

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

当社グループは、企業倫理と遵法の精神に基づき、経営の透明性を確保しつつ、競争力の強化を目指したコーポレート・ガバナンスに取り組んでおります。また、ステークホルダーを社会、顧客、社員及び株主と定め、信頼関係を構築し、これにより、持続的な成長と企業価値の増大を図ってまいります。

今後も、社会環境・法制度等の変化に応じた仕組みを常に検討し、コーポレート・ガバナンスの更なる強化を図り、改善に努める方針であります。

【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・コードに制定されている原則について、すべて実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示事項を含め、基本原則・原則・補充原則の83原則全てに関し、「コーポレートガバナンス・コード各原則に関する当社の取組について」として、本報告書の末尾に記載しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率更新 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(%)
株式会社リコー	10,380,040	33.67
みずほリース株式会社	6,160,000	19.98
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,942,600	6.30
BBH FOR FIDELITY LOW - PRICED STOCK FUND (PRINCIPAL ALL SECTOR SUB PORTFOLIO)	690,832	2.24
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	645,300	2.09
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	375,700	1.22
BBH FOR FIDELITY PURITAN TR: FIDELITY SR INTRINSIC OPPORTUNITIES FUND	369,492	1.20
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	329,410	1.07
THE BANK OF NEW YORK, TREATY JASDEC ACCOUNT	270,500	0.88
BNYMSANV AS AGENT / CLIENTS LUX UCITS NON TREATY 1	203,900	0.67

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、2022年3月31日現在の状況です。
- ・当社は、自己株式を418,291株保有しておりますが、上記大株主からは除外しています。

<p>戎井 真理</p>			<p>戎井真理氏は、米国公認会計士として培われたグローバルな視野に立った会計に対する豊富な経験と高い見識を備えており、また、公認不正検査士として、企業の内部統制・経営倫理についても知見を有しております。また、社外取締役として、これらの経験・見識に基づく、積極的な意見・提言を通じ、業務執行を適切に監督いただいているとともに、指名報酬委員として、当社取締役の指名、後継者計画等及び当社取締役報酬の公正・透明な検討決定に貢献いただいております。これらの実績を踏まえ、当社の経営に対する有益なご意見やご指導を通じ、取締役会の監督機能の強化と公正で透明性の高い経営の実現に引き続き資することが期待されるためです。</p> <p>同氏は、当社の定める社外役員の独立性判断基準により、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく十分な独立性を有すると判断しております。</p>
<p>原澤 敦美</p>			<p>原澤敦美氏は、弁護士として培われた専門的な経験と知識や上場会社の社外役員としての経験と見識を備えております。また、社外取締役として、これらの経験・見識に基づく、積極的な意見・提言を通じ、業務執行を適切に監督いただいているとともに、指名報酬委員として、当社取締役の指名、後継者計画等及び当社取締役報酬の公正・透明な検討決定に貢献いただいております。これらの実績を踏まえ、当社の経営に対する有益なご意見やご指導を通じ、取締役会の監督機能の強化と公正で透明性の高い経営の実現に引き続き資することが期待されるためです。</p> <p>同氏は、当社の定める社外役員の独立性判断基準により、一般株主と利益相反の生じるおそれなく十分な独立性を有すると判断しております。</p> <p>なお、同氏は社外役員になる以外の方法で直接企業経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外取締役の職務を適切に遂行していただけるものと判断しております。</p>
<p>上杉 恵一郎</p>		<p>当社は、上杉恵一郎氏が所属する株式会社リコーの持分法適用関連会社になります。また、同社とはファクタリング資金の借入取引があり、当社の特定関係事業者になります。</p>	<p>上杉恵一郎氏は、大手事務・精密機器メーカーにおける経営戦略に係る経験と知識を有しております。このことを踏まえ、当社の経営に対する有益なご意見やご指導を通じ、取締役会の監督機能の強化と公正で透明性の高い経営の実現に資することが期待されるためです。</p>
<p>一ノ瀬 隆</p>			<p>一ノ瀬隆氏は、上場企業及び大手電機メーカー系列会社等の経営者としての豊富な経験により、企業経営にかかる幅広い知識と高い見識を備えております。このことを踏まえ、当社の経営に対する有益なご意見やご指導を通じ、取締役会の監督機能の強化と公正で透明性の高い経営の実現に資することが期待されるためです。</p> <p>同氏は、当社の定める社外役員の独立性判断基準により、一般株主と利益相反の生じるおそれなく十分な独立性を有すると判断しております。</p>
<p>座間 信久</p>		<p>当社は、座間信久氏が所属するみずほリース株式会社の持分法適用関連会社になります。</p>	<p>座間信久氏は、大手銀行グループにおける経営層としての豊富な経験と高い実績及びこれらに基づく金融業界に関する幅広い知識と高い見識を有しております。このことを踏まえ、当社の経営に対する有益なご意見やご指導を通じ、取締役会の監督機能の強化と公正で透明性の高い経営の実現に資することが期待されるためです。</p>

川島 時夫		川島時夫氏は、2011年3月まで株式会社三菱UFJ銀行の業務執行者でありましたが、同社を退職してから10年以上経過しております。 当社は、同銀行の他、多数の金融機関と取引を行っており、同銀行は当社の特定関係事業者ではありません。	川島時夫氏は、大手金融機関での長年の勤務経験があり、財務及び会計に関する相当程度の知見を有し、また上場企業の常勤監査役を務める等豊富な経験と高い見識を備えております。このことを踏まえ、当社の経営に対する有益なご意見やご指導を通じ、取締役会の監督機能の強化と公正で透明性の高い経営の実現に資することが引き続き期待されるためです。同氏は、当社の定める社外役員の独立性判断基準により、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく十分な独立性を有すると判断しております。
中沢 ひろみ			中沢ひろみ氏は、公認会計士として財務及び会計に関する専門的知識を有し、また上場企業の執行役員及び監査役としての豊富な経験と高い見識を備えております。このことを踏まえ、当社の経営に対する有益なご意見やご指導を通じ、取締役会の監督機能の強化と公正で透明性の高い経営の実現に資することが期待されるためです。同氏は、当社の定める社外役員の独立性判断基準により、一般株主と利益相反の生じるおそれなく十分な独立性を有すると判断しております。
深山 徹		深山徹氏は、2022年3月まで、当社と顧問弁護士契約を締結しておりましたが、顧問弁護士としての報酬は年間100万円以下と僅少でした。	深山徹氏は、弁護士として培われた経験と特に企業法務における高い知見を有し、また上場企業の社外役員としての経験と見識を備えております。このことを踏まえ、当社の経営に対する有益なご意見やご指導を通じ、取締役会の監督機能の強化と公正で透明性の高い経営の実現に資することが期待されるためです。同氏は、当社の定める社外役員の独立性判断基準により、一般株主と利益相反の生じるおそれなく十分な独立性を有すると判断しております。 なお、同氏は社外役員になる以外の方法で直接企業経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により、社外取締役の職務を適切に遂行していただけるものと判断しております。

【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	3	1	0	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するため、監査等委員会の直下に監査等委員会室を設置し、執行側から一定の独立性を確保した複数のスタッフを配置します。また、監査等委員会からの当該スタッフに対する指示の実効性を確保するため、当該スタッフの人事・異動・考課については、監査等委員会の意見を考慮するものとします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

常勤監査等委員の監査(往査)は、内部監査(社内各部門、子会社)と同時に協働する形で実施されます。また、内部監査の結果は、監査等委員会に対して定期的に報告されます。

監査等委員会は、執行体制内の内部監査部門を利用し、必要に応じて情報の入手や監査に関する指示を出します。この利用・指示を円滑に行う為に常勤の監査等委員を設置しています。

当社は、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結し、会社法および金融商品取引法に基づく監査を委嘱しています。監査等委員会は、監査計画及び監査結果について報告及び説明を受け、また必要な情報交換を行うなど、十分な連携の確保に努めてまいります。

【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	0	5	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	0	5	0	0	社外取締役

補足説明

取締役候補の指名と経営陣幹部の選解任、最高経営責任者の後継者計画の策定・運用及び取締役報酬の決定について、客観性・透明性・妥当性の確保を図ることを目的に、取締役会の諮問機関としての指名報酬委員会を設置しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新

8名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の「独立性判断基準」を、「コーポレートガバナンス・コード[原則4-9]」のとおり定めており、同基準を充たす社外役員を全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

「[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」をご参照ください。

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**

当社には、報酬等の総額が1億円以上の取締役はいないため、個別報酬の開示は行っていません。

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

当社は役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針を定めており、その内容は以下のとおりとなります。

1. 基本方針

当社および当社グループの企業価値(株主価値)の増大に向けて、中長期に亘って持続的な業績向上を実現することに対する有効なインセンティブとして、役員報酬を位置付けており、コーポレートガバナンス強化の観点から、以下の方針に基づいて報酬を決定する。

- (1)役員に期待される役割、責任に応じた報酬体系を構築する。
- (2)会社業績や企業価値(株主価値)を高め、株主と利害を共有できる報酬とする。
- (3)優秀な人材を登用(採用)・確保できる報酬水準を確保する。
- (4)株主をはじめとするステークホルダーに対し説明責任を果たすため、報酬決定のプロセスについて客観性・透明性・妥当性の確保を図る。具体的には、取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動賞および株式報酬により構成し、適切に監督を行う役割と独立性の観点から、監査等委員である取締役および社外取締役については、基本報酬のみを支払う。

2. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬(役位別定額)である。基本報酬は、取締役の役割と責任の重さ、同業他社や同規模企業群との水準、当社の業績及び従業員給与の水準を総合的に勘案し、指名報酬委員会の答申に基づき作成された役位別基本報酬額表を当社取締役会において決定し、個人別の基本報酬は、その役位別基本報酬額表に基づき決定する。

3. 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

業績連動報酬等に該当する業績連動賞与は、事業年度ごとの業績向上の取り組み成果を反映させるという考え方に基づく現金報酬とし、毎年、一定の時期に支給する。

当社取締役会が決定した算定式に基づき、各取締役の個別の業績連動賞与の額は、各取締役の業務執行状況を踏まえ、その決定を代表取締役社長執行役員に委任する。

業績連動賞与算定式 = 当該事業年度の連結営業利益額 × 当該事業年度の連結営業利益の達成率 ×

ROA指標 × ハビネス値 × 役位別乗率 × 業務執行状況に基づく評価(1.25 ~ 0.7)

社員エンゲージメント調査スコア

この権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当業務執行の評価を行うには代表取締役社長執行役員が最も適しているからである。なお、当該権限が代表取締役社長執行役員によって適切に行使されるよう、各取締役の業務執行状況に基づく評価は、代表取締役社長執行役員が各取締役の評価について指名報酬委員会に諮問し、指名報酬委員会の答申内容に従って決定する。ただし、代表取締役社長執行役員業務執行状況に基づく評価は、指名報酬委員会において目標設定および評価に関する代表取締役社長執行役員との面談を行い、指名報酬委員会が決定する。

非金銭報酬等に該当する株式報酬は、取締役の報酬と連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主と共有することで、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とした、当社が金銭を拠出することによる設定した信託(以下、「本信託」という。)が当社株式を取得し、各取締役に付与するポイント数に相当する数の当社株式が本信託を通じて各取締役に對して交付される株式報酬である。各取締役に付与されるポイントは、当社取締役会で定める株式交付規程にもとづき、信託期間(2024年8月末まで)中の株式交付規程に定めるポイント付与日において、役位および業績目標(連結営業利益等)の達成度に応じて付与する。

なお、取締役が当社株式の交付を受ける時期は、原則として取締役の退任時とする。

4. 基本報酬の額、業績連動報酬等または非金銭報酬等の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の種類別の報酬割合については、当社と同様程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、代表権に応じて中長期的インセンティブにあたる株式報酬ウエイトが高まる構成とし、報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬・業績連動報酬等 + 非金銭報酬等 = 1 : 1 とする。(KPIを100%達成の場合)

社外取締役(監査等委員である取締役を除く。): 基本報酬(100%)

代表取締役: 基本報酬(50%) + 業績連動賞与(35%) + 株式報酬(15%)

取締役: 基本報酬(50%) + 業績連動賞与(37%) + 株式報酬(13%)

5. その他個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

取締役報酬決定についての客観性・透明性・妥当性の確保を図ることを目的に、指名報酬委員会を設置する。同委員会は取締役会内の諮問機関として位置付けており、独立社外取締役のみ(監査等委員である取締役を除く。)で構成する。取締役の報酬は、同委員会において、取締役の報酬制度や報酬水準が方針に沿ったものであるかを審議し、その結果を取締役に答申を行い、取締役会はその結果を踏まえて決定する。

また、取締役の報酬等の決定に際して、事前に予期せぬ特殊要因(天変地異、急激な為替の変動、不祥事、組織再編等、ただし、必ずしもこれらに限定されていない)が発生した場合には、必要に応じて臨時に指名報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議において裁量的な判断を加える場合がある。

2022年度より、現在の評価指標に加え、新たな評価指標として、賞与算定式に、資本効率性指標となるROAを導入するとともに、目標達成による更なる企業価値創造を目指すため、賞与算定式には、非財務指標である社員ハビネス値を、株式報酬算定式には、同じく非財務指標であり、ESGの取り組み指標となるESG評価を組み入れることいたしました。

また、代表取締役社長執行役員の業務執行状況に基づく評価については、指名報酬委員会において目標設定および評価に関する代表取締役社長執行役員との面談を実施したうえで、指名報酬委員会がこれらの事項の内容を決定することにより、代表取締役社長執行役員は自己を含めた各取締役の業務執行状況に基づく評価について改めて指名報酬委員会に諮問し、指名報酬委員会の答申内容に従って決定することいたしました。

【社外取締役のサポート体制】

社外を含めた全取締役のサポートを取締役会室が担当しております。議案担当部門と連携して、取締役会の事前情報提供、欠席した取締役への事後情報提供などを実施します。

監査等委員である社外取締役のサポートは、常勤の監査等委員及び監査等委員会室が担当しております。議案担当部門と連携して、取締役会及び監査等委員会の事前情報提供、欠席した監査等委員である取締役への事後情報提供などを実施します。

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

(1)業務執行

当社は、株主総会、取締役会、監査等委員会等の法定の機関に加え、取締役会又は社長執行役員の意思決定に資するための各種諮問機関を設けております。

<取締役会>

当社の取締役会は、取締役13名(内、監査等委員会である取締役3名)で構成されています。また、取締役13名のうち、10名は社外取締役(監査等委員である取締役3名含む)であり、法令・定款に定められた事項及び経営に関する重要事項等について審議し、意思決定を行います。

また、当社は、監査等委員会設置会社を採用しており、定款の定めに基づき、重要な業務執行の決定の相当部分を代表取締役社長執行役員及び業務執行取締役委任することで、迅速かつ機動的な意思決定を可能としております。

<執行役員制度、経営会議>

当社は、執行役員制度を導入しており、取締役会は執行役員を選任し、権限と責任を定め、業務の執行を委嘱することにより、意思決定および業務執行の迅速化を図っております。業務執行においては、社長執行役員が取締役会の決定した事業計画および各種施策に基づき、業務執行上の最高責任者として業務を統括しております。社長執行役員と所定の要件を満たす執行役員から構成される経営会議では、業務執行に関する重要事項について協議・決定しております。取締役会は、各執行役員の業務執行状況の監督を行うほか、社長執行役員に内部統制体制の構築を指示し、その整備運用の方針およびその実施結果について定期的に報告を求め、内部統制体制の継続的強化を図っております。

<任意の委員会>

取締役会の諮問機関として、取締役候補の指名と経営陣幹部の選解任、最高経営責任者等の後継者計画の策定・運用及び取締役報酬の決定について、客観性・透明性・妥当性の確保を図ることを目的に、独立社外取締役全員(監査等委員である取締役を除く。)で構成する指名報酬委員会を設置しております。

そのほか、社長執行役員の諮問機関として、次に掲げる委員会を設置しております。

- ・開示委員会:リコーリースグループにおける企業情報の開示を効果的・効率的に行うことを目的
- ・ALM委員会:リスクの適正管理と収益の極大化を図るべく、資産・負債管理を適切に行うことを目的
- ・審査委員会:審査業務に係わる審議・決定ならびに審査関連事項の報告を行うことを目的
- ・投資委員会:企業等への出資の審議及び出資先企業等のモニタリング報告をすることを目的
- ・リスクマネジメント委員会:リコーリースグループにおけるリスクマネジメントの展開推進を効果的・効率的に行うことを目的
- ・サステナビリティ委員会:リコーリースグループの「サステナビリティ経営」をより効果的にサポートすることを目的

(2)監査・監督

<取締役会>

当社は、監査等委員会設置会社を採用しており、定款の定めに基づき、重要な業務執行の決定の相当部分を代表取締役社長執行役員及び業務執行取締役委任しているため、取締役会は、経営計画等の重要な業務執行を審議・決定し、また個々の取締役及び執行役員の職務の執行の監督を行っております。

<監査等委員会>

当社の監査等委員会は、取締役会における議決権の行使及び株主総会における取締役(監査等委員である取締役を除く。)の人事、報酬に関する意見陳述権の行使、また、取締役会、経営会議などの重要な会議への出席、重要書類の閲覧、業務及び財産の状況調査などを通じて、取締役会の意思決定過程及び取締役の業務執行状況の監査・監督を行います。監査等委員会は3名で構成され、全員が独立性の高い社外取締役であります。監査等委員会による監査を円滑に行うため、常勤の監査等委員が1名おります。

また、代表取締役と常勤の監査等委員である取締役は、株主からのそれぞれの受託責任に基づき、会社経営について緊密な意見交換を行います。また、取締役および従業員は監査等委員である取締役に対して、法定の事項に加え、「法令・定款に違反する重大な事実、不正行為または当社および子会社に著しい損害を与えるおそれのある事実を発見したとき、当該事実に関する事項」、「内部監査および子会社調査の結果」、「当社および子会社役員からの内部通報制度による内部通報の状況」、「その他監査等委員が報告を求めた事項」について報告する体制としております。

<内部監査>

独立した内部監査部門には8名のスタッフがおり、各事業執行部門及び子会社の事業の執行状況について、法令等の遵守と合理性・効率性の観点から、内部監査を実施しています。監査結果は、代表取締役社長執行役員、常勤監査等委員、及び関係役員に報告し、必要に応じて被監査部門から改善計画・実施の報告を受けています。また、定期的に、取締役会、監査等委員会、全社執行会議に対しても監査結果を報告します。

内部統制評価いわゆるJ-SOX監査につきましては、法令等の遵守、業務の有効性と効率性、財務報告の信頼性及び資産の保全の観点から、内部監査部門が実施し、公正かつ客観的な立場で評価し、改善のための助言・勧告を行っております。会計監査人である監査法人と、監査実施内容や監査結果等について、定期、不定期に意見交換を行い、緊密な連携を維持しております。

<会計監査>

当社の会計監査につきましては、当社と監査契約を締結している有限責任監査法人トーマツが監査を実施しております。当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、東海林雅人氏、青木裕晃氏、渡辺規弘氏であり、有限責任監査法人トーマツに所属しております。継続関与年数につい

ては全員3年であります。また、会計監査業務に係った補助者は、公認会計士4名、その他12名であります。

(3)指名、報酬決定

当社取締役会が、取締役候補の指名と経営陣幹部の選解任の決定を行うに当たっての方針・手続きは以下のように定めております。

- ・取締役として果たすべき役割・責任を適正かつ厳格に遂行できる人材を登用する。
- ・取締役の選任にあたっては、優れた人格、多様で豊富な経験、専門領域を有する人材を指名する。特に、社外取締役は、上記に加えて「株主や社会等の視点からの判断軸を有する人材」という要件を付加し、独立性判断基準を定め、充足する人材を選任する。
- ・監査等委員でない取締役候補の選任については、指名報酬委員会の審議を経て取締役会で候補案を決定する。
- ・監査等委員である候補の選任については、監査等委員会の同意を経て、取締役会で候補案を決定する。
- ・経営陣幹部は、当社及び当社グループの経営戦略ないし各事業戦略の実現に向けて、強いリーダーシップに基づく業務執行能力や優れた人格を有する人材を指名する。
- ・経営陣幹部の選任については、指名報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議をもって決定する。
- ・経営陣幹部の解任については、以下の解任基準を踏まえたうえで、指名報酬委員会の審議を経て、取締役会で決定する。
 - 果たすべき役割・責任を遂行できる資質がないと判断されたとき
 - 職務執行に際して不法・不正な行為があったとき
 - 会社の名誉を毀損するような言動をしたとき
 - 健康上の理由等により、職務の正常な執行が困難と判断されたとき
 - その他本人の責めに帰すべき事由により役員として職務の執行が困難と判断されたとき

<報酬>

取締役報酬決定についての客観性・透明性・妥当性の確保を図ることを目的に、指名報酬委員会を設置しております。同委員会は取締役会の諮問機関として位置づけしており、独立社外取締役全員(監査等委員である取締役を除く。)で構成されております。

取締役の報酬は、同委員会において、取締役の報酬制度や報酬水準が「役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針」(「(4) 役員報酬等 役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項」参照)に沿ったものであるかを審議し、その結果を踏まえて、取締役会において決定しております。

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

監査・監督機能の強化を図るとともに、迅速かつ機動的な経営体制の構築によりコーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させ、更なる企業価値向上を図るため、監査等委員会設置会社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	株主総会開催日の19日前に発送しております。 発送日:2022年6月9日 また、2015年から発送日よりも前に自社ホームページに掲載し、出来る限り迅速な開示に努めております。 掲載日:2022年6月3日 https://www.r-lease.co.jp/ir/stock/meeting/
集中日を回避した株主総会の設定	多数の株主の皆様の参加を促す目的で株主総会の集中日は回避して開催しております。今年度は、予想集中日を回避し、2022年6月27日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	議決権行使の円滑化、促進を図る目的で、インターネットによる議決権の行使は、2003年6月の株主総会から導入しております。
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	機関投資家向けには議決権行使プラットフォームを2007年より採用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	海外投資家の議決権行使促進のため、2016年より、招集通知に英訳(一部抜粋)を当社ホームページ(https://www.r-lease.co.jp/en/ir/stock/meeting/)、東京証券取引所ホームページ及び議決権行使プラットフォームに掲載しております。
その他	遠方の株主を含む多くの株主が出席しやすく、株主とのコミュニケーション向上を図るため、第46回定時株主総会(2022年6月27日開催)はハイブリッド出席型バーチャル株主総会を採用いたしました。 また、録画した内容は、自社ホームページ上でも配信しております。 https://www.r-lease.co.jp/ir/stock/meeting/ 当社は今後も引き続き、株主とのコミュニケーションの充実に努めてまいります。

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	当社では、各種法令等を遵守し、東京証券取引所の定める規則に沿って、情報開示を行っております。また、投資判断に影響を与えると当社が判断した情報につきましては、適時開示規則に該当しない場合でも、正確・公平・迅速に情報開示を行ってまいります。 https://www.r-lease.co.jp/ir/policy	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	9月の第2四半期決算と3月の本決算の年2回開催しております。説明会は、機関投資家ならびにアナリストを中心に約40名の参加があります。なお、2020年5月の本決算以降の説明会は、コロナウィルス感染症の拡大防止に伴い、インターネットによるライブ配信で開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	IRサイトアドレスは、以下になります。 https://www.r-lease.co.jp/ir/ 当該サイトでは、決算短信、有価証券報告書、事業報告書、決算説明会資料及び動画、統合報告書等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	当社のIRに関する担当部署は、経営管理本部 経営企画部です。	
その他	当社では投資家の皆様向け情報開示強化の観点から、決算発表の早期化に努め、決算発表後にアナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催しております。また、フェアディスクロージャーの観点から、開催後速やかにホームページ上で決算説明会の資料や質疑応答を掲載するとともに動画を配信しており、個人株主及び個人投資家の皆様も視聴できる環境を整えております。	

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	役員及び従業員が共通に守るべき方針、規範として次の事項を定め、遵守しております。(1)経営理念(経営理念、基本姿勢)、(2)リコーグループ企業行動規範、(3)環境方針、(4)社会貢献基本方針、(5)情報セキュリティ基本方針、および(6)個人情報保護方針があります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は「サステナビリティ経営」をより効果的にサポートするために、社長執行役員の諮問機関として、サステナビリティ責任者を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しております。 ESGやSDGsにおける重要課題を特定し、地球環境問題を含む社会課題解決のために、事業活動での中長期的な取組み目標を定め、事業活動を通じて持続可能な社会の実現を目指しております。 地球環境問題については、地域環境負荷の削減と再生能力の向上に取り組む「環境経営」を実践しています。リースによる製品・設備等の提供、適正な回収の仕組みは、循環型社会の貢献につながります。 メーカー系リース会社の特性を生かし、グループ企業とのサプライチェーン連携により、多くの環境配慮型商品の提供(グリーン購買)を行っており、グループの統合物流・リサイクルシステムの一翼を担うことで、循環資源の回収・保全・再利用など、事業を通じた環境保全を行っております。また、社内業務プロセスの継続的な改善を行うことで、環境保全活動を促進しております。 これらの活動の状況は、「統合報告書」で、当社ホームページに開示しております。 https://pdf.irpocket.com/C8566/p5ZI/izP0/Bakx.pdf
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	当社の事業活動の方針及び結果に関する事項や業績に重要な影響を及ぼす事項については、あらかじめ定めた開示情報作成プロセス、開示手順に沿って適時情報開示を行ない、環境保護や社会貢献活動などの社会要請に関する事項などに関しては必要の都度、積極的に情報発信することにより、経営の透明性の確保及び企業市民としての責務を果たすよう努力しております。

お客様の声と社会からの期待の変化を事業の成長機会として捉え、顧客満足を経営の課題として、高品質な商品・サービスの提供のために品質向上活動を実施しております。また、情報の適切な管理のために情報セキュリティマネジメントシステム(ISO27001)及び個人情報保護マネジメントシステム(プライバシーマーク制度)の認証を取得し、効率的、安全、的確な業務運営に努め、その継続及び向上を目指しております。なお、当社の従業員及び人的資本に対する取組は、「コーポレートガバナンス・コード各原則に関する当社の取組について」原則2-4、補充原則2-4、補充原則3-1、補充原則4-2 にそれぞれ記載しております。

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、「私達らしい金融サービスで豊かな未来への架け橋となります」を経営理念とし、変わりゆく社会により貢献し、お客さまそして自己の未来を創造していくことを目指します。事業構造変革に挑戦するとともに、職務の執行が適法、適正、効率的に行われるため、内部統制システムを整備・運用し、その継続的な改善に努めます。

a. 取締役及び従業員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

イ. 当社の取締役会は、法令及び定款に定める事項やその他経営上の重要事項を決定するとともに、適切な業務執行体制を構築する。

ロ. 取締役及び従業員はリコーリースの経営理念のもと、法令はもとより社会通念及び企業倫理の遵守を業務執行の最重要方針とする。

当社の企業行動規範を遵守し、取締役はこれを率先して周知・浸透させる。

さらにこれを全社に徹底するために、コンプライアンス担当責任者を選任し、推進担当部門を定め、教育・啓発を行う。また、コンプライアンスに関する通報・相談窓口の「ホットライン」を設置し、社員に周知を図る。

ハ. 反社会的な活動や勢力に対しては、一切関係をもたないことを、当社グループの基本姿勢とするとともに、反社会的勢力に係わる被害防止や適切な対応実施のため、社内規程や内部管理体制の整備と警察等社外関連団体との通報・情報収集・連携を図り、組織的な対応体制の整備と強化を推進する。

ニ. 金融商品取引法及びその他の法令への適合を含め、「法律、社会規範、社内ルールの遵守」、「業務の有効性と効率性の向上」、「財務報告の高い信頼性の維持」、「資産の保全」のために、内部統制システム及びビジネスプロセスの改善に努める。

ホ. 会社情報開示については、情報開示規程により、開示情報の区分、開示手順、開示責任者を定め、開示委員会にて確認・評価することを通じて、情報の正確性、適時性及び網羅性を確保する。

ヘ. 内部監査部門を設置し、事業の執行状況を法令等の遵守と合理性・効率性の観点から監査し、検討・評価の上、改善に努める。

b. 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

取締役が職務執行として行った意思決定に関する記録・稟議書等については、管理責任部門を定め、法令及び社内規程に基づき作成・保存・管理する。また、必要に応じて閲覧可能な状態で保管する。

c. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

イ. リスクマネジメント規程に基づき、損失の危険の発生を未然に防止する。

ロ. 万一損失の危険が発生した場合においても、インシデント対応標準に基づき、被害(損失)の極小化を図る。

ハ. 損失の危険の管理を網羅的・統括的に管理するために、「リスクマネジメント委員会」を設置し、周知徹底を図る。

ニ. 事業特性上のリスクに対して、社内規程に基づき社長執行役員の諮問機関として下記委員会を設置し、それぞれ総合的に分析・検討し、リスク管理を行う。

・高額案件等の信用リスクに関しては「審査委員会」

・金利変動等の市場リスクに関しては「ALM委員会」

d. 取締役の職務の執行が効率的に行なわれることを確保するための体制

イ. 経営理念に基づく経営目的を達成するため、取締役会は事業計画を審議・決定し、代表取締役及び業務執行取締役及び各組織長は、決定された事業計画を全社に周知し、展開する。

取締役会は、毎月、業績の報告を受け、外部環境の変化や計画の進捗状況等を踏まえ、確認・指示する体制をとり、効率的かつ有効性のある職務執行を行う。

ロ. 当社は、定款及び取締役会規程の定めにより、重要な業務執行の決定を代表取締役及び業務執行取締役に委任し、迅速かつ機動的な意思決定を行い、取締役会は業務執行の監督を行う。

また、経営会議を設置し、代表取締役及び業務執行取締役が、意思決定を最適かつ迅速に行える体制をとる。

ハ. 当社は、執行役員制度を導入し、業務分掌及び職務権限に関する規程を定め、業務執行に関する権限を執行役員や各責任者に委譲することで、経営の効率化を図る。

e. 当該株式会社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社の取締役会は、当社グループ全体の経営監督と重要事項の意思決定を行う。

その実効性を確保するために関係会社管理規程を定め、統括する機能として主管管理部門を設置し、グループの管理を行う。

イ. 子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、関係会社管理規程に基づき、子会社の取締役の職務の執行に係る事項の報告を受ける。

ロ. 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、リスクマネジメント規程及びインシデント対応標準に基づき、子会社を含めたグループ全体の損失の危険の発生に対する未然防止と、損失の危険が発生した場合の被害(損失)極小化を図る。

ハ. 子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

・当社は、子会社を含めた事業計画を策定し、グループ全体で効率的かつ有効性のある業務執行を行う。

・当社は、当社に準じた職務権限規程等、組織や意思決定に関する体制整備を子会社に推進することで、子会社取締役の効率的な職務執行を促す。また、子会社が重要事項を当社に協議・報告する体制を通じて、グループ戦略の一貫性を保ち、グループ全体での業務執行を効率的に行う。

ニ. 子会社の取締役及び従業員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、子会社の役員員に対して、当社の企業行動規範を周知・浸透させ、法令遵守に関する教育・啓発を行う。また、コンプライアンスに関する通報・相談窓口の「ホットライン」を設置し、子会社の役員員に周知を図る。

- ・当社は、子会社が、反社会的な活動や勢力に対する当社グループの基本姿勢に則り、体制を整備することを推進する。
- ・当社の内部監査部門は、法令遵守等の観点から、子会社の業務の執行状況に対して定期調査を実施する。

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

反社会的な活動や勢力に対しては、一切関係をもたないことを、リコーリースグループの基本姿勢とするとともに、反社会的勢力に係わる被害防止や適切な対応実施のため、社内規程や内部管理体制の整備と警察等社外関連団体との通報・情報収集・連携を図り、組織的な対応体制の整備と強化を推進する。

その他

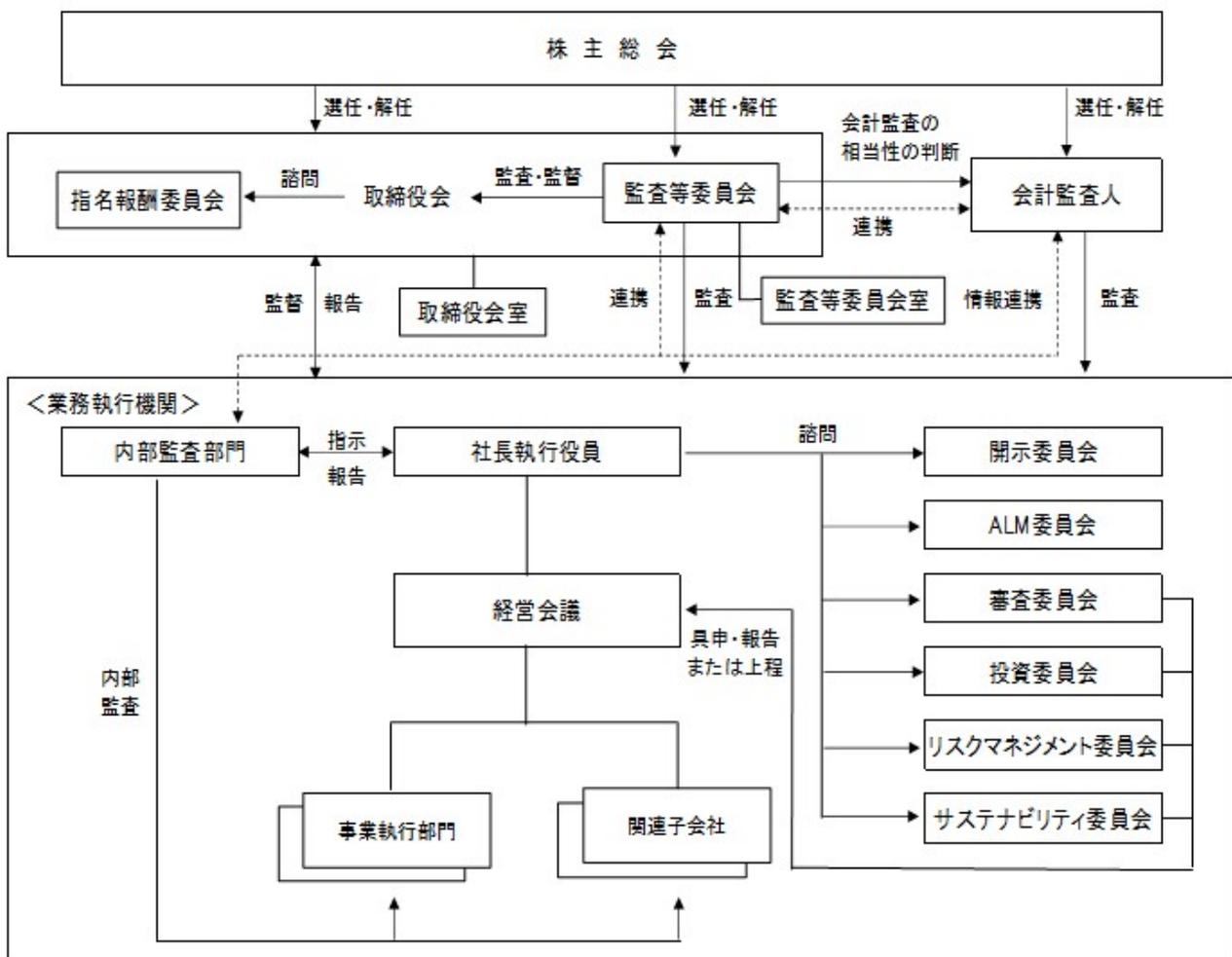
1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

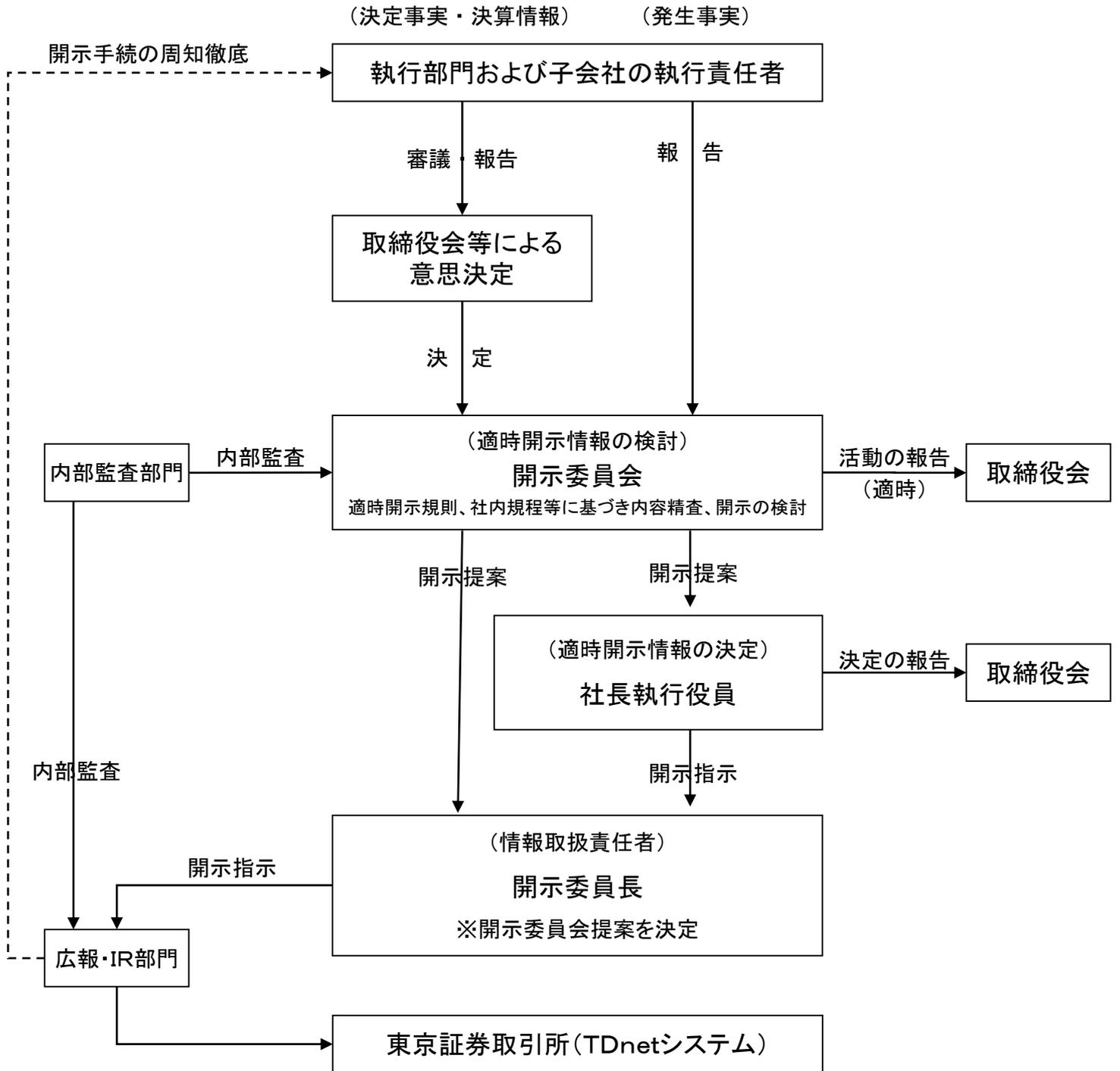
なし

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



【適時開示体制の概要】



コーポレートガバナンス・コード各原則に関する当社の取組について

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、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を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、招集通知の早期発送や英訳、そして株主総会のライブ配信など、全ての株主の権利が実質的に確保され、また、行使することができるよう対応しております。

各種法令等を遵守し、東京証券取引所の定める規則に沿って、情報開示を行っており、投資判断に影響を与えると当社が判断した情報につきましては、適時開示規則に該当しない場合でも、正確・公平・迅速に情報開示を行ってまいります。

また、企業向けのリース事業が中心であるため、一般的なリースを中心として、リース以外の既存事業、新規事業についても、株主・投資家に向けて事業活動をわかりやすく伝えることを第一に、ホームページや事業報告書等、メディア特性を活かしたIRツールの充実を図っています。

【原則1-1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、全ての株主の権利が実質的に確保されるよう、株主の権利行使に対して、会社法に照らして適法・適正に対処しております。株主総会の議決権行使については、当日オンライン含めた出席による行使、書面による行使、インターネットおよびプラットフォームによる行使方法を整備しております。また、当日会場に出席できない株主様も参加し、意見交換ができるよう、ハイブリッド出席型バーチャル総会を採用しております。

【補充原則1-1①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

当社は、経営陣が付議した総会議案につき、株主総会で相当数の反対票（賛成比率が8割以下）はこれまでございませんでしたが、あった場合は、反対理由や原因の分析を行い、取締役会に報告いたします。また、議決権行使集計段階において、複数の機関投資家からの反対が判明した場合は、都度、取締役会に

報告し、当議案における当社の考えを開示しております。

【補充原則1-1②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、中間配当や自己株式取得などの総会決議事項の一部について、経営の機動性確保を目的に、取締役会の決議により行うことが出来る旨を定款に定めております。また、独立社外取締役が過半数を占める取締役会によって（取締役 13 名の内 8 名が独立社外取締役）、執行を適切に監督し得る体制を整えております。

【補充原則1-1③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることをしないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、少数株主が権利を行使する際の手続きについて、社内規程である株式取扱規則においても規定するなど、株主の権利行使を妨げることをないように配慮しております。

【原則1-2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社は、集中日を回避した株主総会の設定や、株主総会招集通知の早期発送、英訳およびホームページでの開示、インターネットによる議決権行使や議決権電子行使プラットフォームへの参加、ハイブリッド出席型バーチャル総会などの環境整備を行っております。

【補充原則1-2①】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

当社は、株主総会において株主が適切な判断ができるよう、招集通知の記載内容の充実に努めるとともに、図表や写真などを用いることにより、分かりやすい情報提供を努めております。また、招集通知の他、有価証券報告書、統合報告書、事業報告書（株主通信）、適時開示およびニュースリリースなど過去数年分の資料を当社ホームページに掲載し、株主の判断に資する情報の提供に努めております。

【補充原則1－2②】

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TD-net や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は、株主が総会議案の十分な検討時間を確保できるよう招集通知の早期発送に努めており、株主総会当日の約3週間前に発送しております。また、発送前には、当社ホームページおよび東京証券取引所のウェブサイトを通じて早期開示しております。

【補充原則1－2③】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は、株主との建設的な対話の充実を図るため、社外含めた全取締役が参加可能な日程とし、かつ、より多くの株主に参加頂けるよう、集中日を回避した株主総会の日程設定を行っております。また、株主による総会議案の十分な検討期間を確保する為、招集通知の早期発送およびウェブ開示を行っております。

【補充原則1－2④】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、機関投資家や海外投資家による議決権行使に配慮し、インターネットによる議決権行使や議決権電子行使プラットフォームへの参加による行使も可能としております。また、招集通知の概要版（狭義の部分と議案部分）の英訳にも取り組んでおります。

【補充原則1－2⑤】

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社は信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が自ら議決権行使できるよう、議決権行使プラットフォームに参加しております。また、当該プラットフォームに参加していない機関投資家等が、株主総会において自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合には、信託銀行等と協議し、対応します。

【原則1－3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

資本政策については、中期経営計画にて方針を示しており、当社ホームページや東証(TD-net)にて開示しております。また、2020年4月よりスタートした「2020～2022年度中期経営計画」においては、収益計画や資本政策の基本的な方針(財務方針)を示すとともに、営業利益、ROE、ROAおよび営業資産残高の定量目標を定め、提示しております。

【原則1－4. 政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で個別の政策保有株式について保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

(1) 政策保有に関する方針

当社は、業務提携、取引先との安定的な取引関係の維持・強化により、中長期的な企業価値の向上を図るため、必要に応じて対象となる会社の株式を保有することを基本方針としております。

保有株式については、定期的取引状況や保有の意義の検証を行い、その結果を取締役に報告することとしています。また、保有の意義が薄れてきた株式については、縮減しております。

(2) 議決権行使の基準

保有株式に係る議決権行使は、その議案が当社の保有方針に適合するかどうか、当該企業の中長期的な価値向上につながるかどうか、などを総合的に勘案して議案に対する賛否を判断いたします。

【補充原則1－4①】

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)からその株式の売却等が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

当社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げることはいたしません。

【補充原則1－4②】

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

当社は、取引の経済合理性を十分に検証しないまま政策保有株主との取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行いません。

【原則1－5. いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、買収防衛策の導入を予定しておりません。

【補充原則1－5①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社は、当社の株式が公開買付けに付された場合、株主がこれに応じるかどうかの判断に資する情報を提供する為、法令に基づき、当社取締役会としての意見表明を速やかに株主に開示します。また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じません。

【原則1－6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、独立社外取締役が過半数を占める取締役会によって（取締役13名の内8名が独立社外取締役）、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす可能性のある資本政策（増資、MBO等を含む）について公正・公平性を適切に監督し得る体制を整えております。既存株主を不当に害することのないよう、株主に対する受託者責任を全うする観点から、取締役会は、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うように努めます。

【原則1－7. 関連当事者間の取引】

上場会社とその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当社は、独立社外取締役が過半数を占める取締役会によって（取締役13名の内8名が独立社外取締役）、取引等の公正・公平性を適切に監督し得る体制を整えております。取締役が当社と一定の取引を行う場合は、事前に取締役会において承認を得ることを取締役会規程に定め、遵守しております。また、当社が行う主要株主との取引は、一般的な取引と同様、当社の社内規程に基づき承認することとしており、その内容は有価証券報告書において開示しております。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社は、経営理念「私達らしい金融サービスで豊かな未来への架け橋となります。」を掲げ、すべてのステークホルダーに対し、以下の基本姿勢で臨み、適切な協働に努めております。

1. 誠実な事業活動を通じて持続可能な地球社会の発展に貢献します。
2. 想定を超えるサービスでお客さまと未来・社会をつなぎます。
3. 一人ひとりが尊重しあい楽しくいきいきと働ける環境をつくります。
4. 企業価値の増大により株主の期待に応えます。

【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社は、「私達らしい金融サービスで豊かな未来への架け橋となります。」を経営理念として掲げ、お客様の企業活動に必要な設備機器の導入支援をはじめ、さまざまなサービスを提供することで、社会に貢献し、企業価値の向上を図っております。

【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は、経営理念「私達らしい金融サービスで豊かな未来への架け橋となります。」に基づき、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、以下の基本姿勢を定めており、当社社員が従うべき行動指針として、実践しております。

1. 誠実な事業活動を通じて持続可能な地球社会の発展に貢献します。
2. 想定を超えるサービスでお客さまと未来・社会をつなぎます。
3. 一人ひとりが尊重しあい楽しくいきいきと働ける環境をつくります。
4. 企業価値の増大により株主の期待に応えます。

これらの経営理念や基本姿勢は、取締役会において策定・改定され、当社ホームページ、イントラへの掲示等を通じてグループ全役職員に周知・徹底しております。

【補充原則2-2①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社では、取締役及び従業員は経営理念のもと、法令はもとより社会通念及び企業倫理の遵守を業務執行の最重要方針とし、また、当社の企業行動規範を遵守し、取締役及び経営陣幹部はこれを率先して周知・浸透させております。

さらにこれを全社に徹底するために、コンプライアンス担当責任者を選任し、推進担当部門を定め、教育・啓発を行っております。

また、教育実施状況は取締役会にて報告されており、取締役会は、定期的に企業行動規範の実践における課題について議論しております。

【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行っております。(詳細については、補充原則2-3①をご参照ください。)

【補充原則2-3①】

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

当社は、社会課題の解決を踏まえ、持続可能な社会の実現と当社グループの持続的な成長を目指し、サステナビリティ経営を継続して推進していくために「サステナビリティ委員会」を設置しています。

サステナビリティ委員会は、社長諮問機関として、常務執行役員以上およびサステナビリティや ESG 課題に直面する各本部長により構成され、サステナビリティ経営の基本方針・基本計画等立案や、経営方針および事業活動に対して、サステナビリティ視点で討議し、検討を行っております。

討議検討事項は経営会議にて審議・決定されたのち、決定事項は取締役会に共有され、取締役会の総意として助言がなされております。

具体的取り組みの一つに、2019年より気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に賛同しているほか、EMS推進体制及びサステナビリティ委員会のもと環境課題及び事業を推進しています。

【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】

上場会社は、社内異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

<女性の活躍促進>

当社は、社員の約半数を占める女性の活躍が、今後の発展の原動力になると考え、女性活躍を積極的に推進しています。

現在（2022年6月27日）、取締役4名、執行役員2名、女性を登用しており、また、女性管理職比率は20.7%となっています。女性管理職比率については、「2020年度までに20%の目標」を達成し、新たに一般社団法人日本経済団体連合会が掲げている「2030年までに女性役員比率30%以上」とする目標に賛同し、女性役員比率のみならず中長期的な目標として女性管理職比率も同様に30%を目指しております。

2021年度はより自律的かつ効率的な働き方を進めるため、フレックスタイム制度を見直し、コアタイムを撤廃しました。時短勤務者が在宅勤務時に早めに業務時間を開始する等、子育て等で時間制約のある社員が自身の都合にあわせ、自分達の裁量で今まで以上に勤務時間が選べるようになり、更に柔軟で自律的に働けるようになりました。

2017年度から続く女性向けの研修は、2021年度も「女性リーダー研修」を実施するとともに長期的な育成が不可欠と考え、毎年実施している「ダイバーシティ&ワークライフマネジメント」意識調査において、女性が自分自身のキャリアに迷いや不安を抱えている層が多いことがわかり、その層への研修を開始しました。女性はライフイベントの影響を受けやすく、「私にもできる」と意識変容を促すため、ライフイベントを意識した上でのキャリア研修（なりたい自分になる）を実施しています。継続的な実施を図ることで女性活躍の裾野は広がっていますが、更なる拡大にむけて、プログラムのアップデートを図ってまいります。

なお、これまでのさまざまな取り組みが評価され、2年ぶりに開催された「Forbes JAPAN AWARD 2021」において、企業部門（従業員規模300名以上1,000名未満の部）で第6位を受賞し、2018年度より3年連続の入賞を果たすとともに、2021年度の活動結果として、「準なでしこ」銘柄に認定されました。

<LGBTQに関する取り組み>

当社は、経営トップがLGBTQへの取り組み姿勢を社内外へ発信するとともに、結婚や配偶者に関する各種制度について、事実婚や同性パートナーによるものも対象とする内容に改訂しています。また、一人ひとりが正しい理解・知識を身に着けることが重要であると考え、2021年度も2020年度に引き続き、全役員・社員を対象にLGBTQの基礎理解のためのeラーニングを実施（受講率100%）しました。こうしたLGBTQへの取り組みが評価され、「PRIDE指標」において、2018年度から3年連続で「ブロンズ」を受賞していましたが、2021年度は「シルバー」を受賞しました。

<介護離職者ゼロに向けた取り組み>

当社では、ダイバーシティ&ワークライフマネジメント調査から、介護に関する不安を抱えている社員が多数いたことを受けて、2019年度から毎年介護セミナーを実施しています。2021年度は「仕事と介護の両立支援セミナー」を介護支援専門員であり、社会保険労務士でもある専門家を講師として招き、本人のためだけでなく、職場の上司ならびに同僚にも知っておいてほしい介護の基礎知識や、準備してお

くポイント、仕事と介護を両立させるための工夫と心構えなどについてオンライン講座で学びました。

<シニアの活躍促進>

少子高齢化が進む中で、当社は、60歳定年以降も貴重なビジネスの担い手として、65歳までの雇用延長制度を導入し、シニアが活躍できる仕組みを提供しています。2020年度にスタートさせた新たな人事制度では、再雇用社員に対して、役割・成果に応じた報酬の設定を行うなど、再雇用社員がより活躍できる仕組みづくりを行いました。2021年度からは活躍に向けて早くから準備をしてもらうための50代向け研修を開始し、またシニアの方（59歳～）を対象にしたキャリア面談も実施しています。今後も、65歳以降の雇用について継続検討するとともに、シニアの働き方のニーズや個々のスキル・能力に応じたシニアの活躍を積極的にサポートしていきます。

<障がい者が働きやすい職場づくり>

当社は障がい者の雇用に積極的に取り組んでおり、2021年3月から引き上げられた法定障がい者雇用率2.3%を達成しております。

2019年12月に「は一とふる農園」を開設し、農園で収穫された新鮮な野菜は、定期的に全国各拠点で販売会を開催して社員に提供しております。

また、障がい者が働きやすい職場づくりの一環として、「ジョブコーチ支援制度」を導入し、支援センターのコーディネーター（ジョブコーチ）の支援のもと本人だけではなく、職場の支援も同時に行っています。このような働きやすい職場づくりの施策を進め、2023年までに障がい者雇用率2.6%以上を目指します。

今後も、障がい者が様々な職場で活躍することでインクルージョンが実現できるよう、オンラインによる在宅勤務での業務も視野に入れ、職域の拡大や支援策の充実に取り組んでいきます。

【補充原則2-4①】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社は、中期経営計画で掲げる「個を中心に据えた経営」を実現するため、仕事の「やりがい」とその先にある個々の「幸せ」を手にすることができるよう「Happiness at work（ハピネス アットワーク）」をコンセプトに人事施策に取り組んでいます。「Happiness at work」の実現のための戦略の一つに、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）があり、人事部内にダイバーシティ推進室を設置し、グループ企業とも連携を図り、グループ企業全体で性別、年齢、雇用形態、新卒・中途採用、障がいの有無、人種や国籍、ライフスタイル、宗教、性的志向・性自認などを問わず、意欲と能力のある人財の確保に努めております。

<女性の管理職の登用>

原則2-4のとおり。

<外国人の管理職の登用>

当社では、まだ外国人の管理職はおりませんが、従来から性別や国籍に関係なく、能力や実績を重視する人物本位の人材登用を実施しております。なお、当社グループのエンプラス株式会社には、執行役員と

管理職が1名ずつ在籍しております。

<中途採用者の管理職の登用>

管理職に登用する際、採用時期によって特段の差が生じているとは認識していないため、現時点では管理職登用の目標策定・開示は行っておりません。なお、現在の代表取締役は中途採用入社であります。当社のダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に対する取り組みの詳細は「統合報告書」に記載しておりますのでご参照ください。

(統合報告書)

https://www.r-lease.co.jp/sustainability/integrated_report/

【原則2-5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社の内部通報制度は、内部通報担当が責任を負って対処し、通報受付後は、速やかに代表取締役社長執行役員ならびに常勤の監査等委員である取締役に通報内容を共有、報告し、代表取締役社長執行役員は、内部通報担当に通報内容について調査・対応を指示します。

内部通報制度の運用状況は、年2回定期的に取り締役に報告されており、もし、重要な案件が発覚した場合は、内部通報担当が、速やかに取締役会にて報告を行います。

通報窓口は社内だけでなく、通報者が選択可能な体制をとっており、通報を行ったことにより通報者を不利益に取り扱うことを禁止し、その旨を社内規程に記載し、毎年実施する教育の中で周知しております。

当社の内部通報制度の詳細は、統合報告書及び当社ホームページに記載しておりますのでご参照ください。

(統合報告書)

https://www.r-lease.co.jp/sustainability/integrated_report/

(従業員相談窓口)

https://www.r-lease.co.jp/sustainability/corp_governance/compliance/

【補充原則2-5①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置(例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等)を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備すべきである。

当社では、内部通報の体制として、社内外双方の通報窓口を設置しています。

また、「ホットライン運用標準」を規定し、情報提供者及び事実調査協力者の秘匿と不利益取り扱いの禁止を定めております。

【原則2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社が加入しているリコーグループの企業年金は規約型をとっております。大株主の株式会社リコーでは、専従組織を設置し、専門的な見地から制度運営・資産運用の妥当性が検証され、人事・財務担当役員および当社含めた参加企業の代表からなるリコーグループ年金委員会で確認・承認しています。資産運用においては、外部の運用コンサルタントが導入され、第三者の立場から資産運用に関する専門的な助言を受けるとともに、利益相反が管理されています。資産運用の委託先はすべてスチュワードシップ・コードを受け入れており、定期的に行っている運用報告を通じてモニタリングを行っています。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、適切な情報開示を行うとともに、法令に基づく開示以外にも、PRおよびリリース等、積極的に開示を行い、当社への理解度向上に努めております。当社ホームページには過去の開示資料、統合報告書のほか、事業報告書やその読者アンケート結果等を掲載しております。また、ホームページ内には個人投資家向けのコンテンツを設け、頂いた質問への回答、IRメールサービス、決算説明会や株主総会のアーカイブ動画掲載を行うなど、相互理解を深める活動を行っております。開示資料作成にあたっては、グラフや図を使用する等、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるよう努めております。

【原則3-1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
- (iii) 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
- (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
- (v) 取締役会が上記(iii)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

(i)会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

有価証券報告書および当社ホームページにて、当社の経営理念、経営戦略・経営計画、中期経営計画を掲載しておりますのでご参照ください。

<経営理念>

<https://www.r-lease.co.jp/corp/philosophy/>

<経営戦略・経営計画、中期経営計画>

<https://www.r-lease.co.jp/ir/management/plan/>

(ii)本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書の上記「I. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報1. 基本的な考え方」をご参照ください。

(iii)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

取締役報酬については、当社および当社グループの企業価値（株主価値）の増大に向けて、中長期に亘って持続的な業績向上を実現することに対する有効なインセンティブと位置付けており、コーポレート・ガバナンス強化の観点重視して決定しております。

具体的には、本報告書「II. 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有無」をご参照ください。

(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

本報告書「II. 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）」をご参照ください。

(v)取締役会が上記（iv）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

当社は、取締役候補者個々の選任理由および期待される役割を株主総会招集通知で開示しております。

また、社外取締役個々の選任理由および期待される役割については、「II. 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の取締役関係」および有価証券報告書で開示しております。

【補充原則3-1①】

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社は、開示資料の記述については、具体的な記載により、利用者にとって付加価値が高く、投資家に当社を理解しやすい情報の提供に努めております。

【補充原則3-1②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社は、海外投資家等の比率を踏まえ、決算短信、決算概要資料、決算サマリー、株主総会招集通知および統合報告書の英語版を作成するとともに、当社ホームページ等で開示し、海外投資家等への情報提供を行っております。

【補充原則3-1③】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

<自社のサステナビリティについての取組み>

当社は、社会課題の解決を踏まえ、持続可能な社会の実現と当社グループの持続的な成長を目指し、サステナビリティ経営を継続して推進していくために「サステナビリティ委員会」を設置しています。同委員会は、社長諮問機関として、サステナビリティをより意識した経営の推進に向け、当社サステナビリティ経営の基本方針等立案、経営方針および事業活動に対するサステナビリティ視点での討議し検討を行っていきます。また、同委員会は、常務執行役員以上およびサステナビリティやESG課題に直面する各本部長により構成され、基本方針およびサステナビリティ推進活動の基本計画の立案から、情報開示に関する基本方針の審議と策定等、サステナビリティ経営に関わる企画・推進・統括を行います。討議検討事項は経営会議にて審議・決定され、決定事項は取締役会の総意として助言がなされています。

<人的資本や知的財産への投資等>

人的資本への投資については、当社は、中期経営計画で掲げる「個を中心に据えた経営」を実現するため、仕事の「やりがい」とその先にある個々の「幸せ」を手にすることができるよう「Happiness α work（ハピネスアットワーク）」をコンセプトに人事施策に取り組んでいます。また「Happiness α work」を実現していくために、5つの戦略（①ポジティブチャレンジ、②公平公正な処遇、③D&I、④健康経営、⑤ワークスタイルイノベーション）を掲げ人事施策を実行するとともに、社員の幸せを定義・可視化するためエンゲージメント調査を導入しました。社員一人ひとりの幸せと会社の成長をともに実現し、社会との好循環を創造していきたいと考えています。今後も持続的な成長を見据え、中長期的なIT・人材投資を継続し、中期経営計画で掲げた「1人あたり生産性」の目標指標達成を目指しています。

また、知的財産への投資については、太陽光発電事業に積極的に取り組み、クリーンエネルギーの創出に貢献するとともに、当該事業を通して得た知見に基づき知的財産権の確保を図っています。また、ESG投資枠を設け、優れた技術を有するベンチャー企業等に対し、積極的に投資をおこなっています。これらの情報については、適時開示、当社ホームページ及び統合報告書において情報の提供・開示を行っております。

<気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について>

当社は2019年8月にTCFD提言へ賛同を表明し、2020年度は賛同企業や金融機関が議論する場であるTCFDコンソーシアムに加盟しました。

気候関連のリスクと機会の両側面における財務上の影響を把握し、統合報告書等でTCFD提言に基づいた情報開示を進めるとともに、事業戦略およびリスクマネジメントへ反映させていきます。

当社のサステナビリティに関する具体的な活動、考え方の詳細は「統合報告書」に記載しておりますのでご参照ください。

（統合報告書）

【原則3-2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

会計監査人および当社は、会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切に対応しております。監査等委員会、内部監査部門や経理部門等の関係部門と外部会計監査人が随時意見交換し、互いに連携して当社グループの業務運営状況に関する問題点の把握、指摘、改善報告を行うとともに、外部会計監査人の適正な監査のための監査日程や監査体制の確保に努めております。

【補充原則3-2①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

当社の監査等委員会は、日本監査役協会の「会計監査人の評価及び選定基準策定に関する監査役等の実務指針」を参考に、外部会計監査人の再任判断基準を設けております。また、外部会計監査人から「会社計算規則第131条に基づく監査役等への通知事項」等の報告を受け、独立性や専門性を含めて、上述の基準に照らした評価を毎年行っております。

【補充原則3-2②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

当社の、各項目に対する取締役会および監査等委員会の対応状況は以下の通りです。

- (i) 外部会計監査人と事前協議の上スケジュールを策定しており、十分な監査時間を確保しております。
- (ii) 外部会計監査人からの要請に応じて、代表取締役社長執行役員をはじめ主要な取締役や執行役員との面談を行っております。
- (iii) 外部会計監査人と監査等委員会や内部監査部門とは監査報告等を通じ連携を取っております。また、監査等委員ではない社外取締役に対しても、会計監査報告の共有が行われております。
- (iv) 不正が発覚した場合は、代表取締役社長執行役員の指示のもと担当の役員が調査、是正に当たるとともに、監査等委員会は常勤の監査等委員を中心に調査を行い取締役に対して是正を求めます。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 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を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

- (1)当社は、中期経営計画の策定を含め、取締役会において企業戦略等の大きな方向性を決定しています。
- (2)当社は、経営の意思決定と業務執行の分離による権限、責任の明確化及び業務執行の迅速化を実現するため、執行役員制度を導入しております。
- (3)当社の取締役会は、独立社外取締役が過半数を占めており（取締役13名の内8名が独立社外取締役）、独立した客観的な立場から、実効性の高い監督を行える体制となっております。また、監査等委員会設置会社を採っており、重要な業務執行の決定の相当部分を経営陣に委任することにより、更なる迅速・機動的な意思決定を可能としております。

【原則4-1. 取締役会の役割・責務（1）】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社は、経営の最高意思決定・監督機関としての取締役会と、業務執行における重要事項の審議および決定機関としての経営会議を設け、経営の意思決定と業務執行の分離の確立を図っています。監査等委員会設置会社に移行したことに伴い、重要な業務執行の決定の一部を執行側に委任しており、取締役会は、法令、定款および取締役会規程に定められた事項を審議、決定しています。経営会議は、代表取締役社長執行役員が議長および最終意思決定者となり、要件を満たす執行役員で構成され、「職務権限規程」に基づき、重要事項を審議、決定しております。経営会議の結果は、取締役会に報告され、職務執行を監督できる仕組みとしています。

また当社は、執行役員制度を設けており、執行役員は、経営の主体として、経営戦略ないし各事業戦略の実現に向けて、執行上必要なミッション・権限を付され、経営目標達成のために職責を全うする者として、業務遂行の実施責任を負っています。執行役員は定期的に取締役会で業務執行報告を行っており、職務執行を監督できる仕組みとしています。

【補充原則4-1①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社は、経営の最高意思決定・監督機関としての取締役会と、業務執行における重要事項の審議および決定機関としての経営会議を設け、経営の意思決定と業務執行の分離の確立を図っています。監査等委員会設置会社に移行したことに伴い、重要な業務執行の決定の一部を執行側に委任しており、取締役会は、法令、定款および取締役会規程に定められた事項を審議、決定しています。経営会議は、代表取締役社長執行役員が議長および最終意思決定者となり、要件を満たす執行役員で構成され、「職務権限規程」に基づき、重要事項を審議、決定しております。経営会議の結果は、取締役会に報告され、職務執行を監督できる仕組みとしています。

また当社は、執行役員制度を設けており、執行役員は、経営の主体として、経営戦略ないし各事業戦略の実現に向けて、執行上必要なミッション・権限を付され、経営目標達成のために職責を全うする者として、業務遂行の実施責任を負っています。執行役員は定期的に取り締役会で業務執行報告を行っており、職務執行を監督できる仕組みとしています。

【補充原則4-1②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行っており、目標達成に向け、グループ全体で経営戦略や事業戦略の遂行に取り組んでいます。また、その終了時には、計画と実績の差異分析を行い、決算説明会などにおいて説明を行うとともに、当社ホームページや統合報告書にて掲載いたします。また、次期計画は、これらの分析を反映させたうえで策定いたします。

【補充原則4-1③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者CEO等の後継者計画（プランニングの策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社は、将来、最高経営責任者等の候補者となりうる人材に対する育成プログラム「RL 未来塾」を実施しております。同プログラムは、代表取締役社長執行役員の思いや考えを伝え、経営の視野・視座・視点を養うもので、指名報酬委員会の委員である社外取締役を含めた経営層や外部有識者を講師に招き、レクチャーとインタラクティブコミュニケーションで、次世代リーダーに必要な知見を広げています。指名報酬委員会の委員である社外取締役が講師を務めることにより、最高経営責任者等の候補者との質疑、意見交換をとおして、人材の評価を行っております。

また、取締役会において、執行役員は定期的に関轄の業務執行報告を行っており、指名報酬委員会の委員である社外取締役は、発表や質疑応答をとおしても、人材の評価を行っております。

これらの評価を踏まえた上で、次の最高経営責任者、取締役、執行役員等の決定にあたっては、指名報酬委員会が、社内取締役で構成される人事委員会の推薦のあった候補者について審議を行い、候補者については、実績や360度評価の結果等に加え、取締役会での業務執行報告や各種懇親機会を通じ、中長期的に得た情報も参考にしつつ、取締役会に最終候補者を答申しております。

【原則4-2. 取締役会の役割・責務(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を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社は監査等委員会設置会社を採用しており、定款の定めに基づき、重要な業務執行の決定の相当部分を経営陣に委任し、更なる迅速・機動的な意思決定を可能とします。

また、執行役員制度を導入しており、取締役会は執行役員を選任し、権限と責任を定め、業務の執行を委嘱することにより、意思決定および業務執行の迅速化を図っております。

業務執行においては、代表取締役社長執行役員が取締役会の決定した事業計画および各種施策に基づき、業務執行上の最高責任者として業務を統括しております。代表取締役社長執行役員と所定の要件を満たす執行役員から構成される経営会議では、業務執行に関する重要事項について協議・決定しております。取締役会は、各執行役員の業務執行状況の監督を行うほか、代表取締役社長執行役員に内部統制体制の構築を指示し、その整備運用の方針およびその実施結果について定期的に報告を求め、内部統制体制の継続的強化を図っております。

当社の社外取締役を除く取締役に対する報酬については、当社の中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するよう、固定報酬としての基本報酬、業績連動賞与および株式報酬により構成しております。なお、監査等委員である取締役および社外取締役については、適切に監督を行う役割と独立性の観点から、基本報酬のみを支払っております。

【補充原則4-2①】

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

当社は、当社グループの企業価値(株主価値)の増大に向けて、中長期に亘って持続的な業績向上を実現することに対する有効なインセンティブとして、役員報酬を位置付けており、コーポレートガバナンス強化の観点から、以下の方針に基づいて報酬を決定しております。

- イ. 役員に期待される役割、責任に応じた報酬体系を構築する。
- ロ. 会社業績や企業価値(株主価値)を高め、株主と利害を共有できる報酬とする。
- ハ. 優秀な人材を登用(採用)・確保できる報酬水準を確保する。
- ニ. 株主をはじめとするステークホルダーに対し説明責任を果たすため、報酬決定のプロセスについて

客観性・透明性・妥当性の確保を図る。

具体的には、取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動賞与および株式報酬により構成し、適切に監督を行う役割と独立性の観点から、監査等委員である取締役および社外取締役については、基本報酬のみを支払っております。

【補充原則4－2②】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

サステナビリティを巡る課題についての課題は、サステナビリティ委員会を中心に議論を行い、方針や目標、施策などの検討を行っており、サステナビリティ中期経営計画を策定しております。討議検討事項は経営会議にて審議・決定され、決定事項は取締役会の総意として助言がなされています。

人的資本については、中期経営計画で掲げる「個を中心に据えた経営」を実現するため、仕事の「やりがい」とその先にある個々の「幸せ」を手にすることができるよう「Happiness α work（ハピネスアットワーク）」をコンセプトに人事施策に取り組んでいます。また、2022年度からの取締役の報酬制度において、現在の評価指標に加え、新たな評価指標として目標達成による更なる企業価値創造を目指すため、賞与算定式においては、非財務指標である社員ハピネス値を導入しております。これらの取組みの進捗状況については、人財本部を管掌する執行役員より取締役会への定期的に報告されており、取締役会は、監督・議論・助言を行っています。

また、知的財産については、太陽光発電事業に積極的に取り組み、クリーンエネルギーの創出に貢献するとともに、当該事業を通して得た知見に基づき知的財産権の確保を図っています。また、ESG投資枠を設け、優れた技術を有するベンチャー企業等に対し、積極的に投資をおこなっています。一定金額を超えるESG投資は、取締役会への報告事項になっており、また、その他の取組みについても、主管部門から取締役会に定期的に報告がされ、取締役会による監督が行われています。

【原則4－3．取締役会の役割・責務（3）】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社は、独立社外取締役の適切な関与と助言を求める観点から、独立社外取締役のみ（監査等委員を除く）で構成される指名報酬委員会を設置し、公正かつ透明性の高い取締役評価を行っております。

また、企業情報が適時・適切に開示されるように、社長執行役員の諮問機関として開示委員会を設置し

ており、重要な企業情報については、都度、取締役会への報告を行っております。更には、情報の正確性・適確性を確保するために、当社及び当社グループ各社からの報告体制を構築しております。

なお、利益相反については取締役会の決議事項となっており、適切に管理されております。

【補充原則4－3①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

当社取締役会が、取締役候補の指名と経営陣幹部の選解任の決定を行うに当たっての方針・手続は以下のように定めております。

- (1) 取締役として果たすべき役割・責任を適正かつ厳格に遂行できる人材を登用する。
- (2) 取締役の選任にあたっては①優れた人格、②多様で豊富な経験、③専門領域を有する人材を指名する。
特に、社外取締役は、上記に加えて「株主や社会等の視点からの判断軸を有する人材」という要件を付加し、独立性判断基準を定め、充足する人材を選任する。
- (3) 監査等委員でない取締役候補の選任については、指名報酬委員会の審議を経て取締役会で候補案を決定する。
- (4) 監査等委員である取締役候補の選任については、監査等委員会の同意を経て、取締役会で候補案を決定する。
- (5) 経営陣幹部は、当社及び当社グループの経営戦略ないし各事業戦略の実現に向けて、強いリーダーシップに基づく業務執行能力や優れた人格を有する人材を指名する。
- (6) 経営陣幹部の選任については、指名報酬委員会の審議を経て、取締役会の決議をもって決定する。
- (7) 経営陣幹部の解任については、以下の解任基準を踏まえたうえで、指名報酬委員会の審議を経て、取締役会で決定する。
 - ① 果たすべき役割・責任を遂行できる資質がないと判断されたとき
 - ② 職務執行に際して不法・不正な行為があったとき
 - ③ 会社の名誉を毀損するような言動をしたとき
 - ④ 健康上の理由等により、職務の正常な執行が困難と判断されたとき
 - ⑤ その他本人の責めに帰すべき事由により役員として職務の執行が困難と判断されたとき”

【補充原則4－3②】

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

当社は、代表取締役社長執行役員を選解任を行うに当たっては、その人材要件、経験、人柄等を検討し、独立社外取締役のみ（監査等委員を除く）で構成される指名報酬委員会への諮問を経て、取締役会にて決定しています。

【補充原則4-3③】

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

当社は、代表取締役社長執行役員を含め取締役の任期を1年とし、毎年最適な人員体制となるよう見直しを行っています。なお、代表取締役社長執行役員を含め取締役の選解任にあたっては、独立社外取締役のみ（監査等委員を除く）で構成される指名報酬委員会への諮問を経て、当社取締役会にて決定することとしています。

【補充原則4-3④】

内部統制や先を見越した全社的リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

当社では、リコーリースグループにおける全社的リスクマネジメントの展開推進を効果的・効率的に行うことを目的とするリスクマネジメント委員会を中心に、グループ全体が、連携して法令・企業倫理遵守を推進する体制を構築し、「内部統制システム監査等委員会監査実施標準」に基づきモニタリングしており、定期的に取り締役に報告しております。

当社の内部監査部門は、各事業執行部門及び子会社の事業の執行状況について、法令等の遵守と経営の合理性・効率性の両観点から内部監査を実施し、損失回避だけでなく企業価値創出に貢献しています。監査結果は、代表取締役社長執行役員、常勤監査等委員および関係役員に報告し、必要に応じて被監査部門から改善計画・実施の報告を受けています。また、定期的な、取締役会、監査等委員会、全社執行会議に対しても監査結果を報告します。

【原則4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社の監査等委員および監査等委員会は、監査等委員会規程、監査等委員会監査等標準、内部統制システム監査等委員会監査実施標準を定め、独立した客観的な立場から、それらに従って活動しております。

各監査等委員は取締役会で必要に応じ、適切に意見を述べており、また、監査やヒアリングで得た情報をもとに、内部統制システムやリスクマネジメント上の課題などについて代表取締役社長執行役員と情報交換しております。

【補充原則4-4①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社は監査等委員会設置会社であるため、常勤を置く必要はありませんが、監査等委員会は常勤1名を含む3名で構成され、全員が社外取締役であります。常勤の監査等委員は、日常の活動の中で得た情報を監査等委員会に説明し共有を図っており、それに対し各監査等委員がそれぞれの専門性に基ついた視点から質問し、意見を表明しております。

また、監査等委員会と監査等委員ではない社外取締役との情報共有を目的とした会合は、随時実施されております。

【原則4-5. 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社は、法令はもとより、社会通念及び企業倫理の遵守を業務執行の最重要方針に掲げ、経営の透明性を確保しつつ、競争力の強化を目指したコーポレート・ガバナンスに取り組んでおります。また、ステークホルダーを顧客、取引先、株主、社員及び地域社会と定め、信頼関係を構築し、これにより、持続的な成長と企業価値の増大を図ってまいります。

今後も、社会環境・法制度等の変化に応じた仕組みを常に検討し、コーポレート・ガバナンスの更なる強化を図り、改善に努める方針であります。

【原則4-6. 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社は、監査等委員会設置会社を採用しており、定款の定めに基づき、重要な業務執行の決定の相当部分を経営陣に委任し、更なる迅速・機動的な意思決定を可能とする一方、内部監査体制を強化し、業務執行の監督機能を充実させることで、経営の監督の実効性を確保しております。また、執行役員制度を導入しており、取締役会は執行役員を選任し、権限と責任を定め、業務の執行を委嘱することにより、意思決定および業務執行の迅速化を図っております。一方で、取締役の過半数を独立社外取締役が占めており（取締役13名のうち8名が独立社外取締役）、取締役会において独立かつ客観的な立場から意見を述べることで、実効性の高い経営の監督体制を確保しています。

【原則4－7. 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること

当社の独立社外取締役は、各自の専門的な知識と豊富な経験に基づき、中長期的な企業価値の向上を図るために有益な助言を行うとともに、取締役会の諮問機関である指名報酬委員会の委員長およびメンバーを務めるなど、独立・客観的立場での審議、監督を適切に行っております。

また、当社は、取締役のスキルマトリックスを定めており、取締役会として必要なスキル、経験を有している人材を選任しております。

なお、取締役のスキルマトリックスは、定時株主総会招集通知でおよび統合報告書で開示しております。

(定時株主総会招集通知)

<https://pdf.irpocket.com/C8566/JZk2/wRHa/WGlj.pdf>

(統合報告書)

https://www.r-lease.co.jp/sustainability/integrated_report/

【原則4－8. 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1その他の市場の上場会社においては2名以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は、独立社外取締役（監査等委員を含む）を8名選任しております。現在の取締役（監査等委員を含む）の総数13名の内、独立社外取締役の割合は過半数となり、独立社外取締役による客観的かつ独立的な立場からの意見を会社経営に取り入れることのできる体制となっております。

【補充原則4－8①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

取締役会における議論を活性化すべく、社外取締役に対し、取締役会決議事項に関する事前説明を毎回

実施しており、当議案に関する意見交換等を行い情報交換・認識共有・連携を図っております。

監査等委員会と監査等委員ではない社外取締役との情報共有を目的とした会合は、随時実施されており、事業に対するモニタリングなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有の場であると共に、社内情報を得る場としても活用しております。

【補充原則4－8②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

独立社外取締役と経営陣、監査等委員会との連携を高める為、取締役会事務局（取締役会室）を設けており、監査等委員会室および各執行部門と連携し、連絡・調整を円滑に行う体制としております。

【補充原則4－8③】

支配株主を有する上場会社は、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少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、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を設置すべきである。

当社は、株主上位2社からそれぞれ1名ずつ取締役を招いておりますが、その一方で、独立社外取締役（監査等委員を含む）を8名選任しております。現在の取締役（監査等委員を含む）の総数13名の内、独立社外取締役の割合は過半数となり、独立社外取締役による客観的かつ独立的な立場からの意見を会社経営に取り入れることのできる体制となっております。

【原則4－9．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、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の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社は、社外取締役または社外取締役候補者が、次の各項目の何れにも該当しない場合に独立性を有しているものと判断します。

- ・ 現在および過去10年間において、当社または関連会社の業務執行者
- ・ 現在および過去3年間において、当社の主要な取引先（相互の連結売上高の2%以上）、またはその業務執行者
- ・ 現在および過去3年間において、当社から役員報酬以外に多額（年間10百万円以上）の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。）
- ・ 現在において、当社の主要株主（10%以上の議決権を直接または間接に保有している者）、またはその業務執行者
- ・ 当社から多額（年間10百万円以上）の寄付を受けている者、またはその業務執行者

- ・ 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する公認会計士

【原則4-10. 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は、会社法上の機関設計として、監督強化を目的に、監査等委員会設置会社を選択しております。これに加えて、任意の仕組みとして指名報酬委員会を設置し、統治機能の更なる充実を図っております。

【原則4-10①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は、取締役会の諮問機関として、取締役候補の指名と経営陣幹部の選解任、最高経営責任者の後継者計画の策定・運用および取締役報酬の決定について、客観性・透明性・妥当性の確保を図ることを目的に、独立社外取締役（監査等委員を除く）のみで構成された指名報酬委員会を設置しております。また、ダイバーシティ推進の観点も踏まえた上での意見を、同委員会からいただいております。

<指名報酬委員会メンバー>

委員長独立社外取締役 二宮 雅也

委員独立社外取締役 荒川 正子

委員独立社外取締役 戎井 真理

委員独立社外取締役 原澤 敦美

委員独立社外取締役 一ノ瀬 隆

【原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社取締役会は、その役割・責務を果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジ

エンダー、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されております。また、監査等委員である取締役には、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるようにしており、財務・会計に関する十分な知見を有している者は2名選任しております。取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図っております。

各取締役のジェンダー、職歴、年齢およびスキルについては、定時株主総会招集通知および有価証券報告書をご参照ください。

(定時株主総会招集通知)

<https://pdf.irpocket.com/C8566/JZk2/wRHa/WGlj.pdf>

(有価証券報告書)

<https://www.r-lease.co.jp/ir/library/portfolio/>

【補充原則4-11①】

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、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・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

取締役のスキルマトリックスは、定時株主総会招集通知および統合報告書で開示しております。当スキルマトリックスにおける各スキルは、現任の取締役の素養・経験および取締役会におけるバランスを表示したものです。当社の経営戦略に照らし取締役に必要なと思われるスキルについては、今後、指名報酬委員会および取締役会で改めて議論を進めてまいります。なお、指名報酬委員会メンバーである独立社外取締役の2名は、経営者としての経験と見識を有しています。

(定時株主総会招集通知)

<https://pdf.irpocket.com/C8566/JZk2/wRHa/WGlj.pdf>

(統合報告書)

https://www.r-lease.co.jp/sustainability/integrated_report/

【補充原則4-11②】

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。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場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り、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

当社は、取締役が他社の役員を兼任している場合は、取締役会においてその内容を確認し、当社の業務に支障がないことを確認しております。

また、従来より、事業報告および株主総会参考書類において、各取締役の主要な兼任状況を開示しております。

【補充原則4-11③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社では、取締役会の実効性の継続的な向上・改善につなげるため、全ての取締役（監査等委員含む）に対して、取締役会の責務についての審議や運営状況等に関するアンケート調査を実施することで、取締役会の実効性評価を行っております。

2018年度から2020年度までの評価結果と評価結果に基づいた対応につきましては招集通知に記載しております。

2021年度の評価結果においても、取締役会の実効性は有効に機能していることが確認された一方で、審議時間の配分、中計議論、監査等委員会とのコミュニケーションおよび社外取締役と執行側との問題意識の共有については更に深化させていくべき、との認識が共有されました。

運営方法および付議、報告基準の見直しを含め、今後も継続的に改善活動を続けてまいります。

【原則4-12. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

当社の取締役会においては、座席位置を固定しない等の工夫を凝らし、社内外取締役の区別なく自由闊達で建設的な議論を展開し、活発な意見交換を行っております。また、その点については、取締役会実効性評価においても確認されております。

【補充原則4-12①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

当社は、取締役会の審議の活性化を図るべく、下記の取組みを行っております。

- (i) 議案資料は原則として3日前に配布し、事前の理解向上に配慮しております。
- (ii) 決議事項については、社外取締役向けに事前説明を行っております。
- (iii) 議案の上程が予想される部門と事前協議のうえ年間スケジュールを調整し、全取締役へ周知しております。
- (iv) 監査等委員会設置会社を採用し、重要な業務執行の決定の相当部分を代表取締役社長執行役員及び業務執行取締役に委任することで、審議事項が適切化されております。また、全取締役が取締役会に出席できるよう必要に応じて日程を調整しており、リモートでの参加環境も整えております。
- (v) 開催時間は、半日または3時間を目安とし、十分な審議時間を確保しております。

【原則4-13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

当社は、補充原則4-13①~③のとおり、社内外および監査等委員を含む全取締役が、経営の監督機能や監査機能を実効的に果たすためには、取締役が十分な情報を得ることが必要であると考えており、当社の全取締役は必要に応じて能動的な情報入手を行っております。

また、十分な情報入手を支援する為、取締役に対しては取締役会の事務局である取締役会室が、監査等委員に対しては監査等委員である取締役を補佐する監査等委員会室が中心となり、業界情報を発信したり、社内の各部署に確認を行う等の対応を行っております。

各取締役が求める情報や資料の円滑な提供がなされているかどうかについては、取締役会実効性評価にて毎年確認しております。

【補充原則4-13①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

取締役は、取締役会での議論を深め、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に繋げるべく、必要な場合は、取締役会の事務局である取締役会室を通じて、執行部門から追加情報の提供を受けております。また、常勤の監査等委員である取締役は適時、会社から情報を入手し、監査等委員会で社外取締役に提供、共有できるよう、経営会議等の社内会議に出席し、必要な情報を入手しております。

【補充原則4-13②】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

専門家費用および出張旅費等の監査等委員の活動経費は会社が負担しており、当社取締役（監査等委員含む）は、必要に応じ、弁護士等外部の専門家の助言を得ることができる体制となっております。

【補充原則4-13③】

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

監査等委員会は、内部監査部門より監査計画および監査結果の報告を受けております。また、両者は定

期的に情報共有・意見交換を実施しております。

社外取締役に必要な情報を適確に提供するため、取締役会の事務局である取締役会室と、監査役等委員会を補佐する監査等委員会室が中心となって対応を行っております。

【原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、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べきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

当社の取締役は、期待される役割・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ております。なお、セミナー出席の費用や外部講師を招いた費用等については、当社が負担しております。また、当社が所属する業界動向情報をまとめたものを、取締役事務局から社外取締役宛に定期的に発信する等、社外取締役の業界理解の向上にも取り組んでおり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを、毎年行われる、取締役会実効性評価において確認しております。

【原則4-14①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社は、社外取締役候補者の方に、就任前のガイダンスを通じ、当社の事業の概要、当社が属する業界動向の情報提供を行っております。就任後においても、事業内容についての理解を深めるため、業務執行報告を通じて、経営陣幹部による事業説明を定期的に行っております。加えて、その他の必要な情報についても、継続的に情報提供を実施しております。なお、常勤の監査等委員は、経営会議等の社内会議に出席する事で、タイムリーに情報を入手しております。

【原則4-14②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

当社は、取締役に求められる役割と責務を果たすため、就任時のトレーニング方針として、会社の事業・財務・組織等に関する知識の取得および会社法関連法令やコーポレート・ガバナンスに関する理解を深めることとし、そのための機会を提供しております。

社内の説明会や勉強会に加え、社外講演会、セミナー等の推奨などを通じて積極的に外部の知見を活用することとしております。

第5章 株主との対話

【基本原則5】

上場会社は、その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、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

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に、株主との建設的な対話を通じて、その意見を真摯に受け止め、経営に反映させることが重要であると認識しております。当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、代表取締役自身が年2回の決算説明会で説明を行うとともに、経営企画部にIR担当を設け、株主や投資家からの問い合わせや取材にも積極的に応じています。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申し込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、株主の皆様と積極的な対話を促進しております。

- ・ 株主および投資家からの対話（面談）の申し込みに対しては、要望内容や関心事項を踏まえたうえで、可能かつ合理的な範囲で、経営陣も対応しております。
- ・ 財務担当役員は、株主および投資家の皆様との対話を統括し、建設的な対話を実現するため、経営企画部、財務部や事業戦略部などの関連部門と連携し、対応しております。
- ・ 社長執行役員は、中間・期末の決算説明会に参加するなど、積極的に対話の機会を設けるよう努めております。
- ・ 株主および投資家の皆様との対話で寄せられたご意見やご要望につきましては、経営陣および関連部門に速やかにフィードバックし、情報共有を図っております。
- ・ 当社ホームページには過去の開示資料、統合報告書のほか、事業報告書やその読者アンケート結果等を掲載しております。また、ホームページ内には個人投資家向けのコンテンツを設け、頂いた質問への回答、IRメールサービス、決算説明会や株主総会のアーカイブ動画掲載を行うなど、相互理解を深める活動を行っております。
- ・ 決算発表前の期間はサイレント期間とし、株主および投資家の皆様との対話を制限しています。また、当社のインサイダー取引防止規程に基づき、社内の情報管理の徹底を図っております。

なお、当社のIRポリシーについては以下をご参照ください。

<https://www.r-lease.co.jp/ir/policy>

【補充原則5-1①】

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主との対話（面談）の対応は、経営企画部のIR担当者にて行っています。また、株主の希望と主な関心事項も踏まえた上で、代表取締役社長執行役員や社内取締役が合理的な範囲で面談に対応しています。また、これまでも統合報告書や当社ホームページにおいて、社外取締役からのメッセージやインタビューを掲載する等、社外取締役から株主へのメッセージ発信にも努めております。社外取締役の監査等委員を含む社外取締役への面談要請を頂いた場合には、要請内容などを考慮した上で対応させて頂く方針としております。

【補充原則5-1②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記(ii)～(v)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話の実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会やIR活動）の充実に関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

- (i) 当社は、財務担当役員および代表取締役社長執行役員が中心となって、以下(ii)～(v)のとおり、株主との建設的な対話を促進しております。
- (ii) 財務担当役員は、株主および投資家の皆様との対話を統括し、建設的な対話を実現するため、経営企画部、財務部や事業戦略部などの関連部門と連携し、対応しております。
- (iii) 当社は、経営企画部にて、決算説明会、事業説明会、機関投資家とのミーティング等を定期的実施しております。
- (iv) IR・ディスクロージャーは、取締役会への報告事項となっており、また、必要に応じて、対話において把握された株主の意見・懸念は取締役会にフィードバックされることとなります。
- (v) 当社は、インサイダー取引防止規程を制定しており、この規程に則り、適切な情報管理体制を構築しています。

【補充原則5-1③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社は、IR活動や株主との建設的な対話の充実を図る為、証券代行業者から年2回（3月末日および9月末日）提供される株主名簿について、株主分布状況を把握し、併せて、金融データ分析ツールを利用し、株主構造の把握に努めております。

【原則5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

原則3-1および補充原則3-1③に記載のとおり、当社は、具体的かつ株主に分かりやすいよう、経営戦略や経営計画の策定・公表に取り組んでおります。詳細は、2020~2022年度中期経営計画資料をご参照ください。

(2020~2022年度中期経営計画資料)

https://www.r-lease.co.jp/assets/docs/ir_management_plan2020.pdf

【補充原則5-2①】

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

当社は、2020~2022年度中期経営計画において、事業ポートフォリオに関する基本的な方針を記載しております。進捗や見直しについては、決算説明資料および事業報告等において開示いたします。

(2020~2022年度中期経営計画資料)

https://www.r-lease.co.jp/assets/docs/ir_management_plan2020.pdf