

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、変化の激しい経営環境の中にあって利益ある成長を達成するため、コーポレート・ガバナンス(企業統治)の強化が重要であると認識しており、

1. 経営の透明性と健全性の確保、
2. スピードある意思決定と事業遂行の実現、
3. アカウンタビリティ(説明責任)の明確化、
4. 迅速かつ適切で公平な情報開示、

を基本方針として、その実現に努めています。

今後も、社会環境・法制度等の変化に応じて、当社にふさわしい仕組みを随時検討し、コーポレート・ガバナンスの更なる強化に向け、必要な見直しを行なっていく方針です。

【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

2021年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しております。

【原則1 - 2. 株主総会における権利行使】

【補充原則1 - 2 - 4】

当社は、英文による情報提供等、海外投資家が議決権を行使しやすい環境整備の有用性も認識しております。議決権電子行使プラットフォームの導入、招集通知の英訳等の対応につきましては、適切なコストや時期、株主構成等を総合的に勘案して引き続き検討してまいります。

【原則2 - 4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

【補充原則2 - 4 - 1】

当社における管理職の登用は、性別・年齢・国籍・障がいに関係なく、その能力、識見、人格等を公正に評価して行ってまいりました。また、仕事と育児・介護の両立に向けた職場環境の整備、働く場所や時間を選択できる勤務形態の制度化、従業員のキャリア形成支援に積極的に取り組んでおります。

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき行動計画を策定しております。

第三次行動計画は以下のとおり目標を掲げております。

「両立」について社員の意識向上を図ることにより、女性が安心して就業を継続できる環境創りに努め、女性社員の平均勤続年数を令和2年度末の6.5年から、3年で6.8年にする。

「女性の就業動向」への取り組みにあわせて、女性が活躍できる機会の拡大に努め、女性管理職比率を令和2年度末の7.5%から10%に引き上げる。

中途採用者の管理職への登用は、2021年度の中途採用者数は45名で、採用者全体の占める割合は29.8%です。そのうち管理職採用は9名であり、引き続き中途採用者の能力、識見、人格等を公正に評価し採用を行ってまいります。

当社の外国人管理職の登用は現在実績はありません。ダイバーシティの重要性を鑑み、公正に評価し登用を行ってまいります。

【原則3 - 1. 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)は、当社ホームページ企業情報の「社是」に記載のとおりとなります。「社員・家族・顧客・株主・取引先と共に歩み社会価値創出を通してそれぞれに幸せを分配することを目指す」を基本理念に経営戦略、経営計画を策定しております。中期経営計画における事業構想や戦略については、決算説明会で発表し、資料を公開しています。しかし当社の事業環境における経営状況の変化は激しく、具体的な数値目標に縛られ柔軟な対応が阻害されないよう、現在経営戦略・経営計画に係る具体的な数値等は公表していません。

しかしながら、資本市場の要請、投資家の皆様の要請を踏まえ、当社グループの事業内容とその将来性、成長性を現在以上にご理解いただくことができるよう中期経営計画を開示に向けて検討しております。

【補充原則3 - 1 - 2】

当社は、海外投資家に向けた英語での情報開示・提供の有用性を認識しており、今後の株主構成等を勘案し検討してまいります。

【補充原則3 - 1 - 3】

当社は、みんなを幸せにする企業を目指しております。

社員、家族、お客様、株主、取引先、地域社会など、私たちに関係するすべての人たちに「幸せの分配」をしていきたいという思いが、「グループ経営理念」に込められております。また、「グループ経営方針」には、「世界・未来に目を向け『社会が求める真の価値』を追求する」とあります。当社の「経営理念」や「経営基本方針」は、SDGsの理念と一致しているものと考えています。私たちのコアビジネスである「情報通信」「海外」「環境」「人材・育成」「起業・事業承継」の5分野に特化したコンサルティングサービスを通じて、「次世代経営コンサルタント」集団として、SDGsを積極的に推進し、社会の持続的発展への貢献を目指していきます。

当社のSDGsに関する取り組みは当社ウェブサイトにて公開しております。

<https://www.forval.co.jp/sdgs/>

当社の「経営理念」や「経営基本方針」である社是に掲げている「革新」に向けて、DXに対応したITやデジタル技術、蓄積データの活用の実践を推進していきます。そして、「すべてはお客様のために」を合言葉に、自らが続けている変革への挑戦を、お客様である中小企業への利益貢献活動として、DX化推進の支援サービスを展開します。そのために、社員へのDX推進に関わる知識武装と資格取得の推奨を積極的にすすめております。

当社のDX推進に関する取り組みは当社ウェブサイトにて公開しております。

<https://www.forval.co.jp/dx/>

また、当社は、私たちに関係するすべての人たちに「幸せの分配」実現のため、社員の健康維持・増進に努めることが生産性・創造性を向上させると考えています。

個にあわせた柔軟な働き方の実現に取り組み、自ら健康を意識するよう健康リテラシーの向上に努め、社員が健康で、活力に満ちた生活を過ごしていけるよう、「健康寿命の延伸」に向けた施策を推進してまいります。

当社の健康経営に関する取り組みは当社ウェブサイトにて公開しております。

<https://www.forval.co.jp/health/>

当社グループは「次世代経営コンサルタント」として企業経営を支援する集団となり、中小・中堅企業の利益に貢献することを目指し、「情報通信の知識・技術を駆使した経営コンサルティングサービス(情報通信)」、「海外マーケットを独自ノウハウで取り込む経営コンサルティングサービス(海外)」、「環境に配慮した最先端の経営コンサルティングサービス(環境)」、「次世代経営に必要な人材を育てる経営コンサルティングサービス(人材・教育)」、「企業のライフサイクルに対応した経営コンサルティングサービス(起業・事業承継)」の5分野において他社との差別化を図り、質の高いサービスを提供するためにM&Aも活用しながら事業の拡大に取り組んでいます。特に、データとデジタル技術を活用してさまざまな変革を実現し、競争上の優位性を確立して成長につなげるDX(デジタルトランスフォーメーション)を推進するとともに、地球環境への配慮がますます求められる時代になることから、温室効果ガスを発生させないグリーンエネルギーに転換することで、産業構造や社会経済を変革し成長につなげるGX(グリーントランスフォーメーション)の実現に向け、中小・中堅企業のGXに対する意識の向上を図り、ペーパーレス化や省エネ化など環境への貢献度を可視化して、DXを推進しながら無自覚かつ効率的にGXを実現する新たなサービスを投入するなど、知的財産への投資は中小・中堅企業のDX、GXの推進のために優先的に取り組んでいます。

具体的には施策として、産学官の協力により全国にGDXアドバイザーを創造、GDXアドバイザー向けのツール貸出ビジネスを創造、中小企業経営のための情報分析プラットフォーム「きづなPARK」を質的・量的に拡充し、中小企業スコアリング機能の基盤構築をめざしております。

当社は、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との考えから、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同」を2021年12月に表明しました。

また、TCFDに賛同する企業や金融機関等の中で議論する場として設立された「TCFDコンソーシアム」にも同月に参画しました。

2022年度に「サステナビリティ委員会」を発足し、自社の「TCFDレポート」について開示する準備を進めています。

【原則4-1.取締役会の役割・責務(1)】

【補充原則4-1-2】

会社の目指すところ(経営理念等)は、当社ホームページ企業情報の「社是」に記載の通りとなります。「社員・家族・顧客・株主・取引先と共に歩み社会価値創出を通してそれぞれに幸せを分配することを目指す」を基本理念に経営戦略、経営計画を策定しております。

中期経営計画における事業構想や戦略については、決算説明会で発表し、資料を公開しています。

しかし当社の事業環境における経営状況の変化は激しく、具体的な数値目標に縛られ柔軟な対応が阻害されないよう、現在経営戦略・経営計画に係る具体的な数値等は公表していません。

しかしながら、資本市場の要請、投資家の皆様の要請を踏まえ、当社グループの事業内容とその将来性、成長性を現在以上にご理解いただくことができるよう中期経営計画を開示に向けて検討しております。

【原則4-2.取締役会の役割・責務(2)】

【補充原則4-2-1】

当社は、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、第36回定時株主総会において譲渡制限付株式の付与による役員報酬制度導入のための新たな報酬枠をご承認いただき、取締役の内3名に対して譲渡制限付株式の付与による役員報酬を実施しております。

【原則4-8.独立社外取締役の有効な活用】

当社は社外取締役を2名選任しており、3分の1以上にはなってありませんが、それぞれ弁護士と元大手証券会社の引受審査部長を経験しており高い専門知識と経験より、取締役会における独立した立場で意見交換を行っており、経営の監視及び監督は機能しております。

【原則4-10.任意の仕組みの活用】

【補充原則4-10-1】

当社の取締役会は、独立社外取締役2名を含む総勢7名と少人数で構成されており、独立した指名委員会・報酬委員会は設置していませんが、指名・報酬に係る重要事項の審議について、現行の仕組みでジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、独立社外取締役の適切な関与・助言を十分に得ることができると考えております。

【原則5-2.経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社は、中期経営計画を策定し、事業構想や戦略については、決算説明会で発表し、資料を公開しています。当社の事業環境における経営状況の変化は激しく、具体的な数値目標に縛られ柔軟な対応が阻害されないよう、現在経営戦略・経営計画に係る具体的な数値等は公表を控えておりましたが、投資家の皆様のニーズを踏まえ、当社グループの事業内容とその将来性、成長性を現在以上にご理解いただくことができるよう中期経営計画を開示に向けて検討しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

2021年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しております。

【原則1-4.政策保有株式】

当社では政策保有株式として上場株式を現在保有していません。

また、政策保有株式の保有予定はありませんが、今後、取引先との事業上の関係などを勘案し保有意義が認められると判断した場合には取締役会にて保有を検討してまいります。

なお、株式を保有した場合、株式に係る議決権の行使につきましては、議案の内容を個別に検討し当社、投資先企業双方の企業価値の向上に資するか否かを判断して行います。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社では、取締役、取締役が実質的に支配する法人及び主要株主等との取引は、取締役会での審議・決議を要することとしております。関連当事者間の取引については、該当する取締役を特別利害関係人として当該決議の定足数より除外した上で、取締役会において決議しております。

また、年度毎に関連当事者間取引の有無について、全取締役本人に確認しております。

【原則2-6. 企業年金のアセットオーナーとして機能発揮】

当社には、企業年金基金制度はありません。

【原則3-1. 情報開示の充実】

(2)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
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は、「1. 基本的な考え方」に記載しております。

(3)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

取締役会が経営陣幹部・取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬を決定するに当たっての方針と手続については、「-1[取締役報酬関係]報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査等委員である取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査等委員である取締役候補の指名を行うに当たっての方針は以下のとおりであります。

1)経営陣幹部の選解任におきましては、執行を担当する部門の業績(予算達成および会社からの部門に対する年度の課題等)およびマネジメント能力等の評価を踏まえ総合的に検討しております。取締役候補指名におきましては、当社の社是を理解し、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しております。

2)取締役・監査等委員である取締役候補指名におきましては、財務・会計・法律等に関する知見、当社事業分野に関する知識および企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、総合的に検討しております。

手続につきましては、方針に基づき内容を検討し、取締役会が決議しております。

(5)取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査等委員である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

取締役候補の指名理由につきましては、株主総会招集通知に記載しております。

【原則4-1. 取締役会の役割・債務(1)】

【補充原則4-1-1】

当社は、法令及び社内規程の定めるところに従い、取締役会にて決定すべき事項としているもの以外の個別の業務執行については、経営陣に委任することとし、適時適切な業務執行を実現するよう努めております。

【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、会社法および東京証券取引所が定める基準をもとに、取締役会で独立社外取締役の候補者を選定しております。

【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】

【補充原則4-11-1】

当社は、取締役会は多様な知識、経験、能力を備えた構成員により構成されることが必要であると考えております。すなわち、業務執行の監督と重要事項に係る意思決定をするためにはこのような構成員により取締役会の多様性が確保されることが不可欠であると考えております。また、取締役会における十分な議論及び検討並びに迅速な意思決定の確保の観点からは、取締役会の構成員の人数は取締役(監査等委員である取締役を除く)10名以内、監査等委員である取締役5名以内、計15名以内であることが適切であると考えております。手続については、上記方針に基づき内容を検討し、取締役会が決議しております。なお、各取締役のスキル・マトリックスについては、2022年6月開催の定時株主総会の招集通知より開示しております。

【補充原則4-11-2】

当社は、事業報告および株主総会参考書類において、取締役・社外取締役の他の上場会社を含む重要な兼職を開示しております。

【補充原則4-11-3】

当社は、取締役会の実効性を評価するため、すべての取締役に対し、「取締役会評価のための自己評価アンケート」を実施し、その回答を分析・評価しました。その結果、当社の取締役会は議事運営が適切に行われ、また知識・経験・能力のバランスが確保され、各議案について十分な審議が実施されていることを確認いたしました。今後も評価結果を次年度に活かしつつ引き続き取締役会の実効性の向上に努めてまいります。

【原則4-14. 取締役・監査役へのトレーニング】

【補充原則4-14-2】

取締役(監査等委員を含む)については、法・規則や時々の情勢に適した内容で社外講習会や交流会に参加する機会を設け、取締役(監査等委員を含む)として必要な知識の習得および取締役(監査等委員を含む)の役割と責務の理解促進に努めております。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、代表取締役が中心となって、株主・投資家との主体的かつ効果的な対話を行っております。株主総会後の株主向け説明会の開催のほか、公平性の観点から主にアナリスト・機関投資家向けに半期に1度実施している決算説明会の資料や動画を適宜、当社ウェブサイトに掲載しております。

そして必要に応じてIR担当取締役、IR担当部署が補佐し、株主・投資家との円滑な対話を実践するために、IR担当部署が中心となって関連部門間の連携を図っており、株主・投資家との対話で得られた意見は必要に応じて取締役会が共有し、企業価値の向上に努めております。

なお、株主・投資家との対話に関しては、内部情報管理規程に基づきインサイダー情報の漏洩防止に努めております。

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は以下のとおりです。

1)株主・投資家との対話に関しては、IR担当取締役が統括し、主体的かつ建設的な対話に努めております。

2)IR担当部署が中心となって、株主・投資家との円滑な対話を実践するために、資料の作成に必要な情報を共有するなど、関連部門間の連携を

図っております。

3) IR担当部署が窓口となり、株主・投資家の要望に応じて代表取締役、IR担当取締役、IR担当部署が個別面談に積極的に対応するほか、代表取締役による決算説明会や株主総会後の株主向け説明会を実施しております。

4) 株主・投資家との対話で得られた意見は、必要に応じて経営陣にフィードバックし、情報の共有および活用を図っております。

5) 株主・投資家との対話に関しては、内部情報管理規程に基づきインサイダー情報の漏洩防止に努めております。

(なお、新型コロナウイルスの感染防止の観点から現在は株主総会後の事業方針説明会の開催を一時的に中止しております。)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
有限会社エス・エヌ・ケー	6,936,600	27.05
大久保 秀夫	3,420,800	13.34
株式会社UHPartners 2	2,491,800	9.72
光通信株式会社	1,915,300	7.47
大久保 洋子	1,570,000	6.12
株式会社UHPartners 3	1,009,500	3.93
フォーバル社員持株会	993,453	3.87
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	946,700	3.69
株式会社エスアイエル	575,000	2.24
株式会社高文	270,200	1.05

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

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	東京 プライム
決算期	3月
業種	卸売業
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る特別な事情 更新

(グループ経営に関する考え方及び方針)

当社グループは、「激変する経営環境へのスピーディーな対応」とともに、連結経営時代に対応する「グループ経営の強化」、さまざまなステークホルダーとの信頼関係を強化するための「企業の社会性・経営の透明性の向上」をめざし、コーポレート・ガバナンスを強化しております。

(上場子会社を有する意義)

当社は下記上場子会社2社を有しております。

- ・株式会社フォーバルテレコム(東京スタンダード上場)
- ・株式会社フォーバル・リアルストレート(東京スタンダード上場)

フォーバルグループでは「次世代経営コンサルタント」として企業経営を支援する集団となり、中小・中堅企業の利益に貢献することを目指し、「情報通信の知識・技術を駆使した経営コンサルティングサービス(情報通信分野)」、「海外マーケットを独自ノウハウで取り込む経営コンサルティングサービス(海外分野)」、「環境に配慮した最先端の経営コンサルティングサービス(環境分野)」、「次世代経営に必要な人材を育てる経営コンサルティングサービス(人材・教育分野)」、「企業のライフサイクルに対応した経営コンサルティングサービス(企業・事業承継分野)」の5分野において他社との差別化を図り、コンサルティングサービスを提供して中小・中堅企業の利益に貢献することを目指しております。フォーバルテレコムはフォーバルテレコムビジネスグループ、フォーバル・リアルストレートはフォーバルビジネスグループのセグメントに位置づけております。

フォーバルグループはマーケットで圧倒的な支持を得るために利益貢献の実績を積み重ねることに注力しており、各上場子会社の事業領域における市場環境、他社との差別化という観点からにおいても、上場を維持することがグループシナジーに貢献すると判断しております。

(上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策)

「内部統制システム等に関する事項の5.当社及び子会社から成る企業集団における業務の適性を確保するための体制」に記載のとおりですが、当社は、子会社の自主性を尊重しつつ、子会社が職務遂行に係る意思決定及び指揮体制を最適の状態に保つように支援をしております。当社の取締役が子会社の取締役の兼務をしておりますが、経営に関する情報交換等の目的であり、経営戦略や事業戦略の決定については子会社の判断を尊重しており、子会社は一定の独立性を有しているものと判断しております。当社との営業上の取引については、一般取引条件をベースに決定しており、また重要な契約の締結については、各子会社の取締役会で審議し、少数株主の利益に阻害しないよう対応しております。

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	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	7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

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
松坂 祐輔	弁護士											
小野 隆弘	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 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

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
松坂 祐輔			松坂祐輔氏は当社が顧問契約を締結している東京平河法律事務所に所属する弁護士であり、当社は同事務所に対して顧問契約に基づいた顧問料の支払がありますが金額的重要性はありません。	松坂祐輔氏は弁護士資格を有し、当社の社外取締役として公正かつ中立の立場で当社の経営を監視することを期待しており、また一般株主と利益相反の生じるおそれがあるものとして掲げられている事項に該当していないため、独立役員に指定します。
小野 隆弘				小野隆弘氏は元大手証券会社の上場引受審査業務を経験しており、当社の社外取締役として公正かつ中立の立場で当社の経営を監視することを期待しており、また一般株主と利益相反の生じるおそれがあるものとして掲げられている事項に該当していないため、独立役員として指定します。

【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	3	1	1	2	社内取締役

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

なし

現在の体制を採用している理由

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人について専任者はありませんが、監査等委員会は、必要がある場合は、事前に内部監査管理取締役に通じたうえで内部監査担当者に監査業務を補助するよう命令することができることとしております。この通知を受けた取締役は、特段の事情がない限りこれに従うものとしております。また、監査等委員会から専任の従業員の配属を求められた場合は、必要なスキルその他について具体的な意見を聴取した上で人選し、監査等委員会の同意を得て任命するようになっております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は、太陽有限責任監査法人との間で、会社法監査及び金融商品取引法監査について監査契約を締結しております。当社の監査等委員会は会計監査人と緊密な連携を保ち、会計監査人の監査計画の聴取を行い、監査結果の報告を受けるだけでなく、常勤の監査等委員を中心に適時必要な情報交換、意見交換を行っております。

[定期] 会計監査人の監査計画の聴取、決算監査結果報告

[不定期] 適時情報交換

また当社では、内部管理体制の強化と機動的かつ柔軟な組織体制の両立を目指し、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでおります。内部牽制組織として、内部監査室を設置し、当社の諸業務が法令及び社内規定等に準拠し、合法かつ適正に行われているかについて随時内部監査を実施しております。

監査等委員会と内部監査室とは、情報交換及びお互いに連携を図り、内部監査による重要な発見事項があった場合には、その内容、対処について監査等委員会に報告する体制を確保しております。

[定期] 内部監査計画の確認、内部監査報告書の確認

[不定期] 部門監査の立会い、適時情報交換

【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

なし

【独立役員関係】

独立役員の人数

2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者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

ストックオプション制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

2022年3月期は、2021年8月11日に取締役4名並びに当社従業員39名及び当社完全子会社の代表取締役3名に対して金銭報酬債権合計55,819,500円、普通株式59,700株を付与しております。

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

当社は、対象者に付与することにより、株主と「株主価値の増大」という目標を共有し、短期的な利益拡大や株価上昇を目指すのではなく、中長期的かつ安定して価値を増大させることを目指す体制にしていきたいと考えております。現在、付与しているストックオプションはありません。

【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](#)

有価証券報告書、事業報告において全取締役の総額を開示しております。

2022年3月期に係る取締役の報酬等の総額
取締役(監査等委員を除く)報酬額 280,205千円(対象者5名)
取締役(監査等委員)報酬額 21,201千円(対象者3名)
合計 301,406千円(8名)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、月同額の報酬、決算賞与及び株式報酬からなっております。役員のコストによる報酬の上限額は年総額400,000千円(2015年6月19日定時株主総会決議)であり、かかる上限額の範囲内で代表取締役会長が決定いたします。その際には社員の報酬等も参考にしております。

決算賞与に関しては年度予算策定時に役員及び社員等の決算賞与の枠を織り込んでおりますが、決算数値が概ね確定した段階でそれぞれの総枠金額を改めて確定し、個人別役員賞与については代表取締役会長が決定しております。現在は前年度の業績(主として経常利益)に対する増加金額の一部を決算賞与総枠の増加分としており業績連動報酬として認識しております。

株式報酬の上限額は譲渡制限付株式付与のために支給する金銭債権として社外取締役及び監査等委員である取締役を除く取締役に対して年額100,000千円(2016年6月24日定時株主総会決議)であり、かかる上限額の範囲内で取締役会において決定されます。

取締役(監査等委員)は、月同額の報酬のみを支給しております。報酬の上限額は年総額50,000千円(2015年6月19日定時株主総会決議)であり、監査等委員会において決定されます。

なお当社は、2021年2月26日開催の取締役会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。以下、「取締役」という。)の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しております。

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

a. 基本報酬に関する方針

取締役の報酬は、基本報酬、決算賞与及び非金銭報酬としての株式報酬で構成しております。

取締役の賞与等を除く報酬の決定は株主総会において選任されたのちに取締役会決議により委嘱された代表取締役会長が従来定めている取締役の報酬基準額(取締役、各役付取締役別で範囲を設定)に基づき決定します。

また賞与は決算賞与額として決算計上され取締役会において承認された総額を取締役会決議により委嘱された代表取締役会長が個人別に決定しています。

b. 業績連動報酬等に関する方針

取締役及び従業員等に対し決算賞与と制度を実施しており業績向上に応じて賞与原資を増加させる仕組みですが取締役個人に対して業績目標に応じた賞与を支給する制度は設定しておりません。

c. 非金銭報酬等に関する方針

譲渡制限付株式報酬制度をいち早く導入しております。株主総会の決定において本制度の上限は1億円以内、10万株以内としております。取締役の個人別の割当数は役付取締役別に設定することとし取締役会にて承認を受けます。

d. 報酬等の割合に関する方針

割合等に関しては設定しておりません。決算賞与はその性格上業績結果で決まるものであり事前に割合を決定することは困難で、またその結果決定した決算賞与の額に応じて月額報酬等を変更させる考え方はありません。

e. 報酬等の付与時期や条件に関する方針

報酬は在任中に支給することを原則としており役員退職慰労金制度はありません。譲渡制限付株式報酬に関しては一定の継続勤務期間、取締役等としての適格条件等を満たさなかった場合には交付した株式を会社が無償で取得することが可能です。

f. 報酬等の決定の委任に関する事項

取締役会から個人別取締役の報酬等(譲渡制限付株式報酬を除く)の内容につき委嘱された代表取締役大久保秀夫は会社全体の業績等と各個人が委嘱された職務を総合的に勘案し個人別報酬額を決定します。

g. 取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項

代表取締役会長に委任した理由は、当社グループを取り巻く環境、当社グループの経営状況等を当社グループにおいて最も熟知し、総合的に取締役の報酬額を決定できると判断したためです。当該方針は取締役会で決定されたものであります。

【社外取締役のサポート体制】

専任者はおりませんが各担当部が補佐業務を担っています。

取締役会の案内および事前資料配布は取締役会運営担当部が行っており、また審議事項に関する事前相談および経過報告についても営業、経理、総務、人事等の各担当部が直接もしくは取締役会運営担当部を通して行っております。

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) **更新**

当社の取締役会は取締役(監査等委員である取締役を除く。)4名と監査等委員である取締役3名で構成され、毎月1回以上取締役会を開催するとともに、緊急課題に対しては臨時取締役会を開催して対処しております。

また、監査等委員会設置会社制度を採用しており、監査等委員である取締役が取締役の職務執行を監視する役割を担っております。監査等委員会は常勤監査等委員の鈴木弘之を委員長とし、社外取締役である監査等委員の松坂祐輔、小野隆弘の3名で構成されており、日々公正な監査を行うとともに、毎月1回以上監査等委員会を開催し、また、代表取締役と3ヶ月に1回定期ミーティングを行い、取締役の業務執行に対して厳正に対応しております。監査等委員会は内部監査室(室長 粟ヶ窪洋一、他社員4名)と連携し、監査を行っております。

2022年3月期においては取締役会を19回開催し、当社の業務執行を決定いたしました。また監査等委員会は16回開催され、監査方針及び監査結果を協議いたしました。

また、当社は執行責任者会議を月1回開催しており、取締役及び常勤監査等委員、各部門責任者が出席し、業務執行の状況を把握できる体制をとっております。

会計監査は太陽有限責任監査法人に依頼しており、金融商品取引法及び会社法に基づいた通常の監査を受けております。

なお、2021年度において業務を執行した公認会計士は以下のとおりであります。
 太陽有限責任監査法人 指定有限責任社員 業務執行社員 佐藤健文
 太陽有限責任監査法人 指定有限責任社員 業務執行社員 清水幸樹
 監査業務に関わる補助者の構成
 公認会計士3名、その他12名

顧問弁護士とは顧問契約に基づき、必要に応じてアドバイスを受けております。

当社と取締役(業務執行等委員である取締役を除く。)及び会計監査人との間では、会社法第427条第1項の規定により、会社法第423条第1項の損害賠償責任を法令の定める金額に限定する旨の契約を締結しております。

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

当社は、監査等委員会設置会社の形態を採っておりますが、これは、委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会の設置により、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督の強化とコーポレート・ガバナンス体制の一層の強化を図ることで、より透明性の高い経営の実現を目指すためであります。

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	法定期限より早期に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日はずし、その日以前に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	第36回定時株主総会よりインターネットによる議決権行使が可能になりました。
その他	株主総会招集通知を発送前に当社のホームページ及び東京証券取引所のWebサイトを通じて速やかに開示しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期及び期末決算終了後に決算説明会を開催し、決算概要、経営戦略等について説明しています。 (なお、新型コロナウイルスの感染防止の観点から2022年3月期は、期末決算決算終了後にwebによる決算説明会を開催いたしました。)	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、決算説明会資料、招集通知	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営戦略本部グループ広報戦略室 IR事務連絡担当者 萩原	

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

その他

<株主・取引先に向けた取り組み>

株主に対し株主総会の後に会社説明会形式で会社の状況をより理解していただくための場を設けております。また、取引先等の要望に応じてご説明の場を設けております。

<役員や管理職への女性の登用に関する現状や登用促進に向けた取り組み>

女性管理職・役員の登用については、性別にかかわらず、能力・識見・人格等を公正に評価しており、またキャリアアップに向けた研修の充実や出産・育児・介護との両立が可能な人事制度を推進しておりますので意欲と能力のある女性社員の管理職・役員への登用が自ずと進むものと考えております。中長期的な成長のための課題として、女性の活躍促進である仕事と育児との両立に向けた職場環境の整備や女性のキャリア形成支援に積極的に取り組んでおり、女性社員が出産・育児を目的とした長期休暇制度として、産前産後休暇・育児休業休暇が整備され、また出産後も仕事を継続しやすい環境を整えるため、時短勤務制度を実施しております。

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 更新

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。)を整備いたします。

1. 当社の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

- (1) 全取締役が、各種会議等の機会を通じて法令等順守重視の姿勢を明確に示しつつ、「フォーバル・グループ企業行動指針」及び「フォーバル・グループ役員行動指針」を徹底する等により、法令等順守重視の企業風土の醸成を進める。
- (2) 経営に関する監督機能の強化・充実のため監査等委員会を設置し、監査等委員である社外取締役を置く。
- (3) 法令等順守体制の充実強化のためにコンプライアンス担当取締役を置き、当該体制の整備と推進に当たる。
- (4) 当社の従業員が、法令及び定款に照らして疑義のある行為等を知ったときに、通常の報告経路によらず直接、通報窓口はその旨を報告する仕組みを運用する。

2. 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 取締役の職務執行に係る情報は、文書管理ルールに基づいて各所管部署が適切に保存及び管理し、取締役の閲覧に供する。
- (2) 文書管理の統括部署は、文書管理の運用状況を毎年検証し、必要な場合はその修正を行い、所管部署に対して文書等の適切な保存及び管理を指導する。

3. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 経営企画部門をリスク管理担当部門として、リスク管理に関する基本ルールに基づき、体系的なリスク管理体制の確立を図り、関連規程の見直しまたは制定、ガイドラインの制定、マニュアルの作成、研修の実施等を通じてリスク管理体制を整備する。
- (2) リスクの発生または発見時に、リスク管理担当部門が取締役会への報告及び社外への開示の必要性を判断する基準を明確にする等、リスク対応と開示を適時適切に行う体制を整備する。
- (3) 大規模な事故、災害、不祥事等の緊急事態が発生した場合に備えた危機管理体制及び対応ルールを整備する。

4. 当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

- (1) 取締役会を原則として毎月1回以上開催し、重要事項の決定及び業務執行状況の監督を行う。
- (2) 取締役会の効率化を図るため、常勤取締役を含めた執行責任者が参加する会議を原則として毎月開催し、執行状況を確認し取締役会の決定事項の徹底を図る。

5. 当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) 「フォーバル・グループ企業行動指針」及び「フォーバル・グループ役員行動指針」が子会社の役員・従業員全員へ浸透するよう努めることにより、企業集団全体の業務の適正確保を図る。
- (2) 子会社の自主性を尊重しつつ必要な助言・支援を行う等により、それぞれの内部統制システムの整備を促進する。
- (3) 「グループ会社に関する規程」に従い、子会社がその業績状況、財務状況及び経営上重要な事項について当社へ定期的に報告する体制を整備する。
- (4) 常勤取締役と子会社の取締役で構成される報告会を原則として毎月開催し、業績の把握を行い各子会社の経営状況について検討を行い、適切な指示・対応を行う。
- (5) リスク管理に関する基本ルールに従い、子会社はリスクを発見した場合には速やかに当社のリスク管理担当部門に報告を行い、当社は子会社に対し事案に応じた支援を行うとともに社外への開示の必要性を判断する。

(6) 子会社の自主性を尊重しつつ、子会社が組織・業務分掌・職務権限等の職務執行体制を適時適切に見直し、職務遂行に係る意思決定及び指揮体制を最適の状態に保つよう支援する。

(7) 当社の内部監査部門は監査を通して子会社に、法令順守、リスク管理及び業務の適正性を確保するための指導・支援を行うとともに、子会社役員及び従業員が法令及び定款に照らして疑義のある行為等を知ったときに直接、当社通報窓口はその旨を報告する仕組みを整備する。

6. 当社の監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項

(1) 監査等委員会は、必要がある場合は、事前に内部監査管掌取締役へ通知したうえで内部監査担当者に監査業務を補助するよう命令することができる。この通知を受けた取締役は、特段の事情がない限りこれに従うものとする。

(2) 監査等委員会から専任の従業員の配属を求められた場合は、必要なスキルその他について具体的な意見を聴取した上で人選し、監査等委員会の同意を得て任命する。

7. 前号の使用人の当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項並びに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 前号(1)により、監査等委員会から命令を受けた従業員は、その命令の遂行に関して取締役(監査等委員である取締役を除く。)の指揮命令を受けず、また、実施結果の報告は監査等委員会に対してのみ行うこととする。

(2) 取締役は、監査等委員会の命令を受けた従業員に対し、そのことを理由に人事処遇等において不利な扱いをしない。

(3) 前号(2)により専任の従業員を配属した場合、その人事異動・人事評価・懲戒処分に関しては監査等委員会の同意を得るものとする。

8. 当社及び子会社の役員(当社の監査等委員である取締役を除く。)及び使用人等が当社の監査等委員会に報告するための体制その他の当社の監査等委員会への報告に関する体制並びに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扱いを受けないことを確保するための体制

(1) 当社及び子会社の役員(当社の監査等委員である取締役を除く。)及び従業員等は、次の場合には、当社の監査等委員会に対して速やかに報告しなければならないものとする。

1) 法令または定款に違反する事実を発見したとき

2) 当社またはグループ会社(子会社または関連会社)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

(2) 当社及び子会社における法令及び定款の順守に関する事項、リスク管理に関する事項、内部監査の実施状況その他の事項を、随時、内部監査管掌取締役または担当部門長から監査等委員会に報告する体制を整備する。報告事項及び報告の方法については、監査等委員会との協議により決定する。

(3) 監査等委員会に(1)の事実を報告した当社及び子会社の役員(当社の監査等委員である取締役を除く。)及び従業員等に対し、そのことを理由に人事処遇等において不利な扱いをしない。

9. 当社の監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

(1) 監査等委員会は、職務の執行上必要と認める費用についてあらかじめ予算を確保することができる。

(2) 監査等委員が(1)の予算以外に緊急または臨時に支出した費用についても、特段の理由がない限り全額会社が負担するものとする。

10. その他当社の監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 代表取締役と監査等委員会との間の定期的な意見交換会を実施する。

(2) 監査等委員会に対して内部監査の実施状況について報告するとともに、監査等委員会が必要と認めるときは追加監査の実施、業務改善策の策定等を行うものとする。

(業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要)

1. 取締役の業務執行の適正及び効率性の確保に対する取り組み

(1) 取締役会を当事業年度は19回開催し、重要事項の決定及び業務執行状況を監督しております。

(2) 代表取締役を含む取締役が出席のもと執行責任者会議を毎月開催し、業務執行状況の確認及び取締役会決定事項の徹底を図りました。

(3) 代表取締役を含む取締役と国内子会社の代表者による定例会議を開催し、国内子会社の業績状況、財務状況及び経営上重要な事項を検討しました。

(4) 代表取締役を含む取締役と海外子会社の代表者による定例会議を開催し、海外子会社の業績状況、財務状況及び経営上重要な事項を検討しました。

2. コンプライアンスに対する取り組み

(1) コンプライアンス担当の取締役を中心に、法令等順守体制の充実強化を図りました。

(2) コンプライアンスの意識向上をめざし、当社の全従業員を対象に毎年e-ラーニングによるコンプライアンス教育研修を実施しております。

(3) 当社及び子会社の従業員が直接通報できる内部通報制度を、整備運用しております。

3. リスク管理に対する取り組み

- (1) 当社を取り巻く様々なリスクに対して、リスク管理に関する規程、災害発生時の対応(災害対策本部の設置、全社員への安否確認メールの送受信)を定めた行動マニュアル等の社内規定類を整備運用しております。
- (2) 災害時に備えて、水、食料、簡易トイレ、ブランケット等を各事業所に備蓄しております。
- (3) 情報の適切な保存・管理に向けた各種社内規定を整備運用しており、特に個人情報保護体制の維持、強化のため、当社の全従業員を対象に毎年e-ラーニングによる教育研修を実施しております。

4. 監査の実効性を確保する体制に対する取り組み

- (1) 現在、監査等委員会の職務を補助するスタッフはおりませんが、監査等委員会が必要と判断した場合には、執行部門から独立した監査スタッフを置くことができます。また、当社及び子会社の役職員は、定められた報告基準により監査等委員会へ報告を行う体制となっております。
- (2) 代表取締役と監査等委員会との間の定期的な意見交換会を4回開催しております。
- (3) 内部監査室は内部監査計画に基づき当社及び当社子会社の監査を実施し、その監査結果を監査等委員会へ報告しております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

- (1) 反社会的勢力との関係を排除することを基本方針とし、「フォーバル・グループ行動指針」及び「反社会的勢力対応規程」の内容を順守し、反社会的勢力との関係を遮断することに取り組んでおります。
- (2) 総務部を対応統括部署とし、管轄警察署、関係機関が主催する連絡会、顧問弁護士等に指導を仰ぐとともに、講習への参加等を通じ、情報収集・管理に努めております。

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

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(模式図)

