

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、経営理念の実践こそが「社会に信頼される企業であり続ける」ための基本と考え、事業を通じて持続的な成長と企業価値の向上に努めるとともに、コーポレート・ガバナンスを経営上の最重要課題として位置づけております。

そのため、当社は株主の権利の尊重と全てのステークホルダーとの協働に努め、適時適切な情報の開示を行うとともに、社外取締役・社外監査役による独立した監督・監査機能を有効に機能させて取締役会等の適切な責務を果たしてまいります。

【経営理念】

1. 空間情報事業を通じて、安心して豊かな社会システムの構築に貢献する
2. 社会的に公正であることを判断基準として、法令遵守、社会倫理を尊重し、常に正しさを追求する
3. お客様の信頼を誇りに、最高レベルの空間情報を提供する

【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 議決権の電子行使のための環境整備】

当社では、議決権の電子行使を可能とするための環境整備や招集通知の英訳等の対応をとっておりませんが、現状の株主構成及び議決権行使状況を鑑みると対応の必要性は高いものと考えております。

毎年株主構成を確認し、機関投資家や海外投資家の比率が上昇してきた場合は、これらの対応について改めて検討いたします。

【補充原則3 - 1 海外投資家等の比率等を踏まえた英語での情報の開示・提供の推進】

当社では、コーポレート・ガバナンスに関して英語での情報の開示・提供を行っておりませんが、現状の株主構成では海外投資家等の比率が高くないことから対応の必要性は高いものと考えております。

毎年株主構成を確認し、海外投資家等の比率が上昇してきた場合は、これらの対応について改めて検討したいと考えております。

【補充原則4 - 8 支配株主を有する場合における少数株主保護】

当社は支配株主を有しておりますが、現時点での独立社外取締役の員数は2名であり、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を3分の1以上選任しておりません。今後は、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会の設置を検討してまいります。

【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 - 4 政策保有株式】

1. 政策保有に関する方針

上場株式の政策保有は、当社のサービス及び商品取引等の維持・拡大が期待され、有益かつ重要と判断できる場合に限り行っております。保有意義が不十分である又は資本政策に合致しない政策保有株式については縮減を進めます。

2. 個別の政策保有株式についての検証

当社は、毎年、取締役会において、政策保有株式として保有する全ての上場株式について、保有による便益やリスクが資本コストに見合っているか、政策保有株主との間の取引の経済合理性があるか等を検証し、保有の適否に関する評価を実施しております。

3. 政策保有株式の議決権行使基準

政策保有株式の議決権行使については、投資先企業の経営に影響を与え、企業価値向上につながる重要な手段と考えており、以下の事項を踏まえて中長期的な企業価値向上、株主還元向上につながるかどうかを総合的に勘案し判断することとしております。

- ・議決権の行使は経済的な利益が増大することを目的に行われること
- ・株主の利益を最大にするような企業経営が行われるよう議決権行使すること
- ・企業活動に関する適時かつ適切な情報開示が促進されるよう議決権行使をすること

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社が当社の取締役、監査役、主要株主等と取引を行う場合には、「取締役会規則」に基づき、重要性の高い取引について、取締役会での審議、決議を要することとしております。また、1年に1回、各取締役、監査役へ関連当事者間取引に関する調査を実施しております。

【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

<多様性の確保についての考え方>

当社では、性別、国籍、新卒・中途採用の区別なく、能力や実績を重視した人材登用を実施しております。2020年度には新たな人事評価制度を導入し、人を的確にみる評価、人を育てる評価、しなやかマインドを助長する評価の3点を軸に、生産能力が高い人材、専門能力が高い人材、イノベーション人材等の未来を担う多様な人材の育成に取り組んでいます。また、安心して豊かな社会システムの構築に努める企業として、社員のワークライフバランスを確保し、安心して能力を発揮することができる働きやすい職場環境の整備にも取り組んでいます。

< 多様性の確保の状況、自主的かつ測定可能な目標 >

女性の管理職の登用

当社では行動計画でも目標を定めており、管理職における女性の割合と全社員における女性社員の割合の増加を目指しています。今後も女性社員の職域の拡大や新卒採用における応募者の増加に向けた取り組みを継続することにより、女性管理職比率をはじめとした女性社員の活躍の場を増やしていきます。

	現状
女性管理職比率	2.6%
女性管理職候補(係長)比率	14.5%
新卒採用における女性比率	31.0%
全社員における女性比率	28.5%

外国人・中途採用者の管理職の登用

外国人・中途採用者においては、国籍、採用時期に関わらず、管理職にふさわしい人材を登用しています。外国人人材については、当社の今後のグローバル展開に合わせて、積極的な登用を進めていくこととし、中途採用者においては、社内のバランスを考慮しながら、適正な登用を継続していきます。

	現状
外国人管理職比率	1.3%
中途採用者管理職比率	60.0%

< 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況 >

方針 多様な人材が働きやすい職場環境の整備

当社では専門性や地域性に応じた多様な働き方の実現に向けて、テレワーク制度の創設をはじめ、さまざまな社内環境の整備に努めています。

・取り組み実績

- ・テレワーク制度の創設
【2020年度実績】テレワーク環境の普及率 100%
- ・「子の看護休暇」、「介護休暇」に時間単位取得を導入
【2020年度実績】「子の看護休暇」「介護休暇」の時間単位取得率 40.0%
- ・休暇取得推進等によるワークライフバランスの向上
【2020年度実績】有給休暇年間平均取得数 14.1日

方針 未来を担う多様な人材の育成

技術の革新と継承に向けた取り組みの一つとして、イノベーションを創出し、グローバルに活躍することができる多様な人材の育成を目指しています。

・取り組み実績

- ・専門性の向上や新規事業創出のための知見を獲得する場となるPASCO大学の実施
【累計実績】PASCO大学オープンセミナー：68回開催延べ4,012名
- ・適切な人材育成と人事評価を行うことを目的とした管理職に対する研修の実施
【2020年度実績】
 - ・部長研修：2回延べ63名
 - ・新任管理職研修(新任部長・新任課長対象)：2回延べ48名
 - ・部下育成研修(新任課長対象)：2回延べ43名
 - ・人事評価者研修：5回延べ331名
- ・中途入社者の早期活躍と定着率向上を目的とした研修の実施
【2020年度実績】
 - ・キャリア入社者研修：12回延べ101名
 - ・キャリアフォローアップ研修：2回延べ56名
 - ・若手社員の育成と定着率向上を目的とした施策の実施
【2020年度実績】
 - ・新入社員研修：1回63名
 - ・新入社員フォローアップ研修：2回延べ125名
 - ・新入社員向け保健師面談：63名
 - ・2年目社員向け人事面談：32名
 - ・4年目社員向け人事面談：20名
 - ・中堅社員(5年目)研修：1回14名

【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を併用しております。確定給付企業年金については、規約に基づき基本指針を定めて信託銀行に運用を委託しており、運用状況やスチュワードシップ活動等に関して報告を受け、適切にモニタリングしております。

確定拠出年金については、複数の運用商品を用意すると共に、専用サイトにおいて運用商品の実績、基礎知識動画、各ライフプラン・シミュレーションの情報提供を行うことで、従業員が自らのリスク許容度に応じた運用商品を選定できるよう教育を実施しております。

【原則3-1(i)、会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画】

1. 当社の目指すところとして、経営理念等については、上記「1. 基本的な考え方」記載のとおりであります。また、経営理念と経営ビジョン、パスコの起源、パスコの特徴、パスコの空間情報収集力、パスコグループ中期経営計画 2018-2022、事業活動の状況、災害緊急撮影(CSR)、会社概要をまとめたコーポレートプロフィールについては、当社ホームページにて公開しております。

<https://www.pasco.co.jp/ir/>

2. 当社の経営戦略、経営計画は、決算短信、株主通信や当社ホームページで公開しております。

決算短信、有価証券報告書、株主通信及び決算説明会については下記アドレスをご覧ください。

<https://www.pasco.co.jp/ir/library/>

【原則3 - 1(ii) . 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】

上記「1. 基本的な考え方」記載のとおりであります。

【原則3 - 1(iii) . 取締役等の報酬を決定するに当たっての方針と手続】

1. 手続

取締役の報酬は、取締役会の授権を受けた代表取締役社長が、社内規程に定めた報酬基準に基づき原案を作成し、指名・報酬委員会に諮問して答申を得るものとし、当該答申の内容に従って、株主総会で決議された報酬限度額内において決定いたします。

2. 方針

取締役の報酬は、以下の要素を考慮して決定いたします。

(1)業務執行取締役

監督機能

任期及び中長期に向けた企業価値向上のビジョンの提示

取締役会での積極性

責任領域の定性・定量的評価(中長期計画に対する成果を含む)

業務改善の有無、その評価

(2)非業務執行取締役

上記 から の要素

【原則3 - 1(iv) . 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】

1. 指名(選任)

(1)手続

取締役・監査役候補者の指名は、社内規程に定めた指名基準に基づき、代表取締役社長が候補者案を策定し、指名・報酬委員会への諮問・答申を経て、取締役会で審議の上決定しております。なお、監査役候補者については、監査役会の同意を得た上で取締役会に上程しています。

(2)方針

取締役・監査役候補者は、以下の要素に対する期待度を考慮して指名しております。なお、再任の場合は、実績を考慮しています。

業務執行取締役候補者

ア 監督機能

イ 任期及び中長期に向けた企業価値向上のビジョン

ウ 取締役会での積極性

エ 責任領域の定性・定量的評価(中長期計画に対する成果を含む)

オ 業務改善の有無、その実効性の評価

非業務執行取締役候補者

上記アからウ

なお、社外取締役候補者については、上記アからウに加えて、法令等で定める要件及び独立性基準並びに兼務の状況及びその影響も考慮しています。

監査役候補者

ア 会社の事業に関する知見

イ 財務・会計に関する適切な知見

ウ 企業価値向上にあたり必要な監査・助言を行う能力・経験

なお、社外監査役については、上記アからウに加えて、法令等で定める要件及び独立性基準並びに兼務の状況及びその影響も考慮しています。

2. 解任

(1)手続

取締役・監査役の解任は、社内規程に定めた解任基準に基づき、指名・報酬委員会への諮問・答申を経て、取締役会で株主総会議案とすることを決定いたします。

(2)方針

取締役・監査役の解任は、以下の場合に行うことができるとしています。

法令、定款その他社内規程に違反した場合

役員として不正、不当な行為のある場合

上記 に該当し、取締役会で辞任勧告を決議されたにもかかわらず、辞任しない場合

【原則3 - 1(v) . 取締役等の個々の選解任・指名についての説明】

候補者個々の指名理由については「定時株主総会招集ご通知」に記載しております。また、取締役又は監査役の解任を株主総会の議案とする場合は、株主総会において理由をご説明いたします。

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取り組みと人的資本や知的財産への投資等】

当社のサステナビリティについての取り組みは、当社ホームページのコーポレート・サステナビリティ(企業活動の持続可能性)において開示しております。

当社の人的資本や知的財産への投資等については、次のとおりです。

(1) 人的資本への投資

・方針: 「しなやかマインド」で挑戦し続ける人材の育成

・単体従業員数: 2,303名(2021年9月30日現在)

・主な資格者数

・博士: 51名

・測量士: 643名

・空間情報総括監理技術者: 87名

・技術士(10部門): 237名

・RCCM(シビルコンサルティングマネージャ)(19種): 238名

・人的資本効率を高める投資

・PASCO大学オープンセミナー・PASCO若手育成塾: 様々な識者による多彩な講義

・AI教育: 東京大学エドテック連携研究機構との連携により開発したAI育成プログラム

2021年度 340名履修(2019年度から累計677名履修)

・GIS教育: ESRIジャパンとの連携によるGIS人材育成プログラム

2021年度 299名履修

- ・セコムオープンイノベーションへの参加
- ・知財研修:知財研修会、発明大賞発表会
- ・働き方改革
 - ・人事制度改革(様々な働き方への対応、組織環境づくり、評価制度改革)
 - ・本社移転(事業所の集約、シナジー効果の増大と意思決定の迅速化、ニューノーマルを前提とした新たな働き方への対応)

(2) 知的財産への投資

- ・方針:地理空間情報に関連する幅広い領域・分野で研究開発を推進し、このような活動を通じた知的資本の蓄積が、競争優位なソリューションや新たな成長を生み出す原動力となる。
- ・研究開発の推進 2020年度 385百万円
- ・産官学連携による共同研究の推進 2020年度 6件
- ・研究の受賞実績 2020年度 2件
 - ・令和3年度(2021)測量・地理空間情報技術奨励賞受賞
 - ・(一社)日本応用地質学会 令和2年度研究発表会 優秀ポスター賞
 - ・第23回 画像の認識・理解シンポジウム(MIRU2020):MIRUフロンティア賞
- ・知的財産権の権利取得(2021年3月時点)
 - ・特許:国内220件 海外19件
 - ・商標:国内49件 海外20件
 - ・意匠:国内8件
- ・発明等の奨励(2020年度) 発明大賞2件 特別賞5件 実績賞12件

[補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲]

取締役会は、法令、定款及び「取締役会規則」において定められた重要事項について判断・決定しております。一方で、業務執行の機動性と柔軟性を高めるために、取締役会の決定や各種社内規程に基づき、上記以外の業務執行を、取締役等に委任し、この執行状況を適切に監督しております。

[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、法令及び東京証券取引所の定める独立性基準をもとに、社内規程において、実質的な独立性が担保されるような独立性基準を策定し、同基準に基づいて、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役候補者として選定しております。

[補充原則4-11 取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方]

当社の取締役会は、取締役会全体について以下の方針を社内規程に定め、取締役候補者を指名しております。

(1) 知識、経験、能力のバランス

当社の重要な事業又は管理業務に精通し、それぞれに必要な知識・経験・能力を十分に有する業務執行取締役と多様な専門性を有し取締役会全体の機能を補完する社外取締役で構成する。また、当社の業務に精通しつつ、中立的な立場からの監督・助言をなす非業務執行取締役を含むよう努める。

(2) 多様性

企業価値向上のための多様性を積極的に考慮する。

(3) 規模

定款の定めにより取締役は20名以内とする。

なお、取締役候補者の指名の方針・手続については、原則3-1()において開示しております。

取締役が備えるべきスキルについては、後記「その他-2.その他のコーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」内、「スキル・マトリックス一覧」をご参照ください。

[補充原則4-11 取締役・監査役の他の上場会社の役員との兼任状況]

当社は社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきであるとの観点から、社外取締役・社外監査役が他の会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであると考え、その具体的基準を社内規程において規定しております。

また、補充原則4-12の趣旨に沿って、取締役会の審議活性化のために、その業務に必要となる時間を振り向けられるようにしております。

なお、その兼任状況につきましては、株主総会招集ご通知や有価証券報告書において開示しております。

[補充原則4-11 取締役会の実効性評価]

1. 分析・評価の方法

当社取締役会は、各取締役及び各監査役への記名式のアンケートを作成・集計し、その回答結果の分析を行いました。その上で、2021年5月の取締役会で取締役会の実効性について議論し、その評価と今後の対応を確認いたしました。

2. 評価結果の概要

(1) 実効性評価の結果(結論)

上記分析の結果、当社の取締役会の現状に対する各取締役及び各監査役の評価は総じて高く、取締役会の実効性は確保されていると評価いたしました。

(2) 評価の概要

「取締役・監査役自身の職務執行」に関する項目の評価が昨年度に増して高く、また、「取締役会の運営状況」に関する項目の評価が継続して高くなっており、これらから、役員自身が会社の目指すところを理解してその実現に努めていることやリモート環境下で取締役会を適切に運営できたことと認識しております。

(3) 昨年度の課題を踏まえて改善された点

- ・監査役室に専任スタッフを配置
- ・リモート環境の活用

(4) 課題

重要案件に対する十分な審議時間の確保、中長期の経営戦略等の会社の大きな方向性に関する議論のさらなる充実、コロナ禍におけるコミュニケーション機会の確保に関して課題があることを認識いたしました。

3. 今後の課題への対応

当社取締役会は、上記議論を通じて認識した課題について今後継続的に取組むことで取締役会の実効性をさらに高めていくことを確認しております。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニング】

当社は、取締役・監査役が、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるよう社内規程に定めており、実行しております。

- (1)各人において、経営数値、会計、会社役員の仕事、上場会社の責務、業界・市場・経済の動向、これら全般に係る法令規制等に関する知識の習得に努めることとしております。
- (2)当社は、上記を支援するために、主要テーマの他、その時々々の社会動向や個々の役員の能力知識に応じて研修を実施することとしております。特に、新任役員においては、就任後遅滞なく役員研修を実施しております。
- (3)上記研鑽や情報収集のために必要に応じ、外部の専門家等の助力を得ることとし、また必要と考えられる費用については、会社が負担することとしております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

- 1. 代表取締役社長がIR活動全般を統括し、建設的な対話を実現してまいります。
- 2. 社内体制については、IR担当取締役が関連部署との連携を図りIR活動に関連する情報の取りまとめを行っております。IR担当取締役とIR担当部門は投資家の皆様からの電話や訪問による取材を積極的に受け付け、事業活動や決算等に係る説明を行っております。
- 3. 代表取締役社長及びIR担当取締役による決算説明会を本決算、第2四半期決算の発表時に開催し、会社の方針や決算等に係る説明を行い、投資家とのコミュニケーションの場としております。また、法定開示(有価証券報告書、事業報告書、計算書類等)のほか、株主通信や当社ホームページにおいて、広くIR情報の発信を行っております。
- 4. 対話で得られた株主の意見等は、その影響度や重要性に応じて各取締役や関係部門へフィードバックを行い、情報の共有、活用を図っております。
- 5. 対話に際しては、インサイダー取引の防止に関する社内規程を遵守することでインサイダー情報の適切な管理を行っております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
セコム株式会社	10,316,800	71.55
株式会社日本カストディ銀行	411,700	2.86
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	250,300	1.74
MSIP CLIENT SECURITIES	164,700	1.88
野村証券株式会社	128,155	0.89
パスコ社員持株会	123,611	0.86
三菱電機株式会社	111,400	0.77
三菱UFJ信託銀行株式会社	90,200	0.63
株式会社三菱UFJ銀行	86,400	0.60
UBS AG LONDON A/C IPB SEGREGATED CLIENT ACCOUNT	78,100	0.54

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	セコム株式会社 (上場:東京) (コード) 9735

補足説明

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	空運業
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	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

親会社であるセコム株式会社との取引を行う際には、少数株主の保護のため、当該取引の必要性及び取引条件が第三者との取引と著しく相違しないこと等に留意し、合理的な判断に基づき、公正かつ適正に決定しております。

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

1. 親会社からの独立性確保に関する考え方・施策等

(1) 親会社からの独立性確保に関する考え方

当社の親会社であるセコム株式会社は、当社の議決権を71.5%保有し、大株主として当社の経営判断に影響を及ぼしうる立場にあり、取締役10名中3名、監査役4名中2名を派遣しておりますが、当社は、次のような「親会社との関係に係る体制」を構築し、親会社からの独立性を確保しております。

当社は、上場会社として独立した立場で経営の決定を行なう。

パスコグループ各社は「経営理念」「行動憲章」を基本理念として、グループの役職員が一体となって適正な業務運営に努める。

セコムグループ総体としての事業ビジョン達成に向けグループシナジーを高めるため、重要意思決定についての親会社との事前協議・承認事項の整合、重要事項報告の確認を明確にする。

(2) 親会社からの独立性確保に関する施策等

独立役員を選任

当社は、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員(社外取締役2名及び社外監査役2名)を選任しており、親会社からの独立性を確保しております。

親会社との取引に関する事項

当社は、親会社との間で資金の借入等の取引を実施しております。当該取引をするに当たっては、少数株主の保護のため、当該取引の必要性及び取引条件が第三者との取引と著しく相違しないこと等に留意し、合理的な判断に基づき、公正かつ適正に決定しております。

2. 親会社におけるグループ経営に関する考え方及び方針

親会社は、セキュリティサービスをはじめとするさまざまなサービスを、複合的・融合的に提供することで、より「安全・安心・快適・便利」な社会を実現する「社会システム産業」の構築を目指しています。この方針のもと親会社は、当社を航空測量とGIS(地理空間情報システム)などを主な事業領域とし、親会社グループの地理空間情報事業を担う子会社ととらえ、当社の歴史とブランドを活かすとともに、取引先からの信用確保、技術力の高い優秀な人材の確保等を実現することが親会社グループとしての企業価値の最大化につながると考えられることから、当社を上場子会社として有する現状が最適であると認識しています。

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	10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

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
高村守	公認会計士													
中里孝之	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
- f 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)
- g 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)
- 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
高村守		同氏は、当社の会計監査人である有限責任あずさ監査法人に2014年7月まで勤務していましたが、当社及びその子会社の監査業務を担当していないこと及び退職後約7年が経過しており出身会社の意向に影響される立場ではありません。	同氏は、長年にわたり、公認会計士として多数の企業の会計監査に携わり、その豊富な経験と知見から、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と考えております。また、取締役会では、適時的確な意見を述べて活発な取締役会運営に寄与しており、引き続き社外取締役として選任することが適切と判断いたしました。なお、同氏は直接企業経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断しております。また、同氏は上記hに該当しますが、左記の理由から、当社は、同氏を一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
中里孝之		同氏は、当社と株主名簿管理業務委託などの取引関係のある三菱UFJ信託銀行(株)に2016年6月まで勤務していましたが、出身会社にとって当社との取引は一般取引の範囲に留まること、出身会社の当社に対する持株比率は0.6%(2021年3月31日時点)に留まること及び同氏は退職後5年が経過しており出身会社の意向に影響される立場ではありません。	同氏は、長年にわたり、金融に関する職務に携わるとともに、企業経営の経験を有しており、その豊富な経験と知見から、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と考えております。また、取締役会では、適時的確な意見を述べて活発な取締役会運営に寄与しており、引き続き社外取締役として選任することが適切と判断いたしました。なお、同氏は上記hに該当しますが、左記の理由から、当社は、同氏を一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

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	3	0	1	2	0	0	社内取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役
------------------	----------	---	---	---	---	---	---	-------

補足説明

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	4名
監査役員数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人として、有限責任あずさ監査法人を選任し、会計監査を受け、会計処理の適正性と経営の透明性の確保に努めております。会計監査人は、期初に監査役会に対し監査計画を説明し、四半期ごとの監査報告会において取締役会および監査役会に対して監査結果の説明・報告を行う等、監査役会との連携を図っております。

各監査役は、法令、定款違反や株主利益を侵害する事実の有無等の監査に加え、取締役および主要な使用人と適宜意見交換を行い、会計監査人、内部統制評価・監査を実施する業務監査部およびコンプライアンス監査を実施する法務部と相互連携を図り経営監視の強化に努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役員数	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
長坂省	弁護士													
大塚信明	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
長坂省			同氏は、長年にわたり、法律の専門家としての職務に携わっており、その豊富な経験と知見から、当社取締役の職務執行の監査等に十分な役割を果たすことができると考えております。 なお、同氏は社外監査役となること以外の方法で直接企業経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外監査役としての職務を適切に遂行できると判断いたしました。 また、同氏は、上記a～mのいずれにも該当していないことから、当社は、同氏を一般株主と利益相反が生じるおそれがない者と判断し、独立役員として指定しております。
大塚信明			同氏は、長年にわたり、金融に関する職務及び他社の常勤監査役の職務に携わり、その豊富な経験並びに財務及び会計に関する相当程度の知見から当社取締役の職務執行の監査等に十分な役割を果たすことができると判断いたしました。 また、同氏は、上記a～mのいずれにも該当していないことから、当社は、同氏を一般株主と利益相反が生じるおそれがない者と判断し、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

4名

その他独立役員に関する事項

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。

【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

賞与については、業績連動の考え方を取り入れ、賞与額の決定にあたっては、当社が経営指標の1つとして重視している連結営業利益を勘案し、総合的に決定することとしています。なお、社外取締役の報酬については業績に連動する賞与の支給は実施しないこととしています。

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

取締役に対する報酬総額 11名 110百万円
社外取締役を除く取締役の報酬総額 9名 102百万円
上記のほか、使用人兼務取締役3名に使用人給与として、40百万円を支給しております。
年間報酬限度額 216百万円(1989年6月定時株主総会決議)

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

上記【原則3 - 1(iii) . 取締役等の報酬を決定するに当たっての方針と手続】に記載のとおりです。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

電子メールの活用や常時社内ネットワークにアクセスできる環境の提供等により取締役会の開催通知や取締役会資料その他当社のガバナンスに関する重要な事項を常に連絡する体制を整えております。また、取締役会事務局スタッフや監査役室スタッフ等が適宜情報を伝達しております。決算等の適時開示情報を含む重要案件等は常勤監査役又は担当取締役等から社外監査役に対し事前説明を行っております。

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)

当社は、取締役会が業務執行その他の会社の意思を決定し、代表取締役社長を中心に取締役及び執行役員が構成する経営会議のものと確て迅速に業務を執行し、監査役会設置会社として取締役会及び監査役会が内部監査部門等と連携して取締役及び執行役員の職務執行を監督・監査し、透明性の高い適切・適正な経営監視が可能なコーポレート・ガバナンス体制を整備しております。

トップマネジメントのイニシアティブにつきましては、執行役員のもと本社各部門が現業部門やグループ各社を対象に業務の適正運営、改善、経営効率向上を目的とした管理・監督を行い、これを法務部がコンプライアンス監査・研修等において助言等を通じて支援し、業務監査部が内部統制及び業務監査を実施し、これらの情報は直接経営者に届く仕組みとしております。さらに、法務部は、これらの支援に加え顧問弁護士との連携を図りながら、問題提起、改善を行っております。また、当社は、会社組織の維持発展の要である組織風土に関する重要な問題(コンプライアンスに係る重要な事項を含む)及び事業リスクに関する重要な決定を審査するために、代表取締役社長を委員長とし、社外取締役を含む全取締役を構成員とする常設のコンプライアンス経営実行委員会を設置しております。また、当社は、「グループ会社運営規程」を定め、国内外の連結子会社における企業経営の基本に係る事項や重要な業務執行に係る事項等につき、当社の事前の承認を求めるとともに、当社グループの社会的な信用・信頼が失墜する事案が発生した場合又は発生するおそれがある場合等には速やかに当社に報告することとし、当社グループのガバナンス体制の強化を図っております。

各機関等の活動においてはインターネット等を經由した手段も活用しており、活動状況は以下のとおりです。

1. 取締役及び取締役会

取締役会では、重要事項についての意思決定、経営方針及び業務執行方針の決定並びに取締役の職務執行の監督を行い、自由闊達な意見交換による実効的な運営に努めております。取締役会には監査役4名(社外監査役2名を含む)も出席した上で、原則として毎月1回開催しております。取締役会の構成員は、島村秀樹(議長・代表取締役社長)、西村達之、伊東秀夫、高山俊、高橋識光、神山潔、日根清、品澤隆、高村守(社外取締役)及び中里孝之(社外取締役)の計10名であります。

なお、当社では、経営判断の機動性と経営責任の明確化のため、取締役の任期は1年としており、また、監督機能を高めるため、社外取締役2名を独立役員に指定しております。

2. 執行役員及び経営会議

当社では、執行と監督を分離し、迅速かつ機動的な業務執行を目的として、2019年4月1日より執行役員制度を導入しております。執行役員は任期を1年とし、その選任及び解任は取締役会の決議としております。執行役員は、当社の規則に基づき、経営会議の構成員として当社グループ全体の経営及び事業推進に係る重要事項に積極的に関与し、担当する業務について執行する権限と責任を担っております。各担当する業務の執行については、適宜、取締役会及び経営会議に報告しております。

経営会議では、重要な経営課題の協議と意思決定(取締役会決議事項を除く)を行い、パスコグループ全体のガバナンス強化とより迅速かつ機動的な業務執行の実現を図っております。経営会議は、常勤監査役も出席した上で、原則として毎月1回開催しております。経営会議の構成員は、島村秀樹(議長・代表取締役社長・社長執行役員)、西村達之、伊東秀夫、高山俊、高橋識光、神山潔、日根清、品澤隆、濱出正、橋克憲、小池浩和、関口徹、加藤裕之、安藤頼人、西村修、竹下俊也、佐々木敏之及び五関利幸の計18名であります。

3. 監査役(監査役会)

監査役会は、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査することにより、健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立する責務を負っております。そのために、常勤監査役による当社グループ内における情報収集力及び社外監査役による独立性を活かしながら、監査役会において意見交換し、各監査役による監査の実効性を確保するための体制を整備しております。監査役会の構成員は、龍口敦(議長・常勤監査役)、宮本和久、長坂省(社外監査役)及び大塚信明(社外監査役)の計4名であります。

なお、当社では、監査役会の同意を得た専任2名からなる監査役室を設置しており、指揮命令及び人事等に関して取締役からの独立性を確保し

、監査役の職務遂行のサポートを実施しております。

4. 会計監査人との連携

会計監査人として、有限責任あずさ監査法人を選任し、会計監査を受け、会計処理の適正性と経営の透明性の確保に努めております。会計監査人は、期初に監査役会に対し監査計画を説明し、四半期ごとに代表取締役社長及び監査役会に対して監査結果の説明・報告を行う等、代表取締役社長及び監査役会との連携を図っております。

5. コンプライアンス体制

グループコンプライアンス体制については、代表取締役社長を委員長とするコンプライアンス経営実行委員会が領導し、コンプライアンスの重要性について、当社グループの「経営理念」と「行動憲章」に定め、社内研修等の都度、従業員全般に周知徹底しております。加えて、昨今、日本、諸外国で汚職防止法、競争法等が強化されていることを踏まえ「パスコグループ グローバルコンプライアンスポリシー」を定め、海外を含む当社グループ全体において一貫性のあるコンプライアンス経営を推し進めております。また、取締役会においては、社外役員がコンプライアンスの視点より業務執行の決定に関する議論をしております。

なお、コンプライアンス経営実行委員会は、リスク管理方針、リスク管理態勢およびリスク管理体制の決定、リスク対応策の承認ならびにリスク管理の状況についての報告聴取等の権限を有しており、少なくとも四半期ごとに開催しております。コンプライアンス経営実行委員会の構成員は、島村秀樹（議長・代表取締役社長）、西村達之、伊東秀夫、高山俊、高橋識光、神山潔、日根清、品澤隆、高村守（社外取締役）および中里孝之（社外取締役）の計10名であります。

6. 情報開示

情報開示につきましては、経営内容の透明性を高め、ステークホルダーの皆様の信頼にお応えできるよう、迅速な開示に努めております。

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

当社は、監査役（監査役会）及び社外取締役の機能を有効に活用して上記の諸施策を実施することでガバナンス体制の向上を図っており、これにより経営監督機能と業務執行機能の強化が可能になるものと考えております。

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	招集通知記載事項の正確性を確保しつつ、検討期間を確保するよう、法定期日より前倒しし、株主総会開催日の3週間前を目安に発送するよう努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	親会社と協調して、株主総会開催日を集中日より回避し、株主の株主総会出席機会を確保しております。
その他	現在は招集通知発送日前日に、東京証券取引所及び当社ホームページに招集通知データを掲載いたしておりますが、株主総会開催日の3週間前を目安に掲載するよう努めてまいります。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	1. 開催時期：年2回 期末決算発表後（1～2週間後） 2. 開催内容：決算、業績見込及び事業方針の説明 3. 会社ホームページにおいて決算説明会の動画を配信	あり
IR資料のホームページ掲載	1. URL： https://www.pasco.co.jp/ir/library/ 2. 掲載内容 決算短信、有価証券報告書、四半期報告書、決算説明会	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR室	

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

<p>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>	<p>「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」に記載のとおり、当社は、株主の権利の尊重と全てのステークホルダーとの協働に努めております。役職員に対し、「セコムグループ社員行動規範」の遵守を義務付け、また「パスコグループ社員の行動憲章」を行動や意識の礎として、社内規程でステークホルダーの立場を尊重するよう規定しております。</p>
<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>当社は、「空間情報事業を通じて、安心して豊かな社会システムの構築に貢献する」ことを経営理念の筆頭に掲げており、災害時の状況把握と情報提供活動、環境対策等の取り組みは社会的使命と捉えて企業活動を行っております。また、当社は、企業活動の持続可能性(サステナビリティ)を維持・発展させるために、企業の社会的責任(CSR)を包含した、Environment(環境)、Social(社会)、Governance(企業統治)に配慮した経営と空間情報事業を通じた国際的な持続可能な開発目標(SDGs)の達成を目指しています。</p> <p>これらの取り組みのうち、当社の大規模自然災害に対する支援活動が評価され、環境大臣表彰を受賞いたしました。また、本業の計測技術と、空間情報処理技術を駆使した災害復旧支援活動が評価され、公益社団法人日本フィランソロピー協会から「いのちを救うパードアイ賞」を受賞しております。</p> <p>https://www.pasco.co.jp/csr/</p> <p>また、当社では、環境保全規程等を定め、全社的に環境保全に取り組んでおり、環境負荷低減を推進するため、ecoカーの採用等も含め、ISO14001を取得し、その要求事項に適合した統合マネジメントシステムを全社に推進しております。</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

当社は、会社法第362条第5項に基づき、「取締役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その他株式会社の業務並びに当該株式会社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要な体制の整備」についての基本方針を決議(2017年4月21日開催の取締役会において決議)しており、当該基本方針に基づき内部統制システムを構築し適切な運用を行っております。

1. 総論

本決議は、会社法第362条第5項に基づき、代表取締役社長により具体的に構築される当社の内部統制システムの基本方針を明らかにするものである。本決議に基づく内部統制システムの構築は各担当部門長の下で実行され、不断の見直しにより改善が図られるものである。

2. 取締役と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

当社の役職員はセコムグループの一員として、法令・定款遵守(コンプライアンス)を含む職務執行の行動基準である「セコムグループ社員行動規範」に基づき行動することが求められる。「セコムグループ社員行動規範」は、親会社であるセコム株式会社が創業以来培ってきたセコムの理念をもとに、すべての役職員の公私に亘るあり方と具体的な日々の職務執行における行動基準(反社会勢力との関係遮断を含む)を定めたものであり、すべての行動の根幹となる規範である。当社におけるコンプライアンスの運用体制は次のとおりである。

(1)当社の事業にとって不可欠な要件は、法令・定款の遵守はもとより、その精神に基づいた、より厳格な組織運営を行うことにある。これを実践するべくグローバルに法令遵守水準の維持・改善に責任を有するコンプライアンス統括責任者を置くとともに、コンプライアンスを含む行動規範の第一線の推進者は一人ひとりの社員であるという考えに基づき、その指導推進は各組織ラインの責任者が行い、代表取締役社長が全社を統括する。

(2)各分野別の責任を持つ部門長は、特に自らの担当する分野の関連法規及び当該法規の業務運営との関連について精通し、法改正等への対応策を代表取締役社長に提案する責任を有する。法務部門その他の関連部署はこれらを支援し横断的に整合を取る。

(3)代表取締役社長の命により内部監査部門が適時組織横断的に査察し、法令及び当社規程の遵守を推奨することにより士気を向上させるとともに矯正すべき事項を指摘する。査察の結果は代表取締役社長に直ちに報告される。

(4)役職員は行動規範に反する行為を知ったときは隠すことなく、しかるべき上司に報告する義務を負っているが、報告しても是正措置がとられない場合や報告することが困難な状況にある場合等のときは、法務部門に通報できる社内通報窓口(ほっとヘルプライン)を設置する。また、匿名の通報を希望する者のために、外部弁護士による「社外通報窓口」を設けている。この通報により通報者は何らの不利益も受けず、そのことは秘密事項として扱われるとともに直ちに必要調査が行われ適正な処置がとられる。

(5)会社組織の維持発展の要である組織風土に関する重要な問題(コンプライアンスにかかわる事項を含む)を審査し、事業リスクに関する重要な決定を行うため代表取締役社長を委員長とする常設のコンプライアンス経営実行委員会を設置する。コンプライアンスにかかわる重要な事項の制定・改正は、コンプライアンス経営実行委員会で審議のうえ、監査役の意見を心得て取締役会の承認を得るものとする。

(6)財務報告に係る内部統制については企業会計審議会の基準に従い基本的計画及び方針を決定し評価を行う。

3. 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

(1)取締役の職務執行に係る情報(取締役会議事録・決裁文書など)は、当社規程に従い適切に保存及び管理(廃棄を含む)を行い、必要に応じて運用状況を検証し、見直しを行う。

(2)上記(1)の規程等の新設、重要な改変は、監査役の意見を心得て取締役会の承認を得るものとする。

4. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1)当社はリスク管理規程を定め、事業リスクに対応する管理態勢を整備し組織的・継続的に監視することを徹底するほか、リスクごとに管理責任を明確にし責任者を選任する。当該責任者は次の責任を有する。

あらかじめリスクを想定・分類する

有事の際の迅速かつ適切な情報伝達と緊急体制を整備する

日常的なリスク管理状況の監査を実施する

(2)同責任者は、代表取締役社長、取締役会、監査役会にリスク管理に関する事項を報告する。

(3)リスク管理規程の重要な改変は、監査役の意見を心得て取締役会の承認を得るものとする。

当社のリスクを次のとおり分類する。

- ・ハザードリスク(災害・事故等)
- ・戦略リスク(事業戦略・計画等)
- ・業務リスク(業務事故・取引事故等)
- ・報告リスク(財務報告・公的報告等)
- ・コンプライアンスリスク(法令・内規等)

5. 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

(1)全取締役は、取締役会における経営上の意思決定、取締役の執行上の意思決定その他すべての業務運営の基本となる理念を共有するため、「経営理念と社員行動規範」を基軸とする運営・執行を行う。

(2)当社は取締役の職務の執行にあたり、全社総力を結集するため、ITを駆使したシステムによって即時にその徹底を図る体制をとる。また、示通達の周知や決裁文書による個別意思決定、執行のためのITシステムを整備し、速やかに徹底・実行できる体制とする。

(3)当社は中長期の「事業ビジョン」を共有し、その実現に向けて年次事業計画を取締役会で策定、その進捗を取締役会で審議する。

6. 当該株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

(1)親会社との関係に係る体制

当社は、上場会社として独立した立場で経営の決定を行なう。

パスコグループ各社は「経営理念と社員行動規範」を基本理念として、グループの役職員が一体となって適正な業務運営に努める。

セコムグループ総体としての事業ビジョン達成に向けグループシナジーを高めるため、重要意思決定についての親会社との事前協議・承認事項の整合、重要事項報告の確認を明確にする。

(2)子会社の取締役等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

当社の役職員は子会社との間のグループ運営において「グループ会社運営規程」に基づき行動する。

パスコグループ各社は、その規模・業態・グループ戦略上の位置づけ等をふまえ、業務の適正を確保するための当社の体制に準じて必要な整備を行う。

当社の代表取締役社長は内部監査部門に命じ、必要に応じて子会社を査察するものとし、子会社は親会社である当社の査察を受け入れ、その指導を受けるとともに、当社と情報交換を行い、コンプライアンス上の課題及び事業リスクの把握に努める。

子会社各社の役職員がコンプライアンスに反する行為を知ったときに当社の法務部門に通報できる社内通報窓口(ほっとヘルプライン)を設置する。

重要な子会社については当社の監査役が訪問し、内部統制に関する監査を実施する。

当社監査役会は、グループ各社の監査役と緊密な連絡をとり、情報の共有化を図る。

(3)子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制

当社の代表取締役社長は、子会社の社長並びに監査役等と緊密な連絡をとることにより、グループ情報並びに運営理念の共有化を図り、グループ総体の内部統制にかかわる諸問題の討議等を行い、業務の適正に努める。

(4)子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

パスコグループ各社は「リスク管理規程」に則り、事業リスクに対応する管理態勢を整備するとともに、「グループ会社運営規程」に則り、運営管理事項の報告を行う。また重要事項発生時には当社に遅滞のない報告を行い当社の統制下で適切な対応をとる。

(5)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

パスコグループ各社はITを駆使したシステムによって職務の執行にあたりるとともに、パスコの情報セキュリティ基本方針に則り運営管理及び経営情報等についてIT統制を行う。またその運用状況について適時に親会社である当社の査察を受けるものとする。

7. 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

監査役を補助する使用人が必要な場合は、当社の使用人から監査役補助者を任命する。

8. 上記7.の使用人の取締役からの独立性及び監査役からの指示の実効性の確保に関する事項

(1)監査役補助者の評価は監査役が行い、その任命、解任、人事異動、賃金等の改定については監査役会の同意を得たうえで決定することとし、取締役からの独立性を確保する。

(2)監査役より、監査業務に必要な命令を受けた補助者はその命令に関して、取締役、使用人の指揮命令を受けず、また報告義務も負わない。

9. 監査役への報告に関する体制

(1)取締役及び使用人が監査役に報告するための体制

当社の役職員が監査役に報告すべき事項は、監査役会と協議のうえ次の通りとする。

ア 経営および財務並びに事業遂行の状況

イ 会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項

ウ 重要な訴訟・係争に関する事項

エ 内部監査状況及びリスク管理に関する重要な事項

オ 重大な法令・定款違反

カ 社内通報窓口(ほっとヘルプライン)の通報状況及び内容

キ コンプライアンス経営実行委員会その他で決議された事項

ク その他コンプライアンス上重要な事項

当社の役職員は、社内通報窓口(ほっとヘルプライン)により法務部門を通じて監査役へ報告する体制とする。

(2)当社の子会社の取締役、監査役、業務を執行する社員等の職務を行うべき者その他これらの者に相当する者及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告するための体制

パスコグループ各社の役職員は、社内通報窓口(ほっとヘルプライン)により法務部門を通じて当社の監査役へ報告する体制とする。

10. 上記9.の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制

報告された内容は、「内部通報制度運用規程」に則り、秘密事項として扱われ報告者は何らの不利益も受けず、直ちに必要な調査を行い適正な処置をとる。

11. 会社の監査役職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は償還の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査役会に対して、監査役職務の執行について生ずる正当な費用の前払又は償還を受ける機会を保障する。

12. その他監査役職務の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1)当社の監査役会は、代表取締役社長、会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換会を開催するなど、監査が実効的に行われるようにする。

(2)当社は、監査役会に対して、独自に弁護士に委任し、また、必要に応じて専門の会計士に委任し、監査業務に関する助言を受ける機会を保障する。

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

「内部統制システムの基本方針」に記載の「セコムグループ社員行動規範」において、反社会的勢力といかなる関係も持たないことを掲げ、当社グループにおいても、経営理念とパスコグループ行動指針の基本理念の中で「社会的に公正であることを判断基準として、法令遵守、社会倫理を尊重し、常に正しさを追及する」を掲げ、かつ、反社会的勢力排除に向けたマニュアルを規定し、役職員が一体となってこれを遵守し、業務に努めております。なお、(社)警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟し、特殊暴力の排除と被害防止活動を積極的に推し進めております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

該当項目に関する補足説明

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

適時開示体制(情報開示体制)の概要

当社の会社情報の開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

1. 適時開示(情報開示)の基本方針

当社は、経営理念において、「空間情報を通じて、安心して豊かな社会システムの構築に貢献する」「社会的に公正であることを判断基準として、法令遵守、社会倫理を尊重し、常に正しさを追求する」「お客様の信頼を誇りに、最高レベルの空間情報を提供する」ことを掲げ、社会貢献、社会的公正、お客様の信頼確保を会社の使命としています。この経営理念に基づき、当社は、株主、投資家、お客様その他のステークホルダーの皆様に対して、適時、正確、公平かつ迅速な情報開示を実行します。

2. 適時開示(情報開示)の基準

当社は、会社法、金融商品取引法その他諸法令及び東京証券取引所の有価証券上場規程に定める会社情報の適時開示に関する規定(以下「適時開示規則」といいます。)に従って、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速な情報開示を行います。また諸法令や適時開示規則に該当しない場合でも、ステークホルダーの皆様当社を理解いただくために重要又は有益であると判断した情報につきましては、積極的かつ公平に開示します。

3. 適時開示に係る社内体制の状況

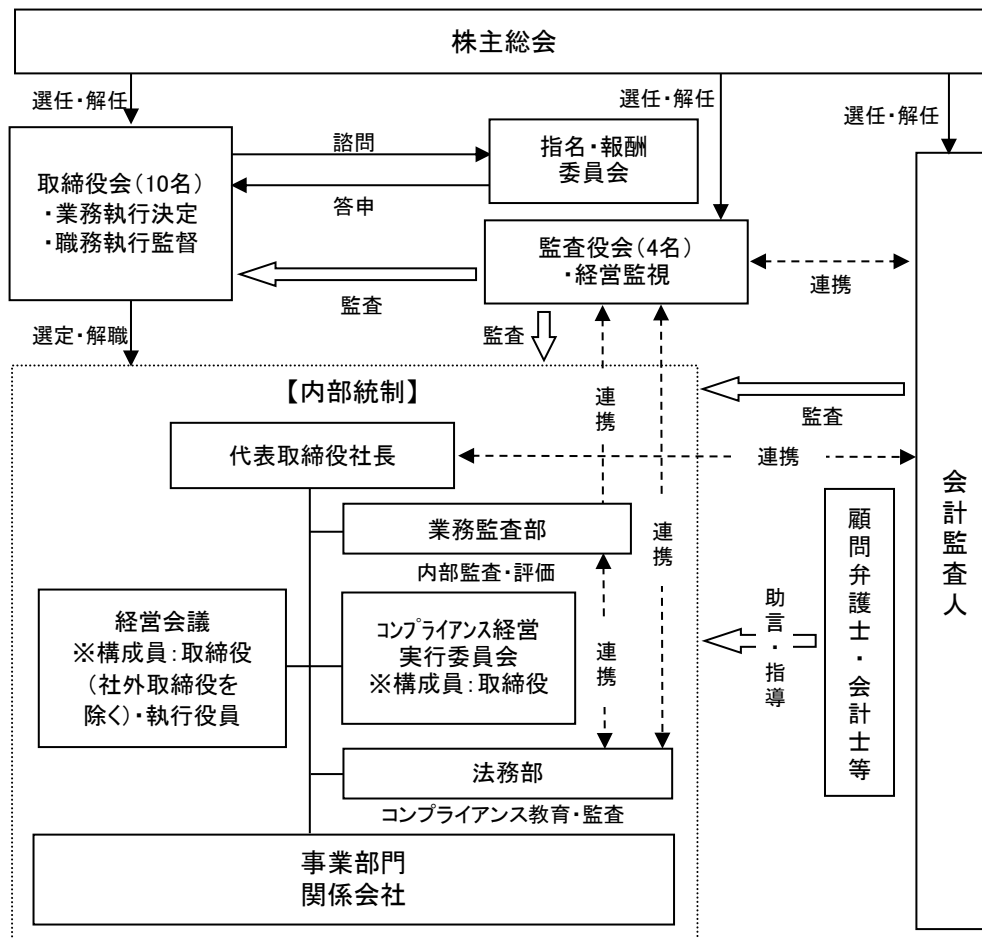
重要な会社情報(子会社に係る情報も含めて決定事実、発生事実及び決算情報等)について、グループ経営部、法務部、総務部等で協議し、「適時開示規則」に従って、取締役会又は代表取締役社長の承認を得て、公表内容、時期及び方法を決定します。

リスク管理規程を定め、様々な事象の発生情報は迅速に代表取締役社長及び担当部署に報告される体制を整え、確かな情報の収集を行っています。

<スキル・マトリックス>

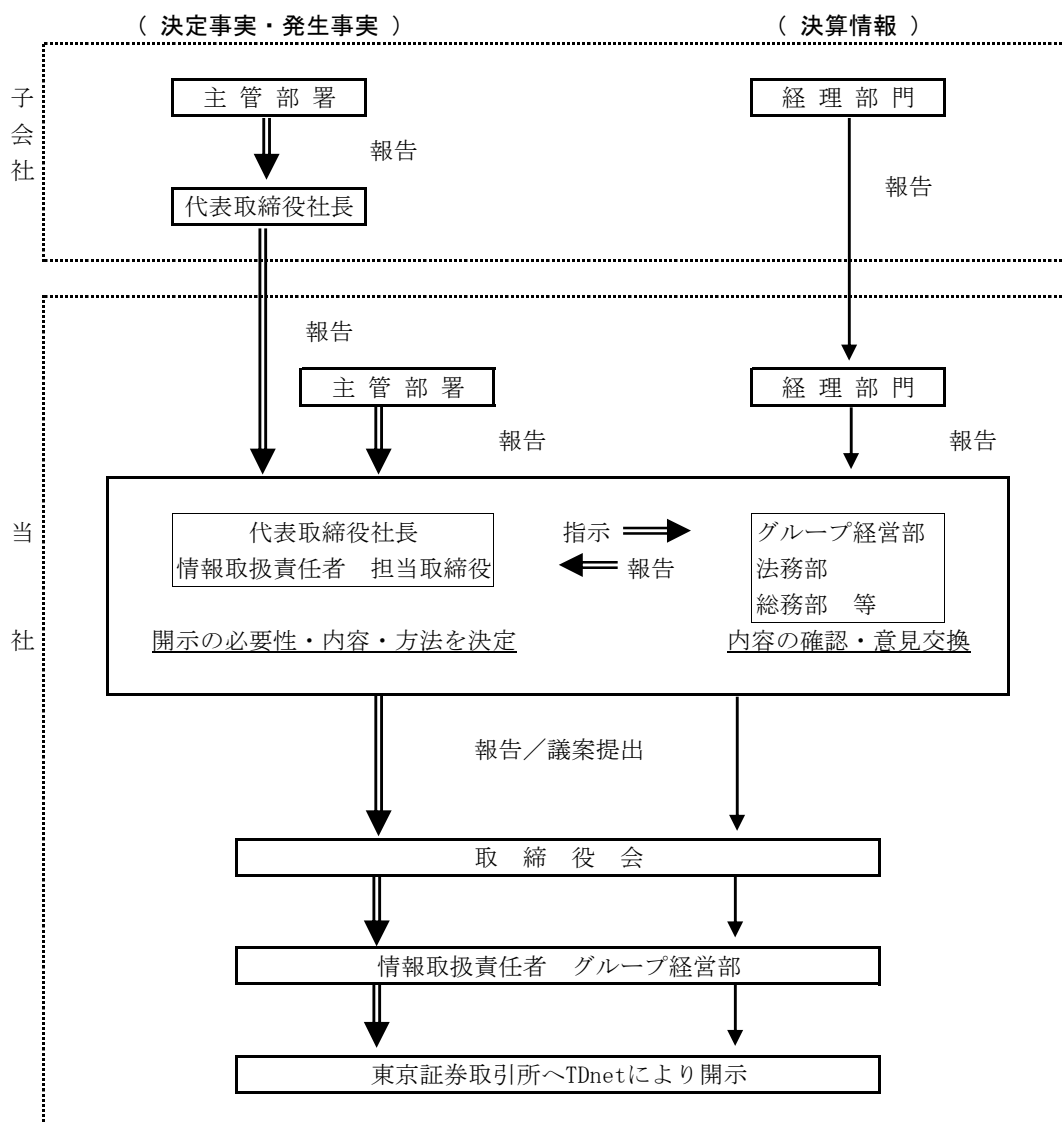
氏名	役職	企業経営	技術・研究開発・生産	マーケティング・営業	財務・会計	法務・リスクマネジメント	IT・DX	グローバル
西村 達之	取締役 会長	○					○	
島村 秀樹	代表取締役 社長	○	○	○			○	○
伊東 秀夫	常務取締役	○	○	○			○	
高山 俊	取締役	○		○				○
高橋 識光	取締役	○		○			○	
神山 潔	取締役	○				○		
日根 清	取締役				○			
品澤 隆	取締役		○					
高村 守	独立社外 取締役				○	○		
中里 孝之	独立社外 取締役	○				○		

<コーポレート・ガバナンス体制図>



3. 適時開示プロセス

当社グループの開示体制の概要図



(注) 1. 代表取締役社長が緊急な開示が必要と判断した場合は、取締役会への報告・審議が事後となることがあります。

2. TDnetへの登録に加え、兜倶楽部への資料投函、当社HPへ掲載を行います。