

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、Phil=共存共栄を企業理念として、株主、取引先、社員等、すべてのステークホルダーから信頼される企業グループであり続けるために、持続的な成長と企業価値の向上を実現することを目指しております。そのために透明で健全性の高い企業経営を行い、コンプライアンスの徹底を経営の基本と位置づけ、あらゆる法令やルールを厳格に遵守し、誠実で公正な企業活動を推進してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全てを実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 いわゆる政策保有株式】

当社は、政策保有株式については、投資対象会社との事業上の連携強化、情報共有等を通じて、当社の企業価値の維持・向上に資すると認められる場合を除き、保有しないことを基本方針といたします。なお、現時点において上場株式を保有しておりません。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者間の取引を行わないことを基本方針としておりますが、止むを得ず取引を行う必要がある場合には、その取引の合理性・妥当性・適正性について審議のうえ、取締役会の決議を行い、少数株主の保護に努める方針です。

【補充原則2 - 4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

< 多様性の確保についての考え方 >

多様な業界から優秀な人材を積極採用

当社は、これまでの業界の常識にとらわれない独自性のあるビジネスを展開し、社会課題の解決を行ってまいりました。2024年11月期においても、様々なバックグラウンドを持つ人材に参画いただき、各々の専門性を最大限発揮していただけるポジションでご活躍いただいております。引き続き、当社事業に共感いただけるプロフェッショナル人材を積極採用してまいります。また、新卒採用に加えて第二新卒を含めた業界未経験の若手の採用も積極的に行っており、採用から育成までの仕組み化と風土改革を進めてまいりました。今後も若手社員が活躍できる環境整備に注力してまいります。

女性活躍推進をはじめとして、誰もが活躍できる職場環境の整備と性別、採用方法、勤続年数によらない人事評価制度の導入

2024年11月期において、公正で透明性の高い人事評価制度を運用し、成長意欲の高い人材が働きがいを感じることでできる環境を整備してまいりました。2025年11月期においては、社員数の増加および組織の複層化に応じて、現在の人事評価制度を踏襲しながらも最適な評価制度の見直しを継続してまいります。

< 多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標及び確保の状況 >

2024年11月期は中途プロフェッショナル採用に注力したことにより女性の管理職比率が26.7%となっております。引き続き職場環境の整備および人材育成によって女性管理職比率30%以上を目指します。

外国人については募集・採用にあたっては多様性確保に配慮しておりますが、事業所が国内に限られ、現在就労人数も少ないことから、管理職への登用目標等は設定しておりません。

中途採用の管理職比率は、2018年3月以前は中途採用が中心であったため、直近3年の中途採用の管理職比率は85%以上で推移しております。

このため現在のところ中途採用の管理職比率の目標は定めておりません。

< 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況 >

人材の育成方針

a. 自発的・自律的な人材開発を推進

b. 社内ノウハウの教育コンテンツ化

人事評価制度の整備によりキャリアアップの道筋が見える化し、属人化していた社内ノウハウを動画コンテンツ化することで社員が自発的・自律的に学び成長できる環境を整備しております。また、マネジメント層を対象とした研修の充実、若手社員が直面する会社への適応までの課題に対するフォローアップ制度の整備、上長との定期的な1on1を行うことで自身の役割期待と目標を明確にしながら業務の中で達成支援が行われる仕組みを構築することで、個人の成長を支援していきます。

上記の取り組みを通じて、ビジネスを「創造」できる人材の育成を推進いたします。

社内環境整備に関する方針

a. 企業理念であるパーパス、ビジョン、バリューの浸透を推進

パーパスである「まちのスキマを「創造」で満たす」に適ったプロジェクトを全社会表彰することや、他部署との交流会を増やすイベントを開催することで、会社全体でパーパスの実現に向けた一体感を醸成しております。2025年11月期においても、引き続き事業への共感性を高めることのできる取り組みを積極的に実施してまいります。

b. 定着率の維持向上

2024年11月期末時点における当社グループの定着率は84.5%()でした。社員の定着率の維持向上が継続的な企業価値向上に繋がると考え、社員のライフステージに合わせて柔軟な働き方ができる環境の整備を進めるとともに、エンゲージメントサーベイを定期的の実施することで、社内

環境の把握、課題の特定、対処までをスピーディーに実行し、2026年11月末において85～90%の水準まで向上させることを目指します。

定着率: 1 離職率

離職率: $\text{過去1年間の退職者数} \div (\text{過去1年間の入社人数} + 1\text{年前の従業員数}) \times 100$

【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、企業年金制度を有しておりません。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(1) 企業理念は、会社ホームページ(<https://philcompany.jp/company/credo/>)、有価証券報告書、招集通知、決算説明資料等にて開示しております。

(2) コーポレート・ガバナンスの基本方針は、本報告書「-1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3) 取締役会が取締役・経営陣幹部の報酬を決定するに当たっての方針と手続は、本報告書「-1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」に記載のとおりです。

(4) 取締役・経営陣幹部の選解任の方針と手続は、以下のとおりです。

取締役及び経営陣幹部(以下、「取締役等」という。)の指名を行うにあたっては、当社が定める取締役候補者の選任に関する基準を充足する者の中から、当社または他社での業績、経験、知識等を勘案し、適切な人材を指名することとしています。また、取締役会の多様性確保の観点から、出身分野など人員の特性に偏りが出ないように留意しております。

監査等委員である取締役の指名を行うにあたっては、財務・会計・法律知識、リスク管理能力、経営監督の能力に優れている人物を監査等委員会の同意を得て取締役会で検証し決定することとしています。

社外取締役を選任するにあたっては、東京証券取引所が定める独立性基準等を参考にしております。選定にあたっては、当社の経営に対し率直かつ建設的に助言し監督できる高い専門性と豊富な経験を重視しております。

当社は、取締役候補の指名や取締役の選解任の手続にあたって、独立社外取締役が過半数を占める取締役会で審議の上、決定しております。

取締役会において、取締役の解任基準、手続を定めております。これらの解任基準、手続に基づき、取締役会で審議することとしています。

(5) 取締役の選任理由を招集通知(<https://philcompany.jp/ir/library/>)に記載しております。

【補充原則3 - 1-3 サステナビリティへの取り組み】

サステナビリティに関する基本的な方針及び取り組み

当社グループは、創業当初からSPACE ON DEMAND(今の世の中の需要に合った空間づくり)をコンセプトとして、社会課題である「未活性空間の増加」に対して、様々な事業を提供してきました。今後、事業を通じた社会課題の解決と持続的な企業価値向上を高次に両立するべく、サステナビリティ宣言を策定し、サステナビリティに関する活動をグループ全体で推進していく上での指針としました。また、サステナビリティ基本方針及びサステナブル事業モデルの策定や、当社グループのマテリアリティ(重要課題)を特定することで、サステナビリティに対する考えや事業価値を明確にしました。

サステナビリティ宣言は、以下のとおりです。

世界中の「むずかしい土地」をゼロに。

サステナビリティ基本方針は、以下のとおりです。

フィル・カンパニーグループは、創業当初からSPACE ON DEMAND(今の世の中の需要に合った空間づくり)をコンセプトとして、社会課題である「未活性空間の増加」に対して様々な事業を展開してきました。今一度、社会課題に対する当社の事業価値を明確にするため、ESG経営を推進し、持続可能な街づくりの実現に向けてステークホルダーの皆様と共に取り組んでまいります。

「サステナビリティ基本方針や当社の重点課題(マテリアリティ)を踏まえた5つの重点取組テーマ」等につきましては、会社ホームページ(<https://philcompany.jp/sustainability/>)にて開示しております。

人的資本への投資等

当社グループにおいては、持続的な企業価値向上には、優秀な人材の確保が引き続き重要な課題であると認識しております。

当社は、これまでの業界の常識にとらわれない独自性のあるビジネスを展開し、社会課題の解決を行ってまいりました。様々なバックグラウンドを持つ人材に参画いただき、各々の専門性を最大限発揮していただけるポジションで活躍いただいており、引き続き、当社事業に共感いただけるプロフェッショナル人材を積極採用してまいります。新卒採用に加えて第二新卒を含めた業界未経験の若手の採用も積極的に行っており、採用から育成までの仕組み化と風土改革を進めてまいりました。今後も若手社員が活躍できる環境整備に注力してまいります。

また、公正で透明性の高い人事評価制度を運用し、成長意欲の高い人材が働きがいを感じることでできる環境を整備してまいります。

人材育成については、【補充原則2 - 4 - 1 中核人材の登用等における多様性の確保】<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>に記載のとおりです。

知的財産への投資等

地球規模での脱炭素社会への移行に伴い、国内では建物の省エネルギー化に関する法整備が進んでおり、同時に企業活動におけるGHG排出量削減も求められています。このような社会課題について、当社事業の成長における機会ととらえ、ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)やZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)などの研究開発を推進することで環境に対応した商材へのシフトを図り、企業価値向上と社会課題の解決の両立を目指していきます。

TCFD提言に基づく情報開示

TCFD提言に基づく情報開示は、会社ホームページ(<https://philcompany.jp/sustainability/>)に開示しております。

【補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は、「取締役会規程」に基づき、法令・定款の定めにより決定すべき事項のほか、経営に関する重要事項の意思決定を行っております。経営に関する重要事項については、取締役会で決定した基本方針に基づき、意思決定と業務執行が迅速に行われるよう、定款で重要な業務執行の一部を取締役に委任できる旨を定め、その委任の内容についても、「職務権限規程」等の社内規程において明確に定めております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準をもとに、独立役員届出書を提出する独立社外取締役の候補者を、取締役会において審議・選任しております。選定にあたっては、当社の経営に対し率直かつ建設的に助言し監督できる高い専門性と豊富な経験を重視しております。なお、現在社外取締役4名を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定しております。

【補充原則4 - 10 - 1 任意の仕組みの活用】

当社は、監査等委員会設置会社であり、独立社外取締役が取締役会の過半数に達しているため、任意の指名・報酬委員会の機能を停止しております。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会の多様性等の考え方】

取締役の選任を行うにあたっては、当社が定める取締役候補者の選任に関する基準を充足する者の中から、当社または他社での業績、経験、知識等を勘案し、適切な人材を取締役に指名することとしています。また、取締役会の多様性確保の観点から、出身分野など人員の特性に偏りが出ないよう留意しております。なお、当社の独立社外取締役に、他社での経営経験を有する者を含んでおります。いわゆるスキル・マトリックスなどの取締役の有するスキル等の組み合わせは、招集通知(<https://philcompany.jp/ir/library/>)にて開示しております。

【補充原則4 - 11-2 取締役の兼任状況】

取締役の他社での兼任状況は、招集通知(<https://philcompany.jp/ir/library/>)、有価証券報告書を通じ、開示しております。

【補充原則4 - 11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価とその結果】

当社取締役会は、より充実したコーポレートガバナンス体制の構築と中長期的な企業価値向上を目指すため、取締役会の実効性に関する評価を行っております。当社取締役（社外取締役及び監査等委員である取締役を含む計6名）に対して、「取締役会評価に関する質問票」による無記名回答方式でのアンケートを実施いたしました。各取締役より、当社取締役会の改善を検討すべき点など自由な意見や提案を求めています。主な質問事項は以下のとおりです。

・取締役会の規模、構成、運営状況（社外取締役に對する支援体制を含む。）

・取締役および経営陣幹部の選任・解任、取締役の報酬など

・株主・投資家との関係（IR、投資家への開示・情報提供）および株主還元

上記による評価の結果、当社の取締役会は、経営課題に関する活発な議論を経たうえで判断が行われており、また業務執行に対して有効な監督機能が働いていることが確認され、取締役会の実効性が十分に確保されているとの結論に至りました。

一方で、事業報告やその他説明が長くなり審議時間が足りなくなることや、決議が持ち越されることもあり、取締役会の審議内容の選定や時間配分など議事運営に対処すべき課題があることを確認いたしました。

上記の課題を踏まえ、当社事業に影響を与える機会やリスクについて、議論の質を高められるよう報告内容の簡素化と審議事項の重点化に取り組んでまいります。また当日の審議時間を十分確保するため、これまで通り、多様な意見や積極的な発言は尊重しつつ、本質論に絞った議論を行い滞りなく議事を進めることに取締役会参加者一同、認識を一致しております。今後とも、より充実したガバナンス体制の構築と更なる企業価値向上を目指し、適切かつスピーディな意思決定に資する取締役会の実効性向上に努めてまいります。

【補充原則4 - 14-2 役員に対するトレーニングの方針】

各取締役は、業界動向を始め事業に必要な情報を習得しております。また、各自の役割及び責任を果たすため、必要に応じて社外の交流会や勉強会等に参加し、知識を習得するとともに、見聞と人脈を拡大することとしております。当社は、各種研修会やセミナー参加費、書籍の購入等の費用を支援しております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

(1)経営企画室長を責任者とし、経営企画室内にて適切なIR活動を実施してまいります。

(2)株主の皆様との対話を補助するため、経営企画室をIR担当部署とし、経営管理部とも連携しながら、対話の内容・性質に応じて、営業部門や管理部門等の関係各部との有機的な連携を取れる社内体制を構築しております。

(3)原則、四半期に1回、アナリスト・機関投資家を対象とした説明会を開催する方針です。

(4)株主の皆様との対話により把握された意見等は、その重要性・性質に応じて、経営陣・取締役に報告しております。

(5)株主等との対話においては、インサイダー情報の漏洩防止に留意しております。

【原則5 - 2 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、「中期経営計画2024年11月期～2026年11月期」(<https://philcompany.jp/ir/library/>)で開示しております。

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(%)
高橋 伸彰	673,100	12.45
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	581,500	10.76
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	568,000	10.51
合同会社NOB	352,000	6.51
日本郵政キャピタル株式会社	280,000	5.18
ONGAESHIキャピタル投資事業有限責任組合1号 無限責任組合株式会社TRYFUNDS	182,300	3.37
高野 隆	140,800	2.60
能美 裕一	140,100	2.59
いちご株式会社	60,000	1.11
肥塚 昌隆	57,900	1.07

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	11 月
業種	建設業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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

なし

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	8 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 <small>更新</small>	7 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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 名

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
柳澤大輔	他の会社の出身者											
松本直人	他の会社の出身者											
川中浩平	弁護士											
矢本浩教	公認会計士											

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f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
柳澤大輔				上場企業の創業者兼現経営者として豊富な経験と高い見識を有しております。その豊富な経験と幅広い見識をもとに、当社経営に対する助言や指導、客観的な視点での適切な監督により、当社の経営体制の強化を期待できることから、引き続き社外取締役候補者としております。また、同氏は、東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、当社経営陣に対して独立性を有していると判断し独立役員に指定いたしました。
松本直人				上場企業の経営者として豊富な経験と高い見識を有しており、その経歴を通じて培われた幅広い見識を当社の経営の監督に活かし、独立した立場から、取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化が期待できることから、引き続き監査等委員である社外取締役候補者としております。また、同氏は、東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、当社経営陣に対して独立性を有していると判断し独立役員に指定いたしました。
川中浩平				弁護士として職務を通じて培われた法律・コンプライアンス等に関する専門的な知識及び豊富な経験を有しております。豊富な経験等に基づいた経営の監督とチェック機能を期待できる人材であると判断し、監査等委員である社外取締役候補者としております。また、同氏は、東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、当社経営陣に対して独立性を有していると判断し独立役員に指定いたしました。
矢本浩教				公認会計士及び税理士として実務経験があり、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。その豊富な経験等に基づいた経営の監督とチェック機能を期待できる人材であると判断し、監査等委員である社外取締役候補者としております。また、同氏は、東京証券取引所の定める独立性基準を満たしており、当社経営陣に対して独立性を有していると判断し独立役員に指定いたしました。

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	3	0	0	3	社外取締役

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

監査等委員会は、内部監査室との連携により監査を実施するため、監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人を置いておりませんが、監査等委員会が必要と認め、設置要請がある場合には、すみやかに設置することとします。また、その取締役及び使用人は社内組織から独立したものとします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社の監査体制は、監査等委員会監査、内部監査及び監査法人による会計監査の3つを基本とし、それぞれの監査の実効性を高め、かつ全体としての監査の質的向上を図っており、それぞれが独立した関係でありつつ、相互に連携を図っております。
監査等委員と監査法人は、定期的に会合を持ち、監査計画、四半期及び期末の監査実施状況・監査結果について報告を受けるとともに、重点監査領域について意見交換を行うなど密に連携を図っております。監査等委員と内部監査室は、監査内容や監査結果について適時情報交換及び意見交換を行い、連携を強化しております。内部監査室と監査法人は相互の監査計画の説明及び報告、定期的な面談の実施による監査環境等当社固有の問題点の情報の共有、物件視察の立ち会い等を連携して行い、監査の質的向上を図っております。

【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

なし

【独立役員関係】

独立役員の人数

4名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満たす社外役員をすべ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

業績連動報酬制度の導入、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

【業績連動型株式報酬制度の導入】

2020年2月に開催した第15期定時株主総会において、当社及び当社グループ会社の取締役(社外取締役を除く。)を対象とした、業績連動型株式報酬制度(以下、「本制度」という。)の導入について決議しております。

また、当社は、2022年2月22日開催の第17期定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行に伴い、従前の監査役会設置会社における取締役に対する本制度に係る報酬枠を廃止し、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。以下同じ。)に対する本制度に係る報酬枠の設定を改めて決議しております。

本制度は、役員向け株式給付信託(以下、「本信託」という。)を用いた制度であり、当社グループの取締役に対して、2020年11月末で終了する事業年度から2022年11月末で終了する事業年度までの3事業年度(以下、当該3事業年度の期間を「当初対象期間」といい、当初対象期間及び当初対象期間の経過後に開始する3事業年度または取締役会で決議した期間を、それぞれ「対象期間」という。)及びその後の各対象期間を対象として、各事業年度において、役員株式給付規程に基づき、役位及び業績目標の達成度に応じて算出されたポイントが付与されます。本制度は、当社及び当社グループの取締役を対象とし、当社グループの取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性を明確にし、取締役が株価上昇によるメリットを享受するのみならず、価格下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意欲を高めることを目的としております。

【ストックオプション制度の導入】

業績向上に対する貢献意欲や士気を高め、当社の企業価値・株主価値の向上を目的としてストックオプションを付与しております。現在、第9回新株予約権があり、既に行使条件を満たしておりますが、行使期間中のため権利を保有している状況です。役員報酬としては、業績連動型株式報酬制度に変更しております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、社外取締役、従業員、子会社の従業員
-----------------	-------------------------

該当項目に関する補足説明

当社グループの役員及び従業員の業績向上に対する貢献意欲や士気を高め、当社の企業価値・株主価値の向上を目的として導入しております。

【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

報酬等の総額が1億円以上の者が存在していないため、報酬の個別開示は実施しておりません。

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

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額は、2023年2月21日開催の第18期定時株主総会において、年額200,000千円以内(うち社外取締役分は50,000千円以内)と定められております。なお、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額には、使用人兼務役員の使用人分給与は含まれておりません。また、役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針については、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目的として以下のとおり決めました。

イ) 役員報酬制度の基本方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)報酬は、毎月定額にて支給される基本報酬(固定報酬)、業績に連動して支給する賞与(業績連動報酬)、及び業績連動型株式報酬によって構成され、当社グループの経営戦略・事業環境、職責及び業績連動報酬における目標達成の難易度等を踏まえ、他の上場企業群の水準動向等を参考に、会社の中長期的な企業価値・株主価値並びに業績の向上に対するインセンティブとして有効に機能するように設定しております。

ロ) 報酬の決定プロセス

取締役(監査等委員を除く。)の報酬の額は、2023年2月21日開催の第18期定時株主総会において、年額200,000千円以内と定められております。取締役(監査等委員を除く。)の報酬は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、独立社外取締役が過半数を占める取締役会で審議し、決定しております。

また、監査等委員である取締役の報酬の額は、2022年2月22日開催の定時株主総会において、年額50,000千円以内と定められております。監査等委員である取締役の報酬は、法令等に定める監査機能を十分に果たすために必要な報酬額を監査等委員である取締役の協議により決定しております。

a. 基本報酬(固定報酬)

固定報酬となる基本報酬は、上場企業における業界平均及び時価総額、並びに各取締役の役割、能力、経験等を考慮して決定し、支給は毎月金銭により行います。

b. 賞与(業績連動報酬)

業績連動報酬については、中期経営計画と連動した指標とし、定量評価によって賞与の支給額を決定しております。定量評価は連結経常利益を業績連動指数としております。固定報酬に業績連動報酬の基準割合を乗じて、業績連動基準報酬を算定し、業績連動賞与の支給額を決定しております。なお、業績評価指数については、中期経営計画と連動した指標とし、少なくとも3年毎に見直すものとします。

【社外取締役のサポート体制】更新

社外取締役へのサポートは経営企画室が行っております。取締役会の資料は経営企画室より事前に配布し、社外取締役が十分に検討する時間を確保するとともに、必要に応じて事前説明を行っております。

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)更新

- 1) 取締役会
当社の取締役は、有価証券報告書提出日現在、監査等委員でない取締役4名(うち社外取締役1名)、監査等委員である取締役3名(うち社外取締役3名)の合計7名で構成されており、代表取締役社長である外山晋吾を議長として毎月1回の定時取締役会を開催するほか、必要に応じて機動的に臨時取締役会を開催し、迅速な経営上の意思決定を行える体制としております。
また、当社では社外取締役4名を選任しており、社外取締役は独立した立場から幅広い見識や豊富な経験をもとに、中長期的な企業価値向上に資するよう、取締役会において適切な助言や意見を適宜述べております。
- 2) 監査等委員会
監査等委員である取締役3名(うち社外取締役3名)で構成されており、監査等委員会の委員長は、各監査等委員の互選により選定された矢本浩教が務め、原則として月1回、監査等委員会を開催してまいります。各監査等委員は監査等委員会で定めた監査方針及び監査実施計画に従い監査を行ってまいります。監査等委員会においては監査の状況を共有するほか、監査の過程で発見された事項について協議を行い、必要に応じて代表取締役や取締役会に対して意見を述べてまいります。また、監査等委員は内部監査部門及び会計監査人と連携し、監査の実効性の向上を図ってまいります。
- 3) 経営会議
業務執行取締役及び執行役員で構成されており、代表取締役社長である外山晋吾を議長として毎月1回の定時経営会議を開催するほか、必要に応じて機動的に臨時経営会議を開催し、重要案件の審議及び決議、取締役会決議事項及び報告事項の審議をするなど、経営意思決定の迅速化及び業務遂行機能の強化を図っております。
- 4) 内部監査
内部監査は、代表取締役社長の直轄下のもと、内部監査室を設置し、専任者1名が「内部監査規程」に基づき当社及び子会社の業務運営及び財産管理の実態を調査し、諸法令、定款及び社内規程への準拠性を確かめ、誤謬、漏洩、不正等の防止に役立て、経営の合理化及び能率の促進に寄与することを目的に監査しております。内部監査室長が取締役会及び監査等委員会に出席し適切に直接報告を行う仕組みを構築しており、内部監査部門と取締役・監査等委員との連携を行える体制をとっております。
- 5) 会計監査人
有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結し、独立の立場から会計監査を受けております。
- 6) 顧問弁護士
法律上の判断を必要とする事項につきましては、顧問弁護士に相談し、必要に応じてアドバイスを受け、検討・判断しております。

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、2022年2月22日開催の第17期定時株主総会の決議に基づき、監査等委員会設置会社へ移行しております。取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役会の監督機能を一層強化し、当社グループのコーポレート・ガバナンス体制の更なる充実と持続的な企業価値の向上を目指すことを目的として、当該体制を採用しております。

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更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	可能な限り、早期の発送に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会の開催日は毎年2月下旬とし、他社の株主総会開催日との重複を避け、平日の開催を予定しております。
電磁的方法による議決権の行使	電子的方法による議決権行使を導入しております。
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	議決権電子行使プラットフォームを利用できる環境を整備しております。

招集通知(要約)の英文での提供	海外投資家の持株比率が上昇傾向にあること等も踏まえ、海外投資家に対するIRは今後強化していく方針であります。そのため、2024年2月開催の株主総会より招集通知の英訳を行っております。
その他	株主総会の開催場所は利便性のある場所のホール等を確保する予定であります。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社コーポレートサイト上に掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	原則、年に1回以上、個人投資家を対象とした説明会を開催する方針です。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	原則、四半期に1回、アナリスト・機関投資家を対象とした説明会を開催する方針です。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	今後検討すべき事項であるものと考えております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページ内にIRサイトを開設し、決算短信、有価証券報告書、その他適時開示資料を適時掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画室長を責任者とし、経営企画室内にて適切なIR活動を実施してまいります。	

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	当社は、経営理念である「共存共栄＝(Phil)」を全ての企業活動の礎とし、事業に関わる全ての人にとって持続的な幸せを享受できる社会を創っていくために、法令を遵守し社会規範に準拠した上で、経営の健全性及び透明性を高めていくことが重要であると認識しております。また、そのことがお客様や取引先、株主といったステークホルダーにとっての利益を守り、企業価値の継続的な向上につながるものと考えております。
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	当社では、コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方の中で、正確かつ公正なディスクロージャーに努め、株主をはじめとするステークホルダーに対し、誠実な対応と透明性の高い経営を行うことが重要と位置づけております。 適時開示については、手順を整備し、当該手順に沿った運用を行う考えです。 具体的には、収集された情報については、関連法令に照らし開示の要否を検討し、公表すべき情報については、速やかに公表できる体制としたいと考えております。 また、適時開示規則に該当しない情報についても、ステークホルダーの皆様にとって有用であると判断されるものについては、積極的に開示し、経営の透明性を高めてまいります。

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

当社は業務の適正性を確保するための体制として、取締役会において「内部統制システムの整備に関する基本方針」を定める決議を行っております。当社では、この基本方針に基づき内部統制システムの運用を行っております。その概要は以下のとおりです。

- a 当社グループの取締役及び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
 - (a) 当社は、当社グループの取締役及び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、当社グループに適用する企業行動指針、企業倫理規程、コンプライアンス規程等を定め、職制に基づいてこれらの周知及び実践的運用を行う体制を構築する。
 - (b) 取締役会における取締役の職務執行の状況報告等を通じて当社グループの取締役及び使用人の職務の執行が法令等に適合していることを確認する。
 - (c) 「リスク管理規程」に当社グループ全体のリスク管理に関する規定を定め、リスク管理に対する役職員に対する周知徹底及び全社横断的な調査・監督指導を行う。
 - (d) コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関わる重要決定事項の通達、実務上の課題の洗い出し並びに問題点の検討を行うとともに、日常的な啓蒙活動等を通じて、全社的なコンプライアンス活動を推進する。

- (e) コンプライアンスに関するリスクの未然防止と早期解決を図るため、内部通報制度を構築する。内部通報制度は、内部監査室長を受付窓口とする社内窓口を設置し、情報提供者の秘匿と通報した者が通報したことを理由に不利益な取り扱いを受けないよう措置を講ずる。
- (f) 財務計算に関する書類その他の情報の適正を確保するため、金融商品取引法等の法令に準拠し、財務報告に係る内部統制の整備を行う。
- (g) 役職員は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切関係を持たず、不当な要求を受けた場合には、警察等の外部専門機関とも連携し、毅然とした態度で臨む。
- b 当社グループの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
取締役会議事録、決議書、その他取締役の職務の執行に係る情報について、「文書管理規程」に従い、情報類型ごとに保存期間・保存方法・保存場所を定め、文書又は電磁的記録の方法により閲覧可能な状態で、適切に管理を行う。
- c 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(a) 業務遂行に伴うリスクのうち当社グループの経営に重大な影響を及ぼし得る主要なリスク(知的財産権、情報、訴訟事件等)について、「リスク管理規程」を定め、個々のリスク管理に係る体制及びこれらのリスクを統合し管理する体制を整備する。
(b) 「リスク管理規程」に有事対応体制について定め、大規模自然災害等の危機発生時における主要業務の継続及び早期復旧の実現を図り、且つ経営基盤の安定と健全性の確保を図る。
- d 当社グループの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
(a) 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の基礎として、取締役会を月1回(定時)開催するほか、必要に応じて臨時に開催する。
(b) 当社グループの取締役の職務分担及び担当部門の分掌業務及び職務権限を適切に配分する。
(c) 当社グループの重要な業務執行に関する事項について取締役間及び部長会議で協議し、取締役会の審議の効率化及び実効性の向上を図る。
- e 当社グループの業務の適正を確保するための体制及び当社子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制
当社グループ全体のリスク管理の方針を「リスク管理規程」に定め、当社グループ全体の業務の適正を確保するための体制を構築するとともに、当社の内部監査部門による内部監査規程に基づく監査を実施することにより、当社グループの業務の適正を確保する。
- f 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を求めた場合における当該使用人に関する事項、取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
内部監査担当者が協力するとともに、監査業務に必要な補助すべき特定の使用人の設置が必要な場合、監査等委員会はそれを指定できるものとする。
- g 当社の取締役及び使用人並びに子会社の取締役、監査役及び使用人が当社の監査等委員会に報告をするための体制その他監査等委員会への報告に関する体制及び報告した者が当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制
(a) 当社グループの取締役及び使用人は、監査等委員会に対して、法定の事項に加え次に定める事項を報告する。
・ 会社経営に重大な影響を及ぼすおそれのある事項
・ 内部監査状況及びリスク管理に関する重要な事項
・ 重大な法令・定款違反
・ その他コンプライアンス上重要な事項
当社は、当該報告を監査等委員会へ報告した者に対して、その報告を行ったことを理由として不利益な取り扱いを行うことを禁止する。
- (b) 監査等委員は、経営会議等重要な会議に出席し、審議事項及び職務の執行状況等の報告を受ける。
- (c) 監査等委員会は、その職務を遂行するために必要と判断するときは、いつでも取締役及び使用人に報告を求めることができるほか、取締役及び使用人から個別に職務執行状況を聴取することができる。
- (d) 監査等委員が取締役の職務の執行に関して意見を表明し、又はその改善を勧告したときは、当該取締役は、指摘事項への対応の進捗状況を監査等委員会に適宜報告する。
- h 当社の監査等委員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その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
当社の監査等委員がその職務の執行につき、当社に対して費用の前払い等の請求をしたときは、当社は請求に係る費用又は債務が当該監査等委員会の職務執行に必要でないと認められる場合を除き、速やかに当該費用又は債務の処理を行う。
- i その他当社の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
(a) 取締役は、監査等委員会の職務の遂行にあたり、本社各部門及び支店その他の営業所に立ち入り、重要な取引先等の調査、又、弁護士、公認会計士等の外部専門家との連携を図れる環境の提供、その他の事項について監査等委員会が協力を求める場合は、可能な限り他の業務に優先して監査等委員会に協力する。
(b) 監査等委員は必要に応じて各種会議、打合せ等に出席することができる。
(c) 監査等委員会は監査内容について情報交換を行うため、内部監査人及び会計監査人と連携を図る。
- j 財務報告の信頼性を確保するための体制
財務報告の信頼性確保のため、代表取締役社長を最高責任者とした財務報告に係る内部統制システムを構築・運用し、そのシステムが適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正を行う。

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

- (a) 反社会的勢力との取引排除に向けた基本的な考え方
当社グループは、反社会的勢力との取引関係や支援関係も含め一切遮断し、反社会的勢力からの不当要求に対して屈せず、反社会的勢力からの経営活動の妨害や被害、誹謗中傷等の攻撃を受けた場合の対応を経営管理本部で一括管理する体制を整備し、警察等関連機関と連携し、組織全体で毅然とした対応をする。
- (b) 反社会的勢力との取引排除に向けた整備状況
・ 「フィル・カンパニー行動規範」において「反社会的勢力に対する姿勢」について明文化し、全職員の行動指針とする。
・ 反社会的勢力の排除を推進するために経営管理本部を統括管理部署とする。
・ 「反社会的勢力対応規程」等の関係規程等を整備し、反社会的勢力排除のための体制構築に取り組む。
・ 取引先等について、反社会的勢力との関係に関して確認を行う。
・ 反社会的勢力の該当有無の確認のため、外部関係機関等から得た反社会的勢力情報の収集に取り組む。
・ 反社会的勢力からの不当要求に備え、平素から警察、社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会、弁護士等の外部専門機関との密接な連携関係を構築する。

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
-------------	----

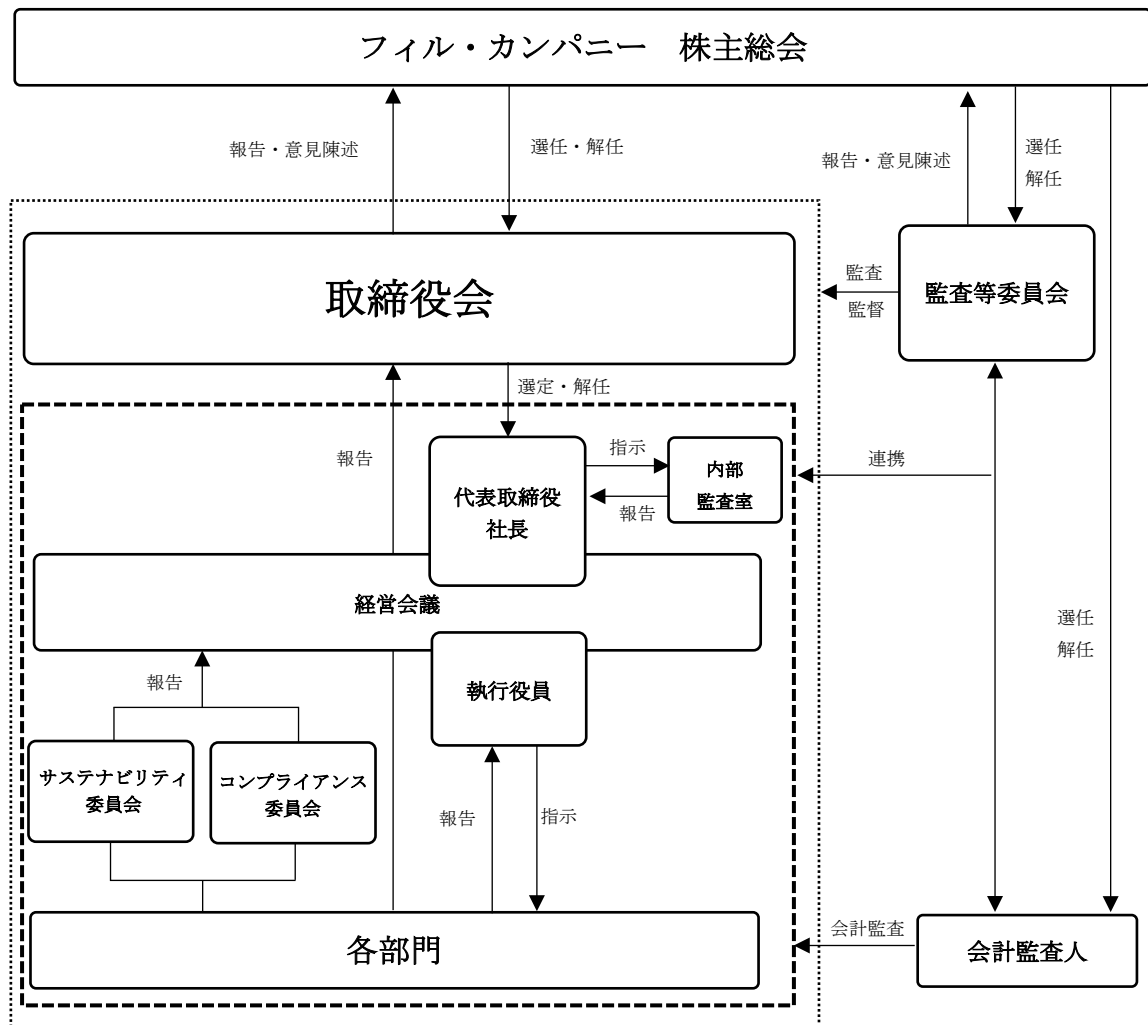
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

当社では、重要な事実に関しましては、内部情報管理責任者である経営管理部管掌執行役員が各部署より報告を受けます。内部情報管理責任者は、金融商品取引法及び証券取引所が定める適時開示規則等に基づき、適時開示が必要な情報については取締役会に上程し、承認後速やかに開示いたします。

情報の開示にあたっては、内部情報管理責任者の指示、監督のもと、経営管理部が開示書類の作成等を行い、TDnet へ登録並びに当社のホームページ上に掲載いたします。

【模式図(参考資料)】



【適時開示体制の概要（模式図）】

