

コーポレートガバナンス基本方針

ID&E ホールディングス株式会社

序章 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方 (コード 3-1(ii)) (※)

当社グループは、「誠意をもってことにあたり、技術を軸に社会に貢献する。」ことを経営理念とし、建設コンサルタント事業、都市空間事業、電力エンジニアリング事業という公共性・公益性のある三事業を展開することにより、社会的な使命を果たすことを目指します。

当社は、持株会社として、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のため、当社における監督と執行の分離を進めるとともに、グループの経営戦略、中長期の計画など経営の基本方針を決定し、グループ各社が自律的・機動的に業務執行を行う体制を整えることにより、グループを通じて透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定が行われる仕組みを構築することを基本的な考え方とします。

(※) 括弧内は、東京証券取引所の定める「コーポレートガバナンス・コード」のうち、企業に開示を要請している各原則との対応関係を示しています。以下も同様に示します。

第1章 株主の権利・平等性の確保

1. 株主の権利の確保

- (1) 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、適切な環境を整備します。
- (2) 株主総会の招集通知および関連書類は、当社ウェブサイト等に掲載して早期に公表し、議決権行使についての検討期間を十分に確保するよう努めます。
- (3) 多様な株主に配慮して招集通知の英訳、インターネットによる議決権行使などの環境を整えます。
- (4) 当社は、株主名簿上の名義株主以外の方について株主総会への株主としての出席は認めません。ただし、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

総会への傍聴を希望する場合は、当社所定の手続により確認のうえで、傍聴を認めるものとします。

2. 株主の平等性

少数株主および外国人株主を含むすべての株主について、株主としての持分に応じた権利行使に配慮し、平等性を確保します。

3. 資本政策の基本方針

企業価値を向上させるため、中長期の経営戦略に基づく成長投資と、状況に応じた適切な資金調達を実施するとともに、ROE（株主資本利益率）の目標水準を考慮した経営を行い、資本効率の向上に努めます。

また、配当性向を考慮して、安定的な配当と利益水準の上昇に応じた株主還元の実施に努めます。

4. 政策保有株式（コード1-4）

- (1) 当社の事業拡大と持続的な成長のため、中長期的な視点に立ち、事業戦略上の重要性、取引先との事業上の関係などを総合的に勘案し、政策的に必要とする株式については保有しつつ、保有の合理性が失われた銘柄については、適宜売却する方針とします。
- (2) 政策保有株式についてそのリターンとリスク等を踏まえた中長期的な観点から検証を行い、これを反映した政策保有株式の保有目的、合理性について、取締役会において検証します。
- (3) 政策保有株式の議決権については、会社提案議案には原則として賛成いたしますが、投資先企業において当該企業の発展と株主の利益を重視した経営が行われているか、当該議案が投資先企業の企業価値向上に資するか等を考慮して、議決権を行使します。

5. 関連当事者間の取引（コード1-7）

- (1) 関連当事者間の取引については、定期的に取り引に関する調査確認をするとともに、会社法などの法令に基づき、取締役会において当該取引が当社および株主共同の利

益を害するものではないかなど慎重に協議したうえで、決定します。

- (2) 会社法、金融商品取引法等の適用ある法令および東京証券取引所の規則に従って、関連当事者間の取引を開示します。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

1. 行動指針の策定、実践

経営理念のもと、「ID&E グループ行動指針」を定め、当社グループの役員および従業員に周知・徹底しています。そして、お客さま、取引先、従業員等のステークホルダーとの信頼関係を培い、社会的責任と付加価値創造に配慮した経営を行います。

2. サステナビリティへの取組み

当社は、サステナビリティ基本方針を定めるとともに、代表執行役社長を議長とするサステナビリティ推進会議による統括のもと、持続可能な社会の発展に向けた当社グループの取組みを推進します。

3. 社会・環境問題への取組み

- (1) 地域特性に応じた優れた技術サービスおよび製品を本業を通じて提供することにより、地域社会の発展に貢献します。
- (2) 持続可能な社会の実現に資するため、環境に配慮した研究および技術開発を推進し、当社のサステナビリティ基本方針における環境配慮に関する方針に基づき、地球環境に配慮した事業活動を積極的に推進します。

4. 多様性確保

当社グループは、国籍、性別、年代、雇用形態などにかかわらず、様々な価値観および考え方を有する多様な人財が個性・能力を発揮し、活躍できる就業環境を整備します。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

1. 情報開示の充実

- (1) 事業活動の透明性および公正性を確保するために、積極的かつ主体的な情報開示に

努めます。

- (2) 会社法、金融商品取引法等の適用ある法令および東京証券取引所の規則に基づき、財務情報を始めとする当社グループの事業に関する情報および株主・投資家にとって有用と判断する情報を迅速かつ適時、適切に開示します。

第4章 取締役会等の責務

1. 機関設計

当社は、公正かつ透明な経営と機動的な意思決定のため、取締役による監督と、経営陣（当社の経営陣は、当社の執行役に相当します。）による執行が分離した指名委員会等設置会社を選択するとともに、持株会社体制を採り、グループ各社において自律的に事業を推進します。

会社法に基づき、社外取締役が過半数を占める指名委員会、報酬委員会、監査委員会の三委員会は、当社の取締役の人事の決定、取締役および執行役の報酬の決定、取締役および執行役の職務の執行の監査を行います。

2. 取締役会等の責務

(1) 取締役会の責務

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえて持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、当社グループの中長期的な戦略を策定のうえ、経営陣（執行役）に対する監督を行い、収益力・資本効率等の改善を図ることを基本的な責務と認識します。

(2) 取締役の責務

取締役は、株主に対する受託者責任を認識し、取締役会の構成員として、各々が果たすべき職務を全うし、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを責務とします。

(3) 独立社外取締役に期待する役割

独立社外取締役に期待する役割は、①中長期的観点からの経営への助言 ②執行役の選解任を含む経営の監督 ③会社と取締役との利益相反の監督 ④少数株主を始めとするステークホルダーの意見反映といった役割を期待します。

(4) 内部統制の整備

取締役会は、「内部統制基本方針」を策定のうえ、内部統制に関する基本的組織を整備し、経営陣（執行役）による運用を監督します。

(5) 取締役会の運営

取締役会においては、事務局担当部署のサポートのもと、自由闊達で建設的な議論・意見交換を行います。

(6) 取締役会の実効性評価について（コード 4-11③）

取締役会は、年1回、各取締役による自己評価等を参考にしつつ、取締役会全体の実効性に関する分析・評価を行い、その概要を開示することにより、その機能の向上を図ります。

3. 執行役等の責務

(1) 執行役の責務

各執行役は、取締役会が決定した職務の担当範囲において、それぞれ自律的・機動的に業務の執行を推進するとともに、執行役会の構成員として、グループの重要な意思決定に関与します。

(2) 執行役会の責務

当社は、当社グループの経営のため、代表執行役を含むすべての執行役により執行役会を構成します。

執行役会は、当社グループの業務執行に関する各種方針を策定すること、グループ各社の一定の重要事項を承認すること、当社グループの経営戦略・事業計画を推進することを責務とします。

(3) 経営陣（執行役）に対する委任範囲（コード 4-1①）

取締役会の決議事項は、法令および定款に定める事項を含み、当社グループの経営上の最重要事項（経営戦略・事業計画の策定等）とします。

また、執行役全員から構成される執行役会において、執行役相互の協議を経て、当社グループの経営上の重要事項（当社グループ内の大型の受注、所定金額を超える規模の取引等）を承認する仕組みとします。

その他の業務執行の決定は、グループ各社の自律的な決定に委ねます。当社の執行

役の一部の者は、主要なグループ会社の社長を担当し、当該グループ会社における重要な意思決定を主導します。

4. 役員の方針に関する方針

(1) 取締役会の構成の考え方 (コード 4-11①)

取締役会は、その責務を実効的に果たすため、各人が人格・見識・経験・知識・能力を備え、幅広い視野で総合的判断ができることを基本として、当社の事業環境に鑑みて適切な全体的バランスに配慮のうえ、最善と判断されるメンバーにより構成します。

(2) 独立性判断基準 (コード 4-9)

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準を満たすことを前提とし、企業経営に関する豊富な知識・経験を有し、客観的な視点や幅広い視野から当社の経営を監視できる者を独立社外取締役とします。

(3) 取締役、執行役の方針・選解任の方針・手続 (コード 3-1(iv))

指名委員会は、毎期、株主総会に付議する取締役の選任議案(株主総会議案)について、再任の是非を含めて協議・決定します。

また、指名委員会は、毎期、取締役会に付議する執行役の選任議案についても、再任の是非を含めて審議します。その後、取締役会において、最終的に協議・決定します。

(4) 社長後継者計画

当社の代表執行役社長に求められる人材要件を満たす社長を選出することを目的とし、「社長後継者計画」を指名委員会にて審議のうえ、取締役会において決定します。同計画は、社長候補者として必要な資質を高めるための育成計画の立案・実施、および社長候補者の評価、選出、審議プロセスにて構成されます。

5. 役員の方針に関する方針 (報酬決定の方針と手続) (コード 3-1(iii))

(1) 報酬委員会は、取締役・執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する基本方針および個人別の報酬等の額を決定します。

(2) 報酬委員会の定める現在の報酬決定の基本方針は、次のとおりです。

ア 当社の役員報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分

に機能することを考慮した報酬体系とし、個々の役員の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とします。

イ 取締役の報酬は、経営監督機能の十分な発揮に資するものとし、執行役の報酬は、業務の執行を通じた企業価値の持続的な向上への貢献を促すため、短期的な成果と中長期的な成果を適切なバランスを考慮して反映します。

6. 監査に関する方針

監査委員会は、当社グループを対象とした監査方針、監査計画等を策定のうえ、当社の執行役等へのヒアリング等の実施、当社グループ内の内部監査担当部署からの各種情報の取得等により、実効的な監査の実現を図ります。

7. 取締役の職務を支える事項

(1) 当社は、取締役に対する支援体制を整備し、取締役にとって有用な情報および取締役が要請する情報を速やかに提供することに努めます。重要案件については、必要に応じて、会社の費用負担により外部専門家による助言を得ます。

(2) 取締役のトレーニング方針（コード 4-14②）

取締役の責務を適切に果たすため、企業価値・ガバナンス等に関する必要な知識の習得や能力の向上を図ることをトレーニングの基本方針とします。

ア 取締役就任後、取締役に期待される役割（法的責任を含む）、コンプライアンス等に関する研修を実施します。また、社外取締役には、当社の歴史、経営理念、事業概要、経営状況、ガバナンス体制等に関して説明します。

イ 取締役全員を対象として、定期的に外部講師を招き、時事に即したテーマについてセミナーを実施します。また、外部セミナーの受講など専門知識を習得する機会を継続的に提供します。

第5章 株主との対話

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のため、株主との間の建設的な対話の方針を次のとおりとします。（コード 5-1、5-1②）

(1) 株主との対話は、経営企画管理担当執行役を IR 担当役員とし、その統括のもと、建設的で有意義な対話の実現に取り組みます。

- (2) IR 担当部署であるコーポレートコミュニケーション室は、経営企画、経理、法務、総務担当部署その他の当社グループ内の関係部署との連携体制を構築し、株主との対話を適切に行います。
- (3) 株主との対話の充実のため、経営陣による決算説明会や個別面談のほか、定期的に株主向け広報誌を送付します。また、情報を広く平等に発信するため、当社ウェブサイトを通じて各種情報を提供します。
- (4) 株主との対話において把握された株主の意見は、とりまとめて、取締役・執行役に報告を行い、資本市場からの評価を把握する場を設けます。また、当社の株主構造を定期的に把握します。
- (5) 重要情報は、「グループ内部情報（インサイダー情報）管理規程」に基づき、管理を徹底します。

第6章 制定・改廃

本方針は、取締役会の決議により制定・改廃します。ただし、組織・役職名変更などに伴う形式的変更は、経営企画担当執行役の決定により行います。

制定 2023. 7. 3