

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

コーポレート・ガバナンスの機能強化が重要な経営課題であるとの認識の下、法令遵守はもとより、透明性の高い経営、公正かつ合理的な意思決定、そしてこれらの監督機能の強化に努めております。当社は、東京証券取引所が定めるコーポレートガバナンス・コードの各原則を尊重し、コーポレート・ガバナンスについて不断の機能強化及び検証を行いながら、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をめざしてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

原則1 - 3

企業価値の大きな向上をめざし、将来の収益拡大に資する投資を進めるとともに、財務健全性の確保に努めます。株主還元については、安定配当を基本方針としつつ、連結配当性向を段階的に向上させ、2027年度には30%程度とすることを目標とし、状況に応じて機動的に自己株式取得を行います。なお、中期経営計画において、定量的な目標(連結営業利益、連結純有利子負債残高/EBITDA倍率、ROE)を開示いたします。

原則1 - 4

取引関係の維持・強化等の観点から、中長期的に当社グループの企業価値向上に資すると認められる場合に、政策保有株式を保有いたします。

現在保有している銘柄については、毎年、取締役会において、当社の資本コストを基準とした定量的な検証を踏まえたうえで、保有の合理性が乏しいと判断される銘柄については、可能な限り速やかに縮減してまいります。

議決権の行使については、例えば次のように発行企業の企業価値や当社との取引関係に重大な影響を与える場合は、必要に応じて発行企業との対話等を経て賛否を判断いたします。

- ・業績の著しい悪化が一定期間継続している場合
- ・重大な不祥事があった場合
- ・支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策に関する議案が付議された場合
- ・当社との取引関係に著しい影響を与える議案が付議された場合

原則1 - 7

法令に基づき、取締役による利益相反取引については、取締役会の承認を得たうえで実施し、その結果の概要を、実施後遅滞なく取締役会において報告いたします。但し、継続的取引については、四半期毎に報告いたします。そのほか、主要株主(議決権の10%以上を所有する株主)との取引については、取締役会において、取締役による利益相反取引に準じた対応をとります。取締役会は、会社や株主共同の利益を確保する観点から、厳正に審議するものいたします。

補充原則2 - 4 - 1

当社グループでは、人財を「資本」として捉え、企業の価値創造の源泉は「人財」であるという認識の下、人的資本経営に取り組んでおります。

その実現に向け、「当社グループで働く社員一人ひとりの幸せや充実・成長」が不可欠であるとの考えに基づき、「NANKAIグループ人財戦略」を策定しております。

詳細については、当社有価証券報告書に記載の内容をご覧ください。

第109期有価証券報告書 <https://www.nankai.co.jp/lib/company/ir/library/securities/pdf/109th.pdf>

多様性の確保に関しては、組織内のさまざまな人財の個性やスキル、価値観を尊重し、積極的に活用していくことが不可欠であると考え、女性採用、キャリア採用、外国人採用をはじめとするさまざまな切り口から多様な人財確保と活躍推進に努めてまいります。

また、人財戦略に基づく具体的かつ測定可能な目標については、当社グループにおける事業特性等を勘案し、次のとおり設定いたします。

- ・女性管理職比率[連結] 2030年度時点で10%程度まで向上
- ・新規採用者に占める女性比率[連結] 2030年度時点で30%程度まで向上
- ・マネジメントコース()の新卒採用者[単体]に占める女性比率 2030年度時点で事務系採用で50%程度、技術系採用で10%程度
- ()マネージャー及び経営人財としての活躍をめざすキャリアコース
- ・キャリア採用の管理職比率[単体] 2021年度時点における水準(7.4%)以上

なお、外国人管理職については、在籍する外国人社員の育成状況及び事業計画に応じて、登用を検討するものいたします。

多様な人財確保と活躍推進の実施状況としては、「人財確保・育成方針」に基づく施策として、採用手法の多様化を推進し、さまざまな価値観や経験・能力を持った人財の確保に取り組んでおります。

また、経営的視点・スキルを持つ人財(経営人財)と、各事業に精通した専門性の高い人財(専門人財)の双方を確保し、キャリアプランに基づいた能力開発等に積極的に取り組むことができる環境を構築して、多様な能力や考え方を備えた人財の育成をめざします。

さらに、社内環境整備方針に基づく施策として、DE&Iを重視し、多様なバックグラウンドやライフステージの人財が存分に能力を発揮できる環境づくりに取り組んでおります。さまざまな勤務制度の導入等を通じて、場所や時間に縛られない柔軟な働き方が可能な労働環境のさらなる整備や社内風土の改革にも取り組み、多様な人財が活躍できる環境をめざします。

原則2 - 6

当社の企業年金の運営においては、資産運用委員会を設置し、同委員会が年金運用について報告を受け、適宜モニタリングを実施いたします。同委員会は、財務経理部長・人事部長等、スチュワードシップ・コード及び積立金の運用についての知識を有する者で構成いたします。

原則3 - 1

(1) NANKAIグループの社会的使命並びにNANKAIグループの経営規範、NANKAIグループが描く“2050年の企業像”、南海グループ経営ビジョン2027及び「NANKAIグループ中期経営計画 2025 - 2027」につきましては、当社ウェブサイト等で開示いたします。

NANKAIグループの社会的使命及び経営規範 <https://www.nankai.co.jp/company/company.html>

NANKAIグループが描く“2050年の企業像” <https://www.nankai.co.jp/ir/management/corporate-image>

南海グループ経営ビジョン2027 <https://www.nankai.co.jp/ir/management/vision2027>

NANKAIグループ中期経営計画 2025 - 2027 https://www.nankai.co.jp/ir/management/medium-term_management_plan

(2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び基本方針は、上記「1. 基本的な考え方」に記載のとおりであります。

(3) 当社の取締役会が取締役報酬を決定するにあたっての方針と手続は、下記「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【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりであります。

(4) 取締役(監査等委員である取締役を除きます。)候補者については、高い公共性を有する事業を営む当社グループ全体の事業を牽引していく当社の役割を踏まえ、当社グループの事業に精通した責任者を社内出身の取締役候補者として選定いたします。また、企業経営者等としての見識や経験を有し、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、経営の監督機能を担っていただけの方を監査等委員でない社外取締役候補者として選定いたします。

監査等委員である取締役候補者については、当社グループの事業に精通した社内出身者を常勤の監査等委員候補者として選定するとともに、法律、財務及び会計に関する知見を有し、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、監査の実効性を確保する機能を担っていただけの方を社外取締役監査等委員候補者として選定いたします。

なお、取締役候補者の決定、代表取締役の選定及び執行役員の選任にあたっては、取締役会における決定に先立ち、指名委員会において審議することといたします。

一方、次の各項目に一つでも該当する取締役又は執行役員がいる場合、指名委員会における審議を経て、取締役会は、地位又は担当の解任について決定するほか、必要に応じて株主総会に取締役の解任について提案することといたします。

・職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

・取締役又は執行役員としてふさわしくない非行があった場合

・心身の故障のため、職務の執行に支障があり、又はこれに堪えない場合

(5) 代表取締役に異動がある場合、その内定時の適時開示資料において、新任代表取締役の指名について説明いたしますほか、取締役候補者については、株主総会参考書類において、候補者毎の指名について説明いたします。

一方、取締役会が、取締役又は執行役員の地位若しくは担当の解任を決定した場合、又は取締役の解任について株主総会に提案することを決定した場合は、その決定時の適時開示資料において解任について説明いたします。

補充原則3 - 1 - 3

<気候変動への対応を含む自社のサステナビリティについての取組み>

当社グループは、持続的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現の両立をめざし、その姿勢を社内外のステークホルダーに一層明確に示すため、「NANKAIグループサステナビリティ方針」を定めております。この方針の下、長期的に取り組むべき重点施策として、SDGsの視点を取り入れた7つの「サステナブル重要テーマ(マテリアリティ)」を設定しております。

その中でも、「地球環境保全への貢献」における気候変動や自然資本への対応は重要課題であると認識しており、当社は2021年9月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に賛同を表明し、以降、同提言に基づく情報開示の充実をはかっております。

TCFD提言に基づく情報開示 <https://www.nankai.co.jp/sustainability/materiality/06environment/tcdf>

<人的資本や知的財産への投資等>

「NANKAIグループ中期経営計画 2025 - 2027」において、「人への投資」の積極的な実行を掲げ、事業戦略の実現力強化のため、「人への投資」の方針であるNANKAIグループ人財戦略に則り、人財・組織の強化を推進するとともに、「社員一人ひとりが幸せや充実・成長を実感できる環境」を構築し、全ての事業において「NANKAI版イノベーション(社会やお客さまの望みを捉え、実現すること)」の実践を促進するという、人財戦略における基本的な考え方を開示したうえで、主な取組事項を「グループ全体の人財確保・人財育成」、「働き方改革の実践・組織風土づくり」、「分社化に伴う人事制度の再設計」と設定いたしました。

上記取組みについては、最大72億円の環境改善投資を行う方針としております。これに加え、人的資本に関する投資の実効性を高める観点から、「人への投資」の成果を可視化するため、エンゲージメント、人財確保・育成方針及び社内環境整備方針に関するKPIを設定し有価証券報告書において開示しております。

詳細については、当社有価証券報告書に記載の内容をご覧ください。

第109期有価証券報告書 <https://www.nankai.co.jp/lib/company/ir/library/securities/pdf/109th.pdf>

KPIについては、取締役会において定期的にモニタリング及び評価を行い、必要に応じた施策の見直しを通じて人的資本投資の効果向上及び経営戦略との連動強化をはかっております。今後も、人的資本に関する取組み及びその実効性について、経営戦略との関係を踏まえた分かりやすい開示の充実にも努めてまいります。

補充原則4 - 1 - 1

取締役会は、取締役会規則に基づき、法令及び定款に定められた事項のほか、経営の基本方針や長期・中期経営計画並びに年度計画等について決議する一方、機動的な業務執行体制の確立の観点から、会社法において業務執行の決定の委任が許容される項目について、そのすべてを代表取締役に委任し、業務執行機能と監督機能の明確な分化によるモニタリング・ボードへの移行を志向しております。

原則4 - 9

当社が定める社外取締役の独立性判断基準は、下記「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【独立役員関係】その他独立役員に関する事項」に記載のとおりであります。

補充原則4 - 10 - 1

当社は、取締役及び執行役員の指名に関する事項を審議する指名委員会と、取締役(監査等委員である取締役を除きます。)及び役付執行役員(執行役員のうち上席執行役員以上の者をいいます。)の報酬に関する事項を審議する報酬委員会を設置しておりますが、各委員長に独立社外取締役を選定し、その独立性を確保いたします。

なお、各委員会の具体的な権限及び役割等については、「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【任意の委員会】補足説明」に記載のとおりです。

補充原則4 - 11 - 1

取締役会においては、高い公共性を有する事業を営む当社グループ全体の事業を牽引していく当社の役割を踏まえ、当社グループの事業に精通した社内出身の取締役を相応数選任する必要があるものと考えており、そのうえで、経営判断プロセスの客観性及び透明性を確保するために、全取締役の過半数を社外取締役にいたします。

取締役候補者の選任にあたっては、鉄道事業をはじめ、多岐にわたる事業に精通した責任者を社内出身の取締役候補者として選任いたします。また、原則4-9に記載の「社外役員の独立性に関する基準」に基づき、社外取締役候補者を選任いたします。

なお、取締役候補者の決定、代表取締役の選定及び執行役員を選任にあたっては、取締役会における決定に先立ち、指名委員会において審議することといたします。

また、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化した、いわゆるスキル・マトリックスについては、統合報告書及び株主総会電子提供措置事項において開示いたします。

補充原則4-11-2

社外取締役の候補者選任にあたっては、その兼職状況を考慮いたします。社外取締役の重要な兼職の状況については、株主総会電子提供措置事項において毎年開示いたします。

補充原則4-11-3

アンケートによる取締役全員の自己評価等をもとに、毎年、取締役会において、取締役会全体の実効性について分析・評価を行うこととしております。

< 2025年度における評価の実施の概要と結果 >

評価項目

2025年度取締役会の運営について

取締役の自己評価(経済産業省が提唱する『「稼ぐ力」を強化する取締役会5原則』)

中期経営計画の進捗レビュー(「NANKAI グループ中期経営計画 2025 - 2027」初年度に対する進捗レビューの実効性確保)

取締役会として特に議論すべき議題

活発な議論・審議のための運営(昼食会や施設見学会)

分析・評価結果の概要

取締役会の運営については、所要時間及び説明資料の内容について概ね適切であるとの評価が得られました。一方で、資料の簡潔化や議案の重要度に応じたメリハリある審議運営を求める意見があるとともに、資料冒頭に要点を整理したエグゼクティブ・サマリーを付すことにより、議論の効率性を高めるべきとの指摘がありました。また、議事運営については適切であるとの評価がなされたものの、社内取締役の発言をより促し、社外取締役との双方向の議論を一層深めていくことや、経営トップによる大局的な視点の提示を求める意見が寄せられました。

取締役の自己評価においては、各取締役が専門的知見や経験を踏まえ、不足している視点を補完する形で発言していることが確認され、取締役会としての機能は概ね発揮されているとの評価が得られました。一方で、モニタリングボード機能のさらなる高度化に向け、執行側から提示される課題認識や打ち手の具体性の向上、事業の選択と集中や資源配分に関するより踏み込んだ議論が必要であるとの認識が示されました。

中期経営計画(「NANKAIグループ中期経営計画 2025 - 2027」)の進捗レビューについては、概ね適切との評価が得られましたが、課題を抱える施策や事業に重点を置いたメリハリある報告とすることや、KPI差異要因や課題認識、対応策に踏み込んだ説明を行うべきとの意見がありました。また、資料についても情報量の適正化や論点の明確化をはかる必要があるとの指摘がありました。

また、重点議題である「事業ポートフォリオ」「人的資本経営」「資本コストや株価を意識した経営」については、一定の進展が認められるものの、資本配分の優先順位や事業の最適配分、人財戦略の明確化と事業戦略との連動、低収益事業への対応等について、引き続き議論の深化が必要とされました。あわせて、鉄道事業の分社化を踏まえた役割分担やグループ全体最適の観点に立ったモニタリングの重要性が共有されました。

昼食会や施設見学会等の取組みは、事業理解の深化や相互理解の促進に資するものとして評価されており、インフォーマルな対話機会のさらなる充実を求める意見もありました。

< 2026年度の取組み >

2025年度の評価を踏まえ、2026年度は以下の3点を課題として取り組んでいくものとします。

「NANKAI グループ中期経営計画 2025 - 2027」(2年目)に対する進捗レビューの実効性確保

「NANKAIグループ中期経営計画2025 - 2027」の進捗レビューにおいては、取締役会のモニタリング機能のさらなる強化をはかる観点から、従来の網羅的な報告にとどまらず、各施策の進捗状況に係る本質的な課題に踏み込んだうえで、遅れが生じている成長戦略に関する進退判断や対応策等について集中的に議論を行う。また、PDCAの観点から前回報告以降の進捗状況や計画との乖離要因を明確にするとともに、継続・強化・見直し・撤退等の選択肢を含めた具体的な対応策を提示し、論点を明確にしたメリハリある審議を行う。

事業持株会社としてのモニタリング機能の強化及び取締役会として特に議論すべき議題の審議充実(継続課題)

「事業ポートフォリオ」「人的資本経営」「資本コストや株価を意識した経営」の3点については、引き続き取締役会における重点議題と位置付け、事業持株会社としてグループ全体の視点に立った資本配分や事業ポートフォリオの最適化に関する議論を深める。また、人的資本経営については、各種施策の進捗報告にとどまらず、事業戦略との連動、人財ポートフォリオやリーダー人財の確保・育成、従業員エンゲージメント向上施策等の論点を明確化したうえで、取締役会における審議の充実をはかる。さらに、当社と鉄道事業会社の役割分担及び運営状況については重要なテーマと位置付け、事業ポートフォリオに関する議論とあわせて、グループ全体最適の観点から継続的にモニタリングを行う。

取締役会事務局機能の強化(新規課題)

取締役会が重要テーマについて実効性のある本質的な審議を行うことができるよう、取締役会議長、経営陣及び社外取締役とのコミュニケーションを十分にはかりつつ、適時適切な議題設定や論点を明確にした情報提供等、取締役会事務局機能の強化に取り組む。また、昼食会や施設見学会等の実施を通じて事業理解及び相互理解の深化をはかるとともに、インフォーマルな対話機会の充実等により、より活発な議論の促進に引き続き取り組む。

補充原則4-14-2

取締役に対し、その役割・責務を果たすために必要なトレーニングを、次のとおり実施いたします。

- ・社内出身の新任取締役及び新任役付執行役員に対しては、法律やコーポレート・ガバナンス等の専門家による研修を行います。
- ・新任社外取締役に対しては、当社の事業内容、財務状況及び経営戦略等に関する説明を行います。
- ・取締役に対して、適宜、外部研修等の受講を促し、必要な費用については会社で負担いたします。
- ・社外取締役を対象に、当社グループ施設の見学会等を実施いたします。

原則5-1

< 株主との建設的な対話に関する方針 >

サステナビリティ推進部をIR担当部門とし、機関投資家・アナリスト向けに決算説明会を半期毎に開催するとともに、適宜、個別訪問やスモールミーティング等を実施いたします。また、個別訪問及び電話取材等の申込みに対しても、積極的に対応いたします。

< 株主との対話の実施状況等 >

中期経営計画における事業戦略、財務戦略等を主なテーマに、国内外の株主を中心に対話を行っています。株主との対話から得られたご意見

等については、月1回の頻度で執行役員へのフィードバック、年1回の頻度で取締役会へのフィードバックを実施しております。なお、株主との対話の状況については、当社ウェブサイト[https://www.nankai.co.jp/ir/governance/ir_communication]をご覧ください。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年4月30日

該当項目に関する説明 **更新**

当社は、2025年度を初年度とする「NANKAIグループ中期経営計画 2025 - 2027」において、超過利益の創出、資産の効率化、最適な資本構成を追求し、ROEの向上をめざしてまいります。なお、ROEについては、2027年度に7%以上(2026年4月30日見直し)、将来的にめざす水準として8%以上を設定し、公表しております。

また、成長戦略の実行、ESG経営、IR活動を通じてPER向上にも取り組むことで、PBR向上・企業価値の向上をめざしてまいります。詳細については、以下のURLをご参照ください。

https://www.nankai.co.jp/ir/management/medium-term_management_plan

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	10,357,100	9.56
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	3,968,900	3.66
HSBC HONG KONG-TREASURY SERVICES A/C ASIAN EQUITIES DERIVATIVES	2,465,454	2.27
日本生命保険相互会社	1,739,289	1.60
JP MORGAN CHASE BANK 385781	1,579,812	1.46
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,443,538	1.33
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	1,303,514	1.20
株式会社池田泉州銀行	1,289,087	1.19
株式会社高島屋	1,007,002	0.93
株式会社紀陽銀行	1,001,105	0.92

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 **更新**

(1) 2026年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しております。

(2) 割合は、自己株式87,069株を除いて計算しております。なお、自己株式には、役員向け株式報酬として株式交付信託が所有する当社株式179,000株は含まれておりません。

(3) 2025年9月19日付で公衆の縦覧に供されている変更報告書において、三井住友信託銀行株式会社及びその共同保有者が、2025年9月15日現在で以下のとおり当社株式を保有している旨が記載されておりますが、当社として2026年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができないため、上記「大株主の状況」は、2026年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しております。

なお、変更報告書の内容は、次のとおりであります。

三井住友信託銀行株式会社	所有株式数: 758,000株	発行済株式総数に対する所有株式数の割合: 0.67%
三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社	所有株式数: 2,616,900株	発行済株式総数に対する所有株式数の割合: 2.31%
アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社	所有株式数: 1,371,300株	発行済株式総数に対する所有株式数の割合: 1.21%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	陸運業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100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る特別な事情

【上場子会社について】

当社は、上場子会社として南海辰村建設株式会社を有しております。

当該子会社は、総合建設業並びに設計業、不動産所有売買等を主な事業領域とする会社であり、当社グループの土木・建築工事を施工する機能分担会社の側面を有しております。

上場子会社と他のグループ会社保有形態との使い分けにつきましては、事業特性や事業規模、事業エリアの大小などを基に判断しております。当該子会社は売上高や利益、総資産額等に鑑みて相応の事業規模を有しており、近畿圏に限らず首都圏等の全国において事業を展開していることから、市場への上場は、当該子会社の社会的な信頼性・知名度の向上や人材確保といった面で、最も有効な手段の一つであり、当該子会社の経営の自律性や経営の透明性の向上はもとより、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上にも資するものと考えております。

また、当社は、2025年度を初年度とする「NANKAIグループ中期経営計画 2025 - 2027」において、ROICを活用し事業を評価するとともに、最適なリソース配分により大きな成長を実現するために、事業ポートフォリオの見直しに取り組んでまいります。

なお、当社グループの一員として適正な統制をはかるべく、当社から取締役の派遣等を行っておりますが、上場会社としての独立性及び自立性を担保するため、原則として当該子会社の経営陣の判断を尊重することとしております。また、当該子会社において、独立社外取締役を有効に活用した実効的なガバナンス体制の構築がなされるよう選解任権限を適切に行使するなど、当該子会社、当社以外の当該子会社の株主及びその他のステークホルダーの利益が、不当に損なわれることのないよう努めております。

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	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 更新	13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	8名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	8名

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
常陰 均	他の会社の出身者											
肥塚 見春	他の会社の出身者											
望月 愛子	他の会社の出身者											
堀 直樹	他の会社の出身者											
國部 毅	他の会社の出身者											
三木 章平	他の会社の出身者											
田中 崇公	弁護士											
林 理恵	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i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

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
常陰 均			常陰 均氏は、三井住友信託銀行株式会社の特別顧問であります。現在は同社の業務執行者ではありません。当社は、同社との間で、資金借入等の取引を行っております。	常陰 均氏と当社との間に重要な利害関係はなく、東京証券取引所が示す一般株主と利益相反が生じるおそれのある関係もありません。 また、信託銀行の経営者として培った幅広い見識に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社グループの経営全般に対する的確な助言や監督が期待できるため、社外取締役(独立役員)として選任(指定)しております。
肥塚 見春				肥塚 見春氏は、株式会社高島屋の出身者ではありますが、現在は同社の業務執行者ではなく、同社の業務執行者を退任してからの年数は10年を超えております(2016年5月退任)。肥塚 見春氏と当社との間に重要な利害関係はなく、東京証券取引所が示す一般株主と利益相反が生じるおそれのある関係もありません。 また、百貨店の経営者として培った幅広い見識に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社グループの経営全般に対する的確な助言や監督が期待できるため、社外取締役(独立役員)として選任(指定)しております。
望月 愛子				望月 愛子氏と当社との間に利害関係はなく、東京証券取引所が示す一般株主と利益相反が生じるおそれのある関係もありません。 また、公認会計士としての専門的知見とコンサルタントとして培った幅広い見識に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社グループの経営全般に対する的確な助言や監督が期待できるため、社外取締役(独立役員)として選任(指定)しております。

堀 直樹			堀 直樹氏は、株式会社三菱UFJ銀行の特別顧問であります。現在は同行の業務執行者ではありません。当社は、同行との間で、資金借入等の取引を行っております。	堀 直樹氏と当社との間に重要な利害関係はなく、東京証券取引所が示す一般株主と利益相反が生じるおそれのある関係ありません。 また、銀行の経営者として培った幅広い見識に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社グループの経営全般に対する的確な助言や監督が期待できるため、社外取締役(独立役員)として選任(指定)しております。
國部 毅			國部 毅氏は、株式会社三井住友銀行の出身者であります。現在は同行の業務執行者ではありません。当社は、同行との間で、資金借入等の取引を行っております。	國部 毅氏と当社との間に重要な利害関係はなく、東京証券取引所が示す一般株主と利益相反が生じるおそれのある関係ありません。 また、銀行の経営者として培った幅広い見識に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社グループにおける監査の実効性を高めていただくことが期待できるため、社外取締役監査等委員(独立役員)として選任(指定)しております。なお、國部 毅氏は、銀行での業務経験を通じて、財務・会計に関する知見を有しております。
三木 章平			三木 章平氏は、日本生命保険相互会社の出身者であります。現在は同社の業務執行者ではありません。当社は、同社との間で、資金借入等の取引を行っております。	三木 章平氏と当社との間に重要な利害関係はなく、東京証券取引所が示す一般株主と利益相反が生じるおそれのある関係ありません。 また、生命保険会社の経営者として培った幅広い見識に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社グループにおける監査の実効性を高めていただくことが期待できるため、社外取締役監査等委員(独立役員)として選任(指定)しております。なお、三木 章平氏は、生命保険会社での業務経験を通じて、財務・会計に関する知見を有しております。
田中 崇公				田中 崇公氏と当社との間に利害関係はなく、東京証券取引所が示す一般株主と利益相反が生じるおそれのある関係ありません。 また、弁護士として培った専門的知見を有するとともに、長年にわたり企業法務に携わってきた豊富な経験に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社グループにおける監査・監督の実効性を高めていただくことが期待できるため、社外取締役監査等委員(独立役員)として選任(指定)しております。なお、田中 崇公氏は、企業法務に精通しており、財務・会計に関する知見を有しております。
林 理恵				林 理恵氏と当社との間に利害関係はなく、東京証券取引所が示す一般株主と利益相反が生じるおそれのある関係ありません。 また、日本放送協会で培った幅広い見識と同協会の経営に関与された経歴に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社グループにおける監査・監督の実効性を高めていただくことが期待できるため、社外取締役監査等委員(独立役員)として選任(指定)しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

	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	5	1	1	4	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

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助する体制として、専任スタッフを配置するとともに、当該専任スタッフの独立性を確保するため、その異動、評価等に関しては、常勤の監査等委員と事前に協議を行うこととしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

下記「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) (2)監査・監督 監査の状況 工、内部監査、監査等委員会監査及び会計監査の相互連携の状況」に記載のとおりであります。

【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

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 更新

	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	4	0	0	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役

補足説明 更新

(1)指名委員会

指名委員会(委員長:社外取締役監査等委員 國部 毅、委員:社外取締役 常陰 均、同 肥塚見春、同 堀 直樹)を設置し、指名プロセスの公正性・客観性・透明性を確保いたします。

次の事項に関しては、取締役会の諮問機関として、本委員会で審議し承認するものいたします。

- ・株主総会に付議する取締役候補者の指名
- ・取締役会に付議する代表取締役の選定及び役付執行役員の選任に関する議案
- ・取締役、役付執行役員の解任及び代表取締役の解職又は不再任の当否
- ・社長の後継者計画及び指名に関する事項
- ・その他、上記各事項に関して取締役会が必要と認めた事項

当事業年度においては、指名委員会を2回(2025年12月・2026年2月)開催しており、個々の委員の出席状況は、次のとおりであります。

区分	氏名	開催回数	出席回数
委員長(社外取締役)	國部 毅	2回	2回
委員(社外取締役)	常陰 均	2回	2回
委員(社外取締役)	肥塚見春	2回	2回
委員(社外取締役)	堀 直樹	2回	2回
委員(代表取締役)	遠北光彦	2回	2回

(注)2026年6月16日付で、代表取締役 遠北光彦は指名委員会の委員を退任いたしました。

当事業年度の指名委員会においては、CEOの後継者計画(「経営人財育成プログラム」及び「CEOの指名プロセス」)に関する審議を行ったほか、第109期定時株主総会に付議する取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の指名並びに2026年度の役付執行役員の指名及びその業務分担を中心に、分社後の鉄道事業会社を含む2026年度の役員の体制について、取締役会の決定に先立ち、審議を行いました。

(2)報酬委員会

報酬委員会(委員長:社外取締役 常陰 均、委員:社外取締役 望月愛子、同 堀 直樹、社外取締役監査等委員 三木章平及び代表取締役 岡嶋信行)を設置し、報酬決定プロセスの公正性・客観性・透明性を確保いたします。

個々の取締役(監査等委員である取締役を除きます。)の報酬及び役付執行役員報酬の決定に関しては、取締役会の決議をもって、代表取締役社長兼CEOに一任されておりますが、次の事項に関しては、取締役会の諮問機関として、本委員会で審議し承認するものいたします。

- ・株主総会に付議する取締役の報酬等に関する議案の内容
- ・取締役会に付議する取締役(監査等委員である取締役を除く、以下同じ。)及び役付執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方

針案

- ・社長が決定する取締役及び役付執行役員の個人別の報酬等の内容
- ・その他、上記各事項に関して取締役会が必要と認めた事項

当事業年度においては、報酬委員会を1回(2025年4月)開催しており、個々の委員の出席状況は、次のとおりであります。

区分	氏名	開催回数	出席回数
委員長(社外取締役)	常陰 均	1回	1回
委員(社外取締役)	望月愛子	1回	1回
委員(社外取締役)	堀 直樹	1回	1回
委員(社外取締役)	三木章平	1回	1回
委員(代表取締役)	遠北光彦	1回	1回
委員(代表取締役)	岡嶋信行	1回	1回

(注)2026年6月16日付で、代表取締役 遠北光彦は報酬委員会の委員を退任いたしました。

当事業年度の報酬委員会においては、前事業年度に係る賞与の支給について、代表取締役会長兼CEOによる決定に先立ち、審議を行いました。

なお、2026年6月16日開催の取締役会において、代表取締役 遠北光彦から代表取締役 岡嶋信行にCEOを交代することを決議したことに伴い、個々の取締役(監査等委員である取締役を除きます。)の報酬及び役付執行役員報酬の決定に関しては、代表取締役社長兼CEO 岡嶋信行に一任することを同取締役会において決議いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の人数

8名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。

当社が定める社外取締役の独立性判断基準は、次のとおりであります。

【独立性に関する基準】

社外取締役の選任にあたっては、当社との間に重要な利害関係がないこと及び東京証券取引所が独立役員の届出にあたって定める独立性基準に該当しないことを前提としながら、安全輸送の確保を社会的使命とする鉄道事業をはじめ、多岐にわたる当社グループの事業における業務執行を監督又は監査するうえで必要となる見識や経験を有すること、及び株主の皆さまからの負託に応えるべく、独立した立場から期待される役割を適切に果たすために、積極的に活動する意欲や資質を有することを要件といたします。

【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

該当項目に関する補足説明

下記「【取締役報酬関係】 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりであります。

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

更新

取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)、監査等委員である取締役(社外取締役監査等委員を除く。)、社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)、社外取締役監査等委員の別に、対象となる役員の員数、報酬等の総額及び報酬等の種類別の総額を開示しております。

直近事業年度である2026年3月期に係る報酬等の総額は次のとおりであります。

取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)	5名	報酬等の総額	316百万円
監査等委員である取締役(社外取締役監査等委員を除く。)	2名	同上	48百万円
社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)	4名	同上	43百万円
社外取締役監査等委員	5名	同上	38百万円

上記のほか、取締役を兼務しない役付執行役員7名に対する報酬等の総額は、214百万円であります。

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

【役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の内容及び決定方法】

当社は、2023年3月31日開催の取締役会及び2022年5月12日開催の取締役会並びに2025年6月18日開催の第108期定時株主総会及び2021年6月25日開催の第104期定時株主総会における決議に基づき、次のとおり役員の個人別の報酬等の額又はその算定方法等の決定に関する方針(以下「決定方針」といいます。)を定めております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)及び役付執行役員(執行役員のうち上席執行役員以上の者)の報酬を監督給と執行給に区分する。

(1) 監督給

取締役に対して、職責に応じた固定額を金銭で毎月支給する。

(2) 執行給

基本報酬、賞与及び株式報酬で構成し、会長(業務執行取締役である者に限る。以下同じ。)及び役付執行役員(以下、会長及び役付執行役員を総称して「役付業務執行役員」という。)に対して支給する。

報酬の構成割合については、業績向上へのインセンティブを高めること、株主価値や株価を意識した経営の浸透をはかることを勘案して、基本報酬60:賞与25:株式報酬15とする。

基本報酬

役割・責任に応じた固定額を、金銭で毎月支給する。

賞与

当該事業年度の会社業績と個人業績に基づき算定した額を、当該事業年度終了後に一括して金銭で支給する。会社業績部分と個人業績部分の比率は、70:30とする。但し、会長及び社長は会社業績のみで算定する。

ア、会社業績部分

会社業績部分は、条件指標があらかじめ定める水準をクリアした場合に、目標指標の達成状況に応じて算定し、支給する。但し、以下に定める条件指標及び目標指標の内容、水準等は、報酬委員会において経営環境の重大な変化その他特に必要があると認めるときは、別段の取扱いをすることができるものとする。

条件指標

事業年度ごとに一定水準の利益が確保され、安定的な配当が行えることを支給の条件として考え、親会社株主に帰属する当期純利益を条件指標とする。当該事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益が、過去5年間における最高値及び最低値を除いた平均値の70%を下回った場合、会社業績部分に係る賞与は支給しない。

目標指標

「南海グループ経営ビジョン2027」の達成に向けたインセンティブを高めるため、同ビジョンの数値目標である連結営業利益を目標指標とする。期初に策定する予算に対する達成率について、80%から120%の間で直線的(比例的)に支給率に反映させるとし、標準額を100%とした場合、支給額は50%から150%の間で変動する。

なお、達成率が80%を下回った場合、会社業績部分に係る賞与は支給しない。

イ、個人業績部分

各人が毎事業年度定める目標の総合達成度を社長が4段階で評価し、その評価に基づき支給率を決定する。標準額を100%とした場合、支給額は0%又は70%から130%の間で変動する。

株式報酬

役付業務執行役員の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、役付業務執行役員が株価の変動による利益・リスクを株主の皆さまと共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的に、株式報酬制度を導入する。

本制度においては、第102期定時株主総会終結の時から第102期定時株主総会終結後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の3年間(以下「対象期間」という。)に在任する役付業務執行役員に対して当社株式が交付される。なお、対象期間は、取締役会の決定により、5年以内の期間を都度定めて延長することができることとする。

その仕組みは、当社が金銭を拠出することにより設定する信託が、当社の自己株式の処分による方法又は取引所市場(立会外取引を含む。)から取得する方法により当社株式を取得し、当社が対象期間中の役員及び取締役会においてあらかじめ定める業績目標の達成度等に応じて各役付業務執行役員に付与するポイントの数に相当する数の当社株式が、本信託を通じて各役付業務執行役員に対して交付される。

「NANKAIグループ中期経営計画 2025 - 2027」(以下、「中期経営計画」という。)の計画期間(2025年度から2027年度まで)においては、中期経営計画に定める業績目標の達成に向けたインセンティブを高めるため、以下の業績連動指標を採用する。

(a) ROE(自己資本利益率)(株式報酬標準額の20%相当)

中期経営計画に定める目標数値に対する実績に応じた直線的(比例的)に支給率に反映させるとし、標準額(目標達成時)を100%とした場合、支給額は50%から150%の間で変動する。

なお、実績が5%を下回った場合は支給しない。

(b) (同業他社との)相対TSR(株主総利回り)(株式報酬標準額の20%相当)

中期経営計画期間中の当社株式のTSRを同業他社との比較により順位付けし、その順位に対応する支給率を0%から150%の間で段階的に設定する。

(c) CO2排出削減量(株式報酬標準額の5%相当)

地球環境保全への取組みを推進するため、中期経営計画に定める目標数値の達成度に応じた支給率(0%から150%)を設定する。

なお、上記業績連動指標の評価期間は、中期経営計画の計画期間(3年間)とし、中期経営計画終了後に業績連動部分のポイントを確定させる。但し、上記業績連動指標の内容、支給率の算定方法等は、報酬委員会において経営環境の重大な変化その他特に必要があると認めるときは、別段の取扱いをすることができるものとする。

役付業務執行役員が当社株式の交付を受ける時期は、原則として当該役付業務執行役員の退任時とする。

【2025年度における業績連動報酬に係る指標の目標及び実績】

業績連動報酬の条件指標である親会社株主に帰属する当期純利益の2025年度における実績は、25,135百万円となりました。また、目標指標である連結営業利益の期初予算32,600百万円に対し、2025年度における実績は39,945百万円となり、その達成率は122.53%となりました。

【社外取締役のサポート体制】 更新

社外取締役又は社外取締役監査等委員による監督又は監査を実効性あるものとするため、法務部長は、取締役会の事務局として、社外取締役に対して、可能な範囲で取締役会資料の事前配布を行うとともに、必要に応じて、議案及びその内容について、担当役員等により事前に説明を行う機会を設けます。以上のような取組みにより、取締役会における意思決定手続の適正性確保に努めております。このほか、取締役会を欠席した社外取締役に対しては、審議内容及び報告事項資料並びに審議通知書の送付を行っております。

監査等委員会の事務局は監査等委員会事務局が担っており、監査等委員会開催日時の連絡、議題の事前通知等を行うとともに、必要に応じて、各事業所の実地監査の補助を行っております。また、経営トップ会議で付議された内容や、その他決裁書類等から得た情報のうち、監査を行ううえで有益な情報を、常勤の監査等委員から社外取締役監査等委員に対し適宜説明及び報告を行っております。

【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
吉田 二郎	名誉顧問	現経営陣からの求めに応じた助言 (随時)	非常勤 報酬無	2005/06/29	終身
山中 諄	名誉顧問	現経営陣からの求めに応じた助言 (随時)	非常勤 報酬無	2015/06/23	終身
亘 信二	名誉顧問	現経営陣からの求めに応じた助言 (随時)	非常勤 報酬無	2015/06/23	終身

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 3名

その他の事項

当社は、2019年6月21日開催の取締役会の決議をもって、相談役制度を廃止するとともに、顧問制度の見直しを実施いたしました。会長・社長経験者は、取締役退任後、4年間(最長80歳まで)は特別顧問とし、その任期満了後は、終身で名誉顧問といたします。

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

監査等委員会設置会社として、取締役会において議決権を有する社外取締役の員数・比率をとともに高め、取締役会の監督機能の強化及び経営の透明性向上をはかっております。また、取締役会の業務執行決定権限の一部を取締役に委任し、業務執行の機動性を向上させることによって、引き続きモニタリング・ボードへの移行を志向してまいります。なお、執行役員を業務執行の責任者と位置づけることにより、業務執行機能と監督機能を明確に分化しております。

取締役会は、高い公共性を有する事業を含む当社グループ全体の事業の成長を牽引していく当社の役割を踏まえ、当社グループの事業に精通した社内出身の取締役を相応数選任する一方、その過半数を社外取締役としております。さらに、社外取締役を委員長とする任意の指名委員会及び報酬委員会を設置することにより、指名・報酬をはじめとする経営の重要事項についての決定プロセスの公正性、客観性及び透明性を確保しております。

また、取締役会及び監査等委員会に対して、内部監査計画及び結果の報告を含む内部統制システムの運用状況について定期的に報告を行うなど、取締役会及び監査等委員会による経営の監督機能強化に努めております。

(1) 業務執行

取締役会

社外取締役8名を含む取締役13名(うち監査等委員である取締役5名)で構成する取締役会(議長:代表取締役会長、事務局:法務部)は、原則月1回開催し、経営の基本方針ほか当社の業務執行の決定及び取締役の職務執行の監督を行っております。なお、当社は、定款の定め及び取締役会の決議に基づき、重要な業務執行の決定を取締役に委任することにより、業務執行の機動性向上をはかっております。

経営トップ会議

取締役会の設定する経営の基本方針に基づき、重要な業務執行について社長が決定するための審議機関として、社長及び執行部門の長を構成員とする経営トップ会議(主宰者:社長、事務局:法務部)を原則週1回開催し、業務執行の全般的統制と経営判断の適正化に努めております。

指名委員会

上記「1.機関構成・組織運営等に係る事項【任意の委員会】任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 補足説明(1)指名委員会」に記載のとおりであります。

報酬委員会

上記「1.機関構成・組織運営等に係る事項【任意の委員会】任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 補足説明(2)報酬委員会」に記載のとおりであります。

(2) 監査・監督

監査の状況

ア、監査等委員会監査の状況

監査等委員会(委員長:社外取締役監査等委員 三木 章平、事務局:監査等委員会事務局)は、社外取締役4名を含む5名の監査等委員で組織され、財務及び会計に関する相当程度の知見を有する者が含まれております。原則月1回開催し、監査等委員会が選定する監査等委員が当社及び子会社の業務及び財産の状況を調査するとともに、監査等委員会で審議、決議を行うなどして、取締役の職務執行を監査いたします。また、監査等委員会の職務を補助する体制として、専任スタッフを配置するとともに、当該専任スタッフの独立性を確保するため、その異動、評価等に関しては、常勤の監査等委員と事前に協議を行うこととしております。

当事業年度においては、監査等委員会を16回開催しており、個々の監査等委員の出席状況は次のとおりであります。

	氏名	開催回数	出席回数
監査等委員会委員長	三木 章平	16回	16回
常勤の監査等委員	浦井 啓至	16回	16回
常勤の監査等委員	泰田 崇義	16回	16回
社外取締役監査等委員	國部 毅	16回	16回
社外取締役監査等委員	井越 登茂子	3回	3回
社外取締役監査等委員	田中 崇公	16回	16回
社外取締役監査等委員	林 理恵	13回	13回

(注)1.社外取締役監査等委員 井越登茂子の出席状況は、社外取締役監査等委員在任時(2025年6月18日開催の第108期定時株主総会終結の時まで)に開催された監査等委員会のみを対象としております。

(注)2.社外取締役監査等委員 林 理恵の出席状況は、2025年6月18日の就任以降に開催された監査等委員会のみを対象としております。

(注)3.監査等委員 浦井啓至は、2026年6月16日開催の第109期定時株主総会終結の時をもって辞任いたしました。

監査等委員会における具体的な検討内容は、監査報告、監査に関する基本事項、経営計画の進捗状況、経営トップ会議議案及び報告事項、会計監査人の監査状況、会計監査人の評価、内部監査等の状況及び次年度計画等であります。

監査等委員会の活動状況として、代表取締役及び各部門の担当役員との間で、定期的に意見交換を行うほか、必要に応じ、取締役、執行役員及び使用人との間で、個別の経営課題に関する意見交換を行いました。また、常勤の監査等委員は、経営トップ会議その他重要な会議に出席し、当社及びグループ経営上重要な業務の執行状況、営業成績及び財産の状況等の報告を聴取するとともに、決裁後の稟議書及び内部監査報告書等重要な情報等の提供を受けているほか、当社グループの施設及び経営地等への実地調査を行っております。常勤の監査等委員は、当社事業に精通する立場から、これらの活動により収集した情報を、監査等委員会において社外取締役監査等委員に報告し、適宜説明を加える一方、これに対し、社外取締役監査等委員は、その専門的知見や外部での経験に基づく指摘や意見陳述を行うなど、それぞれの役割分担に従い相互に機能を補完することで、監査等委員会監査の実効性を高めております。

イ、内部監査の状況

当社の内部監査部は、「内部監査活動を通じて『持続的な企業価値の向上』と『持続可能な社会の実現』の両立をはかり、NANKAIグループが目指すべき“2050年の企業像”の実現に貢献すること」をミッションとしており、当社のサステナブル重要テーマ(マテリアリティ)のうち、

- ・安全・安心・満足のさらなる追求
- ・一人ひとりが幸せや充実・成長を実感できる環境づくり
- ・地球環境保全への貢献
- ・誠実で公正な企業基盤強化

以上の4項目を監査重要テーマに設定しております。

(ア)内部監査の組織、人員、手続

内部監査部は業務執行部門から独立しており、代表取締役社長を特任担当役員とし、内部監査部担当執行役員のもと担当スタッフ13名が内部監査及び財務報告に係る内部統制評価を実施する体制を整えております。

また、内部監査部に所属するグループ会社監査役7名が行う監査役監査においては、就任会社の監査計画において重点モニタリング項目を設定し適時の状況把握と経営の監視・監督を行っており、内部監査の補完措置と位置付けております。

なお、各種リスクが増大し監査対象領域も拡大するなか、より深度のある効果的な内部監査を実施可能とするため、「リスク管理委員会」にて作成・更新されたりスクマップを参考にしううえで、監査重要テーマ4項目を基に、2024年度から2027年度までの4年間を計画期間とした中期監査計画を定めており、これを年次監査計画で優先順位を付けて監査テーマ及び対象部門を選定し、内部監査を実施しております。

さらに、年次の監査テーマ以外で具体的な問題発生時や高リスクが予見される案件については、必要に応じて機動的な監査を実施することとしております。

(イ)内部監査の実効性を確保するための取組み

内部監査部担当執行役員は、内部監査の計画、実施状況及び結果について、代表取締役社長には随時報告を行う一方、常勤の監査等委員には毎月、取締役会及び監査等委員会には半年ごとに、それぞれ直接報告を行っております。

また、内部監査品質の向上に資することを目的として「内部監査部における人材育成プログラム」を制定のうえ、内部監査部所属員の現状能力を部門総体として把握するとともに、公認内部監査人(CIA)資格の取得支援等育成体系の策定を通じ個々のスキルアップに繋げております。

ウ、会計監査の状況

(ア)会計監査人の名称

有限責任 あずさ監査法人

(イ)継続監査期間

57年間

上記は、調査が著しく困難であったため、現在の会計監査人である有限責任 あずさ監査法人の前身(の1つ)である朝日会計社が監査法人組織になって以降の期間について記載したものであります。

(ウ)業務を執行した公認会計士

単体及び連結の計算書類並びに財務諸表の監査を目的として、有限責任 あずさ監査法人と監査契約を締結しており、直近事業年度である2026年3月期においては、監査証明業務を担当する業務執行社員として次の2名の公認会計士が指定されておりました。

指定有限責任社員 小幡琢哉(継続監査年数2年)

指定有限責任社員 山野公子(継続監査年数1年)

なお、2027年3月期においては、引き続き、有限責任 あずさ監査法人と監査契約を締結しており、監査証明業務を担当する業務執行社員として次の2名の公認会計士が指定されております。

指定有限責任社員 小幡琢哉

指定有限責任社員 山野公子

(エ) 監査業務に係る補助者の構成

監査業務に係る補助者は、会計監査人の選定基準に基づき決定されており、具体的には公認会計士26名、会計士試験合格者等11名及びその他39名を主たる構成員としております。

(オ) 会計監査人の選定方針と理由

監査等委員会は、会計監査人の独立性や職務の遂行が適正に行われることを確保するための体制等の品質管理体制のほか、監査計画が当社の事業内容に対するリスクを反映した内容であるか、監査報酬見積額が適切であるか等を勘案し、会計監査人を選定することとしております。また、監査等委員会は、会計監査人に対し、その独立性や品質管理の状況、職務遂行体制の適正性の説明を求め、整備・運用状況を確認することといたします。

なお、解任又は不再任の決定の方針については、次のとおりであります。

【会計監査人の解任又は不再任の決定の方針】

監査等委員会は、会計監査人が会社法第340条第1項各号に該当すると判断したときは、監査等委員全員の同意に基づき、会計監査人を解任いたします。

そのほか、会計監査人が職務を適切に遂行することが困難であると認められる場合、又は監査の適正性をより高めるために会計監査人の変更が妥当であると判断される場合には、監査等委員会は、株主総会に提出する会計監査人の解任又は不再任に関する議案の内容を決定いたします。

エ、内部監査、監査等委員会監査及び会計監査の相互連携の状況

(ア) 内部監査と監査等委員会監査(監査等委員による監査を含む。)の相互連携

監査等委員会は、内部監査部門が策定する監査計画を聴取するとともに、計画に基づく監査の報告を受け、必要に応じ説明を求めるほか、実地監査への立会や意見交換を行うなど、監査等委員会監査と内部監査の相互連携を密にすることで監査の実効性を高め、自主的な監視機能の強化に努めております。

(イ) 監査等委員会監査(監査等委員による監査を含む。)と会計監査の相互連携

監査等委員会は、会計監査人から監査計画を聴取するとともに、これに基づく監査の実施状況の報告を四半期に1回受け、質疑応答を行っております。また、必要に応じ、会計監査人が実施する実地監査に立ち会うほか、会計監査人との間で会合の場を設け、監査等委員がその監査で知り得た情報を会計監査人に伝え、また会計監査人が会計監査で知り得た情報を監査等委員に伝えるなど、相互連携を密にすることにより、監査等委員会監査及び会計監査双方の質的向上を期しております。

(ウ) 内部監査と会計監査の相互連携

内部監査部門は、毎年7月に会計監査人の監査計画を把握するとともに、監査等委員や関係部門とともに監査実施状況についての報告を受けることとしております。また、必要に応じ、会計監査人が実施する実地監査に立ち会い、会計監査人との間で連携強化をはかっております。

オ、内部監査、監査等委員会監査及び会計監査と内部統制部門との関係

(ア) 内部監査と内部統制部門との関係

内部監査部門は、内部統制システムに係る各体制の整備・運用を所管する各部門を対象に、当該各体制が適正に整備され、有効に運用されているか監査を実施し、監査対象部門の部課長及びその関係者は、当該監査が円滑かつ迅速に実施できるよう協力しなければならないこととしております。なお、当該監査の結果は、内部監査部担当執行役員から代表取締役社長に対して、速やかに報告され、関係する内部統制部門に対しても連携されます。

(イ) 監査等委員会監査と内部統制部門との関係

常勤の監査等委員は、内部統制システムに係る各体制の整備・運用を所管する各部門の担当役員、部長及びグループ会社の社長を対象に、個別にヒアリングを行い、当該各体制の有効性の確認を行うことができる体制を整えております。

(ウ) 会計監査と内部統制部門との関係

経理部門の担当役員、部課長及びその関係者は、内部監査部門と連携し、会計監査人が実施する会計監査が、円滑かつ効率的に行われるよう協力する体制を整えております。

会計監査人から監査等委員会への監査報告時には、経理部門及び内部監査部門が同席しております。

社外役員の状況

ア、企業統治において果たす機能及び役割

監査等委員でない社外取締役には、企業経営者、公認会計士、コンサルタントとしての見識、経験、専門性を当社の経営に活かしていただくことを期待し、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、経営の効率性と透明性の向上に資する機能を担っていただいております。

社外取締役監査等委員には、経営者、弁護士としての見識、経験、専門性を監査に活かしていただくことを期待し、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、経営の透明性確保と監査の質的向上に資する機能を担っていただいております。

イ、監督又は監査と内部監査、監査等委員会監査及び会計監査の相互連携の状況

(ア) 監督又は監査と内部監査の相互連携

取締役会及び監査等委員会は、内部監査部門から監査計画を聴取するとともに、計画に基づく監査の報告を受けるほか、監査等委員会は、必要に応じ、内部監査部門及びコンプライアンス経営推進部門に対し説明を求めることとしております。

(イ) 監督と監査等委員会監査(社外取締役監査等委員による監査を含む。)の相互連携

監査等委員会監査の実効性の確保をはかるため、代表取締役、監査等委員でない社外取締役及び監査等委員会による意見交換を開催することとしております。

(ウ) 監督又は監査と会計監査の相互連携

監査等委員会は、会計監査人から監査計画を聴取することとしております。これを監査等委員でない社外取締役も傍聴することとしており、監査計画について意見交換を行うほか、必要に応じ、会計監査人との間で質疑応答を行うこととしております。

ウ、監督又は監査と内部統制部門との関係

上記「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【社外取締役のサポート体制】」に記載のとおりであります。

エ、責任限定契約の内容の概要

当社は、会社法第427条第1項及び定款第26条の規定により、取締役 常陰 均、同 肥塚見春、同 望月愛子及び同 堀 直樹並びに監査等委員である取締役 國部 毅、同 三木章平、同 田中崇公及び同 林 理恵との間で、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令の定める額としております。

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

上記「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)」に記載のとおり、監査等委員会設置会社の採用をはじめとする現状のコーポレート・ガバナンス体制は、業務執行機能と監督機能を明確に分化し、当社が志向するモニタリング・ボードに適した体制であると考えられることから、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	<p>会社法に定められている電子提供措置開始日(株主総会の日)の3週間前の日又は招集通知を発送した日のいずれか早い日)より可能な限り早期に、株主総会資料を当社及び東京証券取引所の各ウェブサイトに掲載し、法定期日(株主総会の日)の2週間前までより3～6営業日程度前に株主総会招集通知を発送することを原則としております。</p> <p>【第109期】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当社及び東京証券取引所の各ウェブサイトへの掲載 発送日の6営業日前 ・発送 法定期日の3営業日前
集中日を回避した株主総会の設定	<p>第1集中日と予測される日を回避して日程の設定を行うことを原則としております。なお、直近事業年度にかかる第109期定時株主総会につきましては、第1集中日を回避し、2026年6月16日に開催いたしました。</p>
電磁的方法による議決権の行使	<p>株主総会において、インターネット等により議決権を行使いただくことを可能としております。</p>
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	<p>株式会社「ICJ」が運営する「議決権電子行使プラットフォーム」に参加しております。</p>
招集通知(要約)の英文での提供	<p>狭義の株主総会招集通知及び株主総会参考書類の英訳版を作成しております。</p>
その他	<p>当社ウェブサイト[https://www.nankai.co.jp/ir/stock/meeting]に株主総会資料を掲載しております。</p>

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	<p>ディスクロージャー・ポリシーを策定し、当社ウェブサイト[https://www.nankai.co.jp/ir/management/disclosure_policy]に掲載しております。</p>	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	<p>事業概要、業績概要及び経営計画等を説明しております。対面又はオンラインにて説明会を開催しております。</p>	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	<p>5月と11月の年2回開催しており、それぞれ通期・第2四半期の決算の概要、業績予想及び中期経営計画の進捗状況等を説明しております。対面又はオンラインにて説明会を開催しております。</p>	あり
IR資料のホームページ掲載	<p>当社ウェブサイト[https://www.nankai.co.jp/ir]に各種IR資料を掲載しております。 英文のIR資料は[https://www.nankai.co.jp/en/ir]に掲載しております。</p>	

IRに関する部署(担当者)の設置	サステナビリティ推進部(担当役員は、上席執行役員(CFO)坂本 里子)が担当しております。IR情報に関するお問い合わせについては [https://www.nankai.co.jp/ir/support/inquiry]に掲載しております。
------------------	---

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	<p>NANKAIグループらしさ(あり方)と、公共交通、不動産、流通、レジャー・サービス、建設等、幅広い事業を通じて社会に貢献する考え方をまとめた「NANKAIグループの社会的使命」を制定するとともに、当社及びグループ会社の健全な発展と企業倫理確立のため、グループ経営方針の一つとして「コンプライアンスの徹底」を掲げ、「企業倫理規範」を制定し、コンプライアンス経営を推進しております。</p> <p>また、CS(顧客満足度)向上に向けて、公共交通を担うグループ会社を対象にした「CS活動指針」を策定し、お客さまの視点に立った諸施策に取り組んでおりますほか、当社グループにとって最も重要な使命であります「安全の確保」に向けて、継続的な投資と従業員教育を行うことにより、事故防止に万全を期しております。このほか、災害発生時において、お客さまの安全の確保を最優先し、当社グループ事業の早期復旧により、企業の社会的使命を達成することを目的として、「災害対策規程」を制定するとともに、大規模地震をはじめとする緊急事態が発生した場合でも、重要な事業を中断させず、又は中断したとしても可能な限り短時間で復旧できるよう、事前に行うべき対策と行動要領等を定めた「BCP(事業継続計画)」を策定しております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社グループは、持続的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現に向けた姿勢を社内外のステークホルダーに一層明確に示すため、「NANKAIグループサステナビリティ方針」を策定し、当社ウェブサイト [https://www.nankai.co.jp/sustainability/sustainability_policy] に掲載しております。</p> <p>この方針の下、長期的に取り組むべき重点施策として、SDGsの視点を取り入れた7つの「サステナブル重要テーマ(マテリアリティ)」を設定しております。その一つである「地球環境保全への貢献」を環境分野のマテリアリティと位置付け、環境対策の基本となる「NANKAIグループ環境基本方針」を制定し、これに基づき、各事業においてさまざまな施策を推進しております。</p> <p>なお、これらの地球環境保全に関する取組みの詳細については「統合報告書」にまとめ、当社ウェブサイト[https://www.nankai.co.jp/ir/library/integrated_report]にて公開しております。</p> <p>また、社会貢献活動の一環として、前途有為な人材の育成に寄与することを目的に、主に大阪府内の高等学校に在学する交通遺児を対象とした育英基金を設け、支援を行っております。</p>
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	<p>会社情報の適時開示に向けて、社内に情報取扱責任者を設置し、重要な会社情報の確実な把握と厳正な管理に努めております。情報開示に際しては、関係各部門と協議のうえ、また必要に応じて会計監査人等の助言・指導を仰ぎながら、開示文書を作成し、取締役会等において決定又は報告がなされた後、速やかに開示を行っております。また、決算期翌月内の正確な決算発表を原則とし、その実現に向けて、グループをあげて取り組んでおります。</p>
その他	<p>有用な人材を男女の性差にかかわらず、役員・管理職として登用する考えであります。社員一人ひとりが幸せや充実・成長を実感しながら、「NANKAI版イノベーション」を実践することで、企業価値の向上と社会的使命の達成を実現したいと考えております。</p> <p>その中でも女性の活躍のさらなる推進に向けて、採用における女性の比率を高めていく(新規採用者に占める女性比率[連結]2030年度時点で30%程度まで向上、マネジメントコース()の新卒採用者(単体)に占める女性比率を事務系採用で50%程度、技術系採用で10%程度)とともに、管理職等指導的地位をはじめとするさまざまな領域・役割への女性の登用を着実に増やしていくことをめざします。</p> <p>そのために、女性のキャリア形成支援の充実、働く環境整備や職場の風土・意識改革等、女性の活躍の場をさらに広げていくための取組みを今後も強化してまいります。</p> <p>()マネージャー及び経営人材としての活躍をめざすキャリアコース</p>

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 更新

(1) 基本的な考え方

コーポレート・ガバナンスの機能強化が重要な経営課題であるとの認識の下、法令遵守はもとより、透明性の高い経営、公正かつ合理的な意思決定、そしてこれらの監督機能の強化に努めております。

(2) 整備状況

当社及び当社子会社の取締役等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

当社及びグループ会社の健全な発展と企業倫理確立のため、「企業倫理規範」を制定するとともに、内部監査及びコンプライアンス経営の推進を担当する専任組織をそれぞれ設置しております。

この「企業倫理規範」の精神を定着させるための指針として、当社及びグループ会社の役職員一人ひとりの業務や行動レベルにまでブレイクダウンして示す「コンプライアンスハンドブック」の制作や研修等を通じて、反社会的勢力との関係遮断とコンプライアンス経営の理念浸透に努めておりますほか、法的・倫理的問題を早期に発見し、是正していくための体制として、役職員からの通報・相談を受け付ける「企業倫理ホットライン制度」を設置しております。

また、「リスク管理委員会」において、コンプライアンス経営推進に向けた諸施策を審議するとともに、万一、重大なコンプライアンス違反が発生した場合には、その是正や再発防止策についての提言を行ってまいります。

このほか、財務報告の信頼性を確保するために必要な体制を適切に整備・運用するとともに、内部監査部門による有効性の評価を通じて、当該体制の維持・改善をはかってまいります。

当社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

取締役会をはじめとする重要な会議の議事録、稟議書その他取締役及び執行役員等の職務の執行に係る文書は、「文書規程」等の社内規則に従い、適切に作成のうえ、保存・管理を行っております。また、「セキュリティポリシー」を定め、「情報セキュリティ委員会」のもと、当社及びグループ会社が保有する情報資産を適切に保護し、情報資産の「機密性」、「完全性」及び「可用性」を確保するための体制を整えるとともに、当社及びグループ会社が効果的なITガバナンス体制を構築してまいります。

当社及び当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、当社グループにおける総合的・一元的なリスク管理を行うことにより、コンプライアンス違反をはじめとする当社グループの経営に重大な影響を与える可能性のあるリスクの回避又は低減を目的として、「リスク管理委員会」を設置するとともに、リスク管理の状況を取締役に對して報告する体制を整えております。

当社は、危機(重大事故及び災害を除く。)の発生を予防するとともに、発生した場合の会社及び役職員並びにお客さまに対する被害を最小限にとどめるための包括的な規範として「危機管理指針」を定めるほか、重大事故及び災害の発生又は発生のおそれがある場合における対策組織、応急処理等を定めるとともに、災害発生時のお客さま及び役職員の安全確保と早期復旧をはかり、被害を最小限に抑えることにより、企業の社会的責任を果たすことを目的として、「災害対策規程」を定めております。

また、「グループガバナンス運用規程」において、グループ会社の危機情報の把握に努め、「危機管理指針」に準拠して、グループ会社の危機管理を行わなければならない旨を定めております。

鉄道事業におきましては、南海電気鉄道株式会社において、輸送の安全を確保するために、「安全管理規程」を制定し、「安全推進委員会」を設置するとともに、当社取締役会は、鉄道事業の安全確保に向けた取組みについて、適宜報告を受ける体制を整えております。今後、なお一層、安全管理マネジメントの推進に努めてまいります。

ITインシデントに対しましては、当社及びグループ会社においてこれらが生じた際の迅速かつ適切な対応を目的に、「情報セキュリティ委員会」の配下にインシデント対応組織(「CSIRT」)を整備し、平時からの訓練等によるセキュリティ意識の向上に取り組んでまいります。

このほか、当社各部門の所管業務及びグループ会社の事業運営に付随するリスクの管理については、対応部門又は対応会社において必要に応じ、研修や規程・マニュアルの整備等を行っております。

当社及び当社子会社の取締役等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

当社は、業務活動の組織的かつ効率的な運営を実現するために、社内規則により、業務組織及び事務分掌並びに各職位に配置された者の責任・権限・義務等が明確に定められております。

また、監査等委員会設置会社を採用し、重要な業務執行の決定を代表取締役委任するとともに、執行役員制度を導入し、執行役員を業務執行の責任者と位置づけ、業務執行機能と監督機能を明確に分化することにより、業務執行の機動性向上をはかっております。取締役会の設定する経営の基本方針に基づき、重要な業務執行について審議するために、社長及び執行部門の長を構成員とする経営トップ会議を週1回開催するなど、業務執行の全般的統制と経営判断の適正化に努めております。

グループ会社の取締役の職務の執行にあたっては、「グループガバナンス運用規程」に基づき、経営の機動性及び自律性を尊重しつつ、NANKAIグループ全体の健全な経営の実現に向け、当社が必要に応じて統制・支援を行う体制としております。また、財務報告の信頼性確保と業務の効率化を目的として、経理業務のシェアードサービスを導入しております。

このほか、経営の効率性向上の観点から、業務運営の状況を的確に把握し、その改善を促進していくために、当社内部監査部門による内部監査(グループ会社監査を含む。)を計画的に実施し、その結果については取締役会及び監査等委員会に対して報告する体制を整えております。

当社子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

「グループガバナンス運用規程」に基づき、当社及びグループ会社間の意思疎通の連携を密にし、重要な設備投資案件をはじめ一定の経営上の重要な事項はあらかじめ当社の承認を必要としているほか、必要に応じて適宜報告を求めるとしてしております。

その他企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社役員をグループ会社の役員又は幹部職員として派遣し、企業集団としての一体的経営及び効果的な統制に努めるとともに、準常勤監査役の配置やグループ会社監査役連絡会を通じて、グループ各社の監査役の機能強化と情報の共有化をはかっております。また、「NANKAIグループ情報セキュリティ管理基準」を制定し、グループ会社における情報セキュリティの適切な運用をはかるほか、グループ会社に対する融資の実行にあたっては、当社審査委員会による厳格な審査手続を設けるなど、グループ全体としての業務の適正をはかっております。

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

当社は、監査等委員会に関する事務を分掌する専任の組織として、監査等委員会事務局を設置しております。監査等委員会事務局は、「社則」により、社長その他の執行役員による指揮命令系統からは明確に分離され、その所属員は監査等委員の指揮命令に服するとともに、その異動及び評価については、常勤の監査等委員の同意を得ることとしております。

社長その他の執行役員及び使用人は、常勤の監査等委員に対し経営トップ会議その他重要な会議への出席を求め、これらの会議において、当社及びグループ経営上重要な業務の執行状況、営業成績及び財産の状況等を報告するほか、決裁後の稟議書及び内部監査報告書等重要な情報等を提供する体制を整えております。また、監査等委員会又は常勤の監査等委員の求めに応じ、個別の経営課題に関する意見交換を行うこととしております。

「企業倫理ホットライン制度」の運用にあたっては、「企業倫理ホットライン制度規程」において、全ての役職員は情報提供者に対して不利益・不当な扱いや報復・差別的行為をしてはならない旨を定めているほか、その運用状況について、定期的に常勤の監査等委員及び取締役会に対して報告する体制を整えております。

当社は、監査等委員会の監査計画等に基づき、通常の監査費用について予算化する一方、監査等委員がその職務の執行のために弁護士、公認会計士その他社外の専門家に対して意見を求めた場合等、予算外で特別に生じた費用を請求したときは、当該請求に係る費用が監査等委員会の職務の執行に必要なものでない認められる場合を除き、不合理に支出を留保しないものとします。

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) 基本的な考え方

当社は、当社及びグループ会社の健全な発展と企業倫理確立のために制定した「企業倫理規範」において、「企業や市民社会の秩序に脅威を与える反社会的勢力や団体とは断固として対決する」旨を明記し、反社会的勢力との関係遮断に取り組むこととしております。

(2)整備状況

「企業倫理規範」に基づき、役職員一人ひとりがコンプライアンスに沿った判断・行動をとる手引き書として「コンプライアンスハンドブック」を役職員全員に配布しております。また、反社会的勢力排除に向け、コンプライアンス経営推進部門を設置するとともに、同部門に警察出身者を常勤させております。

上記のほか、具体的な社内体制の整備状況、実施施策は、次のとおりであります。

社長は、「企業倫理規範」の精神を内外に表明し、その精神をグループ全体あるいは役職員一人ひとりに定着させるため、機会があるごとに訓示等を行っております。

反社会的勢力による不当要求が発生した場合、コンプライアンス経営推進部門に即時、通報・相談を行うこととしております。これを受けた同部門では、反社会的勢力からの要求に屈することなく、関係遮断の取組みを助言・指導・支援しております。また、必要に応じて、外部専門機関（警察、弁護士、大阪府暴力追放推進センター等）に相談し、助言を得るなど、緊密な連携関係を構築しております。

当社独自のデータベースや外部専門機関からの情報の活用等により、相手方が反社会的勢力であるかどうかについて、常に注意を払うとともに、反社会的勢力とは知らずに何らかの関係を有してしまった場合には、相手方が反社会的勢力であると判明した時点や反社会的勢力であるとの疑いが生じた時点で、速やかに関係を解消する取組みを行っております。

反社会的勢力が取引先となって、不当要求を行う場合の被害を防止するため、契約書や取引約款等に「暴力団排除条項」を導入する取組みを行っております。

大阪府暴力追放推進センター、大阪府企業防衛連合協議会等が行う地域活動や会合に参加し、暴力団等反社会的勢力排除に取り組んでおります。

万一、不当要求による被害が生じた場合には、不当要求に屈しない姿勢を社内外に鮮明にし、被害の拡大を防止する意味からも、躊躇することなく積極的に、警察に対し被害届を提出することとしております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明 更新

(1)基本方針の内容

当社は、当社の支配権の移転を伴う買収提案についての判断は、最終的には当社の株主全体の意思に基づいて行われるべきものと考えております。また、当社は、当社株式の大量買付であっても、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであれば、これを否定するものではありません。

しかしながら、株式の大量買付の中には、その目的等から見て企業価値や株主共同の利益に対する明白な侵害をもたらすもの、株主に株式の売却を事実上強要するおそれがあるもの、対象会社の取締役会や株主が株式の大量買付の内容等について検討しあるいは対象会社の取締役会が代替案を提案するための十分な時間や情報を提供しないもの等、対象会社の企業価値及び株主共同の利益に資さないものも少なくありません。

特に、当社が企業価値を確保・向上させるためには、沿線住民を核とする顧客及び地域社会との良好な信頼関係を維持・強化していくことが必要であり、また、公共交通を担うグループとしての最大の使命である安全輸送を確保することが何よりも重要であります。当社株式の大量買付を行う者が、当社グループの財務及び事業の内容を理解するのはもちろんのこと、こうした当社の企業価値の源泉を理解したうえで、これらを中長期的に確保し、向上させられるのであれば、当社の企業価値ひいては株主共同の利益は毀損されることとなります。

当社は、このような当社の企業価値及び株主共同の利益に資さない大量買付を行う者は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として不適切であり、このような者による大量買付に対しては、金融商品取引法、会社法その他関係法令に従い、適切な措置を講じることにより、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保する必要があると考えます。

(2)基本方針実現のための取組みの具体的な内容の概要

基本方針の実現に資する特別な取組み

当社グループでは、「南海が描く“2050年の企業像”」の実現と「南海グループ経営ビジョン2027」の達成に向け、現在、「NANKAIグループ中期経営計画 2025 - 2027」に基づき、各施策を着実に推進しております。

この中期経営計画におきましては、当社ウェブサイト[https://www.nankai.co.jp/ir/management/medium-term_management_plan]において記載のとおり、不動産事業と公共交通事業という2つのコア事業に対し、集中的な投資を果敢に実行することにより、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めざしてまいります。

基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組み

当社は、基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組みとして、当社株式の大量買付行為を行おうとする者に対して、株主の皆さまや取締役会が大量買付の内容等について検討するために必要な情報の提供を求めます。取締役会は、当該情報等に基づき、必要に応じて買収者と協議・交渉を行い、取締役会の意見を株主の皆さまに提示いたします。そのうえで、株主の皆さまが適切に判断するための十分な時間の確保に努めるなど、金融商品取引法、会社法その他関係法令に従い、適切な措置を講じてまいります。

(3)上記各取組みに対する当社取締役会の判断及びその理由

上記(2)の に記載の取組みは、いずれも当社の企業価値及び株主共同の利益を継続的かつ持続的に向上させるための具体的方策として策定したものであり、まさに基本方針の実現に資するものであります。

また、上記(2)の に記載の取組みは、当社株式の大量買付が行われる場合に、株主の皆さまが適切な判断をするために必要かつ十分な情報と時間を確保するとともに、大量買付行為を行おうとする者との交渉の機会を確保すること等を通じて、当社の企業価値及び株主共同の利益に反する買収を抑止し、当社の企業価値及び株主共同の利益を確保・向上させることを目的としております。

したがって、これらの取組みや各施策は、基本方針に沿い、当社の株主共同の利益に合致するものであり、当社の会社役員の地位の維持を目的とするものではありません。

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

当社の適時開示体制については、ディスクロージャー・ポリシーにおいて定めており、当社ウェブサイト
[https://www.nankai.co.jp/ir/management/disclosure_policy]に掲載しております。

【適時開示体制】

