

サンコール株式会社

コーポレートガバナンス・コードに基づく開示

株式会社東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」のうち開示が求められている各原則に対して、当社サンコール株式会社は、下記のとおり開示いたします。

記

【原則 1 - 4 政策保有株式】

- (1) 当社ビジネスの継続・発展の観点および株式を保有している会社との中長期的で良好な関係維持を目的として株式を保有しており、当該目的の観点から政策保有株式の縮減についても判断する。
- (2) 取締役会は、年に一度、政策保有株式について保有目的が適切か、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を具体的に精査し保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示する。
- (3) 政策保有株式の議決権の行使については、投資先企業の中長期的な企業価値向上の観点から ISS の基準に準じた行使基準を整備し、当該行使基準に基づきその行使についての判断を行う。

【原則 1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、「取締役会規程」に基づき、当社の取締役の利益相反取引および競業取引については取締役会の承認を得ることとしており、かかる運用を通じて取締役会による適切な監督を行う。

【原則 3 - 1 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

経営理念等については、当社ホームページにて、企業理念を開示しております。

<http://www.suncall.co.jp/corporate/philosophy.html>

また、経営戦略・経営計画についても、当社ホームページにて「中期経営方針」として掲載・開示する。

<http://www.suncall.co.jp/ir/plan/>

(2) 本コード（原案）のそれぞれの原則を踏まえた、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

当社ホームページ コーポレートガバナンスのページにて、「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方」、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を開示しております。

<http://www.suncall.co.jp/corporate/governance/>

(3) 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

当社は、取締役会が承認した内規・社内規程において、取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の報酬範囲・算定期間・算定方法等の方針につき、定めております。これらの方針に基づき、1年毎に会社の業績や経営内容、役員本人の成果・責任等を考慮し、役員の報酬等の額を決定しております。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

(取締役の選任方針および選任手続ならびに解任方針および解任手続)

- ア 当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。以下イ乃至エにおいて同じ。）は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者とする。
- イ 当社は、性別、年齢、国籍、技能その他取締役会の構成の多様性を勘案し、取締役候補者を決定する。
- ウ 毎年代表取締役が取締役候補者の原案を作成し、当該原案につき、指名・報酬諮問委員会に諮問する。指名・報酬諮問委員会は、当該原案を審議し、その結果を、代表取締役に答申する。代表取締役は、当該答申結果を踏まえ、取締役候補者案を取締役会に提案する。取締役候補者は、取締役会による審議・決議を経た上で、最終的に、株主総会決議により選任される。
- エ 代表取締役が選任された取締役に重大な法令・定款違反があると思慮する場合、および、代表取締役が株主総会における取締役選任理由において期待されたとおりの成果が著しく達成できていないと思慮する場合、所定の手続きによる審議の対象とする。

(監査等委員である取締役の選任資格および選任手続ならびに解任要件および解任手続)

- ア 当社の監査等委員である取締役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者とする。
- イ 当社の監査等委員である取締役のうち最低1名は、財務・会計に関する直接的または間接的な業務経験を通じて、財務・会計に関する知見を取得した者を候補者とするよう努力する。
- ウ 当社は、性別、年齢、国籍、技能その他監査等委員会の構成の多様性を勘案し、監査等

委員である取締役候補者を決定する。

- エ 代表取締役が監査等委員である取締役候補者の原案を作成し、当該原案につき、指名・報酬諮問委員会に諮問する。指名・報酬諮問委員会は、当該原案を審議し、その結果を、代表取締役に答申する。代表取締役は、当該答申結果を踏まえ、監査等委員である取締役候補者案を取締役会に提案する。監査等委員である取締役候補者は、取締役会での審議・決議および監査等委員会の同意を経た上で、株主総会決議により選任される。
- オ 代表取締役が選任された監査等委員である取締役に重大な法令・定款違反があると思慮する場合、および、代表取締役が株主総会における監査等委員である取締役選任理由において期待されたとおりの成果が著しく達成できていないと思慮する場合、所定の手続きによる審議の対象とする。

(5) 取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

- ア 当社は、取締役会が取締役候補者の指名を行う。
- イ 取締役会が、株主総会において役員選任議案を提出する場合は、全取締役候補者について、株主総会参考書類において、取締役会が指名を行った理由等を開示する。
- ウ 取締役会が、取締役（監査等委員である取締役を除く。）につき、イで開示した選任理由が期待どおりに達成できていないと判断したときは、取締役会は、当該取締役に対して、改善のための助言等を行う。
- エ 取締役会がウの助言等を行ったにもかかわらず、当該取締役に改善が見られないと取締役会が判断した場合、取締役会は、顧問弁護士等との協議ならびに指名・報酬諮問委員会への諮問およびその答申を経た上で、その決議により、当該取締役に対する辞任勧奨、再任候補者として指名しない措置または株主総会への解任議案の提出等の措置をとる。
- オ 取締役会が、監査等委員である取締役につき、イで開示した選任理由が期待どおりに達成できていないと判断したときは、取締役会は、監査等委員会に対して、当該監査等委員である取締役の改善のための提言を行う。
- カ 監査等委員会は、取締役会からのオの提言を踏まえ、当該提言の適否を審議し、適宜、当該監査等委員である取締役に助言等を行う。
- キ 監査等委員会がカの助言等を行ったにもかかわらず、当該監査等委員である取締役に改善が見られないと監査等委員会が判断し、監査等委員会がその旨を取締役会に連絡した場合、取締役会は、顧問弁護士等との協議ならびに指名・報酬諮問委員会への諮問および同委員会からの答申を経た上で、その決議により、当該監査等委員である取締役に対する辞任勧奨、再任候補者として指名しない措置または株主総会への解任議案の提出等の措置をとる。

【補充原則 4 - 1 ①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を、開示する。

取締役会における決議事項は職務権限規程その他の社内規程に定めて運用しております。意思決定の迅速化と監督機能の強化を図るべく、会社法に基づき重要な業務執行の決定の一部を取締役に委任しております。委任事項は、重要な財産の処分及び譲り受けの一部、多額の借財の一部、重要な使用人の選任及び解任、支店その他の重要な組織の設置・変更及び廃止などとしております。

【原則４－９独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の独立性判断基準は、東京証券取引所の定める独立役員の要件のとおりとします。

【補充原則４－１１①】

取締役会は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示する。

- (1) 当社の取締役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者とする。
- (2) 当社は、性別、年齢、国籍、技能その他取締役会の構成の多様性を勘案し、取締役候補者を決定する。
- (3) 取締役は、毎年取締役会が候補者を決め、株主総会決議による選任される。

【補充原則４－１１②】

社外取締役をはじめ、取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役の業務に振り向ける。こうした観点から、例えば、取締役が他の会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめ、当社は、その兼任状況を毎年開示する。

取締役による他の会社または各種団体の役員・使用人兼務については、当社の取締役会または監査等委員会に、90%以上出席できる見込みであることを条件としております。また取締役の兼任状況を、「有価証券報告書」にて開示しております。

【補充原則４－１１③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。

「評価指標」を定めて、各年度終了後、取締役会全体の実効性評価を行い、その結果の概要を開示いたします。

【補充原則４－１４②】

取締役に対するトレーニングの方針について

- (1) 新任取締役としてのトレーニング機会として、新任役員向けの研修に参加する。

- (2) 取締役に対して、適宜研修を行う（例えば、顧問弁護士等によるコンプライアンス研修等）。

【原則 5 – 1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主との建設的な対話の場として、定期的に IR 説明会を行います。

当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する基本方針は、以下のとおりです。

- (1) **株主との対話全般について、下記(2)～(5)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話の実現するように目配りを行う経営陣または取締役**
代表取締役および企画・管理部門担当の執行役員が担当する。
- (2) **対話を補助する社内の IR 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携の方策**
前号で定めた担当者が、必要に応じて、株主との対話を補助する部門を選択する。
- (3) **個別面談以外の対話の手段の充実に関する取組み**
当社の事業に興味を持っていただき、理解を深めていただけるよう、製品の実演等も行う。
- (4) **対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策**
IR 活動を通して把握し株主の意見は、(1)で指定した担当者を通じて、取締役会等にフィードバックし、適宜議論する。
- (5) **対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策**
当社は、次の条件のいずれかを満たした開示情報の範囲で、株主への情報提供を行います。
 - ① 有価証券報告書、四半期報告書、臨時報告書等の金融庁ウェブサイトに掲載された情報
 - ② 決算短信、適時開示等の金融商品取引所が運営するウェブサイトに掲載された情報
 - ③ 代表取締役等の正式なルートにより一般紙、NHK 等法令に定められている 2 つ以上の報道機関に公開されてから 12 時間が経過した情報

以上