

福田組 コーポレートガバナンスガイドライン

第1章 総 則

1. 目的

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のために、コーポレートガバナンスの基本事項を明記した本ガイドラインを制定し、コーポレートガバナンス体制の強化と充実に努める。

2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、企業としての社会的責任とコンプライアンスの重要性、ならびに社会・環境の持続可能性にも目を向け、地球環境問題や人権の尊重といったサステナビリティ課題への対応の重要性も認識し、株主、顧客をはじめ取引先、地域社会および従業員など、ステークホルダーに貢献し満足を与えられるよう、コーポレートガバナンスを重要な経営課題としてとらえている。

当社は、最適なコーポレートガバナンス体制を実現するため、株主の権利・平等性の確保、取締役会機能の発揮、積極的な情報開示による経営の透明性確保に努めている。これらのコーポレートガバナンス機能の発揮による迅速な意思決定と効率的な業務執行、監督機能の有効活用は、中長期的な企業価値の向上、そして社会への貢献に資すると考えている。

当社は「社是」にあるように、創業以来「誠実であること」を変わらぬ想いとして受け継いできている。「誠実であること」によってステークホルダーへ最高の満足と感動を提供でき、ベストパートナーとしての信頼を寄せていただくことにつながると信じている。

また「経営理念」では、「挑戦すること」がステークホルダーの「感動的価値」につながると考えている。

さらに、グループ全体のアイデンティティーとして「福田グループスピリット『100年先も誠実』」を2015年に制定した。その意図するところは、グループ全体のきずなを深め、すべてのグループ役職員が「誠実であること」を「未来永劫に続けてゆく」ことへの意識の共有である。

当社は、これらの「社是」「経営理念」などを基に「行動憲章」を制定し、取締役会が主体となり、すべての役職員共通の行動規範とし、実践に努めている。

《 社 是 》

わが社は誠実と創造をもって事にあたり建設を通じ社会に貢献します

《 経 営 理 念 》

わが社は挑戦する企業体質のもと人間と環境を大切にし感動的価値の創造をめざします

《 フクダグループスピリット『100年先も誠実』 》

フクダグループの誠実とは、かけがえのない人を愛するように、誠心誠意尽くすことである。

誠実を貫き、大切な人たちとの強いきずなをつくりあげ、そのいのちと暮らしを守る。

我々はグループの総力を結集し、この使命を果たし、100年先もつなげて行く。

《 行 動 憲 章 》

<URL : <https://www.fkd.co.jp/sustainability/governance/compliance/>>

第2章 株主との関係

1. 受託者責任

(1) 取締役及び経営陣の受託者責任

取締役及び経営陣は、資本提供者たる株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動する。

(2) 経営戦略・経営計画の策定と公表

取締役会は、株主に対する受託者責任を全うすべく、経営戦略・経営計画を策定の上、収益性、資本政策に関する目標を設定・公表し、この達成に努める。

2. 資本政策

(1) 資本政策の基本的な方針

①当社は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向け、財務健全性、株主資本効率及び株主還元の最適なバランスを検討し、必要な資本政策を実施する。

②当社は、資本政策が会社そして株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、株主総会・有価証券報告書・IR説明会・適時開示等といった手段を通じ、当社の資本政策について説明を行う。

(2) 政策保有株式

当社は、取引企業との関係の維持・強化等や、資金調達面を勘案し、経営戦略の一環として上場株式を保有し、その経済合理性や将来の見通し等を毎年取締役会において検証する。また、政策保有株式の議決権行使については、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否かと、当該企業の企業価値向上に資するものであるか否かを精査の上、その行使を総合的に判断する。

3. 株主総会

(1) 株主権利の確保と権利行使のための環境整備

当社は、議決権を有する株主によって構成される株主総会が最高意思決定機関であり、株主との建設的な対話を行う重要な場であると認識し、積極的な情報開示や適切な議決権行使を行えるよう、環境整備に努める。

(2) 株主への情報提供

①当社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ的確に提供する。

②当社は、株主が株主総会においてその権利行使のために必要とする情報に関し、十分な検討ができるよう、招集通知への記載情報の正確性を担保しつつ、招集通知の早期発送と発送前のウェブサイトへの掲示を行う。

(3) 株主総会の日程の設定

当社は、可能な限り他の上場先との総会開催日の重複を避けるべく、配慮する。

(4) 株主総会で相当数の反対票があった場合の対応

当社は、株主総会で会社提案議案に20%以上の反対票が集まったときには、取締役会で、反対の理由と当該反対票が集まった原因の分析を行い、対応の要否について検討を行う。

(5) 株主総会決議事項の取締役会への委任

当社は、株主総会の決議事項の一部を取締役に委任することが、経営判断の機動性・専門性の確保に寄与すると判断した場合は、会社法が認める範囲と当社のコーポレートガバナンス体制も勘案した上で、株主総会に提案を行う。

(6) 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等への対応

当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において信託銀行等に代わって自ら議決権の行使をあらかじめ希望する場合に対応するため、信託銀行等と協議しつつ検討を行う。

(7) 議決権の電子行使

当社は、議決権電子行使プラットフォームを利用し、株主総会に出席しない株主を含むすべての株主が適切に議決権を行使することのできる環境の整備を行う。

4. 株主の権利の保護

(1) 増資等の資本政策

当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす増資等の資本政策について、取締役が株主に対する受託者責任を全うするとの観点から、その必要性和合理性について十分な検討を行い、適正な手続きを確保するとともに、株主等に十分な説明を行う。

(2) 買収防衛策

当社は、買収防衛策をもたず、当社の株式が公開買付に付された場合には、取締役会としての考え方を明確に説明し、適正な措置を講じる。

(3) 株主の権利行使への対応

当社は、株主の権利行使の重要性を認識し、権利行使に必要な情報開示を求められた場合は、迅速に対応すると共に、情報を平等に扱い適切に対応する。

5. 関連当事者間の取引

当社が、取締役や主要株主(議決権所有割合が10%以上の株主)等との取引を行う場合には、当該取引が当社や株主共同の利益を害することのないよう、事前にその可否について取締役会で審議を行い、承認を得る。

6. 株主とのコミュニケーション

(1) 株主とのコミュニケーションに関する考え方

株主とのコミュニケーションに関して、当社は株主が当社の経営戦略や事業計画等に対する理解促進を図る手段として、有益であると考えている。

(2) 株主とのコミュニケーションの方針

当社は、以下の方針に基づき合理的と判断できる範囲において、株主とのコミュニケーションを行う。

- ①株主とのコミュニケーションの充実を図るため、株主構造の把握に努める。
- ②株主とのコミュニケーションに関しては、管理部が窓口となり、取締役の中から選任されたIR担当が統括の上、合理的な範囲で取締役が対応する。
- ③株主とのコミュニケーションが有益なものとなるよう、社内での連携に努める。
- ④定時株主総会、IR説明会等により情報開示の充実に努める。
- ⑤株主とのコミュニケーションにより把握した株主の意見・懸念に関しては、経営陣・取締役会に対し適切に報告する。
- ⑥株主とのコミュニケーションを行う者は、インサイダー情報について、社内規程に基づき厳重に管理する。

第3章 株主以外のステークホルダーとの関係

1. ステークホルダーとの関係

(1) ステークホルダーとの関係の考え方

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の実現は、顧客、取引先、地域社会及び従業員などのステークホルダーによる貢献の結果であるとの認識のもと、ステークホルダーとの適切な協働に努める。

(2) サステナビリティを巡る課題への取り組み

当社は、自社の中長期的な企業価値の向上のため、気候変動などの地球環境問題への配慮、生物の多様性、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、社会・環境のサステナビリティを巡る課題を自社のリスクかつ収益機会の両方であると捉え、適切かつ能動的に取り組むべく、取締役会がその重要性を認識の上、主導して以下に取り組む。また、取締役会は、適切かつ有機的に取り組めるよう、「サステナビリティ委員会」を組成し、各課題テーマの重要な方針づくりや戦略シナリオの策定、定期的なリスク管理、重要な指標選定と目標設定を担当させることができる。取締役会は、これを監督しつつ、企業価値の向上に取り組む。

「サステナビリティ基本方針」URL：<https://www.fkd.co.jp/sustainability/policies/basic/>

①社会分野に対する取り組み

当社は、「誠実」なものづくりとそれができるひとつづくりを基本理念とし、長年にわたり蓄積した様々な専門知識と経験を活かし、耐久性、安全性、快適性等に優れた建設構造物を社会に供給すると共に、地域社会の伝統文化の伝承・支援にも努め、物質的・精神的な社会の持続可能な発展への貢献を意識し、企業活動を行い、これを後世に伝承する。

②環境分野に対する取り組み

当社は、サステナブルな経営を追求する上で環境に関する各種方針に基づき、全社員が一丸となりその推進と実践に努め、環境への負荷を抑えることで、自然と人間の共存、文明と環境の両立の実現を目指し、企業活動を行う。

(3) 社内の多様性への取り組み

- ①当社は、多様な視点の価値観の尊重が当社の成長に寄与するとの考えから、性別・経歴・国籍・障がい・年齢等に関係なく、様々な人材を社員として迎える等、多様性の確保に向けて計画的な人材戦略構築に努める。
- ②当社は、女性・キャリア採用の活躍促進を図るため、人員配置・就業体系・職務・育成プログラム・職

場環境等を適切に整備し、かかる人材から発せられる意見・要望も十分に斟酌の上、諸施策を推進する。

第4章 情報開示

1. 情報開示に関する方針

(1) 情報開示に関する基本方針

当社は、法令に基づく財務情報等、東京証券取引所の定める適時開示、中期経営計画や長期ビジョンといった経営戦略・経営計画の開示を適切に行うと共に、これら以外の情報提供に関しても、投資家のほかステークホルダーからの信頼性確保の観点から、主体的、積極的に取組む。また、情報開示にあたっては、利用者にとって分かりやすく、有用性の高いものとなるよう、表現方法・手段を十分に検討する。

(2) 海外投資家に対する情報開示の方針

当社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、決算関連資料、招集通知等必要かつ重要とされる情報について、英語での開示・提供に努める。

第5章 コーポレートガバナンス体制

1. 取締役会の役割・責務

(1) 取締役会の役割・責務

- ①取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力、資本効率等の改善を図るため、長期ビジョンや中期経営計画などを定め、経営陣とその実効を推進し、そのモニタリングを実施する。また、内部統制体制・監査体制・リスク管理体制・2本店制といった組織・体制の整備や活用により、経営陣による適切なリスクテイクを支援する役割・責任を負う。
- ②取締役会は、長期ビジョン・中期経営計画といった具体的な経営計画・経営戦略を策定する際には事業環境のみならず、自社のリスクや収益機会の観点から社会・環境のサステナビリティを巡る課題への対応や社外取締役の対外的な知見や各取締役の多角的な意見も反映させる。また、決議の審議にあたっては、当社の社是・経営理念・フクダグループスピリットそして行動憲章に則っているのかを念頭におく。策定後においては、取締役会による重要な業務執行の決定は、それら長期ビジョン・中期経営計画の方向付けを踏まえた上で行う。
- ③取締役会は、経営陣から取締役会で決議すべき事案を提案された場合、その理由や背景を精査し、合理的な意思決定を行い、経営陣による迅速・果敢な実行を支援する。
- ④取締役会は、毎期年度目標に対する業績評価を行い、その評価結果を経営陣の人事・報酬に反映する。
- ⑤取締役は、各々が持つ知識・経験・能力をもとに積極的な発言に努めるとともに、社外取締役による外部からの知見も柔軟に受け入れ、取締役会の審議活性化に努める。また、弁護士・会計士・コンサルタントといった外部の専門家の助言を得ることが有益となり得る場合には、会社の費用において助言を得ることができる。
- ⑥社外取締役は、必要に応じ社外取締役のみでの会合を設けるなどして、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るとともに、経営陣との連携に努め、取締役会における議論に積極的に参加し貢献する。

(2) 取締役会の業務範囲と業務を委任する範囲

取締役会は、法令や定款等に定められた事項のほか、経営の方針・計画、業務執行に関する重要事項等を取締役会規程等に定め、取締役会が審議・決議すべき事項を明確にする。また経営陣は、社内規定等により定められた決裁権限の範囲内において業務執行、意思決定を行う。

(3) 中期経営計画の管理

取締役会は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、計画の進捗状況を把握・分析するとともに、達成に向けた年次計画を作成し、その実現に向けて最善の努力を行う。仮に中期経営計画が未達に終わった場合には、その原因や取締役会の行った対応・判断を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析と反省を次期以降の計画に反映させる。

(4) 代表取締役・経営陣幹部の後進の育成

取締役会は、代表取締役・経営陣幹部の人選に際し、経営陣の各役職の権限と責任を明確にし、経営の意思決定や業務執行に関与させることで、複数の人材に代表取締役・経営陣幹部に求められる知識・経験・能力を計画的に培わせるとともに、年齢・任期等も考慮に入れ人選を行う。また、代表取締役社長に不測の事態が生じた際に業務執行に支障を生じさせぬよう、株主総会・取締役会の招集権者、議長の次順位者をあらかじめ定める。

(5) 取締役の他社の役員の兼任

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向けるために、他社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るものとし、上場会社の役員の兼任に関しては4社を上限とする。なお、重要な兼任状況を每期株主総会招集通知に記載すると共に、ウェブサイトにて公表する。

(6) 取締役会・監査等委員会と監査室との連携

取締役会および監査等委員会は、監査室によるグループ全体を含めた内部監査の結果報告を定期的に受ける。また代表取締役社長・監査等委員は監査室と内部監査の運用状況、実施方法、重点課題などについて協議を行い、相互の連携確保に努める。

(7) 内部統制体制の構築と運用

取締役会は、内部統制最高責任者および内部統制担当役員を選任し、内部統制推進室と連携の上、グループ全体を含めた内部統制体制を構築する。また、「内部統制システムの基本方針」を定め、内部統制推進室から定期的な報告を受けるなどの方法により、その運用が有効に行われているかを監督する。

(8) 内部通報体制の整備と運用

- ①当社は、従業員等からの法令違反等の不正行為に関する通報または相談には適切に対応し、不正行為等の早期発見と是正、および公益通報者の保護を図るため、内部通報規程を定め運用する。
- ②取締役会は、法令違反等の不正行為の通報者や相談者が、解雇や不利益な取扱いを受けたり、職場環境の悪化等が生じることのないよう、適切な体制整備を行うとともに、運用状況を監督する。
- ③当社は、グループ内の不正行為等の早期発見と是正、および公益通報者保護を図るため、グループ各企業が運用する内部通報制度を下支えする体制の構築と充実を図り、その運用に努める。取締役会は、適切な体制づくりを管理部門と連携の上構築し、その運用が有効に行われているかを監督する。

2. 取締役会の構成・人数

取締役会は、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスと価値観の多様性が確保されるよう社内・社外から取締役を選任する。その人数は、監査等委員でない取締役15名以内かつ監査等委員である取締役3名以上で構成するものとし、経営の監督機能が適切に発揮されるよう、社外取締役の比率を3分の1以上とする。

3. 社外取締役の役割・責務

社外取締役は、自ら有する知識・経験・能力をもとに経営計画・経営方針、取締役・経営陣の人事・報酬に対し、当社グループの持続的な成長を促し、中長期的な企業価値の向上を図る観点から助言・提言を行うとともに、経営陣への利益相反の監督、株主共同利益や受託者責任の観点からの意見・監督を取締役会の運営に適切に反映させる。

4. 社外取締役の独立性判断基準

当社は、社外取締役の独立性判断基準を、「別紙1」の通り定める。

5. 取締役の指名・解任

(1) 取締役の指名に関する方針

監査等委員でない取締役候補者の指名は、「2. 取締役会の構成・人数」に基づいて代表取締役社長が人事案を作成し、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議により行う。監査等委員である取締役候補者の指名に関しては、「2. 取締役会の構成・人数」に基づいて代表取締役社長が人事案を作成し、指名・報酬委員会の審議を経て、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会の決議により行う。なお、指名は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に反映されるとともに、重要な意思決定や経営陣に対する適切な監督の実行ができることを基準として行う。

(2) 取締役の解任に関する方針

取締役が下記に定める解任基準に該当する事実が生じた場合、指名・報酬委員会において審議の上、対象となる取締役が監査等委員である場合は監査等委員会の同意を得て、対象となる取締役の解任議案を株主総会に上程することを取締役会で決議する。

- ・ 公序良俗に反する行為を行った場合
- ・ 健康上の理由により、職務の継続が困難となった場合
- ・ 職務懈怠等によりその機能を十分に発揮していないと認められる場合

(3) 取締役の指名理由の公表

取締役候補者に関しては、個々の指名理由を每期株主総会招集通知に記載すると共に、ウェブサイトにて公表する。

6. 取締役の報酬

(1) 取締役の報酬の構成

監査等委員でない取締役の報酬額は、基本報酬分に加え、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上への貢献に対する動機付けとなるよう役員株式給付信託による業績連動分とで構成する。また、事業年度毎の業績向上に対する動機付けとなるための各業績目標値の達成度合いに応じた賞与を一定の時期に

支給する。尚、社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬はその職務に鑑み、基本報酬のみを支払う。

(2) 取締役の報酬の決定方法

取締役の報酬については、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で、監査等委員でない取締役の報酬は「(1) 取締役の報酬の構成」に基づいて代表取締役社長が報酬案を作成し、指名・報酬委員会の審議を経た上で決定する。報酬額の決定は、対象者の報酬がその役割・責任・リスクテイクに相応しい水準であるかを基準として行う。監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員の協議により決定する。

7. 取締役会の運営と実効性評価

(1) 取締役会事務局とその役割

取締役会の事務局は経営管理室が行う。経営管理室は、取締役会資料の配布に関しては電子媒体も利用する等して、審議に先立ち十分な理解・検討ができる時間を確保する。また、取締役から別途資料の求めがあった場合や、審議に有益となる情報等がある場合は、経営管理室が中心となり情報の収集・提供を行う。

(2) 取締役会のスケジュール

取締役会に関しては、毎年、新事業年度に先立ち取締役会開催日程、重要決議事項を記した年間スケジュールを作成し、審議項目や適切な開催の頻度と間隔、審議時間の確保に留意の上、決定する。

(3) 取締役会の実効性評価

取締役会は、毎年、その実効性に関して評価を行い、結果の概要を開示する。

8. 監査等委員・監査等委員会の役割・責務

(1) 監査等委員・監査等委員会の役割・責務

- ①監査等委員・監査等委員会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において、取締役の職務執行の監査と会社全般の業務監査、監査等委員・外部会計監査人の選解任、監査報酬に係る権限を行使することにより、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に努め、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立する責務を負う。
- ②監査等委員会は、取締役会やその他の会議への出席や、取締役、使用人及び会計監査人等から受領した報告内容の検証といった適法性監査にとどまらず、会社の業務及び財産の状況等に関する調査・実査を行うことで能動的、積極的にその権限を行使し、取締役会・経営陣に対し適切に意見を述べる。
- ③監査等委員は、当社の業種・経営上のリスクやその他会社固有の環境に配慮し、実効性の高い監査を実施するため、監査室・内部統制推進室と連携し組織的かつ適切な情報収集を実施の上、監査を行う。尚、弁護士・会計士・コンサルタントといった外部の専門家の助言を得ることが有益となり得る場合には、会社の費用において助言を得ることができる。
- ④監査等委員会は、監査等委員でない取締役の指名・報酬等に対して、株主総会で陳述すべき事項について監査等委員会としての意見を決定する。

9. 監査等委員会の構成

監査等委員会の人数は、3名以上とし、その過半数を「別紙1」の独立性判断基準を満たす社外取締役で構成する。また、監査等委員には財務・会計に関する適切な知見を有する者を1名以上選任する。

10. 外部会計監査人

取締役会・監査等委員会は外部会計監査人による適正な監査の確保に向け、以下の取組を行う。

(1) 取締役会・監査等委員会協働での取組

- ①外部会計監査人が適正な監査を実施できる、十分な監査時間の確保。
- ②外部会計監査人と代表取締役・経営陣による、面談機会等の確保。
- ③外部会計監査人と監査等委員・監査室・社外取締役との連携の確保。
- ④外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた際や、不備・問題点を指摘した際の対応体制の確立。

(2) 監査等委員会の取組

- ①外部会計監査人候補を適切に選定し、適切な評価を行うための基準の策定と、適切な運用。
- ②外部会計監査人の独立性と専門性を確認するための基準の策定と、適切な運用。

1 1. 取締役等の人材育成

当社は、福田グループ全体の取締役等の知識向上と意思統一を図るため、毎年、役員研修会や経営懇談会等グループ横断の役員による会合を開催する。また新任役員に対しては、対象人数に応じ、每期「グループ新任役員研修会」の開催またはこれに準ずる外部セミナーへの参加を促し、取締役等に求められる役割と責任を理解する機会を設けるとともに、社外取締役が新たに就任する際には、福田グループの事業・組織・財務の説明を行い、適切な情報提供に努める。

第6章 その他

1. 本ガイドラインの改廃手続

本ガイドラインの改廃は、取締役会の決議による。

附 則

平成 28 年 6 月 14 日施行

平成 29 年 3 月 27 日改訂

令和 3 年 12 月 23 日改訂

令和 5 年 3 月 28 日改訂

令和 6 年 3 月 27 日改訂

令和 7 年 3 月 27 日改訂

社外取締役の独立性に関する判断基準

当社は、以下の基準の全てに該当しない者を、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立社外取締役と判断する。

1. 現在または就任前の10年間に於いて、当社または当社の子会社・関係会社の業務執行者(※1)であった者。
2. 当社の主要株主(※2)。また、主要株主が法人である場合はその業務執行者。
3. 当社を主要な取引先とする者(※3)の業務執行者。
4. 当社の主要な取引先(※4)の業務執行者。
5. 当社の資金調達において代替性がない程度に依存している金融機関の業務執行者。
6. 当社から役員報酬以外に多額の報酬(※5)を得ていた弁護士、公認会計士、コンサルタント。また、これらが企業等の法人や団体である場合は、その所属員。
7. 現在または直近の1事業年度に於いて、上記2～6に該当する者。
8. 上記1～7に該当する者の、配偶者又は二親等以内の親族。

(※1) 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役員、使用人をいう。

(※2) 主要株主とは、議決権所有割合が10%以上の株主をいう。

(※3) 当社を主要な取引先とする者とは、その取引先の直近事業年度に於いて、当社が支払った取引の対価の額が、その取引先の連結売上高の2%を超える取引先をいう。

(※4) 当社の主要な取引先とは、直近事業年度に於いて、その取引先から当社が受け取った取引の対価の額が、当社の連結売上高の2%を超える取引先をいう。

(※5) 多額の報酬とは、直近事業年度における1,000万円以上の報酬をいう。

別紙2

	代表取締役	取締役	経営陣幹部	経営陣
代表取締役	○	○	○	○
代表取締役以外の 取締役		○	○	○
社外取締役		○		
監査等委員		○		
執行役員 (非取締役)				○
部門長 (非取締役)				○
本支店長 (非取締役)				○