

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、コーポレート・ガバナンスの充実を、経営上の重要課題の一つとして位置づけております。そのために、迅速な意思決定と業務執行が行える体制を整えるとともに、経営の公正性と透明性を高め、あらゆるステークホルダーの皆様から信頼を獲得し、継続的に企業価値の向上を図ることを目的として、コーポレート・ガバナンスの強化・充実に努めております。

また、継続的な企業価値の向上を実現するためには、株主・投資家をはじめとする、あらゆるステークホルダーの皆様との協働も必要不可欠であると考えております。

このような考えのもと、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本方針を以下のとおり定めるとともに、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定し、当社ホームページにて公表しております。

(<http://www.tokaitokyo-fh.jp/corporate/governance/>)

#### 1. コーポレートガバナンス基本方針

- (1) 当社は、株主の権利を尊重し、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備及び株主の実質的な平等性の確保に努めてまいります。
- (2) 当社は、株主、顧客、取引先、社員及び地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの適切な協働に努めるとともに、健全な事業活動を尊重する企業文化・風土を醸成してまいります。
- (3) 当社は、法令等に基づく適切な情報開示のみならず、自主的な情報開示を行い、経営の公正性と透明性の確保に努めてまいります。
- (4) 当社は、取締役会がより実効性の高い経営の監督機能を担うとともに、経営陣による迅速・果断な意思決定を行うことを可能とする体制の整備に努めてまいります。
- (5) 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、積極的なIR活動などを通じて、株主との建設的な対話を行ってまいります。

#### 2. 当社コーポレート・ガバナンスの主な特徴

##### (1) 機関設計

当社は、取締役会による経営に対する監督機能を強化するとともに、取締役会から業務執行取締役へ重要な業務執行の決定を委任することで迅速な意思決定を可能とし、取締役会での、より戦略的で深度ある議論を行うため、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社を採用しております。

また、当社の取締役候補者の指名、取締役の解任及び報酬等の決定プロセスの客観性と透明性を確保するため、指名・報酬委員会を設置しております。

##### (2) 取締役会及び監査等委員会の機能の強化

当社は、取締役のうち過半数を社外取締役とすることとしており、また、取締役会の議長は、原則として社外取締役が就任することにより、審議の透明性・公平性を高め、取締役会の実効性の確保を図っております。

現在は、5名の社外取締役(うち3名が監査等委員である社外取締役)を選任しており、この結果、当社の取締役会及び監査等委員会は、ともに過半数が社外取締役となり、牽制機能の強化が実現されております。

##### (3) 経営の「業務執行機能」と「監督機能」の明確化

当社の取締役は、主として業務執行を担う業務執行取締役と、主として業務執行の監督を担う非業務執行取締役により構成され、それぞれの役割を明確にしております。

## 【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

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おります。

(2021年6月改訂後のコードに基づいて記載しています。)

## 【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】政策保有株式

当社は、コーポレートガバナンス・ガイドライン第20条及び別紙5「政策保有株式に関する方針」において、政策保有株式の保有及びその議決権の行使に関する方針を定めております。

#### 【コーポレートガバナンス・ガイドライン】

##### 第20条(政策保有株式に関する方針)

当社は、「政策保有株式に関する方針」(別紙5)に基づき、原則として政策保有株式を保有しない。

##### 別紙5(政策保有株式に関する方針)

1. 当社は、取引関係により当社の企業価値やプレゼンスの向上に資すると判断できる等、保有の合理性が認められる場合を除き、政策保有株式を保有しないことを原則とする。また、保有に伴うリスクとリターンが資本コストに見合っているか等についても合理性を精査する。

2. 主要な政策保有株式については、保有の合理性を定期的に取締役会で検証する。検証の結果、保有の合理性が認められないと判断された銘柄については、縮減を図る。

3. 当社は、政策保有株式の議決権については、保有先企業の中長期的な企業価値向上の観点等総合的に、その行使についての判断を行う。

【原則1-7】関連当事者間の取引

当社は、コーポレートガバナンス・ガイドライン第8条第11項及び第22条並びに関連当事者取引管理規程において、関連当事者間取引に関する手続きを定めております。

【コーポレートガバナンス・ガイドライン】

第8条(取締役会の役割、責任及び権限)

11.取締役の競業取引及び利益相反取引について、取締役会の承認を要する。なお、取締役の利益相反取引は監査等委員会の承認を得た上で、取締役会の承認を要する。

第22条(関連当事者間の取引)

1. 当社は、株主の利益を保護するため、当社グループや株主の利益に反する取引の防止に努める。
2. 会社と主要株主間の利益相反取引、通例的でない取引又は経営上重要な取引に関しては、取締役会の承認を得なければならない。
3. 当社と取締役又は主要株主との間の取引については、定期的にその有無を確認する。

【補充原則2-4】中核人材の登用等における多様性の確保

当社グループは、多様性(ダイバーシティ)・機会均等の推進を、社会の変化に対応するための重要な経営戦略の一つとして位置づけています。ダイバーシティの推進、多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備等については、本報告書「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況 3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況(その他)」欄、当社ホームページをご参照ください。

(<https://www.tokaitokyo-fh.jp/corporate/businessplan/diversity.html>)

女性活躍推進関連の数値目標として、女性管理職比率17%を設定しております(達成目標:2022年3月末まで、2021年4月1日現在13.5%)。また、中途採用については従前より積極的に行っており(年間採用者のうち20~40%程度)、中途採用者の管理職比率(2021年4月1日現在32.0%)の維持向上に努めてまいります。当社グループは国内中心の事業展開であることから、外国人に限定した数値目標は定めておりません。事業展開を鑑み、必要に応じて採用し登用してまいります。

(管理職=当社及び主要子会社である東海東京証券に在籍するライン管理職及びグレード7以上)

【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、企業年金制度として「確定給付企業年金」と「確定拠出年金」の両制度を採用しております。従業員の退職後の資産形成に資する水準を保持することに加え、「確定給付企業年金」の積立金の運用が当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、運用機関に対する適切なモニタリングの実施及び利益相反の防止のために、必要な経験や資質を備えた人材の財務・人事部門への配置・育成を行うとともに、組織的な体制の整備に努めます。

【原則3-1( )】情報開示の充実

【経営計画】

当社グループの経営理念、及び経営計画につきましては、当社ホームページをご参照ください。

経営理念(<http://www.tokaitokyo-fh.jp/corporate/philosophy/>)

経営計画(<http://www.tokaitokyo-fh.jp/corporate/businessplan/>)

【原則3-1( )】情報開示の充実

【コーポレートガバナンスの基本的な考え方、基本方針】

当社の「コーポレートガバナンスの基本的な考え方、基本方針」につきましては、本報告書「1.基本的な考え方」をご参照ください。

【原則3-1( )】情報開示の充実

【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き】

(方針)

当社の役員報酬は、業績との連動並びに企業価値創造の対価として適切なインセンティブを構成することにより、優秀な経営人財を生み、また確保し、上場企業としての持続的な発展に資するものであるとの考えに基づいております。

業務執行取締役及び執行役員報酬は、固定報酬、業績に連動する報酬及び中長期的な業績に連動する報酬(ストック・オプション)により構成されております。非業務執行取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、業務執行部門からの独立性を確保する観点から、固定報酬のみとしております。

監査等委員である取締役の報酬は、監査業務や業務執行の監督等の職務の適正性を確保する観点から、固定報酬のみとしております。

当社は社外取締役が全取締役の過半数に達しておりますが、取締役の報酬等に関する決定プロセスの客観性及び透明性を確保するため、「指名・報酬委員会」を設置しております。また、執行役員報酬等に関する決定プロセスの客観性及び透明性を確保するため、「指名・報酬委員会」とは別に「役員人事協議会」を設置しております。「指名・報酬委員会」については本報告書「[任意の委員会]補足説明」をご参照ください。

(手続き)

上記方針に基づき、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬に関する事項については、指名・報酬委員会の答申を踏まえて審議の上、取締役会が決定しております。

なお、監査等委員である取締役の報酬に関する事項については、指名・報酬委員会での審議内容を参考に、監査等委員会が決定しております。

また、執行役員等の評価・報酬に関する事項については、役員人事協議会での協議を踏まえ、代表取締役会長が決定しております。

【原則3-1( )】情報開示の充実

【取締役会が経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き】

(方針)

当社の取締役会は、取締役候補者(監査等委員である取締役を除く。)については、取締役候補者選任基準に基づき、当社の経営を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識、経験及び十分な社会的信用を有し、監督機能の向上に資する者を選任しております。監査等委員である取締役候補者については、監査等委員でない取締役の職務の執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識、経験及び十分な社会的信用を有する者を選任しております。

また、社外取締役候補者については、上記に加え、別に定める社外取締役の「独立性判断基準」を考慮し選任しております。

当社は社外取締役が全取締役の過半数に達しておりますが、取締役の指名に関する決定プロセスの客観性及び透明性を確保するため、「指名・報酬委員会」を設置しております。また、執行役員報酬等に関する決定プロセスの客観性及び透明性を確保するため、「指名・報酬委員会」とは別に、「役員人事協議会」を設置しております。「指名・報酬委員会」については本報告書「[任意の委員会]補足説明」をご参照ください

(手続き)

上記方針に基づき、取締役(監査等委員である取締役を除く)の指名に関する事項については、指名・報酬委員会の答申を踏まえて審議の上、取締役会が決定しております。

なお、監査等委員である取締役の指名に関する事項については、指名・報酬委員会からの答申を得た後に、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会が決定しております。

また、執行役員等の指名に関する事項については、役員人事協議会での協議を踏まえ、代表取締役会長が決定しております。

〔取締役会が経営陣幹部及び取締役の解任を行うに当たっての方針と手続き〕

〔方針〕

当社の取締役会は、取締役として求められる職務遂行能力に疑義が認められる等、取締役候補者選任基準から著しく逸脱した事実が認められた場合には、当該取締役の解任の手続きを開始いたします。

また、執行役員については、役員人事協議会において業績評価を行い、(評価結果を指名・報酬委員会に報告)職務遂行能力に著しい疑義が認められる場合には、当該執行役員の解任の手続きを開始いたします。

〔手続き〕

上記方針に基づき、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の解任議案に関する事項については、指名・報酬委員会の答申を踏まえて審議の上、取締役会が決定いたします。

なお、監査等委員である取締役の解任議案に関する事項については、指名・報酬委員会からの答申を得た後に、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会が決定いたします。

また、執行役員等の解任に関する事項については、役員人事協議会での協議を踏まえ、代表取締役会長が決定いたします。

〔原則3-1( )情報開示の充実〕

〔取締役会が経営陣幹部の選解任と取締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〕

取締役候補者の選任理由は、株主総会へ取締役の選任議案を上程した際の「定時株主総会招集ご通知」の参考書類に記載しております。「定時株主総会招集ご通知」は株主の皆様にご郵送するとともに、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

(<http://www.tokaitokyo-fh.jp/investors/stock/meeting/>)

〔補充原則3-1 〕サステナビリティについての取組み等

サステナビリティへの取組み等については、当社ホームページ(「統合報告書」)に掲載しておりますので、ご参照ください。( [https://www.tokaitokyo-o-fh.jp/investors/financial/annualreport/pdf/Integrated\\_Report2021.pdf](https://www.tokaitokyo-o-fh.jp/investors/financial/annualreport/pdf/Integrated_Report2021.pdf))

当社は、国際連合が提唱する持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けた取組みを推進するため、「SDGs宣言」を制定し、当社の経営理念とこれからの取組みから導き出した「当社グループの優先すべき重要課題」を発表しております。課題「教育と働き方」では、人的資本や知的財産への投資等に関し、多様な人材が多様な環境で活躍できる職場環境の整備、社員の専門性向上のための教育支援など多様な施策を実施しております。

当社グループは、気候変動に関する国際的な情報開示の枠組みである「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」提言へ賛同しました(2021年10月)。同提言に沿った情報開示の拡充を進めてまいります。

〔補充原則4-1-1)取締役会の役割・責務(1)、経営陣に対する委任の範囲の明確化〕

〔委任の範囲とその概要の開示〕

当社の取締役会は、法令、定款及び社内規程の定めるところに従い、業務執行取締役への重要な業務執行の決定について委任しており、意思決定の迅速化及び取締役会における議論の深化を図っております。

〔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、独立性判断基準を定め、コーポレートガバナンス・ガイドライン別紙1「独立性判断基準」にて開示しております。

〔コーポレートガバナンス・ガイドライン〕

別紙1(独立性判断基準)

当社は、社外取締役の独立性判断基準を定め、以下に掲げるいずれかに該当する場合は、独立性を有していないものとする。

1. 当社又はその子会社の業務執行取締役、執行役員又はその他の使用人、又は過去において業務執行取締役、執行役員又はその他の使用人であった者。
2. 金融商品取引法第163条第1項に規定する主要株主(その者が法人であるときは、当該法人、その親会社又はその重要な子会社の業務執行取締役、執行役員、執行役員又はその他の使用人(以下、「業務執行者」という。))又は最近3年間において、これらの者の業務執行者であった者を含む。)
3. 当社又はその子会社を主要な取引先とする者(その者が法人であるときは、当該法人、その親会社又はその重要な子会社の業務執行者又は最近3年間において、これらの者の業務執行者であった者を含む。)
4. 当社又はその子会社の主要な取引先(その者が法人であるときは、当該法人、その親会社又はその重要な子会社の業務執行者又は最近3年間において、これらの者の業務執行者であった者を含む。)
5. 当社又はその子会社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者等(その者が法人であるときは、当該法人、その親会社又はその重要な子会社の業務執行者又は最近3年間において、これらの者の業務執行者であった者を含む。)
6. 当社又はその子会社から、一定額(過去3年間平均にて年間1,000万円)を超える寄付金を受領している者(その者が法人であるときは、当該法人、その親会社又はその重要な子会社の業務執行者又は最近3年間において、これらの者の業務執行者であった者を含む。)
7. 当社又はその子会社から、役員報酬以外に多額の金銭その他財産(過去3年間平均にて年間1,000万円以上の額)を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家及び弁護士等の法律専門家(その者が法人・組合等の団体である場合、その団体に所属する者を含む。)
8. 当社又はその子会社の会計監査人又は会計監査人の社員等(最近3年間において当社又はその子会社の監査業務に従事した者を含む。)
9. 当社の子会社が主幹事証券会社を務める会社の業務執行者(最近3年間において業務執行者であった者も含む。)
10. 上記1から9のいずれかに該当している者の近親者(配偶者、二親等内の親族若しくは同居の親族)。
11. 当社又はその子会社の社外役員(取締役及び監査役)としての在任期間が通算8年を経過している者。
12. その他、当社と一般株主全体との間で上記1から11までで考慮されている事由以外の事情で実質的な利益相反が生じるおそれがある者。

上記に掲げるいずれかに該当する者であっても、当該人物の人格、識見等に照らし、当社の独立社外取締役としてふさわしいと当社が考える者については、当社は、当該人物が会社法上の社外取締役の要件を充足しており、かつ、当該人物が当社の独立社外取締役としてふさわしいと考える理由を、対外的に説明することを条件に、当該人物を当社の独立社外取締役とすることができるものとする。

なお、上記に掲げるいずれにも該当せず、独立社外取締役として選定することが可能である者であっても、総合的に判断して独立社外取締役候補者として選定しないことを妨げない。

「主要な取引先」:直近事業年度の年間連結営業収益の2%を超える場合をいう

〔補充原則4-11 〕取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件

当社は、コーポレートガバナンス・ガイドライン第7条第5項において、「取締役会は、その機能を効果的かつ効率的に発揮できるよう、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役により構成する。また、ジェンダーや国際性の面においても多様性を確保するよう努める。」旨を定めております。

なお、当社の取締役の員数は定款に10名以内とする旨を定めておりますが、現在の取締役会は、社内取締役4名、社外取締役5名の計9名で構成されております。

社外取締役のバックグラウンドにつきましては本報告書「[取締役関係]」を、各取締役のスキル・マトリックス(主な専門性・バックグラウンド)は本報告書添付「各委員会のメンバー構成」をご参照ください。

(コーポレートガバナンス・ガイドライン)

第7条(取締役会の構成)

5. 取締役会は、その機能を効果的かつ効率的に発揮できるよう、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役により構成する。また、ジェンダーや国際性の面においても多様性を確保するよう努める。

【補充原則4-11】取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件

(取締役の兼任状況)

当社は、取締役候補者の選任に際しては、取締役の役割・責務を適切に果たす時間と労力を十分に確保することができる兼任状況であることを確認しております。なお、取締役の重要な兼職の状況を、「定時株主総会招集ご通知」の参考書類に記載しております。「定時株主総会招集ご通知」は株主の皆様にご郵送するとともに、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

(<http://www.tokaitokyo-fh.jp/investors/stock/meeting/>)

【補充原則4-11】取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件

(取締役会の実効性評価・分析)

当社取締役会は、当社が定めるコーポレートガバナンス・ガイドライン第8条第12項に基づき、取締役会の実効性の向上を目的とした取締役会全体の分析・評価を毎年行うこととしております。2020年度の実効性分析・評価の結果の概要は、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

(<http://www.tokaitokyo-fh.jp/corporate/governance/>)

(コーポレートガバナンス・ガイドライン)

第8条(取締役会の役割、責任及び権限)

12. 取締役会は、毎年、取締役会全体の分析・評価を行い、取締役会の実効性の向上に努める。

【補充原則4-14】取締役のトレーニング

(取締役に対するトレーニングの方針)

当社は、コーポレートガバナンス・ガイドライン第4条第4項及び第9条第4項において、取締役に対する知識習得や研鑽について定めております。

(コーポレートガバナンス・ガイドライン)

第4条(取締役の役割)

4. 取締役は、職務を執行するにあたり、必要となる知識の習得、研鑽に努める。当社は、知識習得や研鑽のための機会を提供し費用を負担する。

第9条(監査等委員の役割)

4. 監査等委員は、職務を執行するにあたり、必要となる知識の習得、研鑽に努める。当社は、知識習得や研鑽のための機会を提供し費用を負担する。

【原則5-1】株主との建設的な対話に関する方針

当社は「株主との対話に関する方針」を定め、コーポレートガバナンス・ガイドライン別紙3にて開示しております。

(コーポレートガバナンス・ガイドライン)

別紙3(株主との対話に関する方針)

- 当社は、株主との建設的な対話を促進し、良好な関係を確立するための体制を整備するため、次に掲げる事項を実施します。
  - 株主との対話全般につき、総合企画グループ担当役員が統括し、株主との対話にあたっては、総合企画部広報・IR室が中心となって、関係各部とともに適切に情報交換を行い、有機的に連携する。
  - 株主との対話は、合理的な範囲で、取締役又は執行役員等が対応する。
  - 株主との対話の手段を充実させるため、定期的に投資家説明会の開催等を行う。また、IRサイト等による、分かりやすい情報開示に努める。
  - 対話において把握された株主の意見等については、適宜、取締役、執行役員及び取締役会等に報告する。
  - 株主との対話にあたっては、社内規程の定めるところに従い、インサイダー情報を適切に管理する。
- 当社は、株主との建設的な対話を促進するため、自らの株主構造の把握に努める。
- 当社は、経営計画を策定し、公表するにあたっては、その内容を具体的に説明する。

## 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)	26,722,100	10.76
株式会社三菱UFJ銀行	12,016,853	4.84
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	8,020,900	3.23
三井住友海上火災保険株式会社	7,283,798	2.93
トヨタファイナンシャルサービス株式会社	7,280,000	2.93
株式会社横浜銀行	7,014,553	2.82
日本生命保険相互会社	5,611,890	2.26
三井住友信託銀行株式会社	4,800,000	1.93
明治安田生命保険相互会社	4,406,000	1.77
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	3,771,600	1.52

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**

- ・大株主の状況は、2021年9月30日現在です。
- ・持株比率は発行済株式の総数から自己株式を控除した数に基づき算出しております。
- ・上記のほか、当社が所有しております自己株式12,219,364株があります。

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部、名古屋 第一部
決算期	3月
業種	証券、商品先物取引業
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	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社以上50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

2021年6月25日付で代表取締役会長及び代表取締役社長の合意制による経営体制へ変更し、最高経営責任者の職位を廃止しております。

### 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	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	9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	5名



社外取締役のうち独立役員に指定されている人数

5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		
中山 恒博	他の会社の出身者													
藤原 洋	他の会社の出身者													
井上 恵介	他の会社の出身者													
山崎 穰一	他の会社の出身者													
池田 綾子	弁護士													

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
中山 恒博				金融機関の企業経営者として長年務められており、その実績・見識は高く評価されているところであります。従いまして、当社の経営の重要事項の決定及び業務執行の監督等に十分な役割を果たすことができるものと考えております。当社との間に特別の利害関係がないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、一般株主の保護に適していると判断し、独立役員に指定しております。
藤原 洋				システム関連の企業経営者として長年務められており、その実績・見識は高く評価されているところであります。従いまして、当社の経営の重要事項の決定及び業務執行の監督等に十分な役割を果たすことができるものと考えております。当社との間に特別の利害関係がないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく一般株主の保護に適していると判断し、独立役員に指定しております。
井上 恵介				金融機関の企業経営者として長年務められており、その実績・見識は高く評価されているところであります。従いまして、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと考えております。当社との間に特別の利害関係がないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがなく、一般株主の保護に適していると判断し、独立役員に指定しております。

山崎 穰一				金融庁総務企画局参事官、東海財務局長等を歴任されており、その実績・見識は高く評価されているところであります。従いまして、同氏の経験等を当社経営の監督・監査等に十分な役割を果たすことができるものと考えております。当社との間に特別の利害関係がないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれなく、一般株主の保護に適していると判断し、独立役員に指定しております。
池田 綾子				長年にわたる弁護士としての職歴を通じて、豊富な経緯と高い知識・専門性を有しております。企業の業務執行にあたった直接の経験は有していませんが、官公署において数多くの委員を務められており、法律の専門家として、経営から独立した立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化等に十分な役割を果たすことができるものと考えております。当社との間に特別の利害関係がないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれなく、一般株主の保護に適していると判断し、独立役員に指定しております。

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

	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	4	1	1	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

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し、その円滑な職務遂行を支援するため監査部に監査等委員会室を設置して、室長以下4名のスタッフを配置しております。監査等委員会室のスタッフは、監査等委員でない取締役から独立して、監査等委員会の指示・命令に従うものとし、また人事異動・評価・懲戒処分等は監査等委員会の同意の下に行うものとして、執行部門からの独立性と監査等委員会室のスタッフに対する監査等委員会の指示の実効性を確保しております。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、内部監査を行う監査部に対し監査命令及び監査結果等についての報告聴取を行い、必要に応じて調査を求め、または具体的指示を出しております。監査部は、内部監査機能強化のため執行組織から分離されており、また、監査等委員会の下に位置づけることで、その独立性と実効性を確保しております。

内部監査部門と会計監査人は、内部統制システムの維持・向上のため、必要に応じて意見交換を行うなど、適切な監査を行うための連携強化に努めております。

監査等委員会は、会計監査人と定期的に会合を持つなど、緊密な連携を保ち、積極的に意見及び情報の交換を行い、効率的な監査に努めております。また、監査等委員会は、会計監査人から監査計画の概要を受領し、監査重点項目等について説明を受け、意見交換を行っております。

## 【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

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

## 補足説明

当社の取締役候補者の指名、取締役の解任及び報酬等について、決定プロセスの客観性と透明性を確保するため、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担う、指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会では、取締役候補者について審議するとともに、外部報酬データベースへの参加を通じて得た同業種の報酬水準を参考に、取締役の報酬制度、報酬等の水準及び個人別の報酬等の内容について審議し、その審議内容を取締役会に答申しております。

なお、指名・報酬委員会の委員は4名以上で構成することとし、1名は代表取締役会長、また、過半数を社外取締役とすることとしております。現在は、代表取締役会長(石田建昭)、社外取締役4名(中山恒博(委員長)、藤原洋、山崎稔一、池田綾子)により構成しております。また、委員の任期は、定時株主総会終了後の取締役会での選任から次回定時株主総会終了の時までとなり、委員長は、指名・報酬委員会規則に基づき、委員の互選により決定しております。

2020年度においては、指名・報酬委員会を7回開催しており、委員全員(新任の社外取締役2名(藤原洋、池田綾子)を除きます。)が7回中7回出席いたしました。

主な審議内容については、以下の通りでございます。

2020年5月 2020年3月期取締役賞与支給の件

2020年6月 2021年3月期取締役及び監査等委員である取締役の月額報酬の件

2020年8月 当社及び子会社の業務執行取締役に対する第12回ストック・オプション付与の件

2021年2月 会社法改正に伴う取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針について

## 【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

## その他独立役員に関する事項

当社は、社外取締役の独立性に関する「独立性判断基準」を定めております。社外取締役の選任にあたっては、当該基準を満たす、当社との間に利害関係のない社外取締役を選任しており、それぞれが当社から独立して監督機能又は監査機能を発揮し、職務を適切に遂行できるものと判断しております。

なお、当社は、独立役員の資格を充たす社外取締役5名を独立役員として届出ております。

## 【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

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

ストック・オプションとしての新株予約権の発行については、株主総会での決議をもって実施しております。また、その割当については、株主総会の決議により、指名・報酬委員会からの答申を踏まえ、当社取締役会が具体的な割当者及び割当個数を決定しております。業務執行取締役には固定報酬と業績連動報酬を7:3の割合を目安に配分しております。なお、社外取締役及び監査等委員である取締役は、固定報酬のみの支給となっております。業績連動報酬の算定方法は下記の通りです。

### 賞与

短期的な業績との連動性を図ることを目的に、自己資本利益率(ROE)をベースとした連結業績に部門及び個人業績評価を加味して算出しております。

なお、経営計画「New Age's, Flag Bearer 5～新時代の旗手～」において、数値目標として自己資本利益率(ROE)の目標値を10%としており、2020年度における実績値は5.6%であります。

### ストック・オプション

株主との利害の一致を図りながら、中長期的な当社グループ全体の業績向上というインセンティブを与え、もって連結業績の向上を図ることを目的として付与しております。なお、ストック・オプション制度の内容については、当社有価証券報告書「第4 提出会社の状況 1 株式等の状況 (2) 新株予約権等の状況 ストックオプション制度の内容」に記載しております。



ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明

当社及び子会社の業務執行取締役・使用人に当社グループ全体の業績向上という共通のインセンティブを与え、もって連結業績の向上を図ることを目的として、当社及び子会社の業務執行取締役・使用人に対して、ストックオプションとして新株予約権を発行いたします。

## 【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

連結報酬等の総額が1億円以上であるものは開示しております。  
また、2021年3月期における取締役への報酬額は以下の通りです。

社内取締役 235百万円(支給人員5名)  
ストック・オプションとして付与した新株予約権2百万円を含む。

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

当社の取締役候補者の指名、取締役の解任及び報酬等について、決定プロセスの客観性と透明性を確保するため、指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会については本報告書「[任意の委員会]補足説明」をご参照ください。

## 【社外取締役のサポート体制】

必要に応じて、取締役会、監査等委員会の議題の事前説明を行っております。

## 【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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

0名

その他の事項

当社に相談役制度は存在していません。また、特定の業務分野に対する支援等を目的に、専門性・経験に優れた方と「顧問契約」を締結しておりますが、「代表取締役社長等を退任した者」を対象とした顧問制度は存在していません。

## 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)

当社取締役会は、経営方針・経営戦略等の重要事項に関する意思決定機関及び監督機関として、9名の取締役(うち社外取締役が過半数(5名))で構成されており、原則月1回開催しております。また、当社取締役は、日常業務を遂行する「業務執行取締役」と、主として業務執行の監督機能を担う「非業務執行取締役」により構成され、それぞれの役割について明確化を図るとともに、取締役会の議長に「非業務執行取締役」が就任することにより、審議の透明性・公平性を高め、取締役会の実効性確保に努めております。

また、当社は、定款の定めと取締役会決議により重要な業務執行に関する決定の多くを代表取締役会長及び代表取締役社長に委任し、意思決定の迅速化を図るとともに、取締役会における形式的議案の検討を減らし、より戦略的で深度ある議論を行うため、監査等委員会設置会社を採用しております。さらに、業務執行機能の強化を図るため、執行役員制度を導入しております。

監査等委員会は、4名の監査等委員である取締役(うち社外取締役3名)で構成されております。監査等委員会は、監査等委員会規則に基づき、原則として毎月開催し、取締役の職務の執行の監査及び監査報告の作成等を職務としております。また、監査等委員会の直下に内部監査部門を配置し、内部監査部門に対する監査命令及び報告聴取を通じ、業務遂行状況に関する事項の報告を受けております。

2020年度の実績、及び監査等委員会の出席状況は下記の通りです。

- ・ 代表取締役会長 石田建昭 2020年度に開催された取締役会には、16回中16回出席しました。
- ・ 代表取締役社長 合田一朗 (2021年6月25日就任)
- ・ 取締役副社長 山根秀昭 (2021年6月25日就任)
- ・ 取締役 中山恒博 2020年度に開催された取締役会には、16回中16回(うち、取締役(監査等委員)として12回中12回)、また監査等委員会には、10回中10回出席しました。
- ・ 取締役 藤原洋 2020年度に開催された取締役会には、16回中16回出席しました。
- ・ 取締役(監査等委員) 大野哲嗣 2020年度に開催された取締役会には、12回中12回、また監査等委員会には、10回中10回出席しました。
- ・ 取締役(監査等委員) 井上恵介 2020年度に開催された取締役会には、16回中16回、また、監査等委員会には、14回中14回出席しました。
- ・ 取締役(監査等委員) 山崎穰一 2020年度に開催された取締役会には、12回中12回、また監査等委員会には、10回中10回出席しました。
- ・ 取締役(監査等委員) 池田綾子 (2021年6月25日就任)

また当社は、経営の透明性と健全性を高める観点から、豊富な経験と高い見識を有する社外取締役を相当数招聘し、取締役会、監査等委員会における牽制機能の強化を図っております。

このほか、代表取締役会長、代表取締役社長並びにそれらの合意により指名する取締役及び執行役員で構成する機関として会社業務の全般的な執行方針を協議する経営会議を、代表取締役社長並びにその指名する取締役及び執行役員で構成する機関としてコンプライアンス、リスク管理及び災害等危機管理に関する事項を協議する総合リスク管理委員会を設置し、原則としてそれぞれ月2回、月1回開催しております。

当社は、会社法第427条第1項の規定により、取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)と当社との間で会社法第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、会社法第425条第1項及び第2項に規定される金額の合計額となります。また、当該責任限定が認められるのは、取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)がその責任の原因となった職務の遂行について善意でありかつ重大な過失がないときに限られます。

会計監査の状況として、当社は有限責任監査法人トーマツとの間で監査契約を締結し、同監査法人が会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査を行っており、継続監査期間は15年間であります。2021年3月期において業務を執行した公認会計士の氏名は以下のとおりであります。

指定有限責任社員 木村克男

指定有限責任社員 平木達也

また、監査業務に係る補助者の構成については以下のとおりであります。

公認会計士 7名

その他 34名

(注)その他には、公認会計士試験合格者、税理士、IT監査専門家等を含んでおります。

## 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、コーポレート・ガバナンスの充実を、経営上の重要課題の一つとして位置づけております。そのために、迅速な意思決定と業務執行が行える体制を整えるとともに、経営の公正性と透明性を高め、あらゆるステークホルダーの皆様から信頼を獲得し、継続的に企業価値の向上を図ることを目的として、コーポレート・ガバナンスの強化・充実に努めております。

従前のコーポレート・ガバナンス機能の優位性(過半数の社外取締役、業務執行取締役と非業務執行取締役の役割明確化、非業務執行取締役の取締役会議長への就任など)を維持しつつ、監査を担う監査等委員が取締役になることで、監査役が従来担っていた取締役会の適法性監査に加え、取締役会で定めた経営の基本方針及び経営計画等に従い、健全・公正且つ効率的に業務を遂行しているかの妥当性監査を担うことによる監査・監督機能の強化や、取締役会から業務執行取締役へ重要な業務執行の決定を委任することを可能とし、意思決定の迅速性を向上させ、且つ取締役会における形式的議案の検討を減らし、より戦略的で深度ある議論に検討の軸足を移すことを目的として、当社は「監査役会設置会社」から「監査等委員会設置会社」を採用しております。

なお、当社では社外取締役5名を選任しております。社外取締役は、取締役会において、一般株主と利益相反の生じない客観的・中立的な立場から、それぞれの豊富な経験に基づく総合的な見地や専門的な見地から積極的に助言及び提言等を実施するとともに、取締役の職務遂行を監督することにより、取締役会の意思決定及び職務執行の妥当性、適正性を確保する機能、役割を担っております。

## 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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期限である株主総会日2週間前の発送にとらわれることなく、株主への早期発送に努めており、2021年6月開催の第109期定時株主総会に係る「定時株主総会招集ご通知」の発送は、株主総会開催日の3週間前に発送いたしました。

電磁的方法による議決権の行使	議決権行使の円滑化を図るため、電磁的方法による議決権の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	株式会社「CJ」が運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ウェブサイト(英文サイト)にて、英文の招集通知(要約)を公表しております。また、証券取引所のウェブサイトにおける公表につきましても実施しております。
その他	株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化を目的に、「定時株主総会招集ご通知」を当社及び証券取引所のウェブサイトにて、「定時株主総会招集ご通知」発送日の1週間前に公表しております。 また、本年の第109期定時株主総会では、インターネットライブ配信を実施いたしました。

## 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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	東京・名古屋など主要都市やオンラインで開催し、代表者等が説明しております。(2020年度実績1回)。 また、プレゼンテーションの様態を録画し、説明資料とともに、後日当社ウェブサイトに掲載しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年に2回開催し、代表者が自ら説明しております。プレゼンテーションの様態を録画などし、説明資料とともに、後日当社ウェブサイトに掲載しております。 また、アナリスト・機関投資家の定期的な個別訪問・来社に対応しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	代表者が欧米、アジアへ訪問、またはオンラインで適宜開催しております(2020年度実績10回)。使用した説明資料は、当社ウェブサイトに掲載しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	会社情報、決算短信、決算説明資料、プレスリリース等適宜開示情報、統合報告書、株主通信等を掲載しております。 <a href="http://www.tokaitokyo-fh.jp/">http://www.tokaitokyo-fh.jp/</a>  また、英文サイトでも同様の開示をしております。 <a href="http://www.tokaitokyo-fh.jp/en/">http://www.tokaitokyo-fh.jp/en/</a>	
IRに関する部署(担当者)の設置	総合企画部管下に広報・IR室を設置しております。	

## 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	当社グループでは、「グループ・コンプライアンス基本方針」及び「グループ倫理行動基準」において、各ステークホルダー(「お客様」「株主」「地域社会」「従業員」等)に対する基本姿勢を定め、全役社員に周知し、徹底に努めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループでは、大学へ講師を派遣した有単位講座の開設など、青少年の金融・経済への理解促進の一助とした活動を行っております。そのほか、中京大学に「東海東京アスリート育成奨学金」を創設するなど、中部地域におけるものづくり文化を支える活動やスポーツ(リーグ等)・文化・芸術活動(美術展への協賛等)への支援を行っております。 また、地球温暖化対策の一環として、クールビズを実施しております。
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、経営方針や企業情報等の積極的かつ適切な開示に努めております。

当社グループは、「ダイバーシティの推進」を社会の変化に対応するための重要な経営戦略の一つと位置づけ、様々な取組みを行っております。代表取締役社長である合田一朗は、内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言へ賛同するなど、経営トップの強いコミットメントのもとで、女性の活躍推進を軸に施策を実施してまいりました。これらに加え、経験豊富なシニア社員等あらゆる人材が活躍できるような施策の検討や、「専門性(プロフェッショナルリティ)」の追求の実現に向けた、多様なキャリア形成の仕組み作りに取り組んでおります。

また、人間性と専門性を兼ね備えた「人材」の育成や社員のキャリア支援を経営課題の一つと捉えており、「学び続ける会社」をキャッチフレーズに、社員の主体的な学びやチャレンジに対する支援策を実施しております。その取組みが評価され、厚生労働省の「グッドキャリア企業アワード2018」の大賞(厚生労働大臣表彰)を受賞することができました。

多様な人材を企業グループの強みとして発揮するため、「仲間を大切にできる会社」として、お互いの個性や専門性を重視し、一人ひとりの成長、活躍と自己実現を目指しております。

#### <主な具体的取組み>

##### 人間性向上に対する取組み

- ・2020年6月より、Humanity Enhancement Program(通称:HEP)を導入。以下の施策を展開。
- ・プライベート支援型...社員の人間性向上に向けた取組みを支援。
- ・武者修行支援型...他企業への留学により新たな知識・経験の習得を目指す。
- ・メンター・メンティ制度...組織横断的に悩みを相談・解決する社員をマッチングする制度。
- ・チームセッション制度...多様な部署の社員がチームとなり、テーマに基づいて経営に対して社員提案を行う制度。
- ・社内インターン制度...社員提案制度の内容を受けて、社員が希望する部署へ応募し、一時的に異分野での経験を積むことで、スキルアップやキャリアプランの醸成を目指す制度。
- ・社内副業制度...部署側が他部署の社員に、自組織の業務へ一時的に参加してもらうことで、チームのスキル向上や意識改革を目指す制度。

##### ダイバーシティ推進全般

- ・2021年1月、女性を含む多様な人材の活躍を支援するためのダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進協議会を創設。同年3月に第一回協議会を開催。
- ・社内イントラネットに「社員総活躍推進ページ」を開設するほか、「D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)ニュース」を定期発信。
- ・障がいを持つ社員の活躍推進のため、募集職域や地域の拡大、新卒採用などの取組みを強化。(2021年4月時点での雇用率2.20%)
- ・育児や介護を担う社員が、仕事と生活のバランスを保つ支援策として、外部機関の支援サービスを選択して利用できる「Good Life Balance Menu」(グッド・ライフ・バランス・メニュー)を導入。

##### 仕事と育児や介護等の両立支援・成長支援 両立支援

- ・「育児・介護休業」や「育児・介護短時間勤務制度」を法定以上に充実。
- 育児休業...子どもが3歳になるまで取得可能。
- 育児短時間勤務...子どもが小学校3年生の3月まで期間中複数回取得可能。
- 子の看護休暇...小学校就業前の子どもが怪我や疾病、予防接種や健康診断のために、看護休暇を時間単位で取得可能。
- 介護休業...通算186日の範囲内で、5回まで分割取得可能。
- 介護短時間勤務...必要期間中何度でも利用可能。
- 介護のための短期休暇...対象家族1人につき年間通算5日間、対象家族が2人以上であれば年間通算10日間の介護短期休暇を時間単位で取得可能。
- ・やむを得ない家庭事情により退職した社員を再雇用する「キャリアブリッジ制度」を導入。
- ・出産・育児休業を取得する社員とその上司に向けたガイドブック(「スマートリターンブック」)を作成し、その冊子を活用した面談(「スマートリターン面談」)を実施。
- ・2017年3月より、ビジネスネーム使用制度を運用(婚姻や養子縁組などによる姓の変更後も社内で旧姓を使用できるもの)。

##### 成長支援

- ・育児休業復職者対象「子育て社員のキャリア研修」の実施。

##### 女性活躍推進策

- ・2015年度より、社内の女性ロールモデルによる活動を開始。ロールモデルの豊富な職務経験やパーソナリティを社内外に広く発信し、当社で女性が活躍する具体的なイメージを提供。メンバーには男性社員も加わり、男性の育児参画もターゲットに。1年毎にメンバーを刷新し、現在は第7期メンバー3名にて活動中。
- ・主要子会社である東海東京証券は、2017年より継続的に「愛知県キャリア教育コーディネーター活用事業」における活動に参画。女性ロールモデルを“社会人講師”として派遣しているほか、高校生向けインターンシップを開催。証券業の仕事内容ややりがい、女性が働き続けることなどを直接伝え、高校生の将来イメージの醸成を支援。
- ・女性活躍推進関連の数値目標を設定。一般事業主行動計画として公表。(達成目標:2022年3月31日まで)

(1) 女性管理職比率 17%

(当社及び主要子会社である東海東京証券に在籍するライン管理職等)

(2) 男性の育児休業の取得が1名以上かつ男性育児関連休暇取得率 30%

(3) 年次有給休暇取得率 70%

2021年4月1日時点の女性管理職比率は13.5%、女性役員は6名(東海東京証券を含む)



).

#### 健康経営

2019年度より、社員が健康で生き活きと長く働く環境を整えるための施策として「ウェルビーイング宣言」を制定。健康経営の推進体制を強化するため、CHO (Chief Health Officer: 健康経営最高責任者) 及び健康経営推進協議会を設置。

健康診断結果などから社員の健康状態を把握し、課題抽出するとともに、健康保持・増進に向けた各種施策を検討。施策の効果検証や健康増進目標を設定。

#### ・ウェルビーイング大使の任命

アスリート社員であるSDGs推進部 黒須成美 (2012年近代五種競技 ロンドン五輪日本代表) をウェルビーイング大使に任命。健康情報発信や健康イベントを定期開催。

・健康診断再検査の受診徹底及び医療専門家による健康指導

・治療と仕事の両立支援

・2020年10月 アスリート社員による「健康運動動画」をテレワーク時でも視聴できるよう社内イントラにて配信開始

・2020年11月、2021年2月 コロナ禍においての従業員の生活習慣病予防対策や健康増進を目的とするとともに、社内の一体感の醸成、士気の高揚を目指すためウォーキング促進活動を実施

・2020年度はスポーツ庁から「スポーツエールカンパニー2021」、東京都オリンピック・パラリンピック準備局から令和2年度「東京都スポーツ推進企業」に2年連続で認定

・「健康経営優良法人2021」に2年連続で認定

これらの取組みによって、以下の受賞・認証等を取得しております。

東海東京フィナンシャル・ホールディングス

・経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業100選」選出

・厚生労働省「グッドキャリア企業アワード2018」大賞

・女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定 (2つ星)

・東京都「女性活躍推進大賞」優秀賞 受賞

・東京都「令和元年度スポーツ推進企業」認定

・スポーツ庁「令和元年度スポーツエールカンパニー」認定

・経済産業省「健康経営優良法人2021 (大規模法人部門)」認定

東海東京証券

・愛知県「あいち女性輝きカンパニー優良企業表彰」受賞

・愛知県「ファミリー・フレンドリー企業表彰」「ファミリー・フレンドリー企業賞」受賞

・名古屋市「女性の活躍推進企業認定」優秀賞 受賞

・名古屋市「ワーク・ライフ・バランス推進企業」認証

・名古屋市「子育て支援企業」認定

今後も、経営計画「New Age's, Flag Bearer 5 ~ 新時代の旗手 ~」に照らし、女性のみならず、経験豊富なシニア社員等、あらゆる人材の活躍を推進してまいります。

## 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、会社法及び会社法施行規則に基づき、以下のとおり当社の業務の適正を確保するための体制 (以下「内部統制システム」という。) の整備に関する基本方針を制定する。

#### 1. 東海東京フィナンシャル・グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社は、グループの業務の適正を確保するために必要な体制整備及び運営を行う。

(1) グループの事業を統括する持株会社として、グループ会社の管理に関する基本方針を定めるとともに、取締役会等への報告体制を確立することにより、グループ会社の管理体制を整備する。

(2) グループとしての健全な内部統制システムを確保するため、経営理念、グループ倫理行動基準及びグループ・コンプライアンス基本方針を制定するとともに、グループ会社にこれらの理念等の周知を行い、当社及び子会社の取締役及び使用人が法令諸規則等を遵守することを徹底する。

(3) 関係会社管理規程及びリスク管理規程等に基づき、子会社に経営内容やリスク管理の状況について報告を求める等の管理を実施するとともに、必要に応じて経営指導やリスク管理体制の整備を指導する。

(4) 関係会社管理規程及び内部監査規程に基づき、監査等委員会の指示により監査部は子会社監査を実施し、その結果を監査等委員会及び代表取締役社長に報告し、監査等委員会は取締役会に報告する。

(5) 関係会社管理規程に基づき、子会社が経営上の重要事項を決定しようとするときは、事前提出を求めるとともに、必要に応じ事前承認を行う。また、その財務内容を把握するため、四半期毎に決算を取締役に報告させる。

(6) 財務報告の適正性及び信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制に関する基本規程を制定、必要な体制を構築し、適切に整備・運用する。代表取締役社長は、当社グループに関する財務報告に係る内部統制の整備状況及び運用状況について、最終的な有効性の評価を行うものとし、その結果について取締役会に報告する。

#### 2. 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

当社は、当社及び子会社の取締役、執行役員及び使用人の職務の執行が法令諸規則等に適合することを確保するために必要な体制整備及び運営を行う。

(1) 取締役会は、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役 (「業務執行取締役」及び「非業務執行取締役」) により構成し、それぞれの役割を明確にする。

(2) 取締役会は、当社及び子会社の取締役及び使用人の法令諸規則等の遵守体制として、グループ・コンプライアンス基本方針、グループ倫理行



動基準等の基本的な規範等を制定し、これらの実施に努める。

- (3)取締役会は、法令諸規則等の遵守に関する実効性を確保するため、グループの法令遵守体制を確立する施策等の諮問を行う組織として総合リスク管理委員会を、グループのコンプライアンスに関する統括、指導及びモニタリング等を行う専門部署として総合リスク・コンプライアンス部を設置する。グループのコンプライアンスの状況は、総合リスク・コンプライアンス部が把握し、同部が総合リスク管理委員会に報告し、総合リスク管理委員会から取締役に報告する。
- (4)監査等委員会は、内部監査を通じ業務遂行状況のチェックを行う。監査部は、監査等委員会の指示・命令のもと内部監査を実施し、結果等を監査等委員会及び代表取締役社長に報告する。監査等委員会は、その結果等につき取締役に報告する。
- (5)違法行為及び不適切行為の抑止、早期発見、是正を図ることを目的とした社内通報制度(グループ・コンプライアンス・ホットライン)を整備し、その実効性の確保に努める。
- (6)反社会的な活動を行う勢力や団体等に毅然たる態度で対応し、これらとの取引を一切行わない体制を整備する。
- (7)当社グループを通じて取引される資金が各種の犯罪やテロに利用される可能性があることに留意し、マネー・ロンダリングの防止に努める。

### 3. 取締役会の実効性を確保するための体制

当社は、取締役会の実効性を確保するために必要な体制整備及び運営を行う。

- (1)取締役会は、その機能を効果的かつ効率的に発揮できるよう、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役により構成する。また、ジェンダーや国際性の面においても多様性を確保するよう努める。
- (2)取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備に努める。また、当社の戦略ステージを踏まえた上で、あるべき姿としての取締役会の多様性を確保するよう努めて、取締役の固定化を回避する。
- (3)当社及び主要子会社の取締役候補者の指名(再任を含む。)、取締役の解任等に関し、決定プロセスの客観性及び透明性を確保するため、当社の取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置する。
- (4)取締役会は、取締役候補者選任基準に基づき、指名・報酬委員会における審議を経た答申を得た後に、関連法令に従って、株主総会に提出する取締役の選解任に関する議案の内容を決定する。
- (5)取締役会は、取締役会全体の分析・評価を行い、取締役会の実効性の向上に努める。

### 4. 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

当社は、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に必要な体制整備及び運営を行う。

- (1)取締役会の議論の活性化と意思決定の迅速化を図るため、定款に基づき当社取締役会は法令で定められた専決事項以外の業務執行の決定の全部又は一部を代表取締役会長及び代表取締役社長に委任する。
- (2)会社業務の全般的な執行方針を協議するため、代表取締役会長、代表取締役社長並びにそれらの合意により指名する取締役及び執行役員からなる経営会議を設置する。
- (3)取締役会規則及び経営会議規則に基づく職務権限及び意思決定ルールにより、適正かつ効率的に取締役の職務の執行を行う。

### 5. 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

法令及び各種社内規程に基づき、取締役の職務の執行に係る情報は関連資料とともに、保存及び管理する。また、監査等委員会はそれらの情報閲覧ができるものとする。

### 6. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、グループ全体のリスク管理を適切に実行するために必要な体制整備及び運営を行う。

- (1)業務遂行から生じる様々なリスクに備えるため、リスク管理規程に基づき、リスクカテゴリーごとに責任部署を定め、当社グループ全体のリスクを統合的に管理する。
- (2)総合リスク管理委員会を設置して、責任部署ごとのリスク管理の状況等を把握・管理し、その結果を定期的に取締役会及び監査等委員会に報告する。

### 7. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する体制等

当社は、監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する必要な体制整備及び運営を行う。

- (1)取締役会は、監査等委員会の実効性を高めるために、監査等委員会の職務を補助する機関として、業務執行者から独立した監査等委員会室を設置し、監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人(以下「補助使用人等」という。)として、監査等委員会の同意を得た上で、適切な人材を選任する。
- (2)監査等委員会室は、業務執行者から独立して、監査等委員会の指示・命令に従って業務を実施し、その結果を監査等委員会に報告する。
- (3)取締役会は、執行者からの監査等委員会室の独立性を尊重して、監査等委員会の補助使用人等に対する指示の実効性の確保に努める。
- (4)監査部に所属する使用人の人事については、適切な職務の遂行の妨げにならないよう、監査等委員会の意見に基づき決定する。

### 8. 監査等委員会への報告等に関する体制

当社は監査等委員会への報告等に関して、必要な体制整備及び運営を行う。

- (1)監査等委員は、経営会議、総合リスク管理委員会等への出席並びに重要な会議の議事録や決裁記録等の文書の閲覧をいつでも行うことができる。
- (2)代表取締役社長は、社内通報制度(グループ・コンプライアンス・ホットライン)の通報の状況について、適時に常勤監査等委員又は監査等委員会に報告する。
- (3)監査等委員会は、必要に応じて、会計監査人、取締役、使用人その他の者から、報告を受け、さらに求めることができる。
- (4)当社は、監査等委員会に報告を行った取締役、使用人その他の者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行わないものとする。

### 9. その他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、監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するために必要な体制整備及び運営を行う。

- (1)代表取締役社長及び監査等委員並びに会計監査人は、相互の意思疎通を図るため、定期的に意見交換の場を持つ。
- (2)監査等委員が、法律・会計の専門家から監査業務に関する助言を受ける機会を保障する。
- (3)監査等委員は、その職務の執行について生ずる費用について、会社から前払又は償還を受けることができる。

## 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

当社の反社会的勢力排除に向けた体制の整備状況は以下の通りです。

当社グループでは、「反社会的勢力との関係遮断に関する規程」を制定し、当社グループ各社と反社会的勢力との関係遮断を徹底するための体制を構築しております。

当社グループの全役社員に対しては「グループ倫理行動基準」及び「倫理コード」において、反社会的勢力に断固として対決する姿勢を貫くこと、反社会的勢力との取引を一切行わないことを掲げて、周知を図っております。

さらに、当社グループにおける反社会的勢力の対応部署となるマネー・ローンダリング統括部では、情報の収集・分析を行うとともに当該情報を一元的に管理したデータベースを構築し、当社グループ各社及び各部署と情報の共有を図りながら善後策を協議しております。

また、反社会的勢力に関する情報や不当要求がなされた場合等は迅速かつ適切に経営陣に対して報告するとともに、平素から所轄警察署及び日本証券業協会等と緊密な連携体制を構築し、反社会的勢力排除の徹底に努めております。

## 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、いわゆる「敵対的買収」であっても、当社グループ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、これを一概に否定するものではありません。

当社グループが構築してきたコーポレートブランド、企業価値ひいては株主共同の利益を確保し、向上させていくためには、企業価値の源泉を維持し、経営計画を実施していくことが必要不可欠です。これらが当社の株券等の大量買付行為を行う者により中長期的に確保され、向上させられなければ、当社グループの企業価値ひいては株主共同の利益は損なわれることになります。当社は、当社株券等に対する大量買付行為が行われた際に、当該提案に応じるべきか否かを株主の皆様が判断する等のために必要な情報や時間を確保し、ひいては株主の皆様のために買収者と交渉を行うことや、必要かつ相当な対抗措置を講ずること等を可能とする枠組みが、当社グループの企業価値ひいては株主共同の利益に反する大量買付行為を抑止するために、必要不可欠であると考えております。

この考え方にに基づき、当社は、2019年6月26日開催の第107期定時株主総会にて「当社株式の大量買付行為への対応策(買収防衛策)」の更新を同総会に上程し、株主の皆様にご承認いただいております。

「当社株式の大量買付行為への対応策(買収防衛策)」の詳細につきましては当社ホームページをご参照ください。

<http://www.tokaitokyo-fh.jp/>

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

### 決定事実に関する情報開示体制

決定事実に関する重要な会社情報については、当社取締役会で決裁後、情報取扱責任者が、取引所が定める適時開示に係る規制に規定された事項に該当するか否かの判断を行い、該当する場合は、情報管理の徹底を図るとともに、開示担当部署に指示を与えます。

### 発生事実に関する情報開示体制

発生事実に関する重要な会社情報については、情報取扱責任者にその情報を集約します。情報取扱責任者は、当該事実が、連結子会社を含む当社の事業運営、経営成績、財政状態にどのような影響を及ぼすか、また取引所が定める適時開示に係る規則に規定された事項に該当するか否かの判断を行い、情報管理の徹底を図るとともに、すみやかに代表取締役社長に報告します。

当該規則に規定された事項に該当する場合、情報取扱責任者は開示担当部署に指示を与えます。

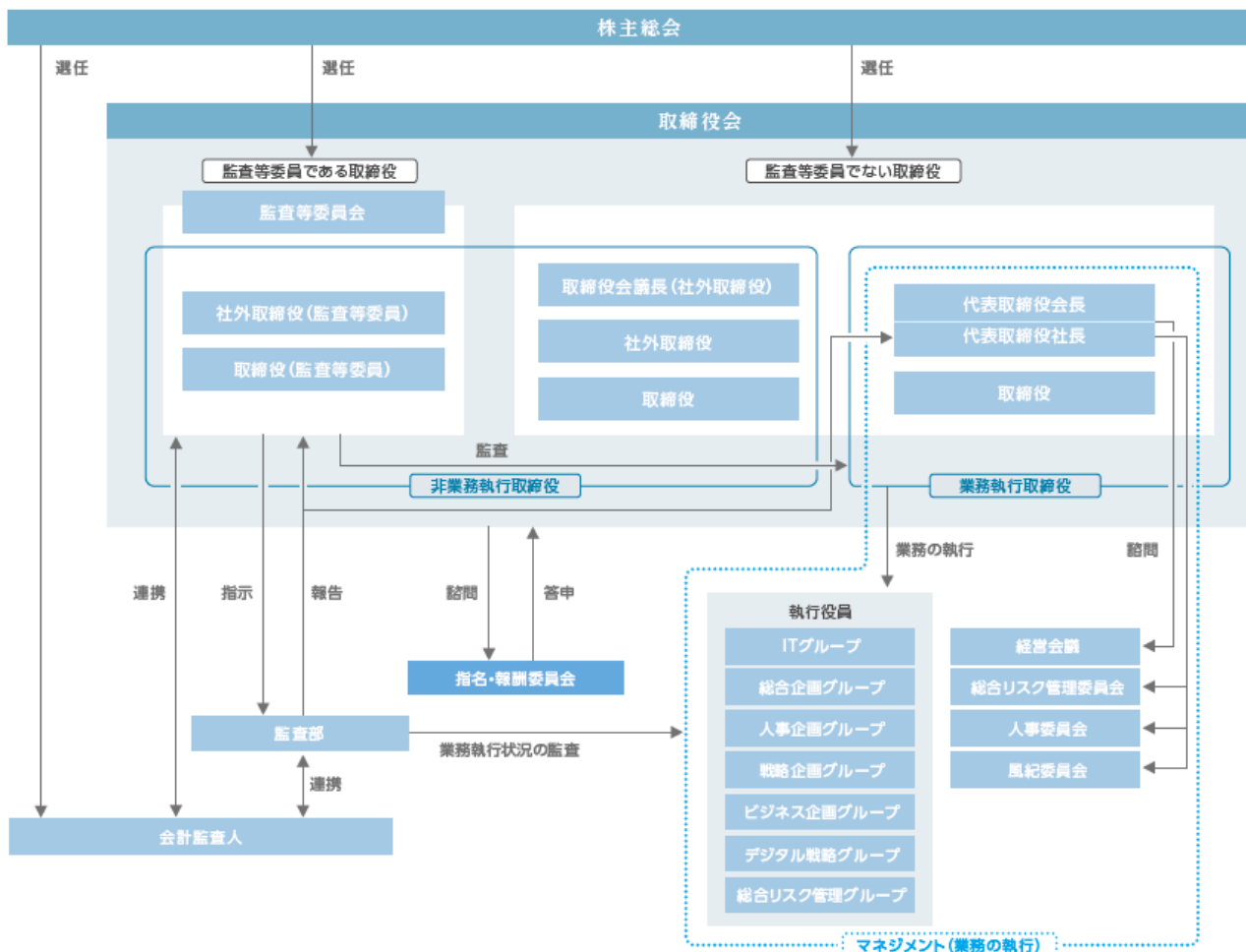
情報取扱責任者：取引所の規則で規定された情報取扱責任者のことをいう。

(添付)

各委員会のメンバー構成

氏名	役職等		各委員会の構成				主な専門性・バックグラウンド				
			監査等委員会	指名・報酬委員会	総合リスク管理委員会	人事委員会	企業経営	グローバル	法務	財務会計	行政経験
石田 建昭	代表取締役会長	業務執行		○	○	○	○	○			
合田 一郎	代表取締役社長	業務執行			○	○	○				
山根 秀昭	取締役副社長	業務執行			○	○	○	○			
中山 恒博	社外取締役	独立役員 非業務執行		○				○			
藤原 洋	社外取締役	独立役員 非業務執行		○				○			○
大野 哲嗣	取締役	非業務執行	○						○		
井上 恵介	社外取締役 監査等委員会委員長	独立役員 非業務執行	○					○			
山崎 穰一	社外取締役	独立役員 非業務執行	○	○						○	
池田 綾子	社外取締役	独立役員 非業務執行	○	○					○		

コーポレート・ガバナンス体制図



(添付)

### 適時開示にかかる社内体制

