を欠くに至ったと認められる場合

- ④ 当社は、当社取締役会の決議に基づき内部統制システムを整備し、適切に運営を行う。
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するとともに、半期ごとに内部統制システムに関する決議事項の運用状況につき検証を行う。
- ⑤ 取締役は、会社法および当社の取締役会規程に基づいて取締役会の承認を得た場合を除き、当社および当社グループとの関係における利益相反取引および競業取引を行ってはならないものとする。当該競業取引および利益相反取引を行う場合、取引条件およびその決定方法の妥当性については総務部による事前の確認、監査等委員会による審議を経て、取締役会が承認するか否かの判断を行うこととする。
- ⑥ 当社が当社の主要株主等との間で行う取引については、一般の取引とは一切差をつけず、相見積りを取る等公平な条件のもとで行う。
- ⑦ 前二項に従って行われた取引の内容および適切性については、内部監査部門において定期的に監査する。

【原則 1-7】【原則 4-3】

第 21 条（独立社外取締役）

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独立社外取締役は、特に監査等委員である場合には、次の役割・責務を果たすものとする。

1. 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。
2. 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た経営の監督を行うこと
3. 会社と取締役・支配株主等との間の利益相反を監督すること。
4. 取締役・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること。

【原則 4-6】【原則 4-7】

第 22 条（独立性判断基準）

- ① 当社取締役会は、当社独自の「独立社外取締役独立性判断基準」を定め、当該基準に基づいて独立社外取締役を選定する。
- ② 「独立社外取締役独立性判断基準」は、株主やステークホルダーが常時参照できるよう、開示する。

【原則 4-9】

第 23 条（統治機能の更なる充実）

当社は、取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化により統治機能を充実させるべく、指名・報酬諮問委員会における議論および監査等委員会が会社法上の「株主総会における意見陳述権」の行使に関する議論を定期的に行い、その場で得られた独立社外取締役の適切な関与と助言を取締役会における検討に反映させる体制をとる。

第 24 条（外部会計監査人）

- ① 監査等委員会は、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との認識のもと、外部会計監査人を適切に評価するための基準を策定し、当該外部会計監査人の選任、解任、不再任を決定するに際し、その求められる独立性と専門性を有しているか否かにつき確認を行う。
- ② 当社取締役会は、次に掲げる外部会計監査人に関する対応を行うとともに、その実施状況については第 25 条の実効性評価を通じて確認する。
 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社長をはじめとする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会（その出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- ③ 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には、当社は、当該事項につき、必要に応じ、第三者委員会を立ち上げ、監査等委員会での審議を経て、取締役会が改善・是正に向けた対応を行うこととする。

【原則 3-2】

第 25 条（取締役会の実効性評価）

当社は、取締役会全体の実効性について、取締役会において年度単位で各取締役の自己評価とその集計・分析を行うことでその評価を実施する。その結果の概要については、これを開示する。

【原則 4-11】

第 26 条（自由闊達で建設的な議論）

当社取締役会は、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。

【原則 4-12】

第 27 条（取締役会審議の活性化）

当社取締役会は、会議運営に関する次の取扱いを確保し、その実施状況については第 25 条の実効性評価を通じて確認することにより、その審議の活性化を図る。

1. 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
2. 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、取締役に対して要点を把握しやすいように整理・分析された形で十分な情報が提供されること
3. 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
4. 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
5. 審議時間を十分に確保すること

【原則 4-12】

第 28 条 (取締役の情報入手)

- ① 取締役は、その役割・責務を実効的に果たすため、意思決定に際しての情報を能動的に入手し、必要に応じ、会社の費用において外部の専門家の助言を得る等、会社に対して追加の情報提供を求める。
- ② 当社は、取締役会による内部統制システム体制整備についての決議に基づき、人員面を含む取締役（監査等委員会を含む。）の支援体制を整える。
- ③ 監査等委員会は、監査等委員と内部監査部門との連携ならびに社外取締役と社内との連絡・調整のための機能を果たすものとする。
- ④ 各取締役が求める情報の円滑な提供が確保されているか否かについて、内部統制システム体制のもとでの検証のほか、取締役会は第 25 条の実効性評価を通じて確認する。

【原則 4-13】

第 29 条 (取締役のトレーニング)

- ① 取締役は、当社グループ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。
- ② 前項の実現のため、当社は会社費用において、新任者・在任者の区別も考慮しながら、特に最高経営責任者としての資質を取締役（監査等委員であるものを除く。）各人が得られるよう、各種トレーニングの機会を取締役会年間計画の中で定めたいえで実施する。
- ③ 前二項の対応が適切にとられているか否かについて、取締役会は第 25 条の実効性評価を通じて確認する。

【原則 4-14】

第 5 章 株主との対話

第 30 条 (株主との建設的な対話に関する方針)

当社は、株主との建設的な対話を促進するため、次に掲げる事項を踏まえ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指したビジョンを策定し、当社グループの経営方針を株主の理解が得られるよう分かりやすい形で明確に説明することに努める。

1. 株主との対話全般についての統括責任者は、経営企画部門（財務・経理系）の担当取締役が務めるものとし、決算説明会をはじめとした様々な取組みを通じて、建設的な対話の実現に努める。また、代表取締役および担当取締役以外の取締役も積極的にその実現に努める。
2. 対話を補助する部署として経営企画部が、建設的な対話の実現に向け、営業部門やリスク管理部門と連携することにより、各種の経営情報を収集・分析し、適切な形で株主に提供する体制を整備する。また、株主が事業戦略や事業環境に関する理解を深められるよう、決算説明会、会社説明会、当社ウェブサイトによる情報開示等について企画立案、実施する。
3. 個別面談以外にも、機関投資家・アナリスト向け決算説明会、個人投資家向け会社説明会の開催、証券取引所主催の IR イベントへの参加等により、株主・投資家との対話の充実を図る。

4. 株主との対話を通じて把握した意見・懸念は、第1号の統括責任者が取りまとめ、必要に応じて取締役および関係部門へフィードバックするとともに、取締役会に報告し情報の共有・活用を図る。
5. インサイダー情報は適切かつ慎重に管理し、各種研修等によりインサイダー取引防止の周知徹底に努める。株主への公平性確保の観点から、決算発表前の一定期間における業績見通しに関する質疑応答等を行わないものとする。

【原則 5-1】