

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方

当社は、株主をはじめとするステークホルダーに対して社会的責任を果たし信頼を得ること、また持続的な成長及び企業価値の向上を図る観点から、コンプライアンスの遵守体制、意思決定・業務執行体制及び適正な監督・監視体制を構築することを通じて、コーポレート・ガバナンスの強化及び充実に努めております。

#### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

(原則4-2、補充原則4-2 :経営陣の報酬(業績連動型報酬、現金報酬と自社株報酬との割合))

当社は、中長期的な株主価値との連動性を高めるための業績連動型報酬制度や株式報酬制度は導入していませんが、取締役(監査等委員を除く。)の報酬は、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を目指し、各取締役(監査等委員を除く。)の能力、経験、役位、貢献度及び従業員給与とのバランスを十分勘案することとしており、現行の報酬制度は、当社の持続的な成長に寄与する制度として適切に機能していると考えております。

監査等委員の報酬は、監査等委員の職責及び経営人材の維持に資する水準を勘案することとしております。また、報酬額の決定にあたっては、監査等委員の協議により決定することとしております。当社にとって最適な役員報酬制度の在り方については、引き続き検討してまいります。

#### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

(原則1-4:政策保有株式)

当社は、本報告書提出日現在において、政策保有株式(上場株式)を保有していません。

(原則1-7:関連当事者間の取引)

関連当事者取引については、取締役会が定める「関連当事者取引管理規程」及び「職務権限規程」に基づき、取引の重要性やその性質に応じ、適切な手続を構築しております。具体的には、当社グループでは、管理本部が作成する関連当事者リストの活用その他の方法により、取引開始前に関連当事者取引の把握、確認を行うと共に、複数の独立社外取締役を含む取締役会、又は「職務権限規程」に定める決裁者が、関連当事者取引に係る事業上の必要性及び取引条件の妥当性を検討の上、承認を行うこととしております。また、毎年、取締役会等に関連当事者取引の実施状況を報告し、そのうち継続的取引については、取引継続の必要性、取引条件の妥当性を検証しております。なお、関連当事者取引を実施した場合、法令等に基づき開示を要する重要性のある取引については、有価証券報告書において開示いたします。

(補充原則2-4 :中核人材の登用等における多様性の確保)

(1)多様性の確保についての考え方

当社は、当社グループにおいて、性別、年齢、国籍に関係なく、能力や実績を重視する人物本位の人材登用を実施しております。持続的な成長と企業価値の向上を実現させるためには、多様な視点や価値観を尊重することが重要と考え、経験・技能・キャリアが異なる人材を積極的に採用しつつ、これらの人材が活躍できる社内環境の整備に努め、新卒採用者、中途採用者共にスキル・経験等を総合的に判断し、管理職への登用を行っております。

当社グループの中核人材の登用等における多様性確保を計画的に推進していくために、2022年8月15日に公表しました「TESSグループ 中期経営方針」において、女性従業員比率、女性管理職比率、障がい者雇用比率、チーフ・アシスタントマネージャークラスの増員等を重点的に取り組むべき中期目標(2030年6月期)として設定しております。

また、2022年7月1日に新たに設置したESG推進委員会にD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)ワーキンググループを設け、目標達成に向けた様々な具体策の調査、研究、実施を進めております。

(2)多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標

当社グループでは、中期経営方針において2030年6月期における定量目標を以下のとおり設定しております。

- ・女性従業員比率:30%以上
- ・女性管理職比率:10%以上
- ・チーフ・アシスタントマネージャークラスの人数:200名程度
- ・障がい者雇用率:3.1%以上

なお、外国人の管理職比率につきましては、本報告書提出日現在において定量目標は定めておりませんが、今後のビジネス展開を踏まえて比率を高められるよう努めていく方針です。

また、中途採用者の管理職比率につきましては、スキル・経験等を総合的に判断し、管理職への登用を行っているため、本報告書提出日現在において定量目標は定めておりませんが、今後の人材確保の状況に応じて設定する方針です。

(3)多様性の確保の状況

2023年6月期の状況は以下のとおりです。

- ・女性従業員比率:20.1%
- ・女性管理職比率:3.7%( )

- ・チーフ・アシスタントマネージャークラスの人数:88名( )
- ・障がい者雇用比率:2.9%
- ・外国人管理職比率:1.2%( )
- ・中途採用者管理職比率:35.4%( )

( )2023年7月末時点で集計

(4)多様性の確保に向けた人材育成方針

当社グループでは、顧客のビジネスを理解し現場を見て調査し提案を作り込む「現場力」、省エネルギーや脱炭素といった専門技術や法制・社会動向の知見に富む「知識力」及び自由な発想で周囲を巻き込みながらソリューションや新事業を創造する「ひらめき力」の3つを求める力として重視しており、体系的・計画的な研修制度の構築及び実施を通して、これらの強化に取り組むことに加え、各人の多様性を尊重しながら人材を育成する方針としております。

具体的な取り組みとしては、若手社員の育成を主眼においた研修や次世代を担う従業員を対象としたリーダー研修等を実施しながら人材育成に努め、次世代の管理職候補であるチーフ・アシスタントマネージャークラスの増員を推進していくことで、多様性が活きる組織力の強化を目指しております。

(5)多様性の確保に向けた社内環境整備方針

当社グループでは、従業員の働きがい向上と質の高い業務遂行に向け、多様性が活きる文化と職場環境をつくることが重要と考えております。そのため、D&Iワーキンググループや社会貢献提案、業務改善提案のために横断的に組織された“ワクワクわーく”プロジェクト、ステークホルダー・ダイアログにて議論された内容並びにESG推進担当役員と社員との1on1ミーティングの対話を通じて得られた意見等をESG推進委員会で取りまとめながら社内環境整備を進めていく方針としております。

(6)人材育成と社内環境整備の実施状況

当社グループでの人材育成と社内環境整備の実施状況は以下のとおりです。

- ・男性育児休暇取得奨励開始(2018年4月)
- ・外国人の採用開始(2018年8月)
- ・パラアスリート雇用促進開始(2018年9月)
- ・時差出勤制度の導入(2020年2月)
- ・テレワーク制度の導入(2020年7月)
- ・会社施設利用制度の導入(2020年8月)
- ・オフィスレイアウト変更とフリーアドレス制度の導入(2020年10月から当社グループの各拠点において順次導入中)
- ・副業制度の導入(2021年6月)
- ・ボランティア休暇制度の導入(2021年8月)
- ・スポーツ活動支援制度の導入(2021年10月)
- ・経営学習得補助金制度の導入(2021年12月)
- ・エリア総合職の新設(2022年7月)
- ・ESG推進委員会(D&Iワーキンググループ含む)の設置(2022年7月)
- ・建設現場における働き方改革の検討開始(2022年8月)
- ・“ワクワクわーく”プロジェクト(継続実施中)
- ・女性総合職、マネージャー及びアシスタントマネージャーに対する1on1ミーティングによる意識調査(継続実施中)

(原則2-6:企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

当社は、本報告書提出日現在において、企業年金制度は導入しておりません。

(原則3-1:情報開示の充実)

( )当社グループの経営理念、経営戦略や経営方針等については、当社ホームページに掲載しており、以下のURLからご覧いただくことができます。

(当社ホームページ)<https://www.tess-hd.co.jp/company/message.html>

( )当社のコーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方と方針については、本報告書の「 .1.基本的な考え方」をご参照ください。

( )取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員の報酬の決定方針と手続きについては、本報告書の「 .1.[取締役報酬関係]報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

( )取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員の選解任の方針と手続きについては、以下のとおりです。

1)取締役(監査等委員を除く。)の選任の方針と手続

取締役(監査等委員を除く。)候補者は、当社グループの事業戦略、企業経営、経営企画、管理、営業等の豊富な業務経験と知識を有する者を、人格、識見、能力等を考慮し選定いたします。

取締役(監査等委員を除く。)候補者を決定するに際しては、この考えに基づき、指名・報酬諮問委員会の諮問に付し、同委員会からの意見を聴取の上、取締役会での決議をもって行います。

2)監査等委員の選任の方針と手続

監査等委員候補者は、企業経営・財務・会計・法務等の分野における豊富な経験と高い知見を有し、当社グループの監査、監督に寄与することができる者を、人格、識見、能力等を考慮し選定いたします。

監査等委員候補者を決定するに際しては、この考えに基づき、監査等委員会の同意を得た上で、指名・報酬諮問委員会の諮問に付し、同委員会から意見を聴取の上、取締役会での決議をもって行います。

3)取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員の解任の方針と手続

取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員の解任については、指名・報酬諮問委員会に解任の要否についての意見を聴取し、取締役会にて協議を行い、解任すべき「正当な理由がある」と取締役会が判断したときは、法令に従い、株主総会に解任議案を上程し、その決議をもって解任いたします。

( )当社の取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員の選任理由は、以下のとおりです。

1)取締役(監査等委員を除く。)

石脇秀夫:

石脇秀夫氏の選任理由は、主に企業経営、営業全般、経営企画等に従事し、豊富な業務経験・知識を有していることによるものです。同氏は、2008年7月よりテス・エンジニアリング株式会社常務取締役、2009年7月より同社代表取締役社長及び当社取締役、2012年8月より当社代表取締

役社長、2018年4月より当社代表取締役会長兼社長として当社グループの事業戦略を積極的に推進し、2022年9月からは当社取締役会長取締役会議長として、当社グループのガバナンスの向上に貢献する等、企業経営の経験と知見を活かし職務を適切に遂行していることから、当社取締役として適任であると判断し、選任いたしました。

山本一樹：

山本一樹氏の選任理由は、主に営業全般、経営企画等に従事し、豊富な業務経験・知識を有していることによるものです。同氏は、2009年7月よりテス・エンジニアリング株式会社取締役、2012年8月より当社取締役として企業経営に従事し、また、2018年4月からは当社専務取締役管理本部長として当社のバックオフィス部門全体を統括、2022年9月からは当社代表取締役社長として、当社グループの事業戦略を積極的に遂行する等、豊富な企業経営の経験と知見を活かし職務を適切に遂行していることから、当社取締役として適任であると判断し、選任いたしました。

高崎敏宏：

高崎敏宏氏の選任理由は、主に企業経営、営業全般等に従事し、豊富な業務経験・知識を有していることによるものです。同氏は、2017年7月よりテス・エンジニアリング株式会社代表取締役社長として当社グループの事業部門を適切に統括管理すると共に、2018年4月より当社取締役、2022年9月からは当社専務取締役として、企業経営に従事し職務を適切に遂行していることから、当社取締役として適任であると判断し、選任いたしました。

吉田麻友美：

吉田麻友美氏の選任理由は、主に企業経営、企業向けサステナビリティ認証・コンサルティング、GHG排出権取引関連業務等に従事し、豊富な業務経験と高い専門知識を有していることによるものです。同氏は、2022年5月より当社執行役員として当社の経営に適切かつ有益な助言や提言を行い、2022年9月からは当社取締役ESG・女性活躍推進担当として、当社グループのESGの観点からのサステナビリティに関する取り組み及び女性活躍のための施策を積極的に実施する等、職務を適切に遂行していることから、当社取締役として適任であると判断し、選任いたしました。

## 2) 監査等委員

藤井克重：

藤井克重氏の選任理由は、2010年1月よりテス・エンジニアリング株式会社取締役として、QMS(Quality Management System)・EMS(Environmental Management System)、品質管理業務等に従事し、また、同社の技術統括本部の管掌役員としてエンジニアリング業務において豊富な業務経験・知識を有し、当社業務に深く精通していることによるものです。同氏は、2021年9月より当社監査等委員である取締役として、その経験・知識等を活かし当社の監査・監督を適切に遂行していることから、当社監査等委員である取締役として適任であると判断し、選任いたしました。

大倉博之：

大倉博之氏の選任理由は、主に、金融、資本政策業務等に従事し、豊富な業務経験・知識を有していることによるものです。同氏は、2018年4月より当社監査等委員である取締役として、その経験・知識等を活かし当社の監査・監督を適切に遂行していることから、当社監査等委員である社外取締役に選任いたしました。

井上正基：

井上正基氏の選任理由は、主に、貿易、経営企画業務等に従事し、豊富な業務経験・知識を有すると共に、機械装置製造会社の代表取締役社長としての経験を有していることによるものです。同氏は、2018年4月より当社監査等委員である取締役として、その経験・知識等を活かし当社の監査・監督を適切に遂行していることから、当社監査等委員である社外取締役に選任いたしました。

濱本晃郎：

濱本晃郎氏の選任理由は、これまで三菱重工株式会社、三菱日立パワーシステムズ株式会社において、欧米や東南アジアをはじめとする豊富な海外事業の経験を積み、また、発電プラントに関する豊富な知見を有していることによるものです。同氏は、2021年9月より当社監査等委員である取締役として、その経験・知識等を活かし当社の監査・監督を適切に遂行していることから、当社監査等委員である社外取締役に選任いたしました。

なお、同氏は過去に社外取締役となること以外の方法で会社の経営に関与した経験はありませんが、上記の理由により社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。

(補充原則3 - 1 : サステナビリティへの取り組み)

### (1) サステナビリティへの取り組み

当社グループは、長期的かつ持続的に成長可能なグループ経営のため、気候変動リスク対応や人材の多様化をはじめとするESG推進活動に取り組んでおります。2022年7月1日にESG推進委員会を新たに設置し、ESG推進の年間計画、ロードマップ、ESG方針の策定やマテリアリティ(重要課題)の特定に加え、ESG推進に向けた取り組みを更に加速していくため、国際的なイニシアチブやESGに関する国内プログラムへの参加を進めております。今後は、進捗状況等を積極的に開示していくと共に、ステークホルダーとの対話も進めていくことで、当社グループ全体の企業価値向上を目指してまいります。

### (2) 人的資本への投資

当社グループは、社名の由来であるTotal Energy Saving & Solutionの実現に向け、総合的なエネルギーソリューションの提供をグループ全体で推進することとしております。

エネルギー業界は脱炭素化ニーズや規制緩和等によりビジネスチャンスが広がる一方で新たな技術、製品サービス等の開発が進められております。当社グループにおいてもこれらの技術革新に対応し、新規製品サービスを展開していく方針ですが、そのためには各分野で優位性を継続できる戦略立案と実行できる人材育成(新規事業の立ち上げ、社内でイノベーションを起こす人材育成等)、変化する市場に適切に対応できる柔軟性を持った組織力の強化、多角化による分断が生じない統率力の強化が必要となります。

当社グループの人的資本への投資としては、新卒採用及び中途採用を継続的に実施し総合的なエネルギーソリューションを提供できる人材を確保することや、資格取得の奨励・ビジネススクール等の外部教育機会の提供等の人材強化施策を行っております。

### (3) 知的財産への投資

当社グループは、顧客に対する総合的なエネルギーソリューションの提供のため、世界中のメーカーから優れた製品を調達し、ベンダーフリーの立場で取りまとめを行っております。事業の特性上、特許をはじめとする知的財産等への投資は限定的であります。一方、省エネルギーや脱炭素に寄与する新たな技術、製品及びサービス等の導入や運用を目的とした研究開発活動に力を入れており、具体的な取り組み内容につきましては、有価証券報告書に記載しております。

### (4) 気候変動対応への取り組み

当社グループは、気候変動リスクと機会に対する取り組みとして、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明し、2022年9月にTCFD提言に基づく気候変動に関する情報の開示を行いました。TCFD提言に基づき、気候変動に関するガバナンス体制及びリスクマネジメント体制を強化すると共に、当社グループの事業におけるリスクと機会の分析や、その財務的な影響、気候変動に関連した経営指標についての

情報開示に努めております。当社グループのTCFD提言に基づく気候変動対応の詳細の開示内容は、以下のURLからご覧いただくことができます。

(当社ホームページ) <https://www.tess-hd.co.jp/company/tcfd.html>

(補充原則4 - 1 :取締役会から経営陣への権限委譲範囲)

当社は、取締役会において決議、報告すべき事項を「取締役会規程」、「職務権限規程」及び「決裁権限基準表」に定めております。例えば、持株会社として、当社グループの経営戦略及び経営管理に係る次の事項等は、取締役会において十分に審議の上、決議を得ることとしております。取締役会の決議を要しない事項については、「職務権限規程」及び「決裁権限基準表」に基づいて、事業の執行経験を豊富に有する取締役等に決定権限を委譲しており、効率的かつ機動的な意思決定を行う体制を構築しております。また、取締役等に決定権限を委譲した事項のうち一定の重要事項については取締役会報告事項とし、取締役会は、適切に監視、監督を行っております。

<取締役会決議事項の例>

- ・経営基本方針の決定
- ・中期経営計画の決定
- ・新規事業に関する事項

(原則4 - 9:独立社外取締役の独立性判断基準)

当社は、当社の経営から独立し、一般株主と利益相反の生じるおそれのない社外取締役を、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき、独立役員として指定しております。

(補充原則4 - 10 :指名・報酬に関する委員会の独立性、権限及び役割)

当社は、指名(後継者計画を含む)・報酬等に係る取締役の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名・報酬諮問委員会を設置しております。

(1)独立性

指名・報酬諮問委員会は、委員の過半数を独立社外取締役によって構成されております。委員長は独立社外取締役が務めることで、独立性と客観性を高めております。

(2)権限及び役割

指名・報酬諮問委員会は、指名・報酬に係る事項の審議を役割とする単一の委員会です。指名・報酬諮問委員会では、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含む取締役会の構成についての考え方、取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員の選解任の方針及び基準等、並びに取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員の報酬体系及び報酬決定の方針等を審議し、取締役会に答申を行います。

(補充原則4 - 11 :取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランスと多様性及び規模に関する考え方)

当社の取締役会は、当社グループを統括する持株会社として機動的かつ効率的に運営するため、定款の定め通り7名以内の取締役(監査等委員であるものを除く。)、4名以内の監査等委員で構成しております。

取締役(監査等委員を除く。)候補者の選任については、当社グループの事業戦略、企業経営、経営企画、管理、営業等の豊富な業務経験と知識を有する者を、監査等委員候補者については、企業経営・財務・会計・法務等の分野における豊富な経験と高い知見を有し、当社グループの監査、監督に寄与することができる者を、それぞれ人格、識見、能力等を考慮し選定することで、取締役会全体として、知識・経験・能力のバランス、多様性を確保することとしております。

各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスにつきましては、第14期定時株主総会招集ご通知(P.61)で開示しております。

(<https://ssl4.eir-parts.net/doc/5074/announcement/91786/00.pdf>)

なお、取締役会は、取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員である取締役の各候補者の選解任について、高い公平性、客観性及び透明性を確保するために取締役会の諮問機関として独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会を設置し、同委員会からの意見を聴取することとしております。

(補充原則4 - 11 :取締役が上場会社役員を兼任する場合の対応)

取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員の候補者の指名にあたり、他の上場会社の役員兼任状況を確認し、当社における役割・責務を果たす上で制約を受けるものではないことを確認しております。

また、取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員の他社役員の兼任状況のうち、重要なものについては、毎年、株主総会招集通知及び有価証券報告書に開示いたします。

なお、本報告書提出日現在、当社の取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員は、他の上場会社の役員を兼任していません。

(補充原則4 - 11 :取締役会全体の実効性についての分析・評価)

当社は、取締役会の実効性について持続的な向上を図るため、定期的に分析・評価を行い、取締役会の強みや課題を抽出し必要に応じて改善に取り組む方針です。

2022年度取締役会の実効性評価にあたっては、まず社外取締役を含む全取締役を対象にアンケートを実施し、改善を図る点等を更に明確にするためディスカッションポイントを抽出いたしました。次に、業務執行取締役・非業務執行取締役に分かれて外部コンサルタントのファシリテートによりディスカッションを複数回実施いたしました。特に、昨年の取締役会の実効性評価で抽出された課題に対する取り組みにつき、1年の進捗を振り返り、肯定的に評価すべきこと、いまだ改善が必要と考えられることについて議論を深めました。

その結果、当社の取締役会は、以下の2点が強みとして認識されると共に、取締役会全体の実効性については確保されていると認識いたしました。

【当社の「強み」として確認した事項】

・案件の営業推進が強力であると同時に、レビュー会・投資委員会・経営執行会議での多角的な検証によるリスクマネジメントが機能しており、当社グループの持続的成長を支える企業価値の源泉となっていること

・社外取締役がその職歴において当社と事業上の関係性を持ち、取締役就任後は経営執行会議等への出席を通じて経営状況にも精通しており、当社グループの事業を深く理解した上で議論に参加することができる前提が整っていること

一方で、取締役会の実効性を更に高めるために取締役間で議論と合意形成が必要となる論点が外部コンサルタントから示されました。その概要は、以下のとおりです。取締役会は、これらの論点について検討を進め、改善に取り組んでいくことを確認いたしました。

(1)社外取締役に期待する事業理解、社外取締役の期待役割の明確化

(2)取締役会と経営執行会議の機能等の整理

(3)上記(2)を踏まえた経営執行会議の出席者等の整理

1) 取締役会のアジェンダの厳選

取締役会への報告内容(資料やプレゼンテーション)の質の向上

取締役会メンバーの多様性やリテラシーの向上

取締役会事務局の強化

2)指名・報酬諮問委員会の委員(社外取締役)による執行役員の評価への関与度合い

当社は、取締役会の更なる実効性向上を図るべく、今後も継続的に取締役会の実効性評価を行っていく予定です。

(補充原則4 - 14 :取締役に対するトレーニング方針の開示)

当社は、取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員を対象として、外部専門家による勉強会、外部団体が主催するセミナー等により、役員の役割・責務を適切に果たすために必要となるトレーニングの機会を継続的に提供することとしております。トレーニングについては、当社を取り巻く事業環境の変化、法令等の改正を踏まえ、適切にテーマを設定することで、トレーニングの実効性の向上に努めております。また、トレーニングに要する費用は、当社が負担する体制を整備しております。

(原則5 - 1:株主との建設的な対話に関する方針)

(1)当社は、株主との建設的な対話を促進するため、IR管掌執行役員が対話全般を統括し、株主との個別面談においては、可能な限り代表取締役を含む取締役が対応しております。

また、株主の希望及び面談の主な関心事項等を踏まえて、合理的な範囲で社外取締役又は監査等委員が出席し、株主との建設的な対話の実現に努めます。

(2)当社の広報・IRチームは、IR業務の窓口として当社各部門、事業子会社と適宜情報を共有し、必要な場合は、ミーティングを実施する等の有機的連携を図り、上記(1)の対話者を補助するものとしています。

(3)当社は、個別面談以外の株主との対話手段として、当社ウェブサイトのIR情報を通じた情報発信、定期的な決算説明会及び投資家向け説明会の開催を行うものとしています。

(4)当社は、株主との対話を通じて把握した意見のうち重要なものについては、取締役会に報告・情報共有を行い、当社グループの企業活動に適切に活用するものとしています。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

### 【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
石脇 秀夫	8,826,300	12.52
合同会社ストーンサイド	5,200,000	7.37
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,150,400	7.30
合同会社たかおか屋	4,731,000	6.71
株式会社K	4,303,300	6.10
株式会社瑛	3,857,600	5.47
山本 一樹	1,555,300	2.20
石田 智也	1,396,500	1.98
楽天証券株式会社	1,227,000	1.74
渡 務	1,166,200	1.65

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

- (1) 大株主の状況は、2023年12月31日現在の株主名簿に基づいて記載しております。
- (2) 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)の所有株式数のうち、信託業務に係る株式数は、5,150,400株であります。
- (3) 2023年10月19日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社及び日興アセットマネジメント株式会社が2023年10月13日現在でそれぞれ以下の株式を保有している旨が記載されているものの、当社として2023年12月31日現在における実質所有株式数の確認ができないため、大株主の状況には含めておりません。

【氏名又は名称(所有株式数、発行済株式数に対する所有株式数の割合)】

三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社(1,016,700株、1.44%)

日興アセットマネジメント株式会社(2,161,800株、3.06%)

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	6月
業種	建設業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

### 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

### 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

**経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況**

**1. 機関構成・組織運営等に係る事項**

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

**【取締役関係】**

定款上の取締役の員数	11名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	8名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
大倉 博之	他の会社の出身者													
井上 正基	他の会社の出身者													
濱本 晃郎	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大倉 博之				大倉博之氏は、主に、金融、資本政策業務等に従事し、豊富な業務経験・知識を有しており、2018年4月より当社監査等委員である取締役として、その経験・知識等を活かし当社の監査・監督を適切に遂行していることから、当社監査等委員である社外取締役に選任いたしました。当社は、同氏が当社の経営から独立し、一般株主と利益相反の生じるおそれがないものとして、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき独立役員として選任しております。
井上 正基				井上正基氏は、主に、貿易、経営企画業務等に従事し、豊富な業務経験・知識を有すると共に、機械装置製造会社の代表取締役社長としての経験を有しており、2018年4月より当社監査等委員である取締役として、その経験・知識等を活かし当社の監査・監督を適切に遂行していることから、当社監査等委員である社外取締役に選任いたしました。当社は、同氏が当社の経営から独立し、一般株主と利益相反の生じるおそれがないものとして、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき独立役員として選任しております。
濱本 晃郎				濱本晃郎氏は、これまで三菱重工業株式会社、三菱日立パワーシステムズ株式会社において、欧米や東南アジアをはじめとする豊富な海外事業の経験を積み、また、発電プラントに関する豊富な知見を有しており、2021年9月より当社監査等委員である取締役として、その経験・知識等を活かし当社の監査・監督を適切に遂行していることから、当社監査等委員である社外取締役に選任いたしました。なお、同氏は過去に社外取締役となること以外の方法で会社の経営に關与した経験はありませんが、上記の理由により社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。当社は、同氏が当社の経営から独立し、一般株主と利益相反の生じるおそれがないものとして、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき独立役員として選任しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

なし

現在の体制を採用している理由

当社は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人は置いておりませんが、監査等委員会から求められた場合には、監査等委員と協議し、使用人の設置を行うこととしております。

監査等委員会の補助すべき使用人を置いた場合、当該使用人は専ら監査等委員会の指示命令に従うものとし、当該使用人の人事考課、異動については、監査等委員と事前協議の上、実施いたします。

## 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人と各四半期及び本決算時の年4回、報告及び意見交換を行う他、適宜、意見交換の場を設定し、その内容を監査業務に反映しております。

内部監査部門は、監査等委員会及び会計監査人と相互に情報を共有しながら、重要性とリスクを考慮し、グループ会社を含んだ社内管理体制及び業務プロセスを定期的にチェック、検討・評価(内部評価)を行っております。

また、内部監査部門は、監査等委員会に対し定期的に業務監査内容についての報告を行うと共に、常時、意見交換を行い、その内容を監査業務に反映しております。

## 【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

## 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

## 補足説明

当社は、役員の指名・報酬に係る手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に図るため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しております。指名・報酬諮問委員会は、指名・報酬に係る事項の審議を役割とする単一の委員会です。指名・報酬諮問委員会では、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含む取締役会の構成についての考え方、取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員の選解任の方針及び基準等、並びに取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員の報酬体系及び報酬決定の方針等を審議することとしております。

2023年6月期は、指名・報酬諮問委員会を計4回開催し、委員及び各委員の委員会への出席状況は以下のとおりです。なお、指名・報酬諮問委員会の事務局は、管理本部が担当しております。

【委員の役位及び氏名・委員会の出席状況】

社外取締役 大倉 博之(委員長) 4回 / 4回中(出席率100%)

取締役会長 取締役会議長 石脇 秀夫 4回 / 4回中(出席率100%)

社外取締役 井上 正基 4回 / 4回中(出席率100%)

社外取締役 濱本 晃郎 4回 / 4回中(出席率100%)

## 【独立役員関係】

独立役員の数

3名

## その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

## 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

ストックオプション制度の導入

## 該当項目に関する補足説明

当社グループの業績向上や企業価値増大に対する意欲や士気を高めるためのインセンティブを与えることを目的として、ストックオプション制度を導入しております。

### ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員

## 該当項目に関する補足説明

当社グループの連結業績に寄与することが求められる立場にある、当社及び子会社の役員、従業員に対してストックオプションを付与していません。

## 【取締役報酬関係】

### (個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

## 該当項目に関する補足説明

連結報酬等の額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員の報酬等は、それぞれ役員区分ごとの総額で開示しております。

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

## 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

### (1) 取締役の報酬等の上限額について

当社の取締役(監査等委員を除く。)及び監査等委員の報酬等の限度額は、2018年3月13日開催の臨時株主総会において、以下のとおり決議しております。

・取締役(監査等委員を除く。)

報酬額: 年額500万円以内

決議時点の取締役(監査等委員を除く。)の員数3名。

・監査等委員

報酬額: 年額50万円以内

決議時点の監査等委員の員数3名。

### (2) 取締役(監査等委員を除く。)の報酬等について

取締役(監査等委員を除く。)の報酬は、固定報酬及び評価報酬とし、個々の取締役(監査等委員を除く。)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することを基本方針としております。

なお、個人別の報酬額については取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任をうけるものとし、その権限の内容は、各取締役の評価報酬の額としております。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、指名・報酬諮問委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任をうけた代表取締役社長は、当該答申の内容を十分尊重し、決定をしなければならないこととしております。

### (3) 監査等委員の報酬等について

監査等委員の報酬等は、指名・報酬諮問委員会の答申内容を尊重し、監査等委員の職責及び経営人材の維持に資する水準を勘案して決定する方針であり、監査等委員は、その方針に基づき代表取締役社長が作成した報酬等の原案(ただし、株主総会で定める上限額の範囲内とする。)に対して、監査等委員の協議により報酬等を決定しております。

## 【社外取締役のサポート体制】

当社の社外取締役は、すべて監査等委員となっており、代表取締役社長と常勤監査等委員より会社の重要事項を適宜報告し、意見交換を行っております。また、経営陣幹部との情報交換・意見交換の機会を適宜設けております。更に、適時、業務担当者より直接報告し、意見交換を行っております。

## 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

### (1) 業務執行の状況

業務執行体制につきましては、経営上の最高意思決定機関としての取締役会が、法令及び定款に定められた事項の決定並びにグループ経営戦略の立案及び統括を行い、代表取締役社長が取締役会決議の執行、全般の統括を行う体制を敷いております。取締役会については、取締役の員数を8名(うち、監査等委員4名)とし、迅速な意思決定を可能とする体制としております。

### (2) 監査・監督の状況

経営の監査・監督の体制につきましては、監査等委員の総数は4名(うち、常勤1名)となっており、うち3名は社外取締役であります。監査等委員は監査等委員会を構成し、監査等委員会規程に基づき、法令、定款に従い監査方針を定めると共に、監査等委員会として監査意見を形成いたします。また、取締役会他重要な会議等への出席、取締役(監査等委員を除く。)からの聴取、重要な決裁書類等の閲覧を通じ、取締役会の意思決定の過程及び取締役の業務執行状況について監督しております。更に、会計監査人、内部監査担当部署と相互連携を図り、適切な監査の実施に努めております。

なお、監査等委員4名との間で会社法第427条第1項及び当社定款の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項で定める最低責任限度額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該監査等委員が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときに限られます。

### (3) 指名、報酬決定等の状況

当社では、役員の指名及び報酬に関する手続において、適正性・公正性・透明性・客観性の向上を目的とした任意の委員会として、指名・報酬諮問委員会を設置しております。指名・報酬諮問委員会は監査等委員を含む取締役等(うち3名は社外取締役)により構成し、取締役の選解任に関する株主総会議案、報酬支給の方針・金額等について審議することとしております。

## 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は「監査等委員会設置会社」として、取締役会、監査等委員会、会計監査人の機関を設置しております。構成員の過半数を社外取締役とする監査等委員会が経営の意思決定に関わることで、取締役会の監査・監督機能を強化することができ、当社のコーポレート・ガバナンスを、より一層充実させると同時に経営の効率化を図ることが可能と判断し、現在の体制を採用しております。

また、役員の指名・報酬に係る手続の公正性・透明性・客観性を強化し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の議案に対する十分な検討の機会が確保できるように、株主総会の招集通知を法定期限よりも可能な限り早く発送することを今後検討してまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	当社の決算期は6月となっており、株主総会は毎年9月に実施していることから、一般的に言われる集中日の開催は回避できております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット(パソコン又はスマートフォン等)による議決権行使を可能としております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会の招集通知の英訳版を作成しております。
その他	株主総会の招集通知を当社ウェブサイトのIR情報にて法定の発送期限よりも早期に掲載しております。

## 2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ウェブサイトのIR情報にて公表しております。 <a href="https://www.tess-hd.co.jp/ir/management/disclosure.html">https://www.tess-hd.co.jp/ir/management/disclosure.html</a>	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けの定期的説明会の実施について今後検討してまいります。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算及び四半期決算の公表後において、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を開催し、代表取締役社長を含む取締役が業績の概況や経営方針等を説明しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家向けの定期的説明会については、海外投資家比率を踏まえて今後検討してまいります。 なお、当社ウェブサイトのIR情報に、決算説明資料や中期経営方針の英文版を公表しております。 <a href="https://www.tess-hd.co.jp/english/ir/">https://www.tess-hd.co.jp/english/ir/</a>	あり
IR資料のホームページ掲載	中期経営方針、決算短信、四半期報告書、有価証券報告書、決算説明資料、株主総会招集通知等を当社ウェブサイトのIR情報に掲載しております。 <a href="https://www.tess-hd.co.jp/ir/index.html">https://www.tess-hd.co.jp/ir/index.html</a>	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報・IRチームが担当しております。	

## 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	行動規範にて規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境マネジメントシステム国際規格ISO14001の認証を2000年7月に取得し、継続的な改善活動を実施しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	「適時開示規程」及び「フェア・ディスクロージャー・ルール対応マニュアル」を定め、適時適切な情報開示を行っております。

### 内部統制システム等に関する事項

#### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

取締役会において、決議した以下の「内部統制システム構築に関する基本方針」を維持・推進することで、監査・監督機能の徹底を図り、業務執行が法令及び定款に適合することを確保しております。

- 取締役・使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
  - ・「コンプライアンス規程」を制定すると共に、「グループコンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンスの推進及び維持向上を図る。
  - ・グループコンプライアンス委員会は、TESSグループにおける不正行為の原因究明、再発防止策の策定及び情報開示に関する審議を行い、その結果を踏まえて再発防止策の展開等を行い、コンプライアンス体制の充実に取り組む。
  - ・取締役及び使用人が法令違反その他法令上疑義のある行為等を発見した場合には、適切に対応するため、内部通報規程を制定し運用する。
  - ・反社会的勢力からの取引の要求には一切応じないこととし、反社会的勢力排除の体制を整備する。反社会的勢力が接近してきた場合、警察当局等の外部専門機関と緊密に連携しながら組織的に対応し、不当要求には毅然とした態度で拒絶する。
- 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
  - ・取締役及び使用人の職務に関する各種の文書、帳票類等については、適用ある法令及び「文書管理規程」に基づき適切に作成、保存、管理する。
  - ・株主総会議事録、取締役会議事録、経営執行会議事録、事業運営上の重要事項に関する決裁書類等取締役の職務の執行に必要な文書については、取締役、監査等委員及び会計監査人が常時閲覧することができるよう適切に保存、管理する。
  - ・個人情報については、法令、「個人情報保護基本規程」及び「特定個人情報等取扱規程」に基づき厳重に管理する。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

・リスク管理に関する規程を定め、同規程に従ったリスク管理体制を構築する。  
・不測の事態が発生した場合には、経営執行会議等にて審議・決定を行い、その決定事項を管理責任者から各部に報告すると共に、各部においては迅速な対応を行い、損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整える。

#### 4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

・取締役会は、原則として月に1回以上定時開催するほか、必要に応じて臨時開催し、経営方針及び経営戦略に係る重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況の監督等を行う。  
・取締役会の機能をより強化し、経営効率を向上させるため、必要に応じて適宜臨時の取締役会を開催し、業務執行に関する基本事項及び重要事項に係る意思決定を機動的に行う。  
・取締役会において、中期経営計画及び各事業年度予算を立案し事業目標を設定すると共に、その進捗状況を監督する。  
・取締役会は、公正性・透明性・客観性ある手続きに従った取締役の選解任及び報酬制度の設計のために、「指名・報酬諮問委員会規程」を制定し、諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置する。指名・報酬諮問委員会は、原則として年に1回以上開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、取締役会から諮問を受けた事項について、審議の上、取締役会に答申する。  
・取締役会の決定に基づく業務執行については、取締役の職務の執行の責任及びその執行手続きを規定し、効率的な職務執行を確保する。また各規程は必要に応じて適宜見直しを図る。

#### 5. 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

・当社子会社を管理する体制を構築すると共に、それらの経営成績及び営業活動等を定期的に当社の取締役会に報告する体制を整備する。

#### 6. 当社の監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことに関する体制並びに当該使用人の他の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項及び監査等委員会の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

・当社は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を求められた場合には、監査等委員会と協議し、使用人の設置を行う。  
・当該使用人の人事考課、異動については、監査等委員会と事前協議の上、実施する。

#### 7. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告するための体制、その他監査等委員会への報告に関する事項

・TESSグループの取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者は、当社の監査等委員会に対して、法令及び定款に違反する事項、TESSグループに著しい損害を及ぼすおそれのある事項に加え、経営に関する重要事項、経理部署に関する重要事項、コンプライアンス及び賞罰の担当部署に関する重要事項等を速やかに報告する。  
・監査等委員は、取締役会の他重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、重要な会議に出席すると共に、業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役又は使用人にその説明を求めることができる。  
・内部通報制度に基づく通報又は監査等委員会に対する職務の執行状況その他に関する報告を行ったことを理由として、グループの取締役及び使用人に対し不利な取り扱いを行わない。

#### 8. 当社の監査等委員会の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生じる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

・監査等委員は、その職務の執行（監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。）のために必要な費用を会社に請求することができる。

#### 9. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

・監査等委員は、取締役会に出席するほか、必要と認める重要な会議に出席する。  
・監査等委員は、監査等委員会を開催し、監査実施状況等について情報交換及び協議を行う。また、会計監査人から定期的に会計監査に関する報告を受け、意見交換を行う。

#### 10. 財務報告の適正性を確保するための体制

・TESSグループの財務報告の適正性を確保するため、金融商品取引法に基づく内部統制報告書の有効かつ適切な提出に向け、内部統制システムを構築すると共に、そのシステムが適正に機能することを継続的に評価し、必要に応じて是正を行う。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

### 1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

反社会的勢力からの取引の要求には一切応じないこととし、反社会的勢力排除の体制を整備いたします。また、反社会的勢力が接近してきた場合、警察当局等の外部専門機関と緊密に連携しながら組織的に対応し、不当要求には毅然とした態度で拒絶することを基本的な考え方としております。

### 2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

反社会的勢力排除に関する規程を制定すると共に、反社会的勢力のチェック体制を整備し、排除のための具体的手順を反社会的勢力排除対応マニュアルに定めて運用しております。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

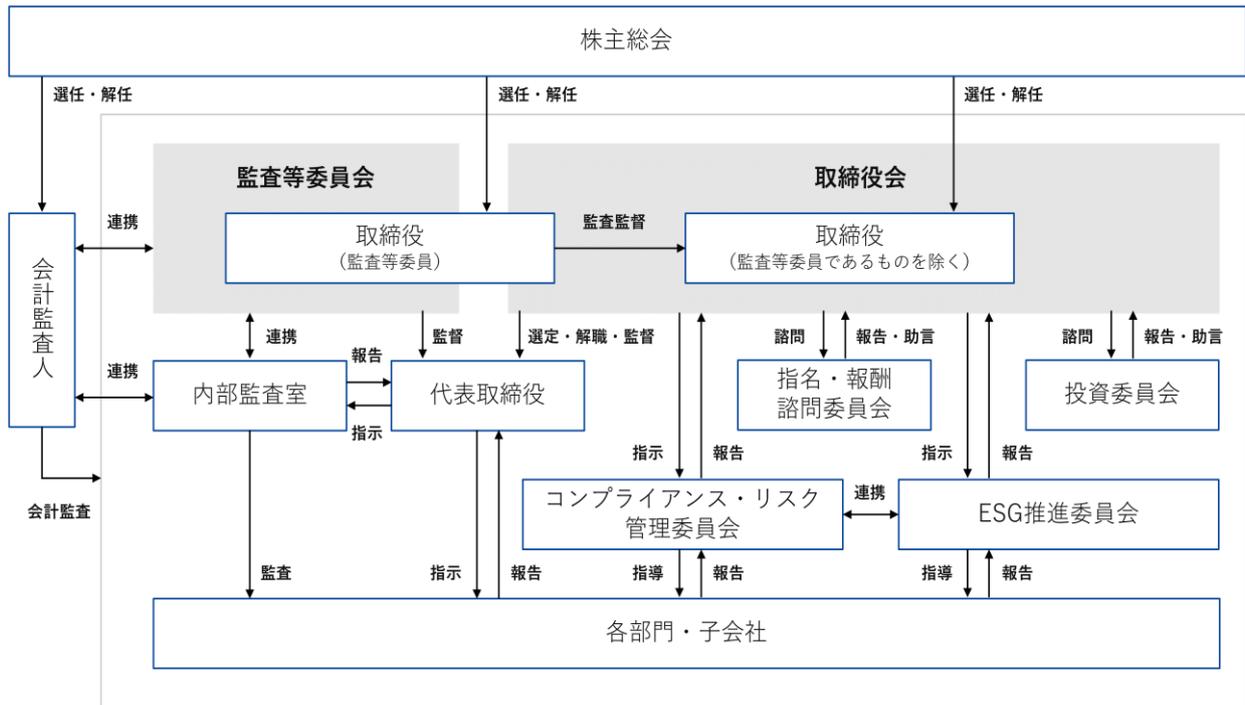
買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【模式図（参考資料）】



【適時開示体制の概要（模式図）】

