最終更新日：2021年6月25日

燦ホールディングス株式会社
代表取締役社長　播島　聡
問合せ先：IR担当　06-6226-0038
証券コード：9628
https://www.san-hd.co.jp

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。

Ⅰ 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、経営の基本方針として掲げた「透明性の高い経営姿勢」を担保し、企業価値の向上を継続的に実現するために、コーポレート・ガバナンスの強化・充実を、経営上の最重要課題のひとつと位置づけております。

【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】 更新

【補充原則1-2-4　議決権の電子行使、招集通知の英訳】
2020年6月開催の株主総会より、インターネットによる議決権行使が可能となるようにし、2021年6月開催の株主総会より、招集通知の英訳を実施いたしました。また、議決権電子行使プラットフォーム利用については2022年6月開催の株主総会での利用開始に向けて検討中であります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4　政策保有株式】
政策保有に関する方針
1. 縮減に関する方針・考え方
葬祭市場の変化を踏まえ当社は、当社グループにとって事業上重要な取引関係の維持・強化により当社グループの中長期的な企業価値の向上に資することを目的に、かかる取引先の株式を保有することがあります。
なお、現在当社では政策保有株式として上場株式を保有しておりません。

2. 保有の適否の検証内容について
政策保有株式がある場合、「その保有が取引関係の維持・強化に資するかどうか」、「保有に伴う便益（額）が、当該株式取得のための投下資本に対する資本コスト（額）を上回っているか」等の検証を実施することにより、その保有の適否を年1回、取締役会にて総合的に判断します。

3. 議決権行使の基準
政策保有株式がある場合、議決権の行使にあたっては、当該企業の経営方針・戦略等を十分尊重した上で、同企業の中長期的な企業価値向上や持続的成長の観点から議決権を行使します。

【原則1-7　関連当事者間の取引】
当社は、当社取締役による関連当事者取引を取締役会の承認事項とし、取引の合理性（事業上の必要性）や取引条件の妥当性等について確認しております。
また、当社グループの役員に対し、年度ごとに、本人もしくは二親等内の親族（所有会社とその子会社含む）と当社もしくは当社子会社間の取引についてモニタリングを行うとともに、有価証券報告書において開示しております。

【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】
当社の退職年金制度は確定拠出企業年金のため企業年金の積立金の運用はなく、財政状況への影響もありません。

【原則3-1　情報開示の充実】
1.会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
当社は、2019年4月に制定したグループの経営理念及び行動規範を当社ウェブサイトに開示しております。
https://www.san-hd.co.jp/about/policy.html
また、現行の中期経営計画（2019年度～2021年度）の概要を当社ウェブサイトに開示しております。
https://www.san-hd.co.jp/ir/management/plan.html

2.本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
当社は、透明性の高い経営姿勢を担保し、企業価値の向上を継続的に実現するために、コーポレートガバナンスの強化・充実を経営上の最重要課題の一つと位置付けております。
企業統治の体制は、取締役会及び監査役会を中心に、経営会議、コンプライアンス委員会等で構築しております。
また、内部統制システムの構築は、財務報告の信頼性を確保するとともに、事業経営の倫理性・遵法性及び有効性・効率性を高めるために必要な組織の基盤と仕組みづくりであると考えております。「内部統制システム構築の基本方針」については、当社ウェブサイトに開示しております。
https://www.san-hd.co.jp/files/news/management/151021_2.pdf
今後は、本コードの各原則の趣旨を踏まえ、自律的に対応することを通じて、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を図ってまいります。

3.取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
＜基本方針＞
当社の取締役報酬制度は、会社法及びコーポレートガバナンス・コードの原則に沿って、以下を基本とする報酬ポリシーを定めております。
■燦ホールディングスグループのミッションの実現を促す報酬制度とします。
■中期経営計画を反映する設計であると同時に、短期的な志向への偏重を抑制し、中長期的な安定成長の実現を後押しする報酬制度とします。
■報酬の水準と体系は、当社の将来を委ねるべき優秀な人財の確保に有効なものとします。
■報酬決定の手続きは、株主・投資家や従業員をはじめとする全てのステークホルダーへの説明責任を果たせるよう、透明性・公正性・客観性を確保します。

＜報酬決定の手続き＞
当社の役員報酬は、株主総会で決議された報酬等の総額の範囲内で、報酬委員会での審議を経て、取締役については取締役会の決議により、監査役については監査役の協議により決定することとしております。
当社における報酬委員会の設置目的、委員の構成、運用方針は以下の通りです。
■設置目的
取締役及び執行役員の①報酬方針、②報酬制度、③個別報酬の妥当性及び方向性等について審議し、その結果を取締役会へ答申することを設置目的としています。
■委員の構成
代表取締役（2名）、社外取締役（2名）、人事担当役員（1名）にて構成し、委員長は代表取締役会長としています。
■運用方針
予め計画されたスケジュールに従って開催し、その内容について適時適切に取締役会に答申することとしています。

＜役員報酬体系＞
当社の役員報酬制度は、固定報酬として基本報酬、業績連動報酬として賞与及び株式報酬にて構成します。報酬間構成比率はインセンティブが適切に機能する水準に設定しております。各報酬項目の概要は以下の通りです。
■基本報酬
取締役の基本報酬については、株主総会の決議により定められた報酬総額の上限額（取締役：年額3億5千万円以内、監査役：年額5千万円以内）の範囲内において決定し、役位に応じて設定しています。報酬委員会にて各役員の管掌範囲や年度計画における役割に加えて、他社事例もふまえての比較・検討を行ったうえで、当社の財務状況を踏まえて審議し、取締役会にて決定することとしています。
取締役の基本報酬は定額月額報酬とし、原則として毎月従業員給与の支給日に支給します。

■賞与
取締役の賞与については、支払総額を支給日の前事業年度の連結経常利益の3%以内（但し、1億円を上限とする）とし、各取締役の賞与額は個人の貢献度を斟酌したうえで、報酬委員会において審議し、取締役会にて決定することとしています。
また、賞与は会社業績及び役員個人業績の達成率により0%～200%の間で変動します。前述の＜基本方針＞に掲げる事項を実現するため、代表取締役の賞与は会社業績、その他の取締役の賞与は会社業績と役員個人業績を適切な比率でウエイト付けをして、達成率を確定します。
会社業績は①連結営業収益（20%）、②連結営業利益（40%）、③ＲＯＡ（20%）、④ＥＶＡスプレッド（20%）の4つのＫＰＩそれぞれにハードルレート表を設定し、その達成率により求めることとし、達成率スパンは①対前年度実績比、②対単年度予算比、③対中期経営計画比、④中期成長率（3年間）としています。但し、ＥＶＡスプレッドについては、その指標の性格を勘案して達成率スパンではなく、実績値そのものの水準を評価します。また、個人業績（代表取締役は対象外）の評価はMBO（目標管理制度）の達成率とします。
取締役賞与の支給日は定時株主総会開催日とします。
なお、社外取締役および監査役については、当社における役割を勘案し、賞与の支給対象外としています。
また、第92期の業績連動報酬に係る主な連動指標の実績は、連結営業収益188億65百万円および連結営業利益25億50百万円です。

■株式報酬
取締役の株式報酬については、取締役に対する譲渡制限株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額を年額1億円以内、割り当てる譲渡制限株式の株式数の上限を160,000株（2019年10月1日の株式分割後）としており、株式報酬は役位に応じて譲渡制限付き株式の割当株数（基本報酬+賞与の10%）を設定し、譲渡制限株式を年1回付与しています。
また、重大な財務諸表の修正や損害等の事象が発生した場合に、本制度に基づき割り当てる譲渡制限付株式を対象に、マルス（譲渡制限期間中の減額・没収）・クローバック（譲渡制限解除後の返還）を可能とする仕組みを導入しています。
なお、役位毎の付与株式数は中期経営計画の期間を通じて一定とし（2019年6月～2022年6月末までを適用期間とする）、中期経営計画毎に世間情勢や経営戦略また報酬方針等を勘案して見直し、報酬委員会において審議のうえ、取締役会が決定します。
社外取締役および監査役については、当社における役割を勘案し、株式報酬の割当対象外としています。

■報酬間構成比率
上記の基本報酬、賞与、株式報酬の報酬間構成比率の基準値は以下のとおりです。
但し、業績連動報酬の変動により報酬間比率は一定ではありません。
取締役
①基本報酬（72%）
②賞与（18%）
③株式報酬（10%）
社外取締役および監査役については、当社における役割を勘案し、基本報酬100%としています。

4.取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
＜取締役、監査役の選任方針＞
当社は、取締役・監査役候補者指名の客観性・透明性を高めるため、任意の指名委員会（委員長は代表取締役会長、構成は代表取締役2名＜委員長含む＞、社外取締役2名、人事担当取締役1名で構成）において、「指名委員会規程」および「指名の方針と手続きに関する規程」に基づき、当社の取締役及び監査役候補者の選解任プロセス、資質、及び指名解任理由等に関して取締役会からの諮問を受けて答申を行います。
■取締役候補者選任の基本的な考え方
選定基準
1．優れた人格・見識・高い倫理観を有し、経営感覚に優れ、経営の諸問題に精通していること。
2．全社的な見地、客観的に分析・判断する能力に優れていること。
3．先見性・洞察力に優れ、特別なスキル・ナレッジを有し、経験豊富であること。
4．時代の動向、経営環境、市場の変化を的確に把握できること。

5. 自らの資質向上に努める意欲が旺盛なこと。
6. 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べることができること。
7. 会社法第331条第1項に定める取締役の欠格事由に該当しないこと。
8. 社外取締役にあっては、東京証券取引所に定める独立役員の要件を満たしていること。
加えて以下 ⑴ ～ ⑵ を満たすこと。
⑴ 適格性
株主の負託に応えるべく、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上に向けて、会社経営に関する一般的常識および取締役・取締役会の在り方についての基本的理解に基づき、経営全般のモニタリングを行い、アドバイスを行うために必要な次に掲げる資質を有すること。
・資料や報告から事実を認定する力
・問題およびリスク発見能力・応用力
・経営戦略に対する適切なモニタリング能力および助言能力
・率直に疑問を呈し、議論を行い、再調査、継続審議、議案への反対等の提案を行うことができる精神的独立性
⑵ 専門性
経営、経理、財務、法律、行政、社会文化等の専門分野に関する知見を有し、当該専門分野で相応の実績を挙げていること。

■監査役候補者選任の基本的な考え方
選定基準
1. 優れた人格・見識・高い倫理観を有し、経営感覚に優れ、経営の諸問題に精通していること。
2. 全社的な見地、客観的に分析・判断する能力に優れていること。
3. 先見性・洞察力に優れていること。
4. 時代の動向、経営環境、市場の変化を的確に把握できること。
5. 自らの資質向上に努める意欲が旺盛なこと。
6. 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べることができること。
7. 会社法第335条第1項に定める監査役の欠格事由に該当しないこと。
8. 社外監査役にあっては、東京証券取引所に定める独立役員の要件を満たしていること。
加えて以下 ⑴ ～ ⑵ を満たすこと。
⑴ 適格性
株主の負託を受けた独立の機関として、当社グループの健全で持続的な成長を確保するため、会社経営に関する一般的常識および取締役・取締役会の在り方についての基本的理解に基づき、経営全般のモニタリングを行い、アドバイスを行うために必要な次に掲げる資質を有すること。
・資料や報告から事実を認定する力
・問題およびリスク発見能力・応用力
・経営戦略に対する適切なモニタリング能力および助言能力
・率直に疑問を呈し、議論を行い、再調査、継続審議、議案への反対等の提案を行うことができる精神的独立性
⑵ 専門性
経営、経理、財務、法律、行政、社会文化等の専門分野に関する知見を有し、当該専門分野で相応の実績を挙げていること。

＜取締役、監査役の解任手続きと解任方針＞
取締役および監査役が以下の欠格事由に該当することになった場合、指名委員会において検討を行い、株主総会における解任議案を取締役会に答申します。
1. 公序良俗に反する行為、不正の行為を行った場合。
2. 職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合。
3. 健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合。
4. 会社法第331条第1項に定める取締役の欠格事由に該当することとなった場合。
5. 会社法第335条第1項に定める監査役の欠格事由に該当することとなった場合。

5.取締役会が上記4.を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明
当社は役員候補者の選解任に際し、各役員候補者の略歴、管掌部署、選解任理由等を、株主総会招集通知の参考書類において説明・開示をしています。なお、社外役員の個々の選任理由については、本報告書の「Ⅱ.1 [取締役関係] 会社との関係 ⑵ および [監査役関係] 会社との関係(2)」に記載しておりますのでご参照ください。

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】
当社は、「取締役会規程」を定め、法令・定款に準拠して取締役会で審議する内容を定めております。
また、「職務分掌・権限規程」を定め、経営陣が執行できる範囲を明確に定めております。
なお、取締役・執行役員の分掌（部門の担当）は、当社ウェブサイトにて開示しておりますので、以下URLをご参照ください。

役員職務分掌 https://www.san-hd.co.jp/about/officer.html
組織図 https://www.san-hd.co.jp/about/organization.html

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】
これまで、当社の独立社外取締役は1名でしたが、2016年開催の定時株主総会において1名増員し、2名体制にいたしました。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
独立社外取締役の選任にあたって、候補者は東京証券取引所が定める独立性基準に明らかに合致していることを前提といたします。

【補充原則4-11-1 取締役会の構成についての考え方、取締役の選任に関する方針・手続の開示】
当社の取締役会は、取締役4名、独立社外取締役2名、監査役1名、独立社外監査役2名で構成しております。それぞれが社会の変化や企業経営上の課題に対する識見を有し、多様でバランスのとれたバックグラウンドの人材から構成されております。

【補充原則4-11-2　取締役・監査役の兼任の状況】
　取締役及び監査役の他の上場会社の役員の兼任状況については、株主総会招集通知、有価証券報告書ならびに当社ウェブサイトにて開示しておりますので、以下URLをご参照ください。
　https://www.san-hd.co.jp/about/officer.html
　なお、その兼任状況は当社の取締役会または監査役会のために必要となる時間と労力から見て合理的な範囲にあると考えています。

【補充原則4-11-3　取締役会全体の実効性についての分析・評価と開示】
　2020年度における取締役会の実効性についての分析・評価につきましては、取締役及び監査役を対象とした「取締役会の実効性に関する評価のためのアンケート」を2021年5月に実施し、その集計結果を基に、社外取締役が取締役会全体の実効性についての分析・評価を行い、取締役会において審議いたしました。審議の結果、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認いたしました。
　今後とも、分析・評価を踏まえ、取締役会の議論の更なる充実・深化に向けた取り組みを強化するとともに、取締役会の機能・実効性の確保・向上に努めてまいります。

【補充原則4-14-2　取締役・監査役に対するトレーニング方針の開示】
　取締役・執行役員においては、より高いリーダーシップ力と経営戦略を培う能力を開発するため、外部機関などを活用し、経営スキルを習得する研修を実施しております。
　また、監査役においても、各種セミナーや他業種との意見交換会に参加し、業務及び会計に関する監査スキルを習得しております。
　さらに、社外取締役及び社外監査役に、当社グループ事業施設の見学をはじめ、当社が属する業界、当社の歴史、事業概要・財務情報・経営戦略、組織等について必要な情報取得のための機会を設けております。

【原則5-1　株主との建設的な対話に関する方針】
　株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針は、以下のとおりであります。
1.IR担当取締役を株主との対話全般についての統括責任者とし、経営陣幹部である経営企画部長、総務部長、経理部長がこれを補佐しております。
2.公表が必要な案件を漏れなく、遅滞なく発表できるよう、経営企画部の広報・IR担当者が、総務部、経理部等関係部門と適宜、今後の予定や発表準備などを共有しております。
3.決算説明会、株主向け説明会、投資家訪問などを開催、実施しております。
4.経営企画部のIR担当者が対話を通じて把握した株主や機関投資家の意見や反応などを取りまとめ、速やかにIR担当取締役はじめ経営陣幹部と共有しております。
5.対話に関わる担当者に対し、インサイダー情報の管理に関する教育を実施しております。また、重要な未公表情報に関与する場合は案件毎に、会社と当該個人が秘密保持契約を事前に締結しております。

【原則5-2　経営戦略や経営計画の策定・公表における資本効率目標等の設定】
　当社グループは、2019年5月9日に新たな中期経営計画（2019年度～2021年度）を公表いたしました。当中期経営計画は、グループを取り巻く環境変化の認識および2019年3月末をもって終了した前中期経営計画のふり返りに基づいて、今後も継続的かつ安定的な成長を実現するための基本方針と施策をまとめたものです。
　中期経営計画（2019年度～2021年度）の数値目標としましては、2019年度以降、売上高営業利益率13%台（一過性の要因を除く）の維持を掲げております。加えて資本効率に関する目標指標として総資本事業利益率（以下、ROA）
を掲げ、最終年度である2021年度に8.5%以上を達成することを目標値として設定いたしました。
　ROAを「売上高事業利益率」と「総資本回転率」に分解し、さらにそれぞれを構成要素に分解した上で、ドライバーとなる要因をKPI（重点業績評価指標）として管理することによって、ROAのより一層の向上を図ります。
　資本コスト(WACC)については従前より把握し、これに基づくハードルレートを設定し、投資案件の評価基準としております。全社的な資本効率の向上の観点からは、ROAの向上への取り組みの中で、株主資本コストを上回る自己資本利益率（ROE)の維持・向上を目指しております。
一方で有利子負債の活用やIR活動の強化によって、株主資本コストの低減を目指してまいります。
　また、葬儀事業に特化した事業ポートフォリオへの問題意識から、当中期経営計画（2019年度～2021年度）においても「新規事業の収益力強化」を主要課題の一つとして掲げております。新たな収益の柱となる事業の創出のためのチャレンジとして、2020年４月１日ライフエンディングのポータルサイトを運営する「ライフフォワード株式会社」を設立し、７月から事業を開始しました。シニア層に今後ますます必要とされる「ライフエンディングのトータルサポートサービス」を提供してまいります。
　今後、株主をはじめとするステークホルダーに対しては、決算説明会や株主総会等を通じて、当中期経営計画の進捗状況、実績と計画との乖離の有無とその背景・要因について説明を行ってまいります。

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（%）
株式会社日本カストディ銀行	1,211,500	10.81
銀泉株式会社	559,400	4.99
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	550,900	4.91
株式会社公益社(京都)	492,700	4.40
久後 豊子	354,400	3.16
久後 陽子	319,606	2.85
久後 吉孝	319,600	2.85

久後 隆司	254,394	2.27
小西 光治	235,602	2.10
住友生命保険相互会社	232,000	2.07

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明

株式会社公益社（京都）は、当社子会社と同名の、本社を京都市に置く葬祭会社でありますが、当社グループとは出資、人事等の関係はありません。

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3 月
業種	サービス業
直前事業年度末における（連結）従業員数	500人以上1000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	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 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	6 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	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 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
原田 雅俊	他の会社の出身者											
末川 久幸	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
原田 雅俊	○	―――	長年、会社経営者として培われた知識と豊かな経験、そして高い識見を有すること。また、「上場管理等に関するガイドライン」における独立性判断基準に全く抵触せず、明らかに「一般株主と利益相反が生じるおそれがない者」であること。
末川 久幸	○	―――	長年、会社経営者として培われた知識と豊かな経験、そして高い識見を有すること。また、「上場管理等に関するガイドライン」における独立性判断基準に全く抵触せず、明らかに「一般株主と利益相反が生じるおそれがない者」であること。

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	指名委員会	5	0	3	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	5	0	3	2	0	0	社内取締役

補足説明 更新

指名委員会については、「Ⅰ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」の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の［原則3-1　情報開示の充実］4.に記載のとおりです。2020年度は全委員が出席して指名委員会を3回開催し、役員（取締役・執行役員）候補者の選抜、役員（取締役・執行役員）の昇降格などを審議し、取締役会に答申するとともに、最高経営責任者等の後継者計画についての検討を開始いたしました。
報酬委員会については、「Ⅰ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」の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の［原則3-1　情報開示の充実］3.に記載のとおりです。2020年度は全委員が出席して報酬委員会を2回開催し、2019年に改定した役員報酬制度に基づき、取締役会への答申を行いました。
なお、両委員会は、代表取締役会長（委員長）、代表取締役社長、人事担当取締役および独立社外取締役2名の合計5名により構成されております。（2021年6月現在）。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役及び内部監査室と会計監査人は、年間監査計画及び監査結果に関する協議、並びに経営又は内部統制に関する課題等について意見交換を定期的に行い、会計監査の有効性及び効率性を高めております。
また、監査役は年1回、会計監査人から監査報告を受けるほか、期中監査の際に、随時会計監査人と協議又は意見交換を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2 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	l	m
本間 千雅	弁護士													
三上 祐人	その他													

※　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　　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c　　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　　上場会社の親会社の監査役
e　　上場会社の兄弟会社の業務執行者

f　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　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
i　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）
j　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　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）
l　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
本間 千雅	○	―――	弁護士としての豊かな経験と幅広い知識、そして高い識見を有すること。また、「上場管理等に関するガイドライン」における独立性判断基準に全く抵触せず、明らかに「一般株主と利益相反が生じるおそれがない者」であること。
三上 祐人	○	―――	行政書士としての豊かな経験と幅広い知識、そして高い識見を有すること。また、「上場管理等に関するガイドライン」における独立性判断基準に全く抵触せず、明らかに「一般株主と利益相反が生じるおそれがない者」であること。

【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

―――

【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

該当項目に関する補足説明

インセンティブについては、「Ⅰ 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」の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の［原則3-1　情報開示の充実］3.に記載のとおりです。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【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

全取締役の総額を開示

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

2021年3月期実績取締役に支払った報酬総額 170百万円

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

常勤監査役を通じて定期的に（最低月1回、緊急性の高い情報は随時）社内情報を、適宜参考資料を付して提供しております。
また、取締役会議題の事前通知にとどまらず、資料の事前配付（但し、インサイダー情報に該当する重要事実は原則除外）に努め、監査役の判断の助けとなるようにしております。
さらに原則として月1回、グループ会社の代表者や各部の部長が、順次監査役に現状報告し、その後質疑応答・意見交換を行う場を設けております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件（常勤・非常勤、報酬有無等）	社長等退任日	任期
小西 幸治	相談役	業界団体活動、経済団体活動、社会貢献活動等（経営非関与） （主な役職） 一般社団法人全国霊柩自動車協会　会長 全日本葬祭業協同組合連合会　評議員 一般社団法人大阪市規格葬儀協会　理事会長 一般社団法人大阪府トラック協会　常任理事 公益社団法人関西経済連合会　評議員 一般社団法人関西経済同友会　幹事 東交通安全協会　会長	[勤務形態] 非常勤、[報酬] 有	2009/03/31	1年（再任については取締役会において都度決議）

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1 名

その他の事項

・相談役・顧問の委嘱は取締役会において都度決定（任期1年）する。
・相談役・顧問の候補者は、指名委員会が取締役会に諮問する。
・相談役・顧問の報酬は社内規定に基づき支給する。

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）

取締役会が執行役員を中心とする業務の執行を監視・監督する一方、監査役会が個々の取締役の職務の執行および取締役会の意思決定を監査しております。また、監査法人による会計監査および内部統制監査のほか、内部監査室による内部業務監査および内部統制監査を実施しております。

株主・投資者等のステークホルダーからの信認をより一層強固なものにするため、経営の意思決定プロセスにさらに踏み込んだ監督・監査を可能にするものとして、社外取締役と監査役会等との連携によるコーポレート・ガバナンスを目指し、社外取締役を選任しております。
た。

事業計画の策定、組織機構の改編、各部門の業務運営の調整、その他経営に関する重要事項については、代表取締役会長を議長とし、常勤の取締役、常勤監査役、常務以上の執行役員、その他必要に応じて執行役員等の関係者が出席して毎月「経営会議」を開催し、協議を行っております。

任意の委員会として、「報酬委員会」および「指名委員会」を設置しております。
これらの委員会については、「Ⅰ 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」の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の［原則3-1　情報開示の充実］3.および4.に記載のとおりです。

また、独立役員の確保の状況に関しましては、独立役員としての要件を満たす全ての社外取締役（2名）を届け出たほか、同じく独立役員としての要件を満たす全ての社外監査役（2名）を独立役員として届け出ました。したがって、当社は現状4名の独立役員を確保いたしております。

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

社外取締役を選任し、取締役会の業務執行の決定及び取締役の職務の執行の監督機能を強化することにより、監査役設置会社において現状のコーポレートガバナンス体制を採用しています。

Ⅲ 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	2021年3月期に係る株主総会招集通知の発送日：2021年6月4日
集中日を回避した株主総会の設定	2021年3月期に係る株主総会開催日：2021年6月25日

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	当社ホームページ<https://www.san-hd.co.jp/ir/policy.html>に掲載	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2021年3月期は年2回（第2四半期決算、年度決算）実施予定。	あり
IR資料のホームページ掲載	社長メッセージのほか、決算短信その他の適時開示資料、有価証券報告書、株主通信等を掲載	
IRに関する部署（担当者）の設置	担当役員および担当部署を設置（専任部署はなし）	

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	グループの「コンプライアンス行動規範・行動基準」に≪ステークホルダーとの適切な関係維持≫を、またグループの「経営理念・行動規範」に≪すべてのステークホルダーを人として尊重≫すべき旨を規定
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	葬祭子会社「株式会社公益社」において、グリーフサポートの「ひだまりの会」を運営
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	グループの「コンプライアンス行動規範・行動基準」に≪適正な情報の管理と開示≫について規定

Ⅳ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

内部統制システムの構築は、財務報告の信頼性を確保するとともに、事業経営の倫理性･遵法性および有効性･効率性を高めるために必要な組織の基盤と仕組みづくりであると考えております。
2006年5月18日開催の当社取締役会において、「内部統制システム構築の基本方針」を決定いたし、2012年3月22日開催の当社取締役会及び2015年10月21日開催の当社取締役会において、「内部統制システム構築の基本方針」の一部改定を決議いたし、以下の体制を整えております。

1.当社の取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制（会社法362条第4項第6号、会社法施行規則第100条第1項第4号、100条第1項第5号ニ）

社外取締役を選任し、取締役会の業務執行の決定および取締役の職務の執行の監督機能を強化する。

当社グループの取締役および使用人が法令･定款を遵守し、社会的規範に基づいて行動するための「燦ホールディングスグループ　コンプライアンス行動規範･行動基準」を定める。また、その徹底を図るためコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス体制の維持･向上を図っていく。また、社員からの内部通報の仕組みとして「ヘルプライン」を社内･社外に設置し、コンプライアンスをより一層確実なものとする体制を構築し運用する。

反社会的な活動や勢力には毅然として対応し一切関係を持たないこと、反社会的勢力等からの不当な金銭的利益を得ようとする行為に対しては組織的に対応し、各都道府県が定める暴力団排除条例に基づき暴力団排除条項を定めて対応することをコンプライアンス行動規範･行動基準に明記し、当該規範･基準に基づき実行する。

2.当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制（会社法施行規則第100条第1項第1号）

当社の取締役の職務執行に係る情報は、社内規定に則り、適切に記録、保存、管理および廃棄する。当社の取締役および監査役は、常時、これらの情報を記録した文書等を閲覧することができる。

会社情報の適時開示の必要性および開示内容を取締役会において審議し、会社情報を適時適切に開示する。

3.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（会社法施行規則第100条第1項第2号、第5号ロ）

当社グループ全体の取組みとして、当社グループの業務上のリスクを抽出し、リスクとその対応方法を文書化する。

リスクマネジメント委員会を設置してリスク管理に関する規定を整備し、当該委員会において、当社グループ全体のリスク管理体制･施策等の審議を行うとともに、事業活動に関係する様々なリスクへの対応を検討･実施･推進する。

4.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（会社法施行規則第100条第1項第3号、会社法施行規則第100条第1項第5号ハ）

下記事項を含む経営管理システムの整備･運用を通じて、当社グループの取締役の職務執行の効率性を確保する。
取締役の職務分担･意思決定ルールを策定し明確化する。

重要事項につき多面的な検討を行うための会議体を設置する。

取締役会による中期経営計画の策定、中期経営計画および毎年策定される年度計画に基づき各部門が実施すべき具体的な年度目標と予算の設定およびそれに基づく月次、四半期業績管理の実施を行う。

5.当社グループの企業集団における業務の適正を確保するための体制（会社法362条第4項第6号、会社法施行規則第100条第1項第5号イ･ニ）

a.当社グループにおける内部統制の構築を目指し、当社にグループ各社全体の内部統制を担当する取締役を定め、当社およびグループ各社間での内部統制に関する協議、情報の共用化、指示･要請の伝達が効率的に行われるシステムを含む体制を構築し運用する。

b.当社グループの取締役および執行役員は、各部門の業務施行の適正を確保する内部統制の確立と運用の権限と責任を有する。

c.当社の内部監査部署は、当社グループの内部監査を実施し、その結果をa.の担当取締役およびb.の責任者に報告し、a.の担当取締役は必要に応じて、内部統制の改善策の指導、実施の支援･助言を行う。

6.当社の監査役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（会社法施行規則第100条第3項第1号）および当該使用人の取締役からの独立性に関する事項並びに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項（会社法施行規則第100条第3項第2号、第3号）

必要に応じて監査役の職務を補助する監査役付使用人を置くこととし、監査役付使用人の人事については、取締役と監査役が意見交換を行い決定する。
監査役を補助する監査役付使用人を置く場合、当該使用人は、業務執行上の指揮命令系統には属さず、監査役の指示命令系統に従うものとし、人事考課等については監査役の事前の同意を必要とする。

7.当社の取締役および使用人並びに子会社の取締役、監査役及び使用人等が当社の監査役に報告をするための体制（会社法施行規則第100条第3項第4号、第5号）

当社グループの取締役または使用人等は、監査役会と協議の上、法定の事項に加え、次の当社グループに重大な影響を及ぼす事項等をすみやかに報告することとし、報告の方法は取締役会と監査役会の協議により決定する方法によるものとする。なお、当社グループの取締役および使

用人等が、監査役への報告を行ったことを理由として、不利な取扱いを受けないことを確保するための体制を整備する。

経営会議で報告・審議された事項
当社グループに著しい損害を及ぼす恐れのある事項
毎月の経営状況として重要な事項
内部監査状況およびリスク管理に関する重要な事項
重大な法令・定款違反
ヘルプラインの通報状況および内容
その他コンプライアンス上重要な事項

8.当社の監査役の職務の執行について生ずる費用の前払い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わる方針に関する事項（会社法施行規則第100条第3項第6号）

当社は、監査役が通常の監査によって生ずる費用を請求した場合は、すみやかに処理する。
通常の監査費用以外に、緊急の監査費用、専門家を利用する等、新たな監査費用の処理は、監査役の職務に必要でないと認められる場合を除き、会社がこれを負担する。

9.その他当社の監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制（会社法施行規則第100条第3項第7号）

当社は、監査役会と代表取締役および取締役が、経営課題、その他事業運営上の重要課題について定期的に意見交換を行い、また監査役監査基準に従い、監査役が実効的な監査ができる体制の環境整備に努める。
また、監査役会は、内部監査部署である内部監査室が行う計画的内部監査の報告を受けるとともに、外部監査人との定期的な意見交換を行い、監査役の監査が、効率的かつ効果的に行われることを確保する。

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.反社会的勢力との絶縁
当社およびグループ各社は、社会的秩序や企業の健全な活動に悪影響を与えるあらゆる個人、団体とは一切関わらない。特に、経営に携わるものはこのような勢力を恐れることなく、率先して襟を正した行動をとる。
暴力団等が、脅しをかけて不当な金銭的利益を得ようとする行為（民事介入暴力）に対しては、毅然とした態度で臨み、社員一人ひとりを孤立させずに組織的に対応していく。また、最大限、警察や法律家等の支援を得て地域で連帯して民事介入暴力撲滅に協力する。

2.反社会的勢力との取引の禁止
当社およびグループ各社は、各都道府県が定める暴力団排除条例に基づき、暴力団排除条項を定めるとともに、お客様へ当該条項等への同意をいただく。万が一、お客様が反社会的勢力と判断された場合にはその取引をお断りするとともに、関係機関に届け出るなど適切な対応を行う。

V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	あり

該当項目に関する補足説明

当社は、2019年6月25日開催の第90期定時株主総会において、「当社株式の大量取得行為に関する対応策（買収防衛策）」の更新につき、その内容を一部改定の上更新することについて株主の皆様の承認をいただきました。更新後の有効期間は、第90期定時株主総会終結の時から3年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会終結の時までであります。
なお、買収防衛策の詳細は、インターネット上の当社ウェブサイト（URL：https://www.san-hd.co.jp/files/news/management/190509_4.pdf）に掲載する2019年5月9日付プレスリリースにて開示しております。

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

【コーポレート・ガバナンス体制】
企業統治の体制を図に示すと以下の通りです。

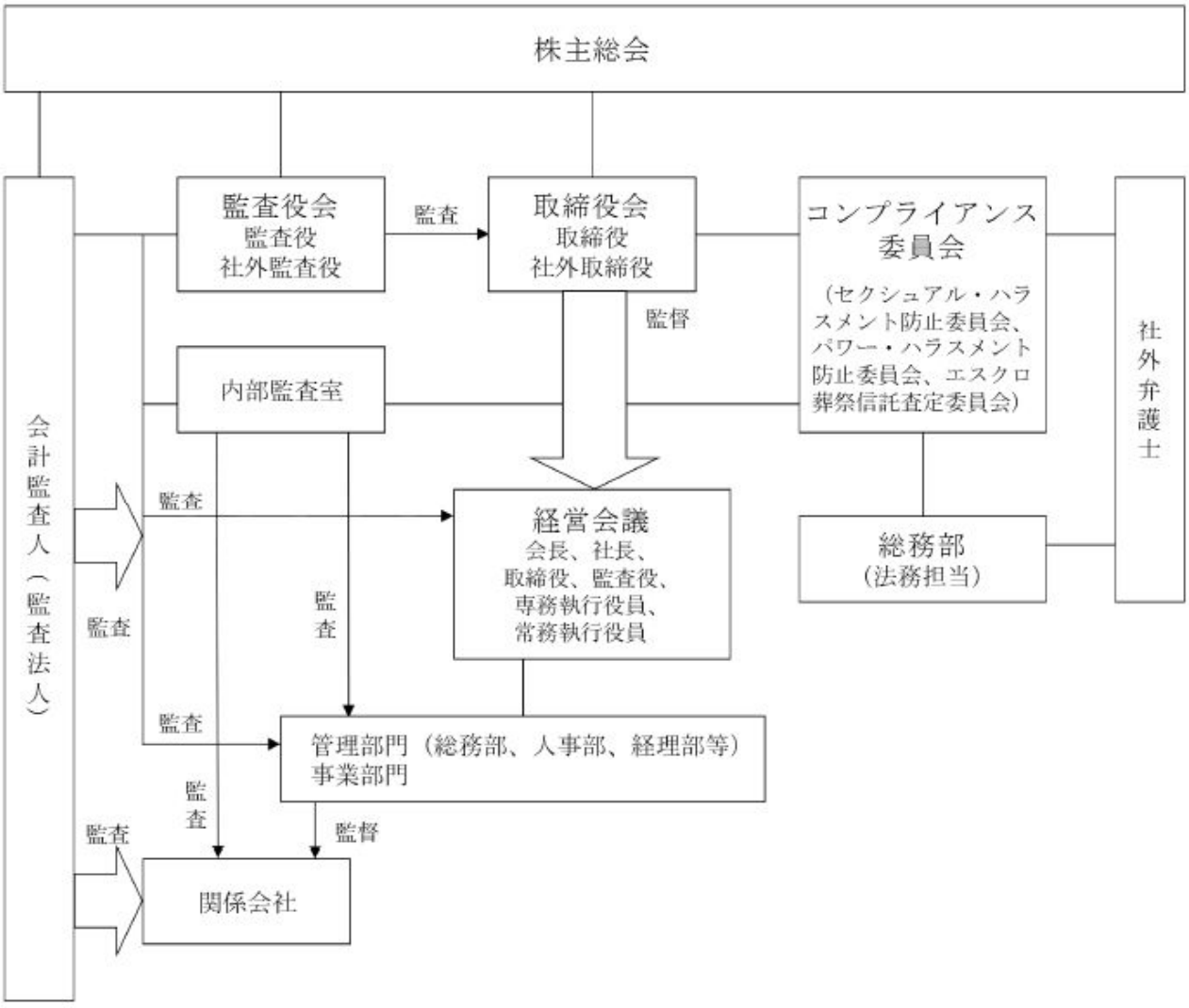
【適時開示体制】
当社の会社情報の適時開示に係る基本方針および社内体制は以下の通りです。

1．適時開示の基本方針
⑴ 重要情報の開示
当社は、重要情報の開示について、金融商品取引法その他の関係法令及び金融商品取引所が定める適時開示規則等を遵守し、株主、投資家等の皆さまに対して適時適切に行うよう努めます。
⑵ 自主的な情報の開示
当社は、株主、投資家等の皆さまが当社の実態を正確に理解し判断できるように、重要情報の開示に加えて、経営方針、事業戦略等に関する自主的な情報開示の充実に努めます。情報開示にあたっては、継続性・一貫性などに配慮しながら、情報の受け手の視点に立った分かりやすい内容となるよう心がけます。

2．適時開示に係る社内体制
⑴ 決定事実に関する情報
重要な決定事実については、原則として毎月1回開催される定時取締役会において決定するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催することにより決定しております。決定された重要事実については、情報取扱責任者を中心に、適時開示規則に照らして適時開示の要否を検討し、開示を要する場合には、迅速に開示するよう努めております。
なお、取締役会、経営会議には監査役が出席し、また、必要に応じて会計監査人および顧問弁護士の助言を受け、正確かつ公平な会社情報を開示するよう努めております。
⑵ 発生事実に関する情報
日常的に総務部が開示対象となる情報の収集に努めるとともに、重要事実が発生した場合には、当該事実の発生を認識した社内組織（子会社を含む）が、総務部に速やかにこれを通知します。これを受けた総務部は、取締役、監査役に対して報告を行います。その後、情報取扱責任者を中心に当該情報の内容等の検討を行うとともに、適時開示規則に照らして当該情報の開示の要否を検討し、開示を要する場合には、迅速に開示するよう努めております。取締役会に対しては、状況に応じ、事前また事後に報告をいたします。なお、必要に応じて会計監査人及び顧問弁護士の助言を受け、正確かつ公平な会社情報を開示するよう努めております。
⑶ 決算に関する情報
経理部において財務諸表等決算情報を集計・作成し、並行して会計監査人による監査を受け、さらに監査役会の監査を受けております。そして、最終的には決算取締役会において承認し確定した決算情報を、当日開示しております。

3．情報開示の方法
当社の会社情報の開示は、TD netシステムへの登録、プレスリリース、自社ホームページへの掲載、それらの方法を組み合わせて行います。迅速かつ公平に情報を開示するよう努めます。

〔コーポレート・ガバナンス体制図〕



〔適時開示に係る社内体制の概略図〕

