

三菱ロジスネクストコーポレートガバナンス原則

2021年12月9日

三菱ロジスネクスト株式会社

三菱ロジスネクストコーポレートガバナンス原則

*【 】内の表示は、東証コーポレートガバナンスコードの主な参照コードを表示しております。
「基＝基本原則」「原＝原則」「補＝補充原則」

<目次>

1. 基本的な考え方【原3-1(ii)】
 - 1.1 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方
 - 1.2 コーポレートガバナンスに関する基本方針
2. 企業理念及び経営方針【原3-1(i)】
3. 株主の権利・平等性の確保【基1】
 - 3.1 株主の権利確保
 - 3.2 資本政策の基本的な方針
 - 3.3 株式等の政策保有に関する方針
 - 3.4 関連当事者間取引の監視
4. ステークホルダーとの関係【基2】
 - 4.1 行動準則
 - 4.2 サステナビリティの推進
 - 4.3 人材の多様性の確保
 - 4.4 内部通報制度
 - 4.5 企業年金の運用管理に関する方針
5. 適切な情報開示・株主等との対話【基3】【基5】
 - 5.1 情報開示に関する方針
 - 5.2 株主との建設的な対話に関する方針
6. 取締役会等の各機関の責務等【基4】
 - 6.1 取締役会・取締役
 - 6.2 社外取締役
 - 6.3 監査役会・監査役
 - 6.4 取締役会長・取締役社長・執行役員
 - 6.5 経営会議
 - 6.6 その他の会議・委員会等
 - 6.7 取締役及び監査役の研修等の方針

当社は、グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを目的として、以下のとおり、コーポレートガバナンスに関する基本的な原則を定める。

1. 基本的な考え方【原3-1(ii)】

1.1 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方【原3-1(ii)】

当社は、「世界のあらゆる物流シーンで、お客様にソリューションを提供し続け、未来創りに貢献する」という企業理念を踏まえ、グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、コーポレートガバナンスを実現する。

1.2 コーポレートガバナンスに関する基本方針【原3-1(ii)】

当社は、執行役員制度を導入することにより、取締役会による経営の監督・意思決定と執行役員による業務執行の機能分化を促進し経営効率の向上を図るとともに、社外取締役の活用及び監査役監査の充実により、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効性のあるコーポレートガバナンス体制の確立を目指す。

2. 企業理念及び経営方針【原則3-1(i)】

当社は、別紙1のとおり企業理念及び経営方針を定める。

3. 株主の権利・平等性の確保【基1】

3.1 株主の権利確保【原1-1・2】【補1-2①・②・③】

当社は、全ての株主に対して実質的な平等性を確保し、株主の権利行使が事実上妨げられることのないよう配慮するとともに、株主総会における権利行使に係る適切な環境の整備を行う。

3.2 資本政策の基本的な方針【原1-3】

当社は、グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、財務基盤の強化と資本効率の改善を図っていく。配当政策等の株主還元については、将来の成長に向けた内部留保の確保を適切に図りつつ、安定的な還元を継続して行うことを基本方針とする。

3.3 株式等の政策保有に関する方針【原1-4】

当社は、良好な営業・購買・金融取引関係の維持発展等、企業価値の中長期的な

向上の観点から他社の株式を政策的に保有することがある。

一方、個別の政策保有株式については、保有の目的、保有に伴う便益とリスクが資本コストに見合うか等を取締役会で定期的に検証し、政策保有株式を縮減する方向で判断する。

なお、政策保有株式の議決権行使は、議案の趣旨及び内容を精査し、当該企業の企業価値の向上につながるか、当社の事業戦略に合致するかを総合的に判断し適切に行行使する。

3.4 関連当事者間取引の監視【原1-7】 【原4-3】

当社が主要株主等の関連当事者と取引を行う場合は、その取引が当社及び株主共同の利益を害することがないように、法令又は社内規定等に基づき、その取引条件等は他の一般取引と同様に合理的に決定し、競業又は利益相反取引を行う場合は、事前に取締役会で決議した上で、それらの取引実績について取締役会が監視する。

また、当社役員との取引に関しては、1年に1回関連当事者間取引に関する調査を実施し監視を行う。

4. ステークホルダーとの関係【基2】

4.1 行動準則【原2-2】 【補2-2①】

当社は、当社グループの役員及び従業員が、上記2の企業理念に掲げた精神のもと、企業倫理および遵法精神に基づく企業活動を遂行するに当たり遵守すべき行動準則として「三菱ロジスネクストグループコンプライアンス行動指針」（別紙2）を定める。

4.2 サステナビリティの推進【補3-1③】

当社は、事業活動と環境・社会活動の両立を推進し、事業活動を通じて社会的課題の解決を図り、持続可能な地球・社会の実現に貢献するとともに以下に掲げる事項を達成することを目的としてサステナビリティ推進体制を構築し、SDGsに対する基本方針（別紙3）のもとその活動を推進する。

- (1) 企業理念の実現
- (2) 会社の持続的成長と企業価値の向上
- (3) 従業員のモチベーション・ロイヤリティの向上
- (4) ステークホルダーの期待に応える

4.3 人材の多様性の確保【原2-4】 【補2-4①】

当社は、少子高齢化と労働人口の減少が進む中、社内に異なる経験・技能・属

性のある多様な視点や価値観を持った人材がいることは、会社が持続的成長をしていく上で強みとなると認識しており、従業員一人ひとりの人権、個性、創造性を尊重し、働きがいのある職場環境の提供と個人の成長を支援し、グローバル社会を支える人材の育成を推進する。特に経営の中核を担う管理職層が多様性を理解し、各個人のスキルを見出し、引き上げていくことが重要であるため、中核人材の多様性の確保に向けた取り組みを推進する。

4.4 内部通報制度【原2-5】【補2-5①】

当社は、社内及び社外に内部通報窓口を設置し、実名及び匿名の何れによる通報も受付可能とするとともに、社内規則「ヘルプライン取扱社標準」に通報者保護の規定を設け、通報者の不利益取扱いを禁止し実効性を確保する。取締役会は、リスク・コンプライアンス委員会からの報告を通じて内部通報制度の運用状況を監督する。

4.5 企業年金の運用管理に関する方針【原2-6】

当社は、規約型確定給付企業年金制度と企業型確定拠出年金制度の2つの制度を採用し、従業員の安定的な資産形成に備える。

確定給付企業年金の資産の運用は、所管部門に適切な担当者を配置し、運用機関との情報交換及び関係部門との協議を踏まえ、リスクとリターンを勘案した運用方針（年金資産構成割合等）を策定し、その方針に基づき運用を行う。

また、その運用状況については、運用成績が目標を達成しているか否か等をモニタリングし、取締役社長に定期的に報告するとともに、必要に応じて運用方針を見直しする。

5. 適切な情報開示・株主等との対話【基3】【基5】

5.1 情報開示に関する方針【基3】

当社は、財務情報及び非財務情報について、法令に基づき適切に開示するとともに、当社が株主にとって重要と判断した情報についても、当社ホームページ等に公表するなど法令に基づく開示以外の情報提供に主体的に取り組む。

5.2 株主との建設的な対話に関する方針【基5】【原5-1】【補5-1①・②】

株主との対話は、取締役社長が統括し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するように、次に定める種々の取組みを通じて、関連部門が有機的に連携し、建設的な対話に向けて積極的に対応する。

- (1) 株主からの個別面談の申込みは、株主としての正当な権利行使に関するもので、その内容が企業価値向上に資すると当社が判断する範囲において、適切

に対応する。また、対応者は、経営陣幹部、取締役、監査役等のなかから、申込み内容を合理的に判断して決定する。

- (2) 個別面談以外の対話の手段として、投資家向け説明会を定期的を実施するとともに、説明用資料を当社ホームページ上で公表する。
- (3) 株主総会における株主の質問については、取締役及び監査役は誠実に対応する。
- (4) 対話等により把握した株主の意見・要望は、取締役・監査役・経営陣幹部・関連部門にフィードバックし、情報の共有・活用を図る。
- (5) 上記の何れの対話に際しても、会社法・金融商品取引法に抵触することのないよう、社内規則「インサイダー取引防止社標準」を遵守し、決算発表前の一定期間はサイレント期間として対話を制限するなど十分に留意する。

6. 取締役会等の各機関の責務等【基4】

6.1 取締役会・取締役【基4】

- (1) 取締役会の主な役割・責務【原4-1】 【補4-1①】

取締役会は、持続的な成長・企業価値の向上に資する中長期的な経営戦略を担う機関と位置付け、大局的見地から次に掲げる事項の決定と経営監督を行う。

- ①法令または定款に定められた事項
- ②株主総会の決議により委任された事項
- ③重要な業務執行に関する事項

- (2) 取締役会の構成【補4-11】 【補4-8③】

取締役会は、活発な審議と迅速な意思決定を実現すべく取締役10名以内とし、うち当社の独立性基準を満たす独立社外取締役の人数が、取締役会全体の3分の1以上となるように努める。また、取締役会は、取締役の資質、知識・経験・専門性等のスキル、並びに、国際性・職歴・年齢・ジェンダー等の多様性のバランスを総合的に判断し、取締役会全体として、当社の企業価値向上により貢献できる人物で構成する。

なお、取締役会全体としてのスキル、多様性及び規模等の考え方について、毎年、指名・報酬諮問委員会において経営環境等を踏まえてレビューし取締役候補者指名の考慮要素とすると共に、取締役のスキルの組み合わせと併せて取締役選任の方針・手続きを開示する。

- (3) 取締役会の運営【補4-12】

- ①取締役会は、原則毎月1回開催し、必要に応じて、随時開催する。
- ②取締役会は、審議の活性化を図るため事務局から議案資料を事前に配布させ、社外取締役及び社外監査役には、必要に応じて、議案資料以外の資料

の提供や担当部門等から議案の内容を事前に説明させるようにする。

③取締役会は、取締役及び監査役の出席に最大限に配慮した年間スケジュール及び予定審議事項案を作成し、事前に取締役及び監査役に案内する。

④取締役会は、都度の審議項目数に配慮し、個々の審議事項について審議時間を十分に確保する。

(4) 取締役の資質【原3-1 (iv)】

取締役は、人格・見識共に優れ、高いマネジメント能力、業務上の専門的知識及び豊富な経験を有し、経営者として適正な判断・監督が出来る人物とする。

社外取締役は、上記に加え、他社等における実務経験・実績を有し、独立の見地から、経営全般について適正な判断・助言・監督が出来る人物とする。

(5) 指名・報酬諮問委員会【原4-10】【補4-8③】

取締役会は、当社役員の指名及び報酬の決定に関して、その客観性及び適正性を確保するため、諮問機関として任意の指名・報酬諮問委員会を設置する。

指名・報酬諮問委員会は、取締役会長、取締役社長、社外取締役等で構成され構成員の過半数を独立社外役員とし、当社の役員人事及び役員報酬について審議・検討し、その結果を取締役に答申する。また、必要に応じて社外の専門家等を陪席させ、意見聴取することができる。

(6) 取締役候補者の指名手続【原 3-1 (iv)】

取締役会は、取締役社長が、取締役会の構成、個々の資質及び業績等を考慮して策定した社外取締役を含む取締役候補者案について、指名・報酬諮問委員会での検討結果を踏まえて審議し、取締役候補者を指名する

(7) 取締役（社外取締役を除く）の報酬を決定するに当たっての方針と手続

【原3-1(iii)】【補4-2①】

取締役（社外取締役を除く）の報酬は、会社業績及び個人の経営に対する貢献度を報酬に適正に反映させることを基本方針とする。

報酬は、現金報酬として毎月定額の基本報酬と業績連動型の年次賞与、自社株報酬として株式報酬型ストックオプションを支給し、報酬水準や報酬ミックスについては、每期、指名・報酬諮問委員会において検証を行う。

また、個人別の報酬額については、指名・報酬諮問委員会において業績評価を踏まえて審議し、取締役社長が決定する。

6.2 社外取締役【原4-7】

(1) 社外取締役の主な役割・責務【原4-7】 【補4-8②・③】

社外取締役は、独立・中立の立場でステークホルダーの意見を適切に反映させ、重要な意思決定への参加を通じて経営の監督を行い、経営の透明性・公正性の確保に努めるとともに、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上を図るため自らの知見に基づき助言を行うものとする。

(2) 社外取締役の資質【原3-1 (iv)】

社外取締役は、人格・見識共に優れ、当社の企業価値向上に資する他社等における優れた経営実績や専門的知識及び豊富な経験を有し、独立的見地から、経営全般について適正な判断・助言・監督が出来る人物とする。

(3) 社外取締役による会合等【補4-4①】 【補4-8①】

社外取締役は、取締役会及び経営陣幹部に対して企業価値向上に資する適切な提言を行うことを目的として、適宜、社外取締役のみの会合の開催や経営陣幹部との対話を行い、当社の経営課題等の共有や情報交換を行う。また、監査役会主催の会合に陪席するなど監査役及び監査役会とも適切に連携する。

(4) 社外取締役の独立性の基準【原4-9】

取締役会は、社外取締役の独立性基準を明らかにすることを目的として、「社外役員の独立性の基準」（別紙4）を定め、これに抵触しない社外取締役の確保に努める。

(5) 筆頭独立社外取締役【補4-8②】

取締役会は、社外取締役による監督機能強化並びに取締役会の実効性向上を目的として、経営陣幹部等との対話や監査役会との連携などにおいて主導的な役割・機能を果たす筆頭独立社外取締役を選定する。

6.3 監査役会・監査役【原4-4】

(1) 監査役会の主な役割・責務【原4-4】 【補4-4①】

監査役会は、社外監査役の独立性と常勤監査役が保有する情報収集力を有機的に組み合わせて監査の実効性を高めるとともに、社外取締役との連携を確保し、情報の交換及び認識の共有を図る。

(2) 監査役の主な役割・責務【原4-4】

監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として会社の監督機能の一翼を担い、取締役の職務の執行を監査することにより、企業価値創出を実現し、社会の信頼に応える良質なコーポレートガバナンス体制を確立する責務を負う。この責務を通じ、監査役は当社の意思決定の透明性・公正性を担保するとともに、取締役による経営判断の原則に則った迅速・果断な意思決定を可

能とする環境整備に努める。

(3) 監査役・社外監査役の資質【原3-1 (iv)】

監査役は、人格・見識共に優れ、財務・会計に関する適切な知見、豊富な業務知識と経験及びリスクを判別する高い能力を有し、公正普遍の態度で、自らの信念に基づき行動し、適正な提言・監査が出来る人物とする。

社外監査役は、上記に加え、他社等における実務経験・実績を有し、独立の見地から客観的な提言・監査が出来る人物とする。

(4) 監査役候補者の指名手続【原3-1 (iv)】

取締役会は、取締役社長が、監査役会の構成、個々の資質及び経歴等を考慮し、監査役会の同意を得て策定した社外監査役を含む監査役候補者案について、指名・報酬諮問委員会での検討結果を踏まえて審議し、監査役候補者を指名する。

(5) 社外監査役の独立性の基準【原4-9】

取締役会は、社外監査役の独立性基準を明らかにすることを目的として、「社外役員の独立性の基準」（別紙4）を定め、これに抵触しない社外監査役の確保に努める。

6.4 取締役会長・取締役社長・執行役員【原3-1(iii)~(v)】【補4-1③】【補4-3②】【補4-3③】

(1) 取締役会長

取締役会長は、取締役会議長として取締役会の適正な運営を担うとともに、業務執行における取締役社長の経営判断について助言を行う。

(2) 取締役社長

取締役社長は、当社グループの最高経営責任者として、グループ全体の業務執行を統括する。

(3) 取締役社長の資質【補4-3②】

取締役社長は、人格・見識共に優れ、高いマネジメント能力、業務上の専門的知識及び豊富な経験を有するとともに、強いリーダーシップとグローバル思考によりグループ全体を牽引し、健全で透明性の高い経営を実現することができる人物とする。

(4) 執行役員制度

取締役会は、次に定める執行役員を選任し、担当職務を委嘱する。なお、当社は、取締役会長、取締役社長及び上席執行役員以上の役付執行役員を経営陣幹部として定義する。

- ① 副社長執行役員
- ② 専務執行役員
- ③ 常務執行役員

④ 上席執行役員

⑤ 執行役員

(5) 執行役員の資質【原3-1(iv)】

執行役員は、人格・見識共に優れ、高いマネジメント能力、業務上の専門的知識及び豊富な経験を有し、グループ全体の持続的成長と企業価値の向上に貢献できる人物とする。

(6) 取締役社長及び執行役員の選解任手続き【原3-1(iv)(v)】【補4-3③】

取締役社長（代表取締役）及び執行役員の選解任にあたっては、指名・報酬諮問委員会において審議を行い取締役会に答申し、取締役会において選解任を決定する。

指名・報酬諮問委員会の審議における考慮要素は、①業績評価 ②役員としての資質 ③職務執行に係る不正及び法令違反等の企業価値が毀損するような行為の有無等とする。

なお、著しく企業価値を毀損するような行為又は事象が発生した場合（著しい業績の悪化、重大な不正行為・法令違反・事故等の不祥事など）は、臨時の指名・報酬諮問委員会を開催し、解任の可否を協議する。

(7) 取締役社長及び経営陣幹部の後継者計画【補4-1③】【補4-10①】

取締役社長の指名は、企業価値を大きく左右する重要な意思決定であるとの認識のもと、指名・報酬諮問委員会が社長の後継者計画の策定に関与する。取締役社長が策定する後継者計画は指名・報酬諮問委員会において十分審議することで、社長の指名のプロセスとして組み入れ、指名・報酬諮問委員会が後継者の見極めと育成を監督する。経営陣幹部の後継者計画についても、指名・報酬諮問委員会に定期的に報告し育成を監督する。

また、次期幹部候補に対して、経営者養成研修の実施や社内の重要会議へ参画させるなど、計画的に幹部候補を育成する。

(8) 執行役員の報酬を決定するに当たっての方針と手続【原3-1(iii)】

執行役員の報酬は、会社業績及び個人の経営に対する貢献度を報酬に適正に反映させることを基本方針とする。

報酬は、現金報酬として毎月定額の基本報酬と業績連動型の年次賞与、自社株報酬として株式報酬型ストックオプションを支給し、報酬水準や報酬ミックスについては、每期、指名・報酬諮問委員会において検証を行う。

また、個人別の報酬額については、指名・報酬諮問委員会において業績評価を踏まえて審議し、取締役社長が決定する。

6.5 経営会議【補4-1①】

(1) 経営会議の主な役割【補4-1①】

経営会議は、機動的・効率的な業務執行に資するため、取締役会に付議する事項を含む業務執行全体について審議・意思決定を行う。

(2) 経営会議の構成

会長、社長、役付執行役員及び各本部長・室長で構成する。常勤監査役は、経営会議に出席して、適宜意見を述べる。

(3) 経営会議の運営

経営会議は、原則毎週1回開催し、必要に応じて、随時開催する。

6.6 その他の会議・委員会等【補2-3①】【補4-3④】

(1) サステナビリティ会議【補2-3①】

当社グループのサステナビリティ活動の推進・運営の最高機関で、社長を議長として、会長、役付執行役員及び各本部長・室長等で構成し、これらの活動を管理・推進する。

サステナビリティ会議は、原則として年間3回開催し、サステナビリティに関する取組み全体を統括し、方針・施策の決定、及び活動の推進・フォローを行い、取締役会に対してこれらの状況を定期的（年3回）に報告する。

(2) リスク・コンプライアンス委員会【補4-3④】

当社グループのリスク管理及びコンプライアンスの推進・運営の最高機関で、社長を委員長として、会長、役付執行役員及び各本部長・室長等で構成し、これらの活動を管理・推進する。

リスク・コンプライアンス委員会は、原則四半期毎に開催し、グループ全体のリスク・コンプライアンス情報を統一管理し、方針・施策の決定、及び活動の推進・フォローを行い、取締役会に対してこれらの状況を定期的（四半期毎）に報告する。

(3) コンプライアンス連絡会【補4-3④】

各部門のコンプライアンス責任者（各部長）を対象としてコンプライアンスに関する方針・施策・事案等の情報共有等を目的とした連絡会議を四半期毎に開催し、コンプライアンスの徹底を図る。

6.7 取締役及び監査役の研修等の方針【基4-14】【補4-14②】

当社は、取締役及び監査役の就任に際して、専門家等による取締役及び監査役の役割、責任及び義務についての研修を実施するとともに、就任後も必要に応じて、社内外の研修に参加する機会を提供する。

また、当社は、社外取締役及び社外監査役に対し、当社への理解促進のため、就任時に、当社の事業概況及び経営課題等についての研修を実施するなど、必要に応じて社内情報を提供する機会を設ける。

- 付則**
1. 2015年12月3日制定
 2. 2018年4月12日改定
 3. 2018年12月13日改定
 4. 2020年3月5日改定
 5. 2021年12月9日改定

企業理念

世界のあらゆる物流シーンで、
お客様にソリューションを提供し続け、
未来創りに貢献する

経営方針

1. 安全

安全がすべての基本であるという理念の下、常に「安全第一」を心がけます

2. 従業員

個性、創造性、挑戦する姿勢を尊重し、働き甲斐のある職場づくりを目指します

3. お客様

物流に携わるすべての人々に心からご満足いただける商品・サービスを提供します

4. 技術

最先端の技術により、物流の未来に新しい価値を創造します

5. 品質

日々の研鑽に努め、世界に選ばれる品質を追求し続けます

6. 環境

グローバルな視点で地球環境の保全に努め、地域社会の継続的な発展に貢献します

7. コンプライアンス

法令その他の社会規範を遵守し、誠実かつ公正に事業活動を遂行します

三菱ロジスネクストグループコンプライアンス行動指針

1. お客様との関係

- (1) 私たちは、お客様の声を尊重し、お客様一人ひとりに対して、公正・誠実な対応を行いません。
- (2) 私たちは、お客様の立場に立った、安全で魅力ある商品とサービスを提供します。
- (3) 私たちは、国内・海外での事業活動において、法令や社会倫理に反しない自由な企業間競争を行いません。

2. 株主・投資家との関係

私たちは、企業情報を積極的かつ公正に開示し、ステークホルダーとの良好なコミュニケーションを図ります。

3. 取引先との関係

- (1) 私たちは、全ての取引先と公正な関係を維持し、客観的な基準に従った取引を行います。
- (2) 私たちは、取引先との贈答接待等の社交的な儀礼については、社会通念上常識の範囲・方法で行いません。

4. 社員との関係

- (1) 私たちは、基本的人権を常に尊重し、差別につながる行為は一切行いません。
- (2) 私たちは、労働に関する法令を遵守し、安全で健康的な働きやすい職場環境の維持に努めます。
- (3) 私たちは、社員一人ひとりの個性と創造性を尊重し、能力開発・教育を推進します。

5. 法令・社会との関係

- (1) 私たちは、資源の有効活用、地球環境の保全に積極的に取り組みます。
- (2) 私たちは、法令・社会規範および社内規定を遵守し、誠実かつ公正に事業活動を遂行します。
- (3) 私たちは、自社や他社の内部情報を利用して、株式等の売買を行いません。
また、知人や家族等にも内部情報を知らせません。
- (4) 私たちは、反社会的な活動や勢力には毅然として対応し、一切関係を持ちません。

6. 私たちの心構え

私たちは、本行動指針を遵守することが社会貢献と会社の利益につながることを理解し行動します。

SDGs に対する基本方針

当社は、世界の物流シーンを支える総合物流機器メーカーとして、国連が提唱する「SDGs」に賛同し、事業活動を通じて社会的課題の解決を図り、地球・社会の持続的発展と未来創りに貢献します。

1. 地球環境の保全

グローバルな視点で地球環境の保全に努めます。

2. 地域社会の発展

ステークホルダーと良好な関係を構築し、事業活動を通じて社会的課題の解決を図り、地域社会の継続的な発展に貢献します。

3. 人材の育成

従業員一人ひとりの人権、個性、創造性を尊重し、働きがいのある職場環境の提供と個人の成長を支援し、グローバル社会を支える人材を育成します。

4. コーポレート・ガバナンスの強化

誠実かつ公正な事業活動を遂行し、企業としての社会的責任を果たすため、実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制を確立します。

別紙 4

社外役員の独立性の基準

1. 当社と重大な利害関係がない者
2. 以下に掲げる者のいずれにも該当しない場合は、当社と重大な利害関係のない独立役員であるとみなす。
 - (1) 当社または当社子会社の業務執行者
 - (2) 当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者
取引先の内、直前事業年度における当社との取引額が、当社の連結売上高の2%以上
 - (3) 当社の主要な取引先またはその業務執行者
取引先の内、直前事業年度における当社との取引額が、当社の連結売上高の2%以上
 - (4) 当社から、役員報酬以外に多額の金銭（直前事業年度において年間1,000万円以上）その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家
 - (5) 過去1年間において、上記（2）から（4）までに該当していた者
 - (6) 当社が大口出資者（議決権の10%以上を直接・間接に保有している者）となっている者の業務執行者
 - (7) 当社から多額の寄付（直前事業年度において年間1,000万円以上）を受けている者又はその業務執行者
 - (8) 過去3年間において、上記（6）（7）に該当していた者
 - (9) 当社主要株主（議決権の10%以上を直接・間接に保有している者）またはその業務執行者
 - (10) 当社の親会社の業務執行者または業務執行者でない取締役
 - (11) 当社の親会社の監査役（社外監査役を独立役員とする場合）
 - (12) 当社の兄弟会社の業務執行者
 - (13) 過去10年間において、上記（10）から（12）までに該当していた者
 - (14) 下記（a）から（g）に掲げる者の二親等内の親族または同居の親族
 - (a) (2) から (5)、(10) から (12) に掲げる者
 - (b) 当社の子会社の業務執行者
 - (c) 当社の子会社の業務執行者でない取締役（社外監査役を独立役員とする場合）
 - (d) 当社の親会社の業務執行者または業務執行者でない取締役
 - (e) 当社の親会社の監査役（社外監査役を独立役員とする場合）
 - (f) 当社の兄弟会社の業務執行者
 - (g) 過去1年間において、(a) (b) または当社の業務執行者（社外監査役を独立役員とする場合は業務執行者でない取締役を含む）に該当していた者