

# プロネクサス コーポレートガバナンス・ガイドライン

2015年11月13日 制定

2022年 6月27日 改訂

本ガイドラインは、当社におけるコーポレートガバナンスの考え方や枠組みを示すことを通じて、株主価値の最大化と株主等ステークホルダーから評価され、永続的な発展と成長を続けることを目指すとともに、当社が資本市場の発展に貢献する社会的使命の重要性を踏まえ、取締役、監査役および従業員の行動指針とすることで、当社コーポレートガバナンスのさらなる充実を図ることを目的として定めるものです。

## 第1章 コーポレートガバナンスについての基本的な考え方

### 1-1 (基本方針)

当社は、顧客、株主、従業員、地域社会、資本市場関係者等のステークホルダーの立場を踏まえ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、経営を効率化し、経営責任を適切・公正に遂行するため、絶えず実効性の面から経営管理体制の見直しと改善に努めております。

また、タイムリーかつ正確な経営情報の開示に努め、経営活動に対する監視・チェック機能の強化、透明性の向上、コンプライアンスおよびリスク管理の徹底を図ることでコーポレートガバナンスを充実させていくことが、経営上の最重要課題のひとつであると考えております。

### 1-2 (経営理念と行動基準)

当社は、社会的使命と使命実現のために当社が追求すべきことを、経営理念として定めます。

#### 【経営理念】

##### <MISSION>

私たちプロネクサスグループは、情報コミュニケーションとドキュメンテーションを支えるプロフェッショナルとして社会・経済の永続的発展に貢献いたします。

##### <VALUE>

1. PROfessional【専門性】専門性でお客様の実務を支える
2. PROper【適正性】正確かつ適正なサービスを提供する
3. PROmpt【迅速性】お客様のニーズにいち早く応える
4. PROgress【革新性】革新的なサービスを創造する
5. PROsocial【社会性】社会と共生する視点をもつ

##### <VISION>

世界で類のない、専門性に特化したニッチトップ企業グループへ

また、上記経営理念に基づき、従業員一人ひとりがいかに行動すべきかを、以下2つの行動基準に定め、当社の取締役、監査役および従業員に周知徹底させるとともに、取締役会での報告等を通じて、実践状況の確認を行っております。

「PRONEXUS 行動基準」・・・事業会社としてのビジネスにおける行動基準。

「社会・環境行動基準」・・・企業市民としての社会・環境面における行動基準。

### 1-3 (内部統制システム)

当社は、「内部統制システムの基本方針」に基づき、全社的なコンプライアンスを推進するための担当組織、関連規程およびコンプライアンスマニュアルを定め、全従業員への継続的な教育を行っています。また、当社「リスク管理規程」に基づき、経営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクに対し、未然防止、再発防止および迅速な対応に努めます。

また、代表取締役社長直属の内部監査部門を設置し、法令遵守、内部統制の有効性と効率性、財務内容の適正開示、リスクマネジメントの検証等について、各部門、工場、グループ会社などの監査を定期的実施し、チェック・指導するとともに、監査役との情報共有等の連携を図っております。

### 1-4 (中長期的な経営戦略等)

当社は、取締役会にて中期経営計画および年度計画を定め、当社として達成すべき目標を明確化しております。また、その進捗を定期的に取り締り報告することにより、計画達成状況の共有や要因分析等を行っております。

### 1-5 (サステナビリティ)

当社は、経営理念に当社が発揮すべき価値のひとつとして「PROsocial【社会性】社会と共生する視点をもつ」を掲げており、その具体的な行動基準として「社会・環境行動基準」を定めております。

サステナビリティを巡る課題につきましては、「社会・環境行動基準」に基づき下記の5項目を基本方針とし、積極的・能動的に取り組むとともに、全従業員への浸透を図ります。

1. 法令遵守と機密保持 (事業の基盤に係る最重要基準)
2. フェア&オープン (公平な開示、対反社会勢力)
3. 人権と人財の尊重 (人権・人財尊重と安全衛生)
4. 環境配慮と社会貢献 (環境対策と災害援助・社会文化貢献)
5. コーポレートガバナンスの追求 (企業価値を高める最適なコーポレートガバナンスを追求)

また、当社グループの事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献していくことを目的として、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を取締り役会・経営会議の下に設置し、当社グループのサステナビリティ方針の決定、各部門における取り組みの横断的な検討・検証、取締役会への報告をおこなっております。

## 第2章 株主等ステークホルダーとの関係

### 2-1 (株主の権利・平等性の確保)

当社は、株主の権利が確保され、その権利が有効に行使されるよう、以下のとおり対応し、少数株主、外国人株主を含む全ての株主の平等な取扱いに配慮します。

- ①株主が株主総会において有効に議決権を行使するため、適切な対応を行う。
- ②株主の議決権行使における適切な判断に資するよう、適確な情報提供を行う。
- ③株主総会決議事項の一部を取締り役会に委任する内容や株主に重大な影響を及ぼす資本政策等を株主総会に提案するにあたっては、取締役会において、その必要性・合理性について十分な議論を行う。

## 2-2 (株主総会の権利行使における環境整備)

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、株主が総会議案について十分な検討期間を確保できるよう、以下のとおり対応することで、権利行使に係る適切な環境を整備します。

- ①招集通知は原則株主総会開催日の3週間前までに当社ホームページにて開示する。
- ②招集通知の内容は平易な表現かつ図表などを用いて分かりやすいものとなるように努め、議案の内容等主要な部分を英訳し、招集通知発送日までに開示する。
- ③議決権行使に際しては、インターネット等による環境を整備するとともに、議決権電子行使プラットフォームに参加し、機関投資家や海外投資家の議決権行使の円滑化を図る。
- ④信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において自ら議決権の行使を行うことを予め希望される場合、事前に信託銀行等と協議のうえ、対応につき適切に検討する。

## 2-3 (株主との対話)

当社は、株主との建設的な対話を通じて、当社の経営戦略等に対する理解を得ることを目指し、当社「ディスクロージャーポリシー」および「IRポリシー」に基づく適切な対応を行います。

## 2-4 (資本政策および利益還元方針)

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に取り組むため、収益力および資本効率の向上に取り組んでおります。この観点から、営業利益率および親会社所有者帰属持分当期利益率（ROE）を主要な経営指標として定め、年度ごとの目標数値を設定することで、安定した収益力と強固な財務基盤確保を目指してまいります。

また、当社は株主への利益還元を経営の重要課題と認識し、安定配当をベースに業績および経営環境等を総合的に加味した配当の継続を基本方針としており、連結配当性向 50%以上を基準としております。

## 2-5 (政策保有株式)

当社は、顧客および取引先等との安定的・長期的な取引関係の維持・強化の観点から、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合に限り、株式の政策保有を行います。

また、政策保有株式に係る議決権行使については、当社の中長期的な企業価値向上に資するかという観点から、業績や取引関係等の基準を踏まえ、議案に対する賛否を判断するものとします。

なお、保有する政策保有株式については、定期的に取り締役会へ報告し、個別の銘柄ごとに資本コスト等を踏まえた投資の妥当性や経済合理性の判断を行っております。その結果、保有の妥当性が認められない株式については縮減を進めてまいります。

## 2-6 (株主以外のステークホルダーとの適切な協力関係等の構築)

当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上は、顧客、従業員、地域社会、資本市場関係者等のステークホルダーの貢献により実現されるものであり、当社は、各ステークホルダーとの適切な協力関係の構築に努め、経営活動を遂行します。

## 2-7 (人財多様性の確保)

当社では、人材を「人財」と捉え、事業領域の拡大やビジネスモデルが大きく変化している中、多様な人財がその意欲・能力を最大限発揮することで当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながるという考えのもと、多様な個性、経験、能力を持つ社員一人ひとりの「多様な個の

力」を活かす企業文化、職場づくりに向け、人財および働き方や雇用におけるダイバーシティを推進しております。

また、部門間・役職間のコミュニケーション充実をはかり、風通しの良い、多様な人財を育成することができる企業風土の醸成を人財育成における基本方針としているほか、多様な人財が活躍し、働きがいのある社内環境を整備するための取り組みを行います。

#### 2-8 (企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

当社は、企業年金制度として確定給付企業年金制度と退職一時金制度を併用しており、社外の運用機関に全て一般勘定で運用を委託しております。当該運用にあたり、企業年金の運用に精通した部門において、長期安定的な財政運用を目指す運用方針に基づき、運用状況・スチュワードシップ活動を定期的に確認するなど、適切に管理を行っております。

### 第3章 適切な情報開示と透明性の確保

#### 3-1 (情報開示に関する基本方針)

当社は、ステークホルダーから正しく理解され評価されるために、当社の財務状態、経営成績等の財務情報や、経営戦略、コーポレートガバナンス充実に向けた取り組み、リスク管理等の非財務情報について、適切な情報開示を行い、情報開示の透明性を確保します。

#### 3-2 (適切な情報開示に向けた取り組み)

当社は、「ディスクロージャーポリシー」および「IRポリシー」に基づき、以下の取り組みを通じて、迅速、正確かつ公平なディスクロージャーを実行します。

- ①証券市場の公正性と健全性の確保の観点から、投資判断に影響を及ぼすべき未公表の重要情報の管理の重要性を認識し、これを厳格に管理する。
- ②外国人株主に対する平等性の観点から、決算短信、決算説明資料等、主要な開示資料の英語版を提供する。

#### 3-3 (適正な監査の確保)

当社は、外部会計監査人による高品質な監査を可能とするよう、開示書類の作成スケジュール等に配慮するとともに、代表取締役社長との定期的な面談や四半期レビュー等における監査役等との連携を通じ、財務報告の信頼性向上を図ります。

### 第4章 取締役会

#### 4-1 (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を踏まえ、中長期的な企業価値向上を目指し、当社の経営に関わる重要事項の審議および意思決定ならびに会社の事業、経営全般に対する監督を行います。

#### 4-2 (取締役会の構成)

取締役会は、当社グループの事業に関する深い知見、当社の経営戦略上で必要となるスキルを備えるとともに、財務会計、リスク管理および法令遵守等に関する多様な知見・専門性を備えた、全体として適切なバランスの取れた構成とし、その員数は10名以内とします。なお、社外取締役には、経営経験を有する者を含めるものとします。

また、経営戦略に照らして取締役が備えるべき専門性や知識・経験・能力等のスキルを「スキル・

マトリックス」として定義し、取締役および監査役のスキルの保有状況を招集通知にて開示しております。

#### 4-3（取締役会の経営陣への委任範囲）

取締役会は、法令で定められた専決事項および当社「取締役会規程」に定める事項の決定を行います。その他の主要な業務執行の決定については、当社「職務権限規程」において、その権限委譲の範囲を定めています。

また、当社は経営と執行の分離の観点から執行役員制度を導入しており、各執行役員は、当社「執行役員規程」、「組織規程」および「職務権限規程」に基づき、所管する各部門の業務を執行します。

#### 4-4（取締役会における審議の活性化）

当社は、取締役会を問題提起等含めた自由闊達で建設的な議論・意見交換の場とするため、以下のとおり実施することによって、会議運営の円滑化を図ります。

- ①取締役および監査役に対する十分な情報の提供および社外取締役・社外監査役との連絡・調整を行うため、取締役会事務局を設置する。
- ②取締役会事務局は、予め年間の取締役会開催日程および予定されている議題をまとめ、取締役および監査役に案内する。
- ③取締役会に付議する議題等資料は、原則として取締役会の前に配布する。
- ④特に社外取締役および社外監査役に関しては、取締役会の議題以外にも必要とされる情報が提供されるよう、就任時を含め継続的に当社の事業内容や経営環境に関する情報を提供する。

#### 4-5（関連当事者間の取引）

当社は、役員等関連当事者との間で利益相反取引を行う場合には、当社「取締役会規程」に基づき、当該取引が当社および株主共同の利益を害する懸念がないことを確認したうえで、予め取締役会の承認を得ることとしております。また、取引実施後、当該取引に係る重要な事実を取締役に報告します。

#### 4-6（取締役会の実効性分析・評価）

当社は、取締役会の実効性の維持・向上のため、取締役会の分析・評価を定期的実施し、その結果の概要を開示します。

#### 4-7（指名・報酬委員会）

当社は、取締役の指名および報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレートガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しております。また、「指名・報酬委員会」の構成員は、その過半数を社外取締役から選定しております。

## 第5章 監査役会

### 5-1（監査役および監査役会の役割・責務）

監査役および監査役会は、株主の負託を受けた独立の機関として、取締役の職務の執行を監査することにより、企業の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立する責務を負っています。

## 5-2 (監査役会の構成)

監査役会は、その期待される役割・責務を実効的に果たすため、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をバランスよく備え、特に財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上含んだ構成とし、その員数は4名以内とします。

## 5-3 (外部会計監査人の選任)

監査役会は、外部会計監査人の選定にあたり、当該監査人の監査体制や日本公認会計士協会の「独立性に関する指針」に基づく独立性および品質維持に係る取り組みの報告等を通じて総合的に判断しております。

# 第6章 取締役および監査役

## 6-1 (取締役および監査役候補者の指名方針・手続)

### ①取締役候補者の指名に係る方針と手続

取締役候補者の指名にあたっては、当社の幅広い業務分野に関し、十分な知識・経験・能力を有していることはもちろんのこと、経営判断能力にすぐれ、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に貢献することが期待できる者を候補者として指名し、「指名・報酬委員会」での審議を経て、取締役会にて決定しております。また、当社では、年に1回実施する取締役会の実効性評価において、取締役に要求される資質や属性についての議論を行っているほか、経営戦略上で必要となるスキルを定義し、社内取締役の中から各戦略の担当者を選定しております。

取締役の解任方針については、当該取締役につき法令違反・不当な業務執行等により、当社グループの企業価値を著しく毀損したり、職務執行に著しい支障が生じたりするなど、当社取締役に求める資質が認められなくなった場合には、取締役会で審議の上、役位の解職その他の処分または株主総会に対する解任議案の提出について、決定いたします。

### ②監査役候補者の指名に係る方針と手続

監査役候補者の指名にあたっては、取締役の職務の執行に対し、独立的な立場から適切に意見を述べることができ、監査役としてふさわしい人格、識見および倫理観を有している者を候補者として指名し、監査役会の同意を得たうえで、取締役会にて決定しております。

また、社外役員候補者については、上記に加え、企業経営、財務会計、法律およびIT等の専門分野において高い見識や豊富な経験を有していること、客観的な立場から取締役の職務執行を監督するとともに、率直・活発で建設的な意見・提案により取締役会を活性化するための資質を備えていること、ならびに次項に定める独立性判断基準を考慮しております。

## 6-2 (独立性判断基準)

当社は、社外取締役および社外監査役の選任にあたり、会社法や東京証券取引所の企業行動規範に定める独立性の基準に照らして一般株主と利益相反の生じるおそれがない者で、かつ、専門的な知見に基づく客観的かつ適切な監督または監査といった役割が期待できる者を候補者としております。

### 6-3 (取締役および監査役の報酬)

取締役の報酬等の額は、各取締役の職責や役位に応じて支給する固定報酬と、会社業績や各取締役の経営への貢献度に応じて支給する業績連動報酬から構成されております。なお、社外取締役に つきましては、業務執行から独立した立場であることを鑑み、固定報酬のみとしております。また、取締役の個人別の報酬等の額については、株主総会にて決議された金額の範囲内で、代表取締役社長に決定を一任いたしますが、事前に「指名・報酬委員会」での審議を経ることにより、報酬等の額決定に係るプロセスの公正性・透明性を強化しております。

監査役の報酬額は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内において、常勤監査役と非常勤監査役の別、社内監査役と社外監査役の別、業務の分担等を勘案し、監査役の協議により決定しております。

### 6-4 (取締役および監査役の兼任)

取締役および監査役が当社グループ以外の会社の取締役、監査役、執行役または執行役員等を兼務する場合は、当社グループの事業等を理解する等、その責務を適切に果たすために必要となる時間を確保できる範囲に限るものとし、兼職の状況について定期的に取り締役会へ報告します。

### 6-5 (取締役および監査役のトレーニング)

当社は、取締役および監査役が、その役割や責務を果たすために必要なトレーニングおよび情報提供を適宜実施します。また、新任の社外取締役および社外監査役に対しては、当社の主要事業所や工場の見学および当社グループの事業・財務・組織等概況に関する説明会等を通じて、当社グループについての知識・理解を深めております。

以 上