

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、「お客様に最高の満足と集う人々の幸福の創造と拡大をし続け、夢の総和の実現をはかる」という存在理念のもと、持続的な成長並びに企業市民としての社会的な存在価値及び中長期的な企業価値を向上させることを目的として、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定いたしました。

本基本方針は当社のコーポレートガバナンスの考え方や枠組みを示した全ての役職員の行動の指針として、最良のコーポレートガバナンスを実現してまいります。

本基本方針の詳細につきましては、当社ホームページに掲載の「コーポレートガバナンスに関する基本方針」をご参照ください。

[https://www.sunnexta.co.jp/pdf/governance\\_20210817.pdf](https://www.sunnexta.co.jp/pdf/governance_20210817.pdf)

#### 【基本精神・存在理念・経営理念・ネットワーク理念】

ビジョナリー・カンパニー創造のために

基本精神

愛と誠と調和

存在理念

お客様に最高の満足と、集う人々の幸福の創造と拡大をし続け、夢の総和の実現をはかります。

経営理念

1. コンプライアンスのもとに開かれた透明性の高い企業活動を通じて、信頼される企業市民を目指します。
2. 時代の変化にしなやかに対応し、常に革新し続ける情熱と向上心、創造性ある経営に挑戦します。
3. パートナーとともに顧客思考に徹したサービスの創造と公明正大な利益を追求し、企業活動を通じて、住みよい豊かな暮らしと経済・社会の発展に貢献します。

ネットワーク理念

同じ志をかかげ、お互いに“共に咲く喜び”を分かち合える価値創造のネットワークを追求します。

#### 【サステナビリティ基本方針】

SUNNEXTAグループは、企業理念に基づき、企業活動を通じて経済的な役割を果たすと共に、環境及び社会に対しての役割もまた同様に担い、その責任が果たせる統治体制の整備・運用・強化により、持続的な企業価値の向上並びに持続可能な社会の実現に取り組んでまいります。

事業

パートナーとともに、環境問題にも配慮し、社会課題の解決につながる商品やサービスの創造を行います。

環境

集団への啓蒙と行動変容を通じて環境に優しい活動を推進します。

また、人の住まいと暮らしの安全安心快適を推進する事業者として住環境へ潤いの提供を行います。

社会

社会の繁栄に向けて、集う人々の幸福の創造と拡大と共に、絆の向上も図り、また将来の繁栄を築く人材の育成を推進します。

多様な働き方を叶えるオペレーションの実現を図り、価値の高い労働機会の提供を拡大してまいります。

ガバナンス

持株会社体制のもと、集団経営を推進するとともに、監督と執行の分離を図り、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定と適切な対応を行う経営(ガバナンス)に努めてまいります。

#### 【サンネクスタグループ行動規範】

わたしたちは、サンネクスタグループの経営理念に基づき、企業の社会的責任を深く自覚し、常に高い倫理観と社会的良識をもって行動し、サンネクスタグループが社会から信頼される会社として評価され、持続的に発展するように努めます。

##### 1. 法令遵守

わたしたちは、法令及びルールを遵守し、社会的規範にもとることのないよう、誠実かつ公正に企業活動を遂行します。

##### 2. 基本的人権の尊重

わたしたちは、人権を大切にす精神を培い、人種、国籍、宗教、思想、性別、年齢、社会的身分、身体的・精神的障害などを理由とする差別や人権侵害を行いません。

### 3. 顧客の信頼獲得

わたしたちは、市場における自由な競争のもと、顧客思考に徹した新しいサービスの創造に努め、ニーズにかなう商品やサービスを提供するとともに、正しい情報を提供し、顧客の信頼を獲得します。

### 4. 取引先との関係

わたしたちは、取引を通して価値観を共有し、信頼関係を築き高め、相互の発展に努めます。

### 5. ステークホルダーの理解と支持

わたしたちは、公正かつ透明な企業経営により、ステークホルダーの理解と支持を得ます。

### 6. 多様性を受容する互いの関係

わたしたちは、サンネクスタグループの一員として連帯感を持ち、互いの自己能力の再発見・向上と能力発揮を促進します。そして多様性を認め合いながら活力を発揮し、高め合えるような環境づくりを行います。

### 7. 社会とのコミュニケーション

わたしたちは、広く社会とのコミュニケーションを図るために社会の要求に耳を傾け、必要な情報を積極的に開示します。

### 8. 情報の厳正な管理

わたしたちは、個人情報や顧客からお預かりする情報等を厳正に管理します。

### 9. 政治・行政との関係

わたしたちは、政治・行政と健全かつ透明な関係を維持します。

### 10. 反社会的勢力への対処

わたしたちは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは関係を持ちません。

### 11. 地域社会との共生

わたしたちは、地域の発展と快適で安全な生活に資する諸活動に協力するなど、地域社会との共生を目指し行動します。

### 12. 環境への取組み

わたしたちは、地球環境の保全が持続的な社会と事業の発展を両立するものと考え、一人ひとりが、環境について学び、考え、公私にわたって地球環境に優しい活動・行動を推進します。

## 【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】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

#### 【原則1 - 2. 株主総会における権利行使】

##### 【補充原則1 - 2】

当社は、これまでインターネットによる議決権の電子行使は実施していますが、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家持株比率や外国人持株比率を勘案し、議決権電子行使プラットフォームの利用及び招集ご通知の英訳は実施していませんでした。しかしながら、2022年6月期定時株主総会(2022年9月開催予定)に向けて、株主総会招集ご通知の英訳を実施するとともに、議決権電子行使プラットフォームを既に導入いたしました。

## 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

#### 【原則1 - 4. 政策保有株式】

当社は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第4条(株式の政策保有及び政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針)を定め、ホームページに開示しております。なお、政策保有株式(5銘柄)においては、2023年6月期第1四半期の当社取締役会において、具体的に精査した結果、継続保有することいたしました。

#### コーポレートガバナンスに関する基本方針

##### 第4条(株式の政策保有及び政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針)

当社の政策保有株式の保有方針は、業務提携及びシナジー創出・強化による企業価値向上を目的とする。

- 2 政策保有株式の保有については、企業価値向上の目的に照らして総合的に判断し、保有意義が認められない場合は、原則として売却する。
- 3 当社は、当社の株式を政策保有株式として保有している取引先(以下「政策保有株主」という。)からその株式の売却等の意向が示された場合は、合理的な理由なく売却等を妨げることはしないものとする。
- 4 当社は、政策保有株主との取引は、株主共同の利益を損なうことがないよう、取引の経済的合理性を十分に検証して判断する。
- 5 各担当執行役員は、個別の銘柄ごとの営業上の取引関係等を随時確認するものとし、半期ごとに個別の銘柄ごとの営業上の取引関係等と資本コストを勘案して保有方針どおりの対応が行われているかを取締役会に報告する。
- 6 政策保有株式に係る議決権の行使については、議案が当該株式の価値向上に資するか否かを判断のうえ、営業上の取引関係等と資本コストを勘案して総合的に判断する。

#### 【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第5条(関連当事者との取引に関する基本方針)を定め、ホームページに開示しております。取締役及び主要株主等との利益相反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。

取引条件及び取引条件の決定方針等については、株主総会招集ご通知や有価証券報告書に記載し、ホームページに開示しております。

【原則2 - 4 . 女性の活躍促進を含む社内での多様性の確保】

【補充原則2 - 4 】

< 中核人材の登用等における多様性確保の考え方について >

#### 1. 多様性の確保についての考え方

当社グループは、様々な価値観を持った多様な人々が、共通の目標に向け自立しながらもお互いを尊重し、価値を高め合いながら活躍し続けられる「好きで続けられる集合体」であることをグループ共通のスローガンとして掲げております。

企業価値向上の中核人材となる管理職の確保においても、年齢、国籍、性別等にかかわらず、企業理念への共感をベースに、必要な能力の保有・発揮状況、集団に対するリーダーシップの質と量により登用する制度としております。

< 中核人材の登用等における多様性確保の考え方と目標および確保状況について >

#### (1) 女性管理職の登用について

当社グループでは、アウトソーシング事業者としてさらなる進化・発展を目指すにあたり、次の中核人材の確保は重要な経営課題の一つであることから、その候補者として女性従業員の活躍支援を一層強化することとしています。活躍の方向性として、担当職務の専門性を一層高めるキャリアのほか、管理職へのキャリアも推奨し、女性がチャレンジしやすい雰囲気づくりや、制度・環境整備を推進しています。

当社グループの中核事業を担う日本社宅サービス社においては、女性従業員比率も高いことから、2025年6月期末までに女性管理職比率を30%とすることを目標に行動計画を作成して取り組んでいます。また、その他の会社においては、一般事務職や専門職を志向する女性が多いことから、意識啓発・キャリア形成支援研修などにより、まずは一つ上の役割を担うことにチャレンジする人を増やす取組みを推進しています。

(2021年6月期末の女性管理職比率)

- ・日本社宅サービス株式会社 18.9%
- ・グループ会社全体 14.7%

#### (2) 外国人管理職の登用について

当社グループでは、国籍による登用の制限は一切設けていないものの、事業特性と経営課題の優先度を鑑み、現時点では外国人の採用に軸を置いた積極的な活動は行っておりません。今後については事業展開に応じて、外国人採用・管理職登用に向けた整備強化を行うことを検討してまいります。

#### (3) 中途採用者管理職の登用について

当社グループでは、新卒採用・中途採用の違いによらず、能力に応じて管理職に登用する仕組みとしております。現在、管理職における中途採用者の割合は9割以上を占めており、きわめて高い水準にあるため、特段の目標設定は行っていません。今後も能力に応じた管理職登用の仕組みを継続・発展させ、この水準を維持してまいります。

< 多様性確保に向けた人材育成方針と環境整備方針、その状況について >

当社グループにおける人材育成は、考え方・熱意・能力という3つの要素の掛け算で人生や仕事の結果が決まる「人生・仕事の結果 = 考え方 × 熱意 × 能力」という価値観を核に展開しております。

また、当社グループが求める人材像は、“当社企業理念への共感と、当社グループの事業に関心を抱き、仕事に真摯に向き合いながら誠実に自己研鑽を続けてゆける人材”とし、その資質を持つ人が、バックグラウンドの違いなどを理由に必要な教育を受ける機会を喪失することがないよう配慮しています。

そのうえで、基本的な教育としては、従業員が高い倫理感と社会的良識を備えることを目的とし、当社理念・グループ行動規範をベースとした教育を正社員全員に、コンプライアンス・個人情報保護・情報セキュリティの定期研修を全従業員に、毎年実施しております。

各社の業務推進に必要な専門知識や能力開発については、それぞれの職場の状態と業務特性から必要な研修内容を考え、OJTとOff-JTを組み合わせて指導にあたることで、より実践的な育成を行っていくことを基本としているほか、業務に必要な資格取得支援などを合わせて行っております。

なお、管理職を目指す人材や管理職に対しては、グループ全体での管理職研修を実施することで、グループ共通の価値観の醸成を図るとともに、会社の枠を超えたシナジーを生み出す人的ネットワークづくりの場としても活用しております。

環境整備に関しては、従業員の多様な働き方を実現し、ライフステージごとの就労制限の解消に向けた制度を導入することで、長く働ける職場環境づくりを推進していく方針です。

「社員の成長があって、会社の成長がある」という考えのもと、一人ひとりが自分自身の付加価値を継続的に高めてゆく企業文化の醸成に重点を置き、これらを支える取組として、まずは従業員の健康・維持増進対策を進めることに加え、従業員の能力開発を行うことで自己進化の継続に重きを置いた企業文化の中で会社と従業員が互いに選り合い、「好きで続けられる会社」を実感できる環境づくりを進めています。

そのために、有給休暇の取得推進や残業時間の低減の取組や人事制度・報酬制度の拡充、人材個々に求める役割や適性を十分に考慮した適材適所の配置などを進めております。

なお、多様性の確保に向けては、当社グループは女性活躍推進と次世代育成の取組みを推進しております。

特に、キャリア形成の過程で、ライフイベントの影響を受けやすいとされる女性が活躍しやすい職場環境を作ることは、男性にとっても好環境につながるものと考えており、階層別の集合研修やOJTを通じたチャレンジ機会の創出、出産・育児にかかる諸制度の充実、多様な働き方の受け入れを可能にする労働環境の整備等に取り組んでいます。

それぞれの行動計画の詳細につきましては、以下をご参照ください。

女性活躍推進に関する各社の行動計画：【女性の活躍推進企業ホームページ】

- ・日本社宅サービス行動計画：<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=14496>
- ・クラシテ行動計画：<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=20816>

次世代育成に関する各社の行動計画：【両立支援のひろば ホームページ】

- ・日本社宅サービス行動計画：[https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/search\\_dtl.php?cn=93393](https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/search_dtl.php?cn=93393)
- ・クラシテ行動計画：[https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/search\\_dtl.php?cn=93394](https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/search_dtl.php?cn=93394)

【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】

当社には、当社がアセットオーナーとなる企業年金制度はありません。

#### 【原則3-1. 情報開示の充実】

- ( ) 基本精神・存在理念・経営理念・ネットワーク理念、並びにグループの目指す姿・戦略、中期経営計画をホームページに開示しております。
- ( ) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、コーポレートガバナンス体制等をホームページに開示しております。
- ( ) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続きに関しては、独立社外取締役が多数を占める取締役会にて審議、決定しており、株主総会招集ご通知や有価証券報告書に記載し、ホームページに開示しております。
- ( ) 取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続きについては「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第12条(取締役の資格及び指名手続等)に定め、ホームページに開示しております。
- ( ) 経営陣幹部の選解任については、取締役会決議としております。
- ( ) 取締役会が上記(iv)を踏まえて取締役候補の指名を行う際の、個々の指名についての説明は株主総会招集ご通知に記載し、ホームページに開示しております。
- ( ) 経営陣幹部の選解任については取締役会決議後速やかにホームページに開示しております。

#### 【補充原則3-1】

##### 1. サステナビリティについての取組み

当社グループは、企業理念(基本精神、存在理念、経営理念、ネットワーク理念)(本報告書1ページ参照)に基づき、サステナビリティ基本方針及びグループ行動規範(同ページ参照)を策定し、企業活動を通じて経済的な役割を果たすと共に、環境及び社会に対しての役割もまた同様に担い、その責任が果たせる統治体制の整備・運用・強化により、持続的な企業価値の向上並びに持続可能な社会の実現に取り組んでおります。

サステナビリティ基本方針に則り、中期経営計画(2021年6月期～2025年6月期/「NEXT STANDARD 2025」～アウトソーシングを通じて人の暮らしを豊かにする～)のもと、当社グループの事業展開にかかわる全ての「人」と「住まい」を視野に入れ、「働く人の健康・活躍」、「安全・安心・快適な住まい環境の整備」をキーコンセプトに、サステナビリティ取組みを以下のとおり実施してまいります。

当社グループの従業員を中心として、「デジタル化による高付加価値業務へのシフト」、「クラウドワーカーの活用」等により、「多様な人による多様な働き方、個人個人の能力・専門性を最大限に活かせる職場と人材育成、待遇向上」を進めてまいります。

パートナー企業と、デジタル技術を活用した新たな管理モデルの構築等の共同開発や各種業務提携を通じて、住まいと暮らしの安全・安心・快適を推進するとともに、働く人々の様々な制限を自由化するBPOサービスを展開してまいります。

顧客企業の総務・人事部門を中心とした皆様が、当社グループの社宅管理事務代行業務をはじめとする各種「アウトソーシング(=BPO)」サービスをご利用いただくことにより、より高付加価値な業務に集中できるよう、サービスを拡充してまいります。

住環境の最適化と建物の資産価値の維持保全や入居者(高齢者)の安全をサポートするサービス・事業展開を通じて、「安全・安心・快適な住まい環境の整備」に貢献してまいります。

環境への取組みとして、デジタル化推進により、ペーパーレス化を進めてまいります。

ペーパーレス化推進等、集団への啓蒙と行動変容を通じて環境にやさしい活動を推進します。

これらを支える基盤として、以下により、透明・公正・迅速・果敢な意思決定と適切な対応を行う経営を行ってまいります。

- ・独立社外取締役を過半数とする取締役会
- ・監査等委員会設置会社として、グループ全体の事業ポートフォリオ、投資等の重要意思決定及び監督機能への比重増大
- ・持株会社によるグループガバナンス、事業会社へのシェアードサービス
- ・各事業会社の事業へのさらなる集中及び新事業展開

持株会社体制のもと、グループ経営会議においては、グループ全体に関わる重要なテーマ・課題について審議のうえ、当社の取締役会に付議・報告をしています。

サステナビリティ取組みについても、グループ経営会議にて、各種取組みの執行状況の確認を行い、定期的に取締役会に付議・報告します。また、サステナビリティ取組みについては、当社ホームページ等を通じて開示し、ステークホルダーの皆様との対話及び関係の強化を図ってまいります。

##### < 気候変動への対応 >

##### (TCFD提言への賛同)

当社は、2022年8月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言への賛同を表明しました。今後当社は、グループ全社において気候変動に真摯に向き合い、事業に影響する機会・リスクへの理解を深化させ、TCFD提言に基づく気候変動関連の積極的な情報開示に努めてまいります。

##### (TCFD提言が推奨する情報開示項目)

TCFD提言は、気候変動に伴うリスクと機会が財務を含む会社経営にどのような影響を及ぼすかを的確に把握すべく、4つの開示要素である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に沿って情報開示することを推奨しています。

当社は、TCFD提言が求める4つの情報開示項目に基づいた情報開示のさらなる拡充に取り組んでまいります。

TCFDへの対応の開示は、当社ホームページに掲載しております。

[https://www.sunnexa.co.jp/assets/pdf/sunnexa\\_tcfdf.pdf](https://www.sunnexa.co.jp/assets/pdf/sunnexa_tcfdf.pdf)

##### 2. 知的財産への投資

当社グループは、企業並びに従業員、そして社会の様々なニーズに対応したアウトソーシングサービスを提供しています。事業において、固定資産や知的所有権をほとんど保有することなく、以下に代表される知的財産を築いてまいりました。

組織・一人ひとりの従業員に根づく企業理念(存在理念、経営理念、ネットワーク理念)(本報告書1ページ参照)  
常にお客様の立場に立って解決を図るサービス体制(組織)と社員(人材)  
企画・業務設計からオペレーションまでトータルにサポートする機能・業務システム・ビジネスノウハウ  
「日本社宅ネット」(300以上の加盟店/不動産仲介・管理会社)に代表される全国にわたる優良なネットワーク  
社宅アウトソーシング業界のリーディングカンパニーとして構築された実績と信頼(ブランド)

これらの知的財産は、他社のサービスとの差別化を図り、価格決定力を維持・強化し、あるいは創造的イノベーションによる競争環境の転換・競争優位をもたらすことなどにより、収益拡大及び企業価値向上のために必要不可欠な要素、バリューチェーン全体の中で収益を生むドライバーで

あり、当社グループの最大・重要な財産です。

今後も、「アウトソーシングを通じて人の暮らしを豊かにする企業集団」として、中期経営計画(2021年6月期～2025年6月期)におけるサステナビリティ取組み等を通じて、知的財産の創出・獲得・強化となる投資を行ってまいります。

### 3. 人的資本への投資

当社グループにおいて、人材はかけがえのない人的資本であり、将来の成長と成功のためには、有能な人材の確保と育成、そのための環境整備が欠かせないものと考えています。

自己実現の夢をもった従業員を支援し、個々人の能力・専門性を最大限に活かせる職場づくりを目指すことで、企業集団として持続的な成長を果たしてまいります。

中期経営計画(2021年6月期～2025年6月期)においては、既存事業をベースに「デジタル技術や外部提携先との協働を通じて、新たな高付加価値サービスに転じてゆく取組み」を事業成長戦略の中心としていることから、これらを担う人材、すなわち「経営人材」「マネジメント人材(管理職)」「改革・重要課題推進人材(リーダー)」及び「専門人材(具体的には当社グループの「事業継続に不可欠な資格・スキルを有する人材」や「IT等、専門性の高い就業経験を有する人材」)」の確保を最重要テーマとしています。

これらの必要人材の獲得に向けては、内部人材の育成を中心に、必要に応じて外部採用を行うこととしており、外部採用の方策としては、市場競争力のある報酬水準に段階的に高めてゆくことを計画しています。また、育成に向けては、必要な資格・スキルの習得に向けた支援制度の導入を進めるほか、役割に応じた研修の充実とタフアサインメントによる実践育成を中心に展開する方針としています。

また、報酬以外が獲得の鍵となる人材に向けては、生産性向上・省力化を叶えるデジタル化やライフスタイルの変化に応じて多様な働き方が選択できる制度等の整備を中心に、長く生き活きと働ける職場づくりを行うこととしています。

また、グループ行動規範の遵守を意図した各種研修(ハラスメント、コンプライアンス、情報セキュリティ等)のほか、内部通報制度等を整えることで、全員が常に高い倫理観と社会的良識をもって行動し、社会から信頼される会社として評価され、持続的に発展できるよう取り組んでいます。

#### 【原則4 - 1. 取締役会の役割・責務(1)】

[補充原則4 - 1 ]

当社は、取締役会において決議を要する事項について法令・定款で定められているもののほか、経営に及ぼす重要度により、項目ごとに金額基準等を定め、取締役会付議基準を定めております。

経営各階層が決定すべき事項については、社内規程でその権限基準を定め、各職位の職務権限を明確にしております。

#### 【原則4 - 8. 独立社外取締役の有効な活用】

監査等委員会設置会社である当社は、ホームページに開示している「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の第16条(独立社外取締役の役割)を定めるとともに、同方針第11条(取締役会の構成)において、取締役総数のうち、過半数を独立社外取締役としております。

#### コーポレートガバナンスに関する基本方針

##### 第16条(独立社外取締役の役割)

独立社外取締役(東京証券取引所有価証券上場規程第436条の2に定める一般株主と利益相反が生じるおそれのない者をいう。)は、経営方針や経営改善について、他社での経営経験等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、との観点から助言を行うとともに、当社の経営の成果及び経営陣のパフォーマンスを随時検証し評価するとともに株主共同の利益の観点から、現在の経営陣に当社の経営を委ねることの適否について判断し、意見を表明することをその主たる役割の一つとする。

2 当社は、独立社外取締役が取締役会における議論の質及び経営判断の有効性を高める仕組みとして、独立社外取締役から取締役の指名手続や報酬決定への助言を得るなど、取締役会による業務執行の監督機能を向上させるものとする。

##### 第11条(取締役会の構成)

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、3名以内とし、当社の監査等委員である取締役は、3名以内とする。会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上への寄与並びに取締役会機能の独立性・客観性と説明責任の強化を目的として、取締役総数のうち過半数を独立社外取締役とする。また、他社での経営経験や財務・会計に関する十分な知見保有等スキル・マトリックスを活用することにより、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た取締役会を構成する。

#### 【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、会社法並びに東京証券取引所が定める基準をもとに、当社の独自の要件([独立判断基準]に記載)を定め、ホームページに開示しております。

#### 【原則4 - 10. 任意の仕組みの活用】

[補充原則4 - 10 ]

当社は「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第11条(取締役の構成)で取締役総数のうち過半数を独立社外取締役としており、取締役会の中で、指名や報酬などの特に重要な事項に関しても協議・決定しております。

#### 【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】

[補充原則4 - 11 ]

当社は、企業規模等を勘案し、取締役(監査等委員である取締役を除く)は3名以内、監査等委員である取締役は3名以内とし、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第11条(取締役会の構成)において、その旨明記し、併せて、同方針第12条に取締役の資格及び指名手続等を記載し、ホームページに開示しております。

#### コーポレートガバナンスに関する基本方針

##### 第12条(取締役の資格及び指名手続等)

当社の取締役は、優れた人格とともに当社の経営を的確、公正かつ効率的に遂行できる見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者でなければならない。

- 2 前条に基づき当社は、取締役会を構成する者の多様性に配慮する。
- 3 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の任期は、選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会終結の時までとする。  
監査等委員である取締役の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会終結の時までとする。
- 4 補欠取締役を含む取締役の候補者は、本条第1項及び第2項の定めに従い独立社外取締役から助言を得て選定し、取締役会で決定される。
- 5 取締役会は、社長を含む経営幹部候補の選定について、経営理念や具体的な経営戦略を踏まえ、十分に意見交換する。  
なお、経営幹部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るよう監督する。
- 6 取締役会は、社長を新たに選任する場合には、原則として前項の後継者候補の中から、社長としての資質を最も備えていると認められる者を選任しなければならない。
- 7 取締役に法令違反等があった場合またはその職務に関し任務懈怠が認められる場合は、取締役会で解任について審議する。  
また、社長については、会社の業績等について外部環境の変化等を考慮した適切な評価を踏まえ、その機能を十分に発揮していないと明らかに認められる場合には、取締役会においてその解任について審議する。
- 8 第1項、第2項及び第7項の規定は、執行役員を選任する際に準用する。また、その任期は1年とする。

[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]

[補充原則4 - 11 ]

取締役がその役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力をその業務に振り向けるべく、当社は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第18条(独立社外取締役の兼任制限)で社外取締役の兼任数の制限を明記し、社外取締役の他社での兼任状況を株主総会招集ご通知及び有価証券報告書に記載し、ホームページに毎年開示を行っております。

[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]

[補充原則4 - 11 ]

当社は、取締役会の実効性を確保し、機能向上を図ることを目的として、本年度(2022年6月期)も「取締役会の実効性評価」を実施し、その結果の概要をホームページに開示しました。(2022年7月22日)

1. 本年度の評価の方法・進め方について

当社は、2020年7月1日付で持株会社に移行し、グループガバナンスを強化するとともに、取締役会の監査・監督機能のさらなる強化を図るべく、同年9月25日開催の当社第22期定時株主総会のご承認のもと監査等委員会設置会社に移行し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図りました。  
上記のとおり、前年度は新たなガバナンス体制による初年度にあたり、評価においては、2021年6月に改訂施行されたコーポレートガバナンス・コード等に照らした取締役会の在り方全般について、全取締役による自己評価を行い、当該結果をもとに取締役会で評価を審議いたしました。本年度は、2021年12月度及び2022年1月度取締役会において当社取締役会の在り方について審議を重ね、2022年4月度及び5月度取締役会にて今回の取締役会実効性評価の進め方及びその審議ポイントについて確認しました。以降、評価を進め、6月度取締役会にて評価の審議を行いました。

2. 前年度(2021年6月期)の評価結果における課題への取組みについて

(1) 執行状況の共有の在り方について

持株会社及び監査等委員会設置会社の、独立社外取締役を過半数とする(現在は6名中5名)取締役会構成のガバナンス体制のもと、取締役会の監督機能の比重を高める一方で、監督に必要な執行状況の把握にあたっては、各事業会社の業務執行取締役による取締役会への報告機会の充実を図り、取締役会の監督機能とのバランスも踏まえつつ、計画的な議題設定を行い、また、執行部門から取締役会への報告内容の要約整理等、執行監督機能に資するさらなる整備を図りました。

(2) サステナビリティを巡る審議について

東証プライム上場会社(2022年4月移行)として、取締役会において、当社グループ及び各社の特性等を踏まえたサステナビリティに関する取組みの在り方について審議を重ねました。

(3) 内部監査機能の取締役会との連携強化について

グループ全体及び各社のリスクマネジメントとの連動のもと、新年度の内部監査計画策定に際しての独立社外取締役全員との事前協議、及び内部監査結果(状況)の取締役会への定期報告を実施しました。

3. 本年度の分析及び評価結果の概要と今後の課題解決に向けた取組みについて

本年度の評価結果については、取締役会における活発な意見交換のもと、前年度評価にて認識された課題への対応も含め、当社取締役会は全体として有効に機能しているとの結論に至りました。

一方、さらなる実効性向上にあたり今後の課題として整備すべき事項は以下のとおりと確認いたしました。

(1) 執行状況の共有と監督

2023年6月期は現行中期経営計画(「NEXT STANDARD 2025」)の折返し年度となり、中期経営計画に基づく重要施策の進捗や見通し、実施した投資に対する監督等に一層資するよう、取締役会への執行状況の共有の在り方について、さらなる強化を進めます。

(2) 取締役会の在り方に関する協議

取締役会の構成、独立性判断基準等を含め、取締役会の在り方について、本年度(2022年6月期)の取締役会における協議を踏まえ、取締役会の多様性等、取締役会においても継続的に協議を重ねてまいります。

(3) サステナビリティに関する審議

プライム市場上場企業に求められる水準を踏まえ、当社グループ事業の特性も考慮しつつ、サステナビリティについて継続的に審議してまいります。

[原則4 - 14. 取締役・監査役へのトレーニング]

[補充原則4 - 14 ]

当社は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第20条(取締役の研鑽及び研修)に取締役に対するトレーニングの方針を記載し、ホームページに開示しております。

当社は、新任者へのトレーニングや既存事業等のレクチャー等情報提供の機会を十分に設けていますが、今後、急速な環境変化の中で、専門性の高い分野について、役員全員の知識等の底上げの機会を設けてまいります。



#### 〔原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針〕

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目的として常日頃から株主を含む投資家と積極的な対話を行い投資家等の意見や要望を経営に反映させることが、当社の成長のために重要と認識しております。

株主・投資家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「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第3条(株主の平等性の確保)、第24条(株主との対話)に定め、ホームページに開示しております。

#### コーポレートガバナンスに関する基本方針

##### 第24条(株主との対話)

社長は、株主の意見が取締役会全体に確実に共有されるよう努める。

- 当社は、会社法、金融商品取引法その他関係法令に従った法定開示及び自主規制機関の要請する開示並びにIR等の任意開示により必要十分な情報の適時・適切な開示に努めるとともに、株主と建設的な対話を行うものとする。この際は、インサイダー情報を厳重に管理するとともに株主間において実質的な情報格差が生じないように十分留意するものとする。
- 当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備に努める。

## 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(%)
光通信株式会社	950,000	8.46
株式会社ベネフィット・ワン	778,000	6.93
笹 晃弘	777,400	6.92
株式会社UH Partners 2	776,700	6.92
長友 孝祥	635,500	5.66
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	625,800	5.57
SUNNEXTAグループ従業員持株会	302,600	2.70
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	291,400	2.60
永井 詳二	222,200	1.98
東京海上日動火災保険株式会社	180,000	1.60

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

上記は2021年12月31日現在の大株主の状況です。  
上記大株主の他、自己株式が1,146,959株(2021年12月31日現在)あります。

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	6月
業種	不動産業
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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

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	6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	6名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
長山 宏	他の会社の出身者													
亀川 雅人	学者													
阿部 嘉彦	他の会社の出身者													
中西 康晴	弁護士													
笹本 憲一	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及び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
長山 宏			<p>独立役員に指定しております。</p> <p>&lt; 略歴 &gt;  1980年4月 阪和興業株式会社入社  1991年2月 三優監査法人入所  1997年2月 三優ピーディーオーコンサル  ティング株式会社(現  株式会社カクシン)取締役  2003年6月 同社代表取締役  2008年11月 同社取締役  2009年9月 同社代表取締役(現任)  2010年9月 当社社外監査役  2014年9月 当社社外取締役(現任)  2016年4月 法政大学専門職大学院  イノベーション・マネジメント  研究科特任講師(現任)</p>	<p>&lt; 選任理由 &gt;  長山宏氏は、(株)カクシンの代表取締役及び法政大学専門職大学院の特任講師を兼任しております。同氏を社外取締役候補者とした理由は、会社経営者及び公認会計士としての豊富な専門知識と経験等を当社の経営に反映していただけるものと考え選任をお願いするものであります。なお、同氏の社外取締役在任期間は本株主総会終結の時をもって7年であり、また社外監査役としても過去4年間務めております。</p> <p>&lt; 独立役員指定理由 &gt;  当社と長山宏氏とは、現経営において、特別な取引関係が無いことから、意思決定に対して影響を与えることはありません。</p> <p>また、同氏本人においても、株主の負託を受けた独立機関として、中立・公正な立場を保持していると判断しております。</p> <p>その他、社外取締役の独立性については、当社独立役員の「独立性」に関する判断基準に適合しており、また上場規則及び社会通念を判断の基準としながら総合的に考慮して、一般株主の利益を害さない適正な独立性を確保していると判断しております。</p>
亀川 雅人			<p>独立役員に指定しております。</p> <p>&lt; 略歴 &gt;  1985年4月 東京交通短期大学助教授  1989年4月 獨協大学経済学部助教授  1995年3月 立教大学博士(経営学)取得  1995年4月 立教大学経済学部経営学  科教授  2002年4月 立教大学大学院ビジネス  デザイン研究科創設 教授  2015年4月 ビジネスクリエーター研究  学会顧問(現任)  2018年7月 立教学院理事(現任)  2018年7月 経営行動研究学会副会長  2018年7月 日本マネジメント学会会長  2020年4月 立教大学名誉教授(現任)  2020年4月 文京学院大学副学長  経営学研究科特任教授  (現任)  2020年9月 当社社外取締役(現任)</p>	<p>&lt; 選任理由 &gt;  亀川雅人氏は、立教学院の理事及び文京学院大学の副学長を兼任しております。同氏を社外取締役候補者とした理由は、長年にわたる資本コストに関する研究や株主価値の研究等に携わり、幅広い知識と見識を当社取締役に反映させるとともに、社外取締役として当社経営の重要事項の決定及び業務執行に対する監督に十分な役割を果たすものと考え選任をお願いするものであります。</p> <p>同氏は過去に社外取締役となること以外の方法で会社の経営に関与され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いただけるものと判断しております。</p> <p>なお、同氏の社外取締役在任期間は本株主総会終結の時をもって1年であります。</p> <p>&lt; 独立役員指定理由 &gt;  当社と亀川雅人氏とは、現経営において、特別な取引関係が無いことから、意思決定に対して影響を与えることはありません。</p> <p>また、同氏本人においても、株主の負託を受けた独立機関として、中立・公正な立場を保持していると判断しております。</p> <p>その他、社外取締役の独立性については、当社独立役員の「独立性」に関する判断基準に適合しており、また上場規則及び社会通念を判断の基準としながら総合的に考慮して、一般株主の利益を害さない適正な独立性を確保していると判断しております。</p>

阿部 嘉彦		<p>独立役員に指定しております。</p> <p>&lt; 略歴 &gt;  1978年4月 東洋曹達工業(株)(現東ソー(株))入社  2007年6月 同社理事  日本ポリウレタン工業(株)執行役員  2008年6月 東ソー(株)取締役 海外事業企画部 富山事務所担当  2009年6月 同社取締役 経営企画・連結経営部長  2010年6月 同社取締役 中国総代表  東曹(広州)化工有限公司董事長総経理  2013年6月 保土谷化学工業(株)取締役兼常務執行役員  2015年6月 東邦アセチレン(株)常勤監査役  2019年9月 当社常勤社外監査役  2020年9月 当社常勤社外取締役(監査等委員)(現任)</p>	<p>&lt; 選任理由 &gt;  阿部嘉彦氏は、上場企業において会社経営者としての実績及び常勤監査役としての知識・経験があります。同氏を社外取締役候補者とした理由は、その経験と知見により、当社取締役の職務執行の監督機能を十分に発揮いただけるものと判断し、社外取締役として選任をお願いするものであります。</p> <p>&lt; 独立役員指定理由 &gt;  当社と阿部嘉彦氏とは、現経営において、特別な取引関係が無いことから、意思決定に対して影響を与えることはありません。また、同氏本人においても、株主の負託を受けた独立機関として、中立・公正な立場を保持していると判断しております。</p> <p>その他、社外取締役の独立性については、当社独立役員の「独立性」に関する判断基準に適合しており、また上場規則及び社会通念を判断の基準としながら総合的に考慮して、一般株主の利益を害さない適正な独立性を確保していると判断しております。</p>
中西 康晴		<p>独立役員に指定しております。</p> <p>&lt; 略歴 &gt;  1980年4月 弁護士登録  市川照己法律事務所勤務  1983年4月 小林・中西法律事務所開設  1992年4月 中西法律事務所開設  1998年10月 当社社外監査役  2000年4月 扶桑合同法律事務所パートナー(現任)  2020年9月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)</p>	<p>&lt; 選任理由 &gt;  中西康晴氏は、弁護士として、企業法務全般はもとより、M &amp; A関連業務及び労働法関連において高い知見を有しており、実質的かつ客観的な経営監視が可能であると判断し、社外取締役候補者としております。同氏は過去に社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与され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いただけるものと判断しております。</p> <p>&lt; 独立役員指定理由 &gt;  当社と中西康晴氏とは、現経営において、特別な取引関係が無いことから、意思決定に対して影響を与えることはありません。また、同氏本人においても、株主の負託を受けた独立機関として、中立・公正な立場を保持していると判断しております。</p> <p>その他、社外取締役の独立性については、当社独立役員の「独立性」に関する判断基準に適合しており、また上場規則及び社会通念を判断の基準としながら総合的に考慮して、一般株主の利益を害さない適正な独立性を確保していると判断しております。</p>
笹本 憲一		<p>独立役員に指定しております。</p> <p>&lt; 略歴 &gt;  1977年9月 日本大学講師  1980年6月 監査法人中央会計事務所入所  1992年9月 同所社員就任  1998年9月 同所代表社員就任  2007年7月 監査法人A &amp; Aパートナーズパートナー就任  2014年9月 当社社外監査役  2016年10月 公認会計士笹本憲一事務所代表(現任)  2018年6月 (株)東葛ホールディングス社外監査役  2019年6月 日進工具(株)社外取締役(監査等委員)(現任)  2019年6月 (株)東葛ホールディングス社外取締役(監査等委員)(現任)  2020年9月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)</p>	<p>&lt; 選任理由 &gt;  笹本憲一氏は、公認会計士及び税理士の資格を有しており、大手監査法人等での豊富な監査業務の経験に加え、客観的・中立的な監査業務が期待されることから、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外取締役候補者としております。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いただけるものと判断しております。</p> <p>&lt; 独立役員指定理由 &gt;  当社と笹本憲一氏とは、現経営において、特別な取引関係が無いことから、意思決定に対して影響を与えることはありません。また、同氏本人においても、株主の負託を受けた独立機関として、中立・公正な立場を保持していると判断しております。</p> <p>同氏は、当社株式を所有しておりません。</p> <p>その他、社外取締役の独立性については、当社独立役員の「独立性」に関する判断基準に適合しており、また上場規則及び社会通念を判断の基準としながら総合的に考慮して、一般株主の利益を害さない適正な独立性を確保していると判断しております。</p>

## 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	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

当社はもとより当社子会社も含むグループ全体の監査業務を当社監査等委員会が遂行していくため、監査等委員会の職務(監査業務)を補助するスタッフを置きます。監査等委員会を補助するスタッフは、監査等委員会の指示に従い業務を遂行し、当該スタッフの任命、人事異動及び人事評価には常勤監査等委員の同意を必要とします。

## 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人およびグループ内部監査室と監査等委員会との意思疎通および情報の交換がなされるように努めております。

## 【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

なし

## 【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

## その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外取締役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、ストックオプション制度の導入

## 該当項目に関する補足説明

業績連動報酬として、取締役の業績評価につき一定の基準を設け、その状況を独立社外取締役が多数を占める取締役会にて審議、各取締役の報酬額を決定しております。

また、ストックオプション報酬、譲渡制限付株式報酬においては、一定のインセンティブ性を高め株式を支給し、中長期的な業績向上と株主様と一層の価値共有を図ることを想定しております。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外取締役、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

上記「該当項目に関する補足説明」に同じ

### 【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1億円以上の報酬の者がいないため、個別開示を実施していません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

## 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬等は基本報酬及び株式報酬型ストックオプションから構成され、連結ベースの業績及び本人の貢献度を踏まえ決定しております。なお、基本報酬は、固定部分と前連結会計年度の業績に対する変動部分で構成されております。

### 【社外取締役のサポート体制】

社外取締役としての適切な意見表明及び判断に資するべく、取締役会事務局(総務グループ)は、取締役会の開催にあたり、当該取締役会付議案件にかかる資料を事前に配布し、必要に応じて説明を行っております。そのほか、社外取締役の要求に基づき、必要な情報の提供や閲覧できる環境を整えております。

## 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)

### 1. 業務執行について

当社は、企業統治(コーポレート・ガバナンス)に関して、公正な経営を実現することを優先課題としております。取締役会、監査等委員会、会計監査人による監督・監査など法律上の機能に加え、経営の透明性の向上とコンプライアンスを徹底し、経営環境の変化に迅速に対応できる意思決定及び業務執行を可能とする組織体制を構築することで、コーポレート・ガバナンスの強化に努めております。

#### 企業統治の体制

##### ・企業統治の体制の概要

当社は、会社法上の機関として、株主総会、取締役会及び会計監査人を設置しております。それ以外の機関として、グループ経営会議、経営会議を設置しております。

#### 1) 取締役会(月1回開催)

経営の意思決定を迅速に行うために、取締役(監査等委員である取締役を除く)は3名以内、監査等委員である取締役は3名以内とし、「企業価値向上」のため、グループ全体の経営方針、資本政策、株式・株主対策、ブランディング、経営戦略、幹部人事等、経営の重要な意思決定を行い、併せて、グループ各社の経営計画及び重要な経営事項の承認並びにその進捗・業務執行状況を含む経営全般の監督を行っております。

##### [取締役会構成員]

取締役(監査等委員である取締役を除く)

代表取締役社長(取締役会議長) 高木 章  
独立社外取締役 長山 宏  
独立社外取締役 亀川 雅人

監査等委員である取締役

独立社外取締役(常勤) 阿部 嘉彦  
独立社外取締役 中西 康晴  
独立社外取締役 笹本 憲一

#### 2) グループ経営会議(月1回開催)

グループ各社の代表取締役及び執行役員代表者、並びに当社の執行役員(管理部門担当)を中心とし、グループ全体にかかる以下の

事項について共有・審議等を行っております。

グループ共通の指針、方針、政策

グループ全体最適を踏まえた執行内容・方法

グループ各社の経営計画の進捗状況とその影響(対単年・中計業績)、問題認識と対処方針

グループ共通の経営テーマにおける取組状況、コントロール状況、問題がある場合のリカバリー方針

グループ全体に影響するリスク事項の発見と共有、対応方針、進捗管理

また、グループ全体に関わる重要な案件については、本会議で審議のうえ、当社の取締役会に付議・報告をしております。

### 3) 経営会議(月2回開催)

取締役会審議における充分性確保にあたり、本経営会議の審議を通じ、論点整理や不足箇所の明確化を図るとともに、当社の業務執行全般に係る方針や施策の吟味・決定、経営計画進捗状況・問題の把握を行っております。

また、内部統制及びリスク管理の状況について、経営的視点より、組織が健全かつ効率的に運営され、管理・監視ができてきているかを牽制し、コーポレート・ガバナンスが適切に運用・機能しているか、確認を行っております。

予算及び実績の分析に基づく経営計画の進捗状況へのモニタリング

前月度までの予算及び実績(及び今後の見通し)に係る分析報告を確認し、経営計画の進捗状況と見直し、(計画通りに進捗していない場合のリカバリー策を確認しております。

### 4) 監査等委員会(月1回開催)

監査等委員で構成され、監査等委員会規程に基づき、独立した立場から取締役の職務執行の監視、監査を行っております。

### 2. 外部会計監査人について

当社は、会社法に基づく会計監査及び金融商品取引法に基づく会計監査について、有限責任あずさ監査法人と契約しております。同監査法人及び当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社との間には、特別な利害関係はありません。2021年6月期において業務を執行した公認会計士の氏名、監査業務報酬に係る補助者の構成は以下のとおりであります。

指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 岩出 博男

指定有限責任社員 業務執行社員 公認会計士 春山 直輝

補助者 会計士10名、その他7名

## 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・監督機能を強化するとともに、取締役総数の過半数を独立社外取締役とすることにより、経営の透明性を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ることを目的としています。

## 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	第23期定時株主総会においては、株主総会開催日の3週間前以上の2021年9月6日に発送(同8月26日にWeb開示)しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を導入し、パソコン、携帯電話及びスマートフォンによる行使が可能となっております。
その他	株主総会招集ご通知では、役員選任議案に関し、顔写真や選任理由の掲載を行っております。また、株主総会の事業報告や中期経営計画をビジュアル化し、当社の経営方針などを一般株主に対し、よりわかりやすく伝えております。

### 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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページに掲載しております。	無



アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	<p>当社は、2005年9月2日、東証マザーズ市場に上場以降、年度決算に対しては毎年9月初旬、中間決算に対しては毎年3月初旬、年間2回の決算説明会を開催しております。直近3回の開催状況は以下の通りであります。</p> <p>実施日：2021年3月2日、会場参加者21名(2021年6月期 第2四半期)  実施日：2021年9月2日、会場参加者17名(2021年6月期)  実施日：2022年3月2日、会場参加者14名、オンライン参加者20名(2022年6月期 第2四半期)</p> <p>2022年6月期 第2四半期決算説明会は、会場及びオンラインを使用したハイブリッド形式で開催しております。</p> <p>次回予定日：2022年9月8日(2022年6月期)</p>	あり
IR資料のホームページ掲載	<p><a href="https://www.sunnexa.co.jp/ir/">https://www.sunnexa.co.jp/ir/</a></p> <p>投資家向け情報として記載してある内容は、決算情報、適時開示資料、有価証券報告書及び四半期報告書、会社説明会資料、会社説明会要旨、事業報告書</p>	
IRに関する部署(担当者)の設置	<p>総務グループを中心に、経理財務グループと連携してIRチームを設置しております。</p>	
その他	<p>株主様の問い合わせやインタビュー、IR説明会等の状況は経営陣にて共有しております。</p>	

### 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
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	ディスクロージャーポリシーにおいて、情報を適時、適切に開示することを規定しております。

## 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、取締役会において「業務の適正を確保するための体制」の構築の基本方針として、次の内容を決議しており、この決議に基づき社内規程の整備、必要な組織の設置等体制の整備を実施しております。

〔内部統制システム構築の基本方針〕

当社は、アウトソーシングサービス産業の一員として、グループ会社の企業活動を支えている全てのステークホルダーと良好な関係を築き、長期にわたり持続性の高い成長を遂げていくために、コーポレートガバナンスの確立は不可欠と認識しております。2016年6月には当社のコーポレートガバナンスの考え方や枠組みを示し、全ての従業員の行動の指針として「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を策定し、適宜、改定を行ってきました。当該方針を踏まえ、「内部統制システム構築の基本方針」を以下のとおり決定し、業務の有効性、効率性及び適正性を確保し、安心と信頼を高め、企業価値の向上を図ってまいります。

#### 1. 当社及び当社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、監査等委員会設置会社であり、複数の社外取締役の選任を通じて、経営に対する取締役会の監督機能を強化し、経営判断の透明性、公正性を確保する。取締役会は、法令、定款、取締役会規程はじめ社内規程に則して重要事項を決定するとともに取締役の職務の執行を監督する。

当社は、執行役員制度を導入しており、職務の執行と監督を分離するとともに、取締役会の監督機能の強化を図る。

当社及び当社子会社の取締役及び従業員に期待する行動指針の一つとして「サンネクスタグループ行動規範」を定めて周知徹底し、高い倫理観と社会的良識をもって行動する企業風土を醸成し、堅持する。コンプライアンス体制の構築・維持については、本社に担当執行役員を任命し、取り組む。

担当執行役員は、当社及び当社子会社の取締役及び従業員の法令遵守意識の定着と運用の徹底を図るため、研修等必要な諸活動を推進し、管理する。各社及び各部門の責任者は、各社及び部門固有のコンプライアンス・リスクを認識し、主管部署とともに法令遵守体制の整備及び推進に努める。

当社及び当社子会社の事業に従事する者からの法令違反行為等に関する通報に対しては、社内相談・通報窓口と、社外通報窓口であるコンプライアンス・ホットラインの2つの形態を設置し、内部通報をしやすい環境を整備する。併せて通報したことを理由に不利益な取扱いを行うことを禁止する。

グループ内部監査室は、法令及び定款の遵守状況の有効性について監査を行う。

#### 2. 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

取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理については、総務部門担当執行役員を主管とし、情報の内容に応じて保存及び管理の責任部署を社内規程において定める。責任部署は、取締役の職務の執行に係る情報を適切に記録し、法令及び文書管理規程その他の社内規程に基づいて、定められた期間、厳正に保存・管理する。その保存媒体に応じて安全かつ検索性の高い状態を維持し、取締役及び監査等委員会からの閲覧要請に速やかに対応する。



### 3. 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社及び当社子会社を含むグループの財務報告の信頼性確保及び金融商品取引法に規定する内部統制報告書の有効かつ適切な提出のため、代表取締役社長の指示のもと、内部統制システムの構築を行い、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価し必要な是正を行うとともに、金融商品取引法及び関係法令等の適合性を確保する。また、法令等に定める情報の開示について適切な開示のための体制を整備する。

グループ内部監査室は、財務報告に係る内部統制について監査を行う。主管部署及び監査を受けた部署は、是正、改善の必要があるときには、その対策を講ずる。

### 4. 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

取締役及び従業員は、市民生活の秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会生活の発展を妨げる反社会的勢力に対しては毅然とした態度で組織的に対応する。

反社会的勢力の経営活動への関与や当該勢力が及ぼす被害を防止する観点から、行動規範等において反社会的勢力との関わりについて定め、情報収集や社内研修の実施を通して反社会的勢力の排除に向けて全社的に取組む。

反社会的勢力に対しては、総務部門を担当部署とし、情報を一元管理するとともに、警察等の外部機関の連携強化に努め、情報収集や社内研修の実施を通して、事案の発生時に速やかに対処できる体制を構築する。

### 5. 当社及び当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、グループ全体の経営上のリスクの分析及び対策について、適切なリスクマネジメントを行うために全社的なリスク管理に関する規程を定め、必要な管理機構を整備し、リスクの抽出と評価、その対応について統合的に点検管理し改善を推進する。取締役会では、明示的に抽出されたグループ全体のリスクの状況についてモニタリングを行うとともに、経営資源配分等に結び付けて体系的に統合管理を推進する。実態的にグループ全体のリスク管理を行う機関としてグループ経営会議にて、グループ全体及びグループ各社のリスクアセスメント、リスク管理状況のモニタリング等を行い、重要なリスクについては取締役会等に報告を行う。

また、危機管理規程に基づき、グループにおける経営上の重大な障害・瑕疵、重大な情報漏洩、重大な信用失墜、災害等の危機など、不測の事態が発生した場合には、当該会社及び当社に対策本部（本部長は代表取締役社長）を設置して迅速・的確な対応を行い、損害の拡大を防止し最小限にとどめるよう努力する。

### 6. 当社及び当社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

当社においては定時取締役会を毎月開催し、当社及び当社グループの経営に関する業務遂行に係る重要な意思決定を行うとともに、当社及び当社子会社の取締役の職務執行状況の監督を行い、経営状況の報告を受ける。また、当社においては経営会議を月1回以上、当社子会社においては経営会議又はそれに準じた会議体を適宜開催し、社内規程で定められた決裁権限に従って迅速かつ機動的な意思決定を行う。

当社は、当社の職務執行に関する権限及び責任について、業務分掌規程、職務権限規程その他の社内規程において明文化し、適時適切に見直しを行い、当社子会社においてもこれに準拠した体制を構築させるものとする。業務管理に関しては、当社グループ全体の中期経営計画を策定し、グループ経営会議において、その進捗状況を定期的に検証し、その達成に向けた対策を講ずることを通じて効率的な業務の執行を図る。

### 7. 当社及び当社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

子会社の取締役を当社から派遣し、子会社の取締役の職務執行に関し、事業全般に対して責任あるガバナンスが確保できるよう協議・意思決定・監督を行う。グループ企業に共通する管理機構の制定、整備及びグループ経営に関する事項全般の統括は、管理部門がこれにあたる。グループ企業の経営については、その自主性を尊重するとともに、主管部門との間で事業内容及び業績について定期的な報告を行い、重要事項については事前協議を行う。また、グループ共通課題並びに当社及び当社子会社の業務執行状況・業績・課題について情報共有・審議・方針決定を行うグループ経営会議を毎月開催する。

監査等委員会及びグループ内部監査室は定期的な監査を行い、必要に応じて適切な連携をとるものとする。

また、取締役会及び監査等委員会の機能発揮に向け、グループ内部監査室は、取締役会に定期的に直接、報告を行うものとする。

### 8. 監査等委員会がその職務を補助すべき従業員をおくことを求めた場合における当該従業員に関する事項

当社はもとより当社子会社も含むグループ全体の監査業務を当社監査等委員会が遂行していくため、監査等委員会の職務（監査業務）を補助すべきスタッフを置く。

### 9. 前号の従業員の取締役からの独立性及び監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項

前号の監査等委員会を補助するスタッフは、監査等委員会の指示に従い業務を遂行し、当該の任命、人事異動及び人事評価には常勤監査等委員の同意を必要とする。

### 10. 取締役及び従業員が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

監査等委員である取締役は、当社及び当社子会社の経営会議、その他の重要な会議に出席し、また、重要な決裁書類及び関係資料を閲覧する。当社及び当社子会社の代表取締役及び業務執行を担当する執行役員は、取締役会等の重要な会議において、その担当する業務の執行状況を報告する。当社及び当社子会社の取締役、執行役員及び従業員は、重大な法令または定款違反及び不正な行為並びに当社グループに著しい損害を及ぼす恐れのある事実を知ったときは、遅滞なく監査等委員会に報告する。

また、監査等委員会はいつでも必要に応じて当社及び当社子会社の取締役、執行役員及び従業員に対し報告を求めることができる。

なお、監査等委員会へ報告をしたこれらの者に対し、当該報告をしたことを理由としていかなる不利益をも課してはならない。

### 11. その他の監査等委員会が実効的に行われることを確保するための体制

監査等委員会は、グループ全体・全社の内部監査を実施するグループ内部監査室と緊密な連携を保つとともに、必要に応じてグループ内部監査室に調査を求める。また、監査等委員会は会計監査人と定期的に会合を持って意見及び情報の交換を行うとともに、必要に応じて会計監査人に報告を求める。監査等委員会は、監査の実施に当たり必要と認めるときは、会社の顧問弁護士とは別の弁護士その他の外部専門家を自らの判断で起用することができる。

また、監査等委員会の職務の遂行について生ずる費用の前払い等の処理については、速やかに当該費用または債務を処理する。

また、当社グループの経営成績及び財務状況等に影響を及ぼす可能性のあるリスクには、以下のようなものがあります。

#### 【事業等のリスク】

##### (1) 社宅マネジメント事業に関するリスク

住宅制度や人事制度に関する政策や法令等の変更に関するリスク

社宅マネジメント事業は、企業等の福利厚生制度や転勤制度に深く関連しており、企業の人事制度及び国内の不動産管理・取引に纏わる法令や税制の影響を受けております。今後、前述の制度に関する枠組みの見直し、及び関連する法令や税制が大きく変更されることにより、当社グループの提供するサービスの形態に変更が生じた場合、経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

## (2) マンションマネジメント事業に関するリスク

### 法的規制に関するリスク

マンションマネジメント事業は、マンションの管理の適正化の推進に関する法律（＝マンション管理適正化法）、区分所有法、建設業法等各種法令を厳守しつつ事業を行っております。今後、関連法令や制度の変更により、事業展開に新たな制限を受ける可能性があります。

当社グループでは、これらすべての法的規制を遵守すべく、コンプライアンス重視の徹底を図っておりますが、その取り組みの範囲を越えた事象が発生した場合、また、予期せぬ法的規制の導入や強化・変更により、法的規制遵守等に係るコスト負担が増加した場合には、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

## (3) インキュベーション事業に関するリスク

### 法的規制に関するリスク

インキュベーション事業は、新規事業創出に向けて複数のサービスを展開する中で業際型のビジネスも含まれており、現時点では保険業法や警備業法などの影響下にあります。今後、関連法令や制度の変更により、事業展開に新たな制限を受ける可能性があります。

当社グループでは、これらすべての法的規制を遵守すべく、コンプライアンス重視の徹底を図っておりますが、その取り組みの範囲を越えた事象が発生した場合、また、予期せぬ法的規制の導入や強化・変更により、法的規制遵守等に係るコスト負担が増加した場合には、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

## (4) 経営全般に関するリスク

### 情報セキュリティに関するリスク

当社グループは、ITを活用して事業や業務のデジタル化を進めるとともに、データを活用したビジネスを展開しており、個人番号（マイナンバー）を含む多数のお客様の個人情報や機密情報をお預かりしております。そのため、停電、自然災害、機器やソフトウェアの欠陥等によるシステム及びネットワーク障害、あるいはサイバー攻撃等の予測できない障害の発生、個人情報を含む機密情報についての紛失や漏洩、改ざん等、また当社グループが提供するシステムサービスの業務の不履行等が発生した場合には、当社グループの事業活動に支障が生じるとともに、社会的信用やブランドイメージの低下、発生した損害に対する賠償金の支払い等により、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を与える可能性があります。

当社グループでは、万が一の場合に備えて最大限の保守・保全の対策を講じるとともに、社内規程の整備や社員教育の徹底、ウイルス対策ソフト導入やソフトウェア更新による脆弱性解消などセキュリティシステムの強化による様々な対策と情報管理体制の強化に努めております。

### 人材の確保に関するリスク

当社グループの競争力の源泉は人材であり、本格的な人口減少社会を迎え、一層の経済規模の縮小が懸念される中、将来の成長と成功のためには、有能な人材の確保と育成が欠かせないものと考えております。

そのため、適正な人材の採用・育成・維持・確保が計画どおりに進捗しない、または有能な人材が社外に流出する可能性があり、これらのリスクが顕在化した場合、あるいは、人材不足の対策として技術革新を活用した省力化の取り組み等が遅れた場合には、事業の進化や継続性に影響を及ぼし、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

当社グループは、社員に向けて相互信頼を高める取り組みや「健康経営」「自己成長取組」の推進による社員の健康と生活の質の向上、仕事への意欲増進の取り組みを進めています。また、ダイバーシティの側面では、活用できる人材の幅を広げる（高齢者、外国人、時短者、遠隔者、女性、障がい者等）ことに加え、現役世代で介護にかかわる人材が増えることも想定した就労環境・制度を整え、雇用の維持・拡大をはかる取り組みを進めております。

### 減損会計等に関するリスク

当社グループは、企業買収に伴い発生した相当額ののれんを連結貸借対照表上に計上しており、事業特性を考慮し、10年で均等償却しております。当該のれんについては将来の収益力を適切に反映しているものと判断しておりますが、事業環境の著しい変化等により、のれんの評価額が帳簿価額より下落した場合には減損損失の発生により、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。当社グループは、継続的な業績のモニタリングを行っており、投資に対する回収が困難となる前に対策を講じるように努めております。

また、取引関係のある取引先の株式など市場性のある株式を中心として政策保有目的の有価証券を保有しており、市場価格変動のリスクを負っております。投資有価証券の時価評価額の増減はキャッシュ・フローに直接影響するものではありませんが、その増減に大きな変動があった場合には、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。当社グループは、取締役会にて定期的に個別銘柄ごとに資本コスト等を踏まえた投資の妥当性及び経済合理性の判断を行い、保有に合理性が認められない株式については縮減を進めることとしております。

### 繰延税金資産に関するリスク

当社グループでは、将来の課税所得を合理的に見積もり、回収可能性を判断したうえで繰延税金資産を計上しておりますが、今後将来の課税所得の見積り等に大きな変動が生じた場合、あるいは会計基準の改正等があり、繰延税金資産の計上に何らかの制限が課された場合には取り崩しが発生し、その結果、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

### 自然災害に関するリスク

大規模な地震、風水害等の自然災害に関するリスクは年々高まっており、これらの大規模災害が想定を超える規模で発生した場合には、事務所施設の損壊、システム障害、交通機関マヒによる従業員の通勤不能、社会インフラの寸断等により、当社グループも事業活動の停滞あるいは停止を余儀なくされ、事業活動の復旧に長期間を要した場合や多額の費用が発生した場合には、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

当社グループは、事業継続に大きな影響を及ぼすあらゆるリスクを想定し、従業員の安否を確認する仕組みとして安否確認システムを導入するとともに、リスク管理規程や危機管理規程により、緊急対策が直ちに発動される体制を整えております。また、これらの災害・事故等の事象を網羅的に考慮した「事業継続計画」を策定し、発生した事象の復旧に対してはバックアップセンターを活用して、速やかに対処できるよう対策を講じております。

### 新型コロナウイルス感染拡大に関するリスク

新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大は、その収束時期がまだ見通せない状況にあります。新型コロナウイルス感染症が、当社の想定を超える規模で拡大・長期化した場合や、アフターコロナにおいて生活様式やマーケットに大きな変化が起こった場合には、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

当社グループでは、当初より、従業員に対するマスク着用、手洗い・うがい、咳エチケットの徹底やアルコール消毒液の配備、時差出勤、在宅勤務など、感染対策に努めながら事業活動を行っております。また、各事業において、アフターコロナを見据えたIT化・デジタル化の推進に努めております。

個人情報を適切に保護、管理することが当社の事業活動を行う上で最重要事項と位置づけ、以下のとおり個人情報保護方針を定め、役員及び従業員にこれを周知し、個人情報の適切な保護に努めることを宣言いたします。

1) 個人情報の取扱いについて

当社グループは、個人情報の取扱いにおいては、日本工業規格「個人情報保護マネジメントシステムの要求事項」(JIS Q 15001)に準拠した個人情報保護マネジメントシステムを策定し、実行いたします。

2) 個人情報保護に関する法令・規範等の遵守

当社グループは、個人情報の取扱いに関する法令および行政機関等が定めた条例・規範・ガイドラインを遵守します。

3) 教育の実施

当社グループは、全役員および従業員に対し、個人情報保護に関する継続的な教育を実施し、個人情報を安全にかつ適正に保護することの重要性を業務の中で常に認識させることに努めます。

4) 個人情報の取得、利用、提供について

当社グループは、個人情報の取得に際しては、業務に必要な範囲内において適正に取得するとともに、その利用目的を明確にし、同意をいただいた範囲を超えての利用および提供が行われないよう管理する措置を講じます。

5) 安全管理対策の実施について

当社グループは、個人情報の安全管理に努め、情報の漏洩、破壊、紛失、改ざん、不正アクセス等の事故の防止に関する適切なセキュリティ対策を講じます。また、個人情報の管理について問題が発見された場合には、直ちに是正措置を講じます。

6) 見直しと継続的な改善について

当社グループは、本個人情報保護方針を遵守するとともに、個人情報保護マネジメントシステムの実行状況や社会情勢等を定期的に点検し、当社の取り組み活動の見直しが継続的に行われるよう万全を尽くします。

7) 個人情報に関する苦情、相談及び個人情報保護方針の内容に関するお問合せ先

各種お問い合わせに対し速やかに対応させていただくため、以下の通り相談窓口を設置いたします。

サンネクスタグループ株式会社 個人情報保護相談窓口

〒162-0833 東京都新宿区単箭町 35 日米 TIME24 ビル

電話番号 03-5229-8741(受付時間:月曜日～金曜日 午前 9 時 00 分～午後 5 時 00 分) e-mail:privacy@sunnexa.co.jp

【情報セキュリティポリシー】

当社は社内外を問わず全ての脅威から情報資産を保護し、安定した事業活動を継続してゆくことが社会的にも重要な責務であると捉え、以下のとおり情報セキュリティポリシーを定め、役員及び従業員等にこれを周知し、常に情報セキュリティの向上に努めることを宣言いたします。

・管理体制

社内に情報セキュリティを専門とする会議を設置し、情報セキュリティ体制を構築します。

・法令・規範等の遵守

当社が保有する全ての情報資産の保護、及び情報セキュリティに関する法令その他の規範を遵守します。

・個人情報の保護

個人情報を適切に保護、管理することが当社の事業活動を行う上で最重要事項と位置づけ、別に個人情報保護方針を定め対応します。

・教育の実施

当社は、全役員及び従業員等に対し、情報セキュリティに関する継続的な教育を実施し、情報セキュリティ維持・向上の重要性を業務の中で常に認識させることに努めます。

・セキュリティの向上

現状に甘んじることなく、機密性・完全性・可用性の観点から常にセキュリティの向上に努めます。

・業務委託先の管理体制強化

業務委託を行う際は、当社の情報資産取り扱いにおける業務委託先としての適格性を十分に審査し、当社と同等以上のセキュリティレベルが維持できることを確認した上で業務を委託します。

・見直しと継続的な改善について

当社は、本情報セキュリティポリシーの遵守状況や社会情勢等を定期的に点検し、当社の取り組み活動の見直しが継続的に行われるよう万全を尽くします。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

【反社会的勢力排除に向けた基本方針】

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方について

当社グループは、市民生活の秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会生活の発展を妨げる反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で組織的に対応しております。

2. 反社会的勢力排除に向けた社内体制の整備状況について

当社グループは、反社会的勢力の経営活動への関与や当該勢力が及ぼす被害を防止する観点から、グループ行動規範において反社会的勢力との関わりについて定め、反社会的勢力の排除に向けて全社的に取り組んでおります。

さらに、内部通報制度を適切に運用し、反社会的勢力の潜在的関与も排除します。

1) 対応部署の設置

総務グループを対応部署とし、不当要求などの事案ごとに関係部門と協議し、対応します。

2) 外部の専門機関との連携

所轄警察署及び警視庁管内特殊暴力防止対策連合会並びに顧問弁護士等、外部の専門機関と連携しております。

3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理

総務グループ担当執行役員が担当として、反社会的勢力に関する情報を収集して一元管理し、反社会的勢力に該当するかの確認を行っております。

4) 研修・教育活動の実施

グループ行動規範・人権、コンプライアンスに関する研修など、反社会的勢力の排除に向けて対応すべく、平素より啓発活動に努めております。

## 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

コーポレート・ガバナンス強化による企業価値の最大化

当社は、企業価値の持続的な増大を図るには、コーポレート・ガバナンスが有効に機能することが不可欠であるとの認識のもと、ガバナンス体制の強化、充実に努めております。まず、株主に対する説明責任を果たすべく、迅速かつ適切な情報開示の実施と経営の透明性の確保を重視しております。

また、変化の速い経営環境に対応して、迅速な意思決定及び業務執行を可能とする経営体制を構築するとともに、経営の効率性を担保する経営監視体制の充実に努めてまいります。

さらに、健全な倫理観に基づくコンプライアンスの体制を徹底し、株主、顧客をはじめとするステークホルダー(利害関係者)の信頼を得て、事業活動を展開していく方針であります。

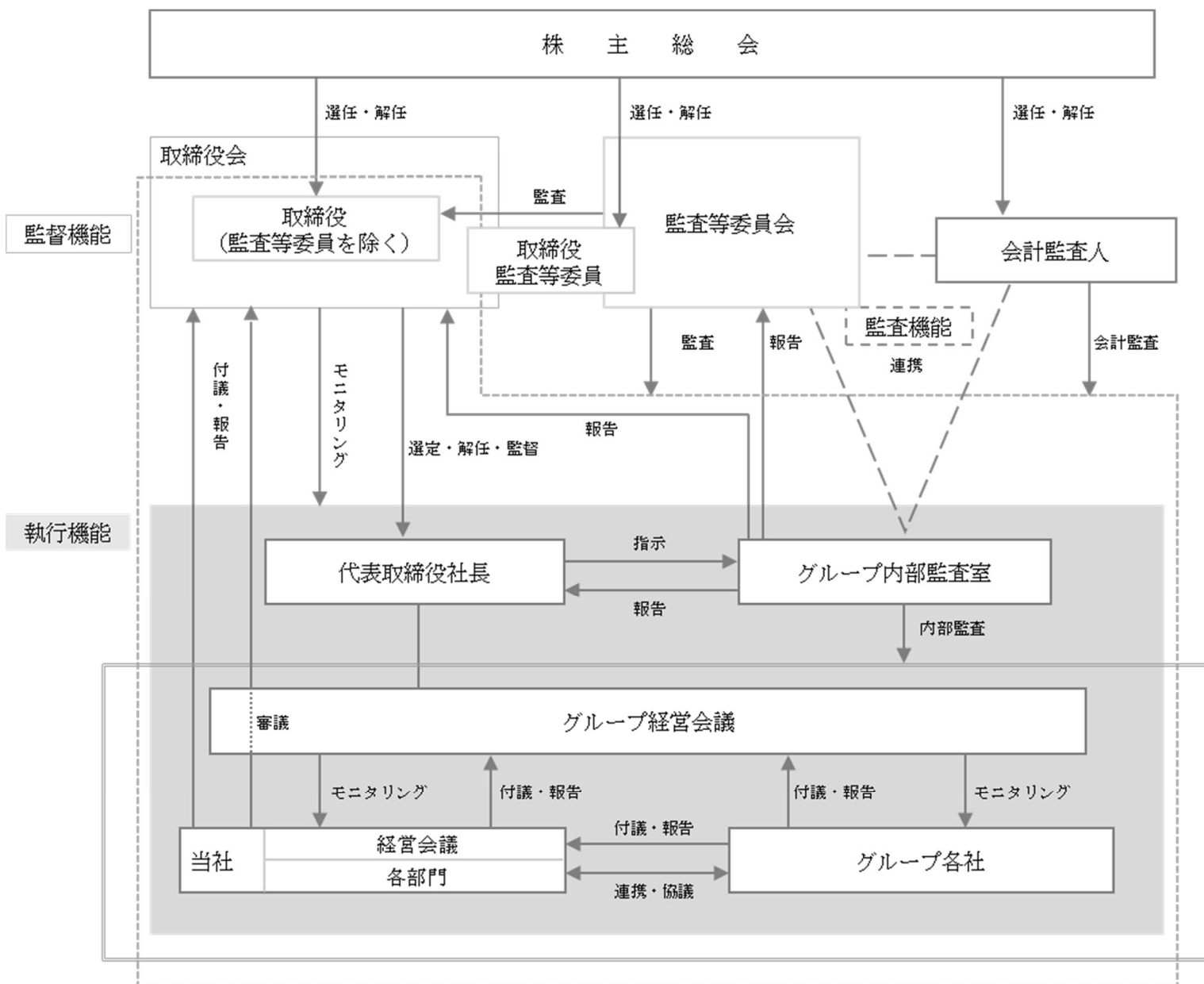
当社は、「お客様に最高の満足と集う人々の幸福の創造と拡大をし続け、夢の総和の実現をはかる」という存在理念のもと、持続的な成長と企業市民としての社会的な存在価値及び中長期的な企業価値を向上させることを目的として、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定しております。

当該方針を踏まえ、会社の成長に応じてコーポレート・ガバナンスの体制を随時見直し、企業価値の最大化を図ることを目標としてまいります。

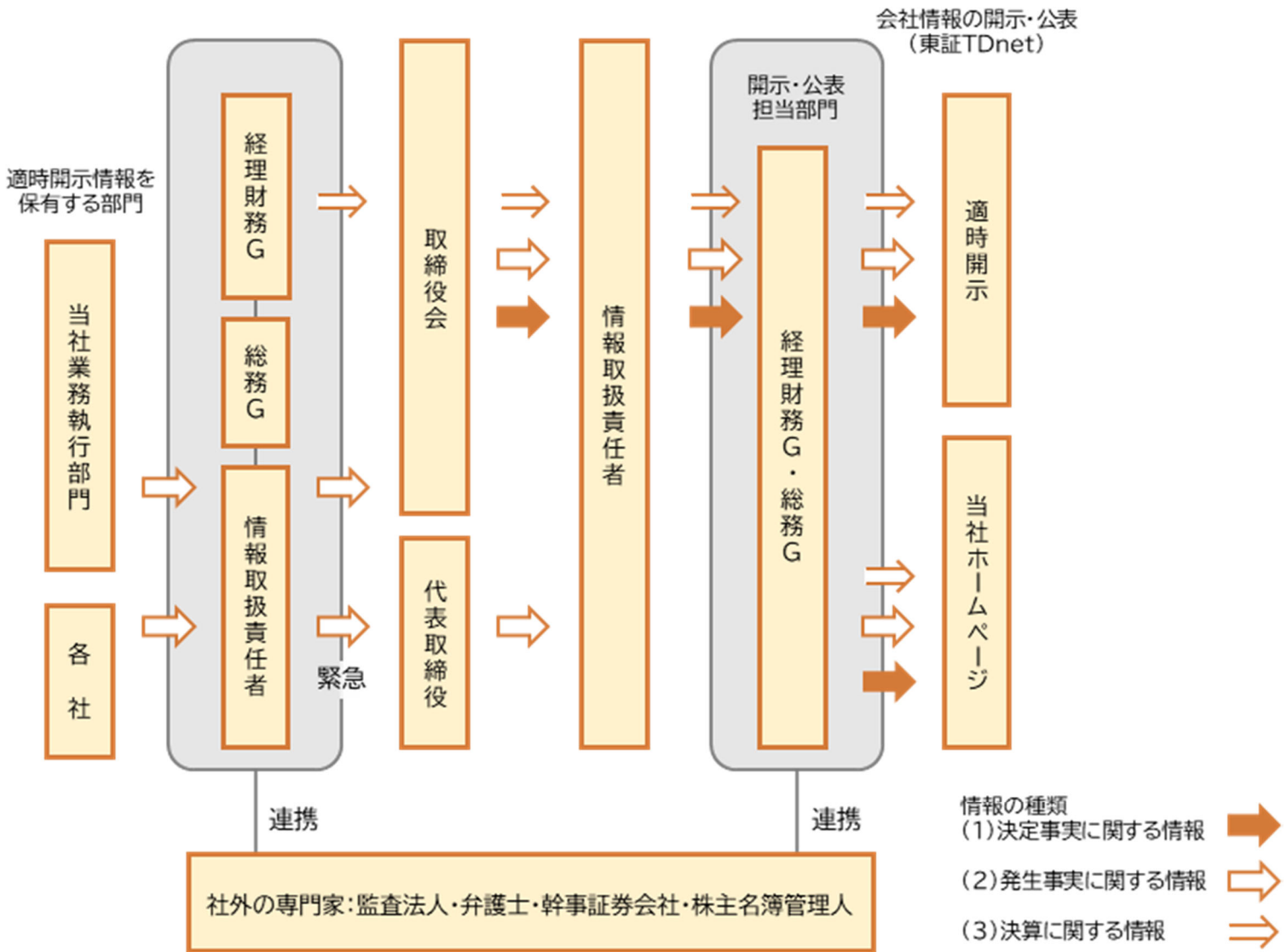
上記基本方針の詳細につきましては、当社ホームページに掲載の「コーポレートガバナンスに関する基本方針」をご参照ください。

[https://www.sunnexa.co.jp/pdf/governance\\_20210817pdf](https://www.sunnexa.co.jp/pdf/governance_20210817pdf)

当社の内部統制の概要図



社内のディスクロージャー体制図



※Gは「グループ」を意味しています。