

パシフィックコンサルタンツグループ コーポレートガバナンス基本方針

はじめに

パシフィックコンサルタンツグループ（以下、当社グループ）では、「プロフェッショナルコンサルタントとしての資質を磨き上げ、先進的な統合ソリューションサービスにより、新しい価値を社会に提供し続ける」を経営理念として掲げ、社会を持続可能な姿に導くことを目指している。

この理念の下、当社グループは、持続可能性を経営の中心に据え、スピード感ある経営判断、大胆な経営戦略、そして実行力を備えたグループガバナンスへの変革を続けている。

その一環として、従業員をはじめとするあらゆるステークホルダーの信頼を得られるような、自律的なガバナンスを確立した非上場企業として健全な経営を行うため、コーポレートガバナンス憲章および基本方針を定め、開示する。

これにより、変化や危機に強い、新たなパシフィックコンサルタンツグループとしての企業活動を推進する。

コーポレートガバナンス憲章

1. コーポレートガバナンス確立・向上にむけたたゆまぬ努力

当社グループは、経営自らがコーポレートガバナンス確立・向上にむけた取り組みを自律的かつ継続的に行い、その成果を常に経営として認識し、企業価値の向上を目指し、たゆまぬ努力を続けます

2. 長期的視野での企業価値向上と社会への貢献

当社グループは、短期的な利益の創出だけでなく、長期的視野に立った経営を行い、持続的な成長と企業価値の向上を図るとともに、地域社会の持続可能な発展に寄与することを目指します

3. 株主、社会、顧客、従業員等ステークホルダーへの透明性担保と説明責任

当社グループは、株主のみならず、社会、顧客、従業員等ステークホルダーそれぞれに対し、適切な説明責任を果たすことにより、経営の透明性を担保し、ガバナンスの確立を図ります

4. 持続的な成長と企業価値の向上にむけた責務を果たす取締役会

当社グループの取締役会は、持続的な成長と企業価値の向上を実現するため、経営の羅針盤を指し示し、実効性の高い監督機能を持つとともに、社員一人ひとりが自律的に活動できる環境を整えます

5. 徹底したコンプライアンスの推進と発信

当社グループは、社会基盤整備を担う企業として、コンプライアンスの徹底が経営の大前提であることを強く認識し、強力に推進するとともに、業界の模範となるべくその取り組みを社会に発信していきます

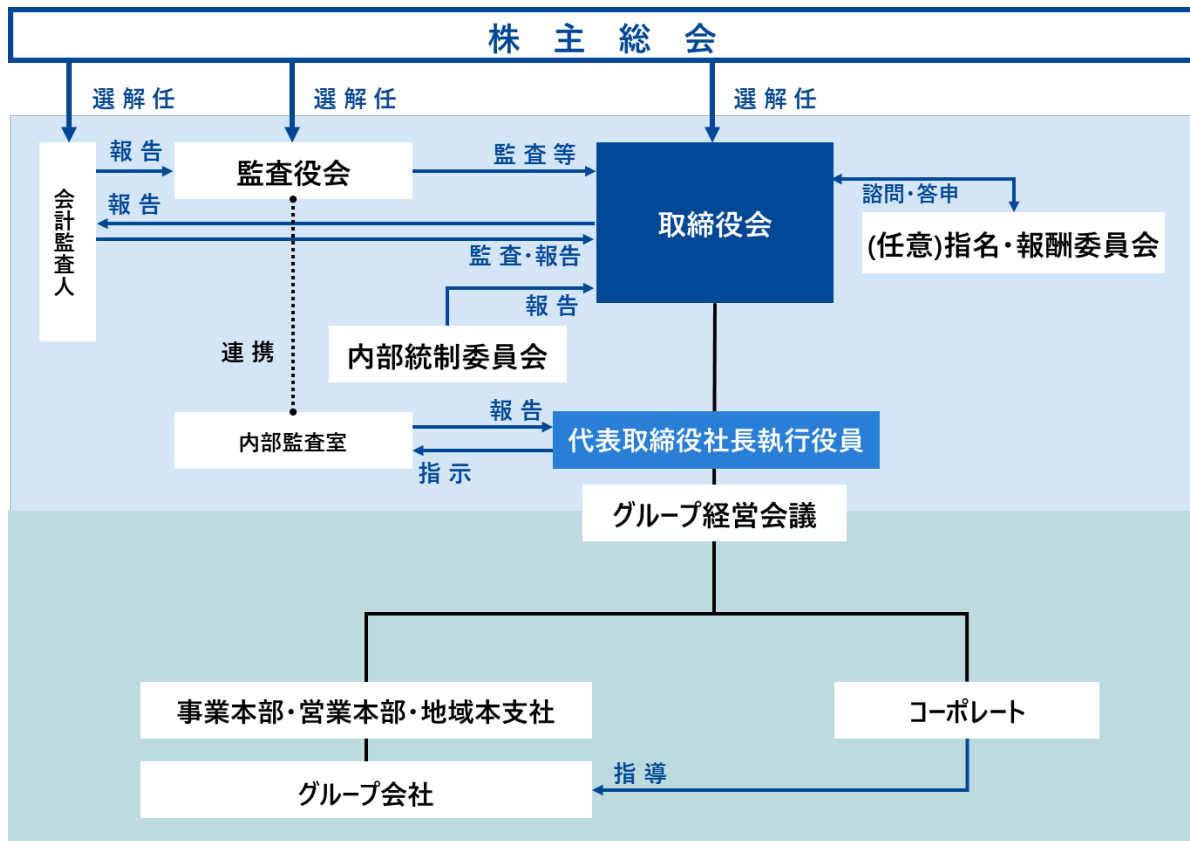
コーポレートガバナンス基本方針

第1章 コーポレートガバナンス体制

会社法上の機関設計として、監査役会設置会社を採用し、監査役が、取締役の職務執行を監査する。

取締役会の機能を補完するため、内部統制委員会および任意の指名・報酬委員会を設置する。

また、経営判断・業務執行の迅速化を目的として執行役員制度を導入し、経営陣幹部※の適切な役割分担、更なるガバナンス強化に向けた取組を推進する。



コーポレートガバナンス体制

※経営陣とは、全取締役、全監査役、常務以上役付き執行役員を指す

経営陣幹部とは、執行に関与する役員（取締役社長執行役員、取締役常務以上役付き執行役員、常務以上役付き執行役員）を指す

第2章 取締役会等の機能・役割

1. 取締役会

1) 取締役会の機能

取締役会は、株主からの負託を受け、当社グループの持続的成長と中長期体な企業価値の向上のため、以下の機能を有する。

- (1) 決定機能：全取締役が担い、闊達な討議により、よりよい解決策を見出し、合議によって経営の方針・戦略に関する重要事項を意思決定する。
- (2) 監督機能：全取締役、全監査役が担い、意思決定した方針・戦略等の執行に対するPDCAが実施されているか、第三者的立場でチェック・指導する。実施されていない場合は、適切な対応をとるよう執行に指示を与え、その結果を監督する責任を負う。
- (3) 自己牽制機能：非上場企業として必要な役割を考慮し、取締役会が自身の権限を適切に行使し、自らの透明性・公正性及びガバナンス向上を果たす。

2) 取締役会の機能発揮を前提とした構成の考え方

取締役会が適切に機能を発揮するために、各取締役が人格、知識、経験、能力を備え、幅広い視野で総合的な意思決定ができることを基本として、事業戦略に照らして必要なスキル（資質・要件）が全体として確保されるメンバーにより構成する。

3) 経営陣の指名・選解任

経営陣の指名・選解任においては、その公正性・透明性・適正性を高めることおよび、取締役会の機能が適切に発揮されることを目的とし、その考え方または理由を取締役会にて示す。

経営陣幹部の選任案は、任意の指名・報酬委員会の関与の下、取締役会において決定する。社外取締役の選任案は、実効性評価結果を踏まえ、必要なスキル等について協議の上、取締役会において決定する。監査役の選任案については、あらかじめ監査役会の同意を得たうえで、取締役会において決定する。

4) 経営陣幹部への委任の範囲

取締役会は、持続的な成長と中長期の企業価値向上を達成するために、経営に係る基本方針・戦略を決定するとともに、法令で定める事項および重要な業務執行の決定を除き、経営陣幹部およびグループ経営会議に対し、必要に応じて業務執行についての決定を委任する。その委任の範囲については、取締役会の付議基準のほか、取締役会およびグループ経営会議にて明確化する。委任した範囲については、取締役会は監督機能を向上させ、執行状況のモニタリングを行う。

5) 経営陣幹部の報酬

取締役会は、経営陣幹部の報酬について、長期的な企業価値向上に資するインセンティブとしての報酬として位置づけ、報酬方針を定める。また、毎年の報酬は、定めた報酬方針に従い、任意の指名・報酬委員会の関与の下、取締役会にて決定する。

6) 内部統制

取締役会は、適切な統制のもとで迅速な業務執行が行われるようにするため、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を策定し、コンプライアンス、財務報告の適切性の確保、リスクマネジメント等のための当社グループの体制構築と運用状況を監督する。

さらに、信頼される企業であるための基本方針として「コンプライアンス方針」「独占禁止法等に係わるコンプライアンス方針」「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、経営陣・従業員に周知・遵守徹底を図る。

7) 取締役会の実効性評価

取締役会は、取締役会全体の実効性について自己評価を行い、その結果の概要を毎年の株主総会において報告する。

8) 経営人材の後継者育成

経営人材の後継者を育成することを目的として、代表取締役社長執行役員が主導的な役割を担い、人材育成を推進する。後継者候補の選定・育成においては、以下の観点を重視する。

- ・グループ会社を活用した経営に関する経験・知識の習得
- ・グローバル展開を視野に入れた事業経験・知識の習得
- ・その他取締役会の機能発揮を前提とした必要な構成要素の経験・知識の習得

2. 監査役および監査役会

1) 監査役の役割・責務

監査役は、独立した客観的な立場で能動的・積極的に権限を行使し、取締役の職務の執行を監査することにより、持続的成長と企業価値の向上に資する企業統治体制を確立する責務を負う。

2) 監査役会の役割

監査役会は、すべての監査役により構成し、株主に対する受託者責任に鑑み、監査方針、業務および財産の状況の調査の方法その他の監査役の職務の執行に関する事項の決定を行うことにより、実効的な監査の実現を図る。

3. 取締役

1) 取締役の役割・責務

取締役は、株主に対する受託者責任に鑑み、持続的な企業価値の向上を実現することを使命とし、責務を負う。

2) 社外取締役の役割と活用

社外取締役は、自らの知見・経験に基づき、中長期的な企業価値の向上を実現する観点から、「経営方針・戦略等についての適切なアドバイス」「経営陣の選解任を含めた経営の監督」「会社の内部統制とコンプライアンス、各種利益相反を含むリスクの監督・アドバイス」といった役割を担う。

3) 取締役に対する支援体制

取締役がその役割・責務を果たすために、有用な情報を入手するための支援や、必要に応じて外部専門家による助言を得ることのできる体制を整備する。さらに、社外取締役に対しては、取締役会決議事項に関する情報等を必要に応じて提供する体制を整備する。

4) 取締役のトレーニング方針

取締役がその期待される役割・責務を適切に果たすことができるよう、就任の際および就任後、法的責任や経営課題に関する事項など、その役割・責務に係る必要な研修、外部団体や専門家等による情報提供を実施する。

4. 任意に設置する会議体

1) グループ経営会議の役割

代表取締役社長執行役員を招集者として、経営陣幹部で構成するグループ経営会議を設置する。グループおよび全社の経営戦略の立案とその実現にむけた執行に関する事項について、取締役会と適切な役割分担の下、決議または協議を行い、および報告を受ける。

2) 内部統制委員会の役割

代表取締役社長執行役員を招集者として、内部統制委員会を設置する。内部統制委員会は、内部統制状況を把握し、その整備・向上を図ることを目的とし、内部統制に係る重要事項の取締役会への報告、内部統制システムの見直しに関する提言等を行う。

3) 任意の指名・報酬委員会の役割

当社グループのコーポレートガバナンスの透明性、公平性、客観性等の向上を図り、当社グループの健全な発展に資することを目的として、経営陣幹部の選任・報酬プロセスに関与する。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

財務・経営情報、経営方針・戦略、ガバナンスやコンプライアンス、社会・環境面に係る情報について、ステークホルダーそれぞれに説明責任を果たし、事業活動の透明性・公平性を確保するため、積極的に情報開示する。

第4章 株主の権利・平等性の確保と、対話

1. 株主の権利の確保

株主総会における議決権をはじめとした株主の権利が実質的に確保されること、および適切に権利行使することができる環境の整備を行う。

2. 資本政策の基本方針

中長期の経営方針の実現、持続的・安定的な経営基盤の確立、将来に向けた成長および企業価値向上のため、資本の充実と多様な資金調達を行い、中長期の視点からの戦略的な投資を実行する。

経営環境の安定化や強固なガバナンス確立のために必要な株主構成の確保、株式の管理を行うとともに、株主との健全かつ良好な関係性の維持、企業の成長に向けた経営陣および従業員のロイヤリティ向上等の視点から、株主・企業・経営陣および従業員に対する適正な利益配分を行う。

3. 株主との対話

株主との対話は、代表取締役社長執行役員が責任者となり、建設的で有意義な対話の実現に取り組む。

第5章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

1. 行動憲章の策定と実践

経営理念の実現に向けて、「企業行動憲章」を定め、経営陣は経営方針と共にグループ従業員に周知と徹底を図る。そして、高い倫理観と法令遵守の精神に基づき、経営陣および従業員が一体となり取り組み、企業の健全かつ持続的な発展を目指す。

2. 社会・サステナビリティへの取組

これまで培ってきた社会インフラサービスを通じて得られた深い知見と信頼をもとに、株主、社会、顧客、従業員等ステークホルダーと共に、持続的な社会の実現に向けた行動を続ける。

具体的には、事業活動を通じたSDGsへの貢献、地域の環境保全活動への参加、地域活動への参加を通じたまちづくりへの貢献、次世代の社会インフラサービス技術者を育成など、時代・社会に応じた取り組みを継続する。

3. ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンへの取組

一人ひとりのちがいを（年齢・性別・ライフスタイル・国籍・職歴・信仰・役割・価値観・発想等）を尊重し、更に個人之力・チーム之力を最大限発揮・統合することにより、価値提供に活かす “ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン経営” を進める。

具体的には、DE&I 推進方針を策定し、各種施策を着実に実施することにより、よりよい就業環境の整備と企業価値向上を図る。

4. 共創への取組

品質向上確保を目的とし、取引先との協力関係の維持、強化にむけて「パートナーシップ取引契約制度」を推進する。

附則

1. 本方針は、2021 年（令和 3 年）3 月 26 日から施行する。
2. 本方針は、2022 年（令和 4 年）11 月 30 日から施行する。
3. 本方針は、2024 年（令和 6 年）10 月 29 日から施行する。