

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

当社グループはグループ基本理念として「健全な価値観」「社会貢献」「個と組織の成長」を掲げ、高付加価値情報を創造・提供し、顧客の発展ひいては社会の発展に貢献することにより「存在する意義のある組織」であり続けることを目指しております。

上記の基本理念に基づく組織風土を保持し続けることを最重要経営課題であるとの認識のもと、当社は監査等委員会を設置することにより経営管理・監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図っていく一方で、執行役員制度を採用し、意思決定の効率化及び業務執行の迅速化による企業競争力の強化を目指してまいります。

今後も、適時適切公平にディスクローズを行う会社、財務健全性が確立している継続企業として評価される会社とすべく努めてまいります。

【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

【補充原則2 - 4 多様性の確保】

当社が持続的に成長し続けるためには、優秀な人材の確保・育成が不可欠だと考えております。性別、国籍、採用形態等に関わらず、本人の能力・実績に応じた評価を行っており、多様な個性や経験を有する人材が中核人材として活躍していますが、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等については、下記にそれぞれ記載の理由により測定可能な目標を定めておりません。

<多様性の確保の現況>

・女性

管理職のうち女性管理職が占める割合は7.5%ですが、管理系業務を行うコーポレート職においては、38.1%と高い比率になっております。当社では、コンサルティング業務においても女性の活躍を推進するために、分業による業務の効率化と働き方の自由度を高めるためにコンサルティング業務からデータ分析やリサーチ業務を分離させ、これらの業務を専門に行うデータリサーチ職(現専門コンサルタント職)を設け、子育て世代において仕事と家庭生活が両立できるよう各種支援制度の拡充や職場環境の整備を進めてまいりました。

このことにより、現在149名の女性が専門コンサル職として活躍し、将来を担う女性リーダー候補も年々増えてまいりました。

一方で、職種に応じたリーダー像の整備が遅れていたことにより、専門コンサルタント職において女性管理職を登用できておりませんでした。

この度、職種・役割に応じた新たなリーダー像の整備を行ったことにより、女性の管理職登用が進むと考えておりますが、数値目標を含む具体的な人材育成方針については未だ検討段階にあることから、現時点において測定可能な目標は定めておりません。検討結果がまとまり次第、速やかに開示する予定です。

多様性確保の観点から、引き続き優秀な女性の採用・育成強化を図ってまいります。

・外国人

24名の外国籍の正社員が在籍しており、うち管理職は4名です。在籍人数も少なく、また在籍期間も短いことから、現時点で測定可能な目標を定めておりません。なお、海外子会社においては、今後の事業展開や事業規模等に応じて、積極的に管理職への登用を行っていく方針です。

・中途採用者

当社では、昇給・昇格に関する基準に中途採用者と新卒採用者の区別はありません。管理職における中途採用者の割合も7割強であり中途採用者の管理職登用について、測定可能な目標を設ける必要はないと考えております。

上記の数値は、当社単体ベースであり2022年4月1日時点の数値を記載しております。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

当社では、上述の通り優秀な女性の採用・育成強化に加えて、事業会社出身で経営経験や専門的な知見を有するシニア人材の採用及び活躍の場の提供も積極的に推進しており、顧客対応などを含め現場の中心で活躍しております。

当社は、「個と組織の成長」という基本理念を掲げており、個の成長がひいては組織の成長につながるという考えに基づき、個の成長を積極的に支援しております。社内研修プログラムの拡充などを通じて長期的なキャリア形成を促し、活躍し続けられるような取組みを実施しています。

また、生産性の向上及び労働時間の削減を実現するため、社員全員参加型による改善活動を実施し、本活動を当社の文化・風土として根付かせるべく推進しております。

加えて、テレワークや時短勤務など多様な働き方が可能な社内環境整備も引き続き推進し、男女ともに「働きやすく」かつ「働きがい」のある職場づくりを目指して、定着率の向上を図ってまいります。

【補充原則3 - 1 サステナビリティへの取組み・TCFD開示】

当社は、経営コンサルティング事業を主軸としており、その事業の特性上、現在のところ、気候変動問題が当社事業に重大な影響を及ぼすことは想定されないため、TCFDに基づく開示等は行っておりません。しかしながら、気候変動問題への対処は、当社だけではなく、社会全体としてサステナブルな社会の実現に向けて取り組むべき重要課題であると認識しています。カーボンニュートラルへの取組みとして、当社グループ全体の温室効果ガス排出量(SCOPE1・2及びSCOPE3)を算出する仕組みづくりの検討を開始しております。

また、当社顧客の持続的成長の実現のため、気候変動問題をはじめとする様々な課題解決に向けたコンサルティングビジネスは当社の収益機会として捉えております。

今後、気候変動に係るリスク及び収益機会が当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等を進める予定であります。

【補充原則4 - 1 中期経営計画の分析、株主への説明、次期以降の計画への反映】

当社では、環境変化への対応を機動的に行うため、次の3ヶ年に係る経営計画を毎年の予算編成と合わせて審議、決定しており、本計画に基づいた当期業績予想を決算短信発表時に開示しておりますが、中期経営計画は公表・開示しておりません。

中期経営計画は、持続的成長に向けた事業成長戦略システムと位置づけた「中計進捗会議」において状況報告・課題解決への施策の決定等を行っております。

中期経営計画に基づいた業績予想の達成状況は、取締役会において原因や課題について分析を行い、年2回の機関投資家向け決算説明会等の株主との対話の場において、株主への説明を行っております。

【補充原則4 - 11 スキル・マトリックスの開示等】

当社は、豊富なビジネス経験や他社での経営経験に基づく幅広い見識を有する者について、適任者がいた場合において、当社の業務執行に相応の時間を割いて頂けるときは、業務執行取締役の候補者として優先して検討する方針としておりますが、独立社外取締役としての選任を否定するものではありません。現在、他社での経営経験者1名を社内取締役として選任しております。

取締役会等の重要会議への参加にとどまらず、当社の経営戦略や事業戦略等について、検討段階から議論の場に積極的に参画し、当社の経営全般について他社での経験を踏まえた指導・助言を頂くことが当社の企業価値向上に資するものと考えております。

なお、当社の取締役会は、現在、女性1名を含む社内取締役5名、社外取締役3名(うち監査等委員である取締役3名)の全8名の取締役を選任しております。3分の1以上を独立社外取締役とし、ガバナンスの強化を図っております。

業務執行取締役については、原則として最高経営責任者とその後継者候補、並びに間接部門における十分な専門知識と実務経験を有している者から選任する方針としております。経営トップに必要な素養としては、既存ビジネスの積み上げではなく、新たなビジネスを創造する能力が重要と考えています。また、社外取締役は、経済社会動向に関する幅広い知識・見識や、財務・会計・法律の専門知識等全体のバランスを考慮した人選を行っております。現在、上記の基本的な方針を踏まえた構成となっており、取締役会全体として、知識・経験・能力のバランスや多様性を確保し、適切な規模であるものと認識しております。

【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

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則の取り組み状況について以下の通り開示いたします。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

全ての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、速やかな情報開示と環境整備を行っております。

【原則1 - 1 . 株主の権利の確保】

全ての株主の権利の実質的な平等性を確保するため、積極的な情報開示や円滑な議決権行使ができる環境の整備に努めています。

【補充原則1 - 1 1】

現状株主総会における各議案については大多数の賛成を頂いております。

なお、相当数の反対票が投じられた議案が出た場合は、株主総会后に当該議案の要因の分析を行うことで、株主総会における株主の意思を具体的に検討・把握し、株主との対話その他の対応の要否について検討します。

【補充原則1 - 1 2】

監査等委員3名全員が独立社外取締役に構成する監査等委員会を設置することにより取締役の業務執行状況の監督・監査機能を強化し、コーポレートガバナンスに関する役割・責務を果たし得るような体制整備を行っております。

このような体制のもと、当社では以下の事項につき、既に取締役会に委任しています。

- ・自己株式の取得に関する決議(機動的な資本政策の遂行を実施するため)
- ・剰余金の配当等に関する決議(株主への機動的な利益還元を実施するため)

【補充原則1 - 1 3】

会社法において少数株主にも認められている権利について、株式取扱規則で権利行使の方法を定める等、その権利行使を円滑に行えるように努めています。

【原則1 - 2 . 株主総会における権利行使】

株主総会は、当社における最高意思決定機関であり、株主の意思が適切に反映されるべく株主総会での権利行使に係る環境整備を行っております。また、株主総会終了後、原則として株主懇談会を開催しております(なお、本年、昨年、一昨年はコロナ禍の状況を鑑み開催中止)。この懇談会は相当の時間をかけ、株主総会の議案についての追加的な質問及び議案にない質問等についても丁寧に回答し、対応しております。

【補充原則1 - 2 1】

株主総会議案やその他重要事項については、当社ホームページ及び東京証券取引所の適時開示情報閲覧サービスを通じて速やかに情報を開示しております。また年2回開催しているアナリスト・機関投資家向けの決算説明会については、その資料を当社ホームページに掲載、動画配信をしております。

【補充原則1 - 2 2】

招集通知の記載内容を早期に知って頂けるよう、招集通知につきましてはその発送前に当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトに掲載しております。

【補充原則1 - 2 3】

株主総会は株主の皆様との対話の場であるとの観点から、より多くの株主が株主総会に出席頂けるよう株主総会の早期開催を重点目標としており、原則として株主総会集中日の7日前後早く株主総会を開催しております。

【補充原則1 - 2 4】

招集通知の英訳を行っており、また東京証券取引所が運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しております。

【補充原則1 - 2 5】

当社は、信託銀行等の名義で株式保有する機関投資家等の実質株主を特定することができないことから、株主名簿上に記載又は記録されている者が株主総会における議決権を有しているものとしており、実質株主が株主総会へ出席すること及び議決権の行使や質問を行うことは認めておりません。

今後は、実質株主の要望や信託銀行等の動向を注視しつつ、実質株主の株主総会への出席に関わる事項につき検討・整備に努めていきます。

【原則1-3. 資本政策の基本的な方針】

当社は、持続的成長と高収益化、中長期的な企業価値向上に向け、財務安全性の維持、成長投資、株主還元の最適な構成を意識した資本政策を図ってまいります。

資本効率の指標としてはROE20%を目指しております。

資金調達については、財務安全性を維持した上で、有利子負債と株主資本の最適な構成を図ってまいります。

株主還元としては、「高水準かつ安定的な配当」を続けていくことを基本方針とし、具体的な指標としては、連結配当性向50%を上限とすることとしておりますが、これに、少なくともDOE(株主資本配当率)5%を目途に安定配当とする指標を加え、当社グループ全体の利益水準及び財政状態等を総合的に勘案しながら配当額を決定しております。

【原則1-4. 政策保有株式】及び【補充原則1-4、補充原則1-4】

現状政策保有を目的とする上場株式は原則として保有しないつもりであります。

政策保有を目的として上場株式を保有する場合は、当社グループの事業戦略、取引関係等を総合的に勘案し、中長期的な観点から当社グループの企業価値の向上に資することを確認しケース毎に判断します。保有の適否の検証内容については適時適切な開示を検討してまいります。また政策保有株式に係る議決権行使については、当社グループの企業価値の向上という観点から、具体的な基準を策定するとともに適切な開示を検討してまいります。

【補充原則1-4】

自社の株式を政策保有株式として保有している会社から、その株式の売却等の意向が示された場合には、不当に売却を妨げることはいたしません。

【保有原則1-4】

政策保有株主との間で会社や株主共同の利益を害するような取引は行いません。

【原則1-5. いわゆる買収防衛策】

現在買収防衛策を導入する予定はありません。

買収防衛策を導入する場合は、経営陣・取締役会の保身目的とならないように、その導入、運用については、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います。

【補充原則1-5】

当社株式が公開買付けに付された場合、会社の所有構造に変動を及ぼし、株主の利益に影響を与えるおそれがあることから、当社取締役会としての考え方を速やかに株主へ開示します。

また、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを妨げるつもりはありません。

【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)を行う際は、その検討過程や実施の目的等の情報を速やかに開示するとともに、必要に応じて、株主総会や決算説明会等での説明を行う等、株主への十分な説明に努めます。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、当社役員等の関連当事者との取引を行う場合は、法令等の定めに従い、取締役会にて承認、確認等を行うこととしています。

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】

ステークホルダーとの協働を実践するため、「グループ基本理念」「心と行動の規範(コンプライアンス規程、実践指針)」「心と行動の基軸」を制定し、経営トップをはじめ経営陣が先頭に立って、ステークホルダーの権利・立場や企業倫理を尊重する組織風土の醸成に努めています。

【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】

当社グループは基本理念として「健全な価値観」「社会貢献」「個と組織の成長」を掲げ、個々の良心から湧き出る価値観を守り、存在が社会に歓迎される企業であり続けること、顧客と社会の発展に貢献し、またそれを実現する個の成長を応援、ひいては組織も成長を続けることを目指しています。

環境変化の激しいこれからの時代であってもビジネスモデルの変革等の努力を怠らず続け、環境適応の努力を続けてまいります。

【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

当社グループでは「心と行動の規範(コンプライアンス規程、実践指針)」を制定しており、必要に応じて随時改訂しています。

また、経営トップ及び経営陣は「心と行動の規範」「心と行動の基軸」を全グループ社員に浸透させるべく、積極的に指導・発信をしています。

【補充原則2-2】

「グループ基本理念」「心と行動の規範(コンプライアンス規程、実践指針)」「心と行動の基軸」を全グループ社員に浸透させるため、以下の施策を行っています。

・経営陣による全グループ社員向け研修会の実施

・グループ経営計画発表会での経営トップからの訓示(年2回)

・毎週1回行っているグループ全体朝礼でのグループ基本理念の唱和及び経営幹部・経営トップからの訓示

・各部門における朝礼、夕礼、研修時での経営幹部からの訓示及び「心と行動の規範」「心と行動の基軸」等の読み合わせ

【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】及び【補充原則2-3】

当社は、顧客企業の様々な課題解決を通じて、顧客企業そのものの持続的成長の実現に寄与するとともに、社会全体の経済の発展・振興に貢献することにより、「存在する意義のある組織」であり続けることを目指しております。

2009年に制定した「心と行動の規範(コンプライアンス規程、実践指針)」の中で、当社の持続的成長に向けた基本方針を掲げており、全社に浸透を図るべく努めております。

また取締役会においても、サステナビリティを巡る課題への対応は経営の重要課題であると認識しております。持続的な成長と中長期的な企業価値

債の向上に資するべく、重点的に議論を深めていくとともに、実効性のある監督が機能するよう努めてまいります。

【原則2-4.女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】及び【補充原則2-4】

当社が持続的に成長し続けるためには、優秀な人材の確保・育成が不可欠だと考えております。性別、国籍、採用形態等に関わらず、本人の能力・実績に応じた評価を行っており、多様な個性や経験を有する人材が中核人材として活躍していますが、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等については、下記にそれぞれ記載の理由により測定可能な目標を定めておりません。

<多様性の確保の現況>

・女性

管理職のうち女性管理職が占める割合は7.5%ですが、管理系業務を行うコーポレート職においては、38.1%と高い比率になっております。当社では、コンサルティング業務においても女性の活躍を推進するために、分業による業務の効率化と働き方の自由度を高めるためにコンサルティング業務からデータ分析やリサーチ業務を分離させ、これらの業務を専門に行うデータリサーチ職(現専門コンサルタント職)を設け、子育て世代において仕事と家庭生活が両立できるよう各種支援制度の拡充や職場環境の整備を進めてまいりました。このことにより、現在149名の女性が専門コンサル職として活躍し、将来を担う女性リーダー候補も年々増えてまいりました。一方で、職種に応じたリーダー像の整備が遅れていたことにより、専門コンサルタント職において女性管理職を登用できておりませんでした。この度、職種・役割に応じた新たなリーダー像の整備を行ったことにより、女性の管理職登用が進むと考えておりますが、数値目標を含む具体的な人材育成方針については未だ検討段階にあることから、現時点において測定可能な目標は定めておりません。検討結果がまとまり次第、速やかに開示する予定です。多様性確保の観点から、引き続き優秀な女性の採用・育成強化を図ってまいります。

・外国人

24名の外国籍の正社員が在籍しており、うち管理職は4名です。在籍人数も少なく、また在籍期間も短いことから、現時点で測定可能な目標を定めておりません。なお、海外子会社においては、今後の事業展開や事業規模等に応じて、積極的に管理職への登用を行っていく方針です。

・中途採用者

当社では、昇給・昇格に関する基準に中途採用者と新卒採用者の区別はありません。管理職における中途採用者の割合も7割強であり中途採用者の管理職登用について、測定可能な目標を設ける必要はないと考えております。

上記の数値は、当社単体ベースであり2022年4月1日時点の数値を記載しております。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

当社では、上述の通り優秀な女性の採用・育成強化に加えて、事業会社出身で経営経験や専門的な知見を有するシニア人材の採用及び活躍の場の提供も積極的に推進しており、顧客対応などを含め現場の中心で活躍しております。当社は、「個と組織の成長」という基本理念を掲げており、個の成長がひいては組織の成長につながるという考えに基づき、個の成長を積極的に支援しております。社内研修プログラムの拡充などを通じて長期的なキャリア形成を促し、活躍し続けられるような取組みを実施しています。また、生産性の向上及び労働時間の削減を実現するため、社員全員参加型による改善活動を実施し、本活動を当社の文化・風土として根付かせるべく推進しております。加えて、テレワークや時短勤務など多様な働き方が可能な社内環境整備も引き続き推進し、男女ともに「働きやすく」かつ「働きがい」のある職場づくりを目指して、定着率の向上を図ってまいります。

【原則2-5.内部通報】

内部通報制度に関する社内規定を制定しており、グループリスク管理・コンプライアンス委員会等に内部通報窓口を設けています。加えて弁護士である社外取締役(監査等委員)も内部通報窓口としています。グループリスク管理・コンプライアンス委員会がその運用状況を確認し、必要に応じて取締役会又は監査等委員会に報告を行っております。

【補充原則2-5】

当社は弁護士である監査等委員も内部通報窓口としています。また、内部通報に関する社内規程により通報者が保護されるよう体制を整備しています。

【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】

当社の企業年金は確定拠出型年金制度であり、本原則の対象にはなりません。しかし、従業員に対する投資教育、投資対象となる商品ラインナップ、運営管理機関の評価等、従業員の安定的な資産形成に資するために運営体制を強化してまいります。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則3】

法令に基づく開示以外にも、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報(非財務情報も含む)については、当社ホームページ、株主への報告書等の手段により開示を行っていますが、今後はESG要素などの非財務情報に関する開示についても更に充実させるべく、具体的に検討してまいります。

【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)や経営戦略、経営計画

経営理念、経営戦略につきましては有価証券報告書、当社ホームページ、決算説明会資料等にて開示しております。

(2)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

「1.基本的な考え方」に記載しています。

(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

補充原則4-2に記載しています。

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

補充原則4-3、原則4-11に記載しています。

(5)取締役会が上記(3)を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査等委員候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明
社外取締役候補者及び監査等委員である社外取締役候補者の選任理由を株主総会招集通知にて開示しています。

【補充原則3-1】

当社は、情報開示を重要な経営責任の一つであると認識しており、株主をはじめとするステークホルダーへ正確な情報が伝達できるよう、情報開示にあたっては平易かつ具体的な記述を行うよう努めています。

【補充原則3 - 1】

当社の外国人株主比率を踏まえ、株主総会招集通知、決算短信、決算説明会資料の英語による情報開示を行っています。

【補充原則3 - 1】

当社は、経営コンサルティング事業を主軸としており、その事業の特性上、現在のところ、気候変動問題が当事業に重大な影響を及ぼすことは想定されないため、TCFDに基づく開示等は行っていません。しかしながら、気候変動問題への対処は、当社だけではなく、社会全体としてサステナブルな社会の実現に向けて取り組むべき重要課題であると認識しています。カーボンニュートラルへの取組みとして、当社グループ全体の温室効果ガス排出量（SCOPE1・2及びSCOPE3）を算出する仕組みづくりの検討を開始しております。

また、当社顧客の持続的成長の実現のため、気候変動問題をはじめとする様々な課題解決に向けたコンサルティングビジネスは当社の収益機会として捉えております。

今後、気候変動に係るリスク及び収益機会が当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を進める予定であります。

【原則3 - 2 . 外部会計監査人】

外部会計監査人と監査等委員会、内部監査室、財務経理部等の関連部門が連携し、監査日程や監査体制の確保に努め、適正な監査を確保しています。

【補充原則3 - 2】

外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じて職務の実施状況を把握するとともに外部会計監査人を適切に評価するための基準に基づき、その評価を行っています。

また、外部会計監査人との意見交換や監査実施状況等を通じて、独立性と専門性の有無について確認を行っています。

【補充原則3 - 2】

(1) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保

外部会計監査人と事前協議を実施のうえ、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しています。

(2) 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

外部会計監査人とは、原則年2回、当社代表取締役社長との面談を行っています。

(3) 外部会計監査人と監査等委員（監査等委員会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保

会計監査や四半期レビューの報告等を通じて、外部会計監査人と監査等委員会との連携を確保しています。

また、外部会計監査人、内部監査部門、常勤監査等委員が相互に連携し、随時必要な情報交換や業務執行状況についての確認を行い、外部会計監査人が必要とする情報等のフィードバックを行っています。加えて、年に1回外部会計監査人と監査等委員全員が出席する会合を開催し、意見交換等を行っています。

(4) 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

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・問題点があった場合等は、代表取締役の指示により、調査・是正を行い、その結果報告を行う体制としています。また、監査等委員会は、常勤監査等委員が中心となり、内部監査部門や関連部門と連携を取り、調査を行うとともに、必要な是正を求めています。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則4】

当社は、取締役会の監査・監督を更に強化するため、監査等委員会設置会社とともに監査等委員である取締役3名とも独立性の高い社外取締役を選任しています。

また、当社は執行役員制度を採用しています。各事業部門の責任を明確にするとともに、意思決定の効率化及び業務執行の迅速化を図ることを目的として執行役員制度を採用し、取締役会の権限を執行役員に一部移譲しています。

取締役会は、経営の監督機能としての役割を強化することで、より強固なガバナンス体制としています。

【原則4 - 1 . 取締役会の役割・責務(1)】

当社は三つの基本理念（健全な価値観、社会貢献、個と組織の成長）を打ち立て、中でも健全な価値観を最も重要な理念として浸透・風土化に努めており、社会全体に存在が肯定される組織であり続けようと言いつけています。即ち、倫理と規律を重視する経営を目指しています。

執行役員も交えた取締役会では、当社グループの経営戦略や経営計画等について、自由な意見交換のもとで議論し方向を決めています。

取締役会は、事業部門の責任者等から担当事業の業務執行状況や課題進捗状況等の報告を受け、経営状況の監視を行っています。各取締役は、事業部門の責任者等からの報告に対して必要に応じて意見・指導を行っています。

【補充原則4 - 1】

当社は各事業部門の責任を明確にするとともに、意思決定の効率化及び業務執行の迅速化を図ることを目的として執行役員制度を採用し、取締役会の権限を執行役員に一部移譲しています。

一方、取締役会は、経営の監督機能としての役割を強化することで、より強固なガバナンス体制の構築をすすめてまいります。

【補充原則4 - 1】

当社では、環境変化への対応を機動的に行うため、次の3ヶ年に係る経営計画を毎年の予算編成と合わせて審議、決定しており、本計画に基づいた当期業績予想を決算短信発表時に開示しておりますが、中期経営計画は公表・開示していません。

中期経営計画は、持続的成長に向けた事業成長戦略システムと位置づけた「中計進捗会議」において状況報告・課題解決への施策の決定等を行っています。

中期経営計画に基づいた業績予想の達成状況は、取締役会において原因や課題について分析を行い、年2回の機関投資家向け決算説明会等の株主との対話の場において、株主への説明を行っています。

【補充原則4 - 1】

当社は、原則4 - 1で記載したように三つの基本理念に基づき倫理と規律を重視する経営を目指していることから、経営理念と行動規範（コンプライアンス規程）の浸透とその風土化に努めています。

最高経営責任者の後継者については原則として事業部門の経営を実践している者を候補者としており、次の最高経営責任者等の後継者の育成に取り組んでいます。

取締役会は、後継者の適性を見極めるため、指名・報酬諮問委員会に諮問し、同委員会の答申を踏まえ、実績や成果のほか、経営トップとして必要な識見、決断力及び職務遂行能力などが養われているかを評価、チェックを行います。

【原則4 - 2 . 取締役会の役割・責務(2)】

当社では環境変化への対応を機動的に行うため、次の3ヶ年に係る経営計画を毎年の予算編成と合わせて取締役会で審議、決定しております。中期経営計画は、持続的成長に向けた事業成長戦略システムと位置づけた「中計進捗会議」において状況報告・課題解決への施策の決定等を行っており、中長期を見据えた「明日の仕事」を常に考える組織風土の醸成に努めております。

中期経営計画や取締役会で承認した事業戦略に関する事項の進捗状況は、定期的に取締役会で報告しており、その都度、適切なアドバイス等を行っております。

なお、経営陣の報酬に対するインセンティブ付けに関しましては、指名・報酬諮問委員会にて議論・検討を重ねてまいります。

【補充原則4-2】

当社は役員報酬等の内容の決定に関する方針等について取締役会で決議しております。当該取締役会決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬諮問委員会へ諮問し、答申を受けております。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、指名・報酬諮問委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

当社の役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限を有する者は代表取締役であり、その権限の内容及び裁量の範囲は、株主総会で承認された総額の範囲内で各取締役の報酬等の額を決定しております。

代表取締役は役職、事業の成長貢献及び中長期的観点からの成長期待を重視して基礎額を算定し、それに業績貢献を勘案して各取締役の報酬額案を作成します。代表取締役は、指名・報酬諮問委員会に各取締役の報酬額案を提出し、同委員会は審議を行った上で取締役会に答申を行います。取締役会での議論のもと取締役会は代表取締役に一任し、代表取締役が各取締役の報酬等の額を決定しております。ストックオプションについては、当社グループでは一定の役職に新たに就いた者で、かつ、今後の活躍が大いに見込まれる者に対して付与する制度としています。現時点においては、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は具体的に定めておりませんが、当社の基本理念・経営戦略を踏まえて、その達成手段として相応しい報酬制度のあり方について、取締役会や指名・報酬諮問委員会において議論・検討を重ねてまいります。

【補充原則4-2】

当社は、2009年に「心と行動の規範(コンプライアンス規程、実践指針)」を制定し、その中で当社の持続的成長の実現に向けた基本方針を掲げております。

また、事業ポートフォリオに関する戦略に関しては、事業別の中期経営計画を策定し、各事業の意義を明確にし、それに沿った事業戦略及び組織戦略等の検討をすすめております。

取締役会において、経営資源の配分や戦略の実行にあたっては、上記の基本方針を意思決定の基軸とし、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するべく、実効性のある監督を行ってまいります。

【原則4-3.取締役会の役割・責務(3)】

当社は執行役員制度を導入しており、取締役会は事業の執行状況を管理・監督する仕組みになっています。このような組織制度になっていることから、概ね客観的な立場から事業部門の業績等の評価及び経営幹部の貢献評価を行っています。

重要なリリース内容は開示担当者(適時開示責任者)が各部門及び子会社と連携して開示の判断を行い、取締役会へ報告を行っています。加えて、情報の正確性・適時性を確保するため、当社及び子会社からの報告体制を構築しています。

取締役の利益相反取引・競業取引については、法令に従い取締役会の承認を受けることになっており、その結果を取締役に報告しています。

【補充原則4-3】

取締役の評価及び取締役候補者の選任は、代表取締役が当該事業年度の評価、次事業年度の取締役としての在任の妥当性、次期候補者等の検討を行った上で次期取締役体制案を指名・報酬諮問委員会に提出し、同委員会は審議を行った上で取締役会に答申します。答申を受けた取締役会は審議の上、決議しています。

また、当社執行役員の評価、当社執行役員候補者の選任は、代表取締役が検討します。代表取締役は、検討した当社執行役員体制案を当社取締役会に上程し、決議を得ています。ただし、当社役付執行役員の評価、候補者の選任については、代表取締役が検討した体制案を指名・報酬諮問委員会において審議を行った上で取締役会に答申します。

【補充原則4-3】及び【補充原則4-3】

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の任期は、定款第21条に「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の終結の時までとする。」と定められており、代表取締役の役職の選定については、通常、当該定時株主総会終結後に開催される取締役会において協議の上、決議しています。

また、取締役会は、適格性のない取締役に対して辞任勧告を行うことができるとされており、取締役会において審議の上、決議いたします。

なお、手続等の客観性・透明性を強化するため、指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に基づき代表取締役の選定・解職に関する事項について審議し、取締役会に対して答申します。

【補充原則4-3】

コンプライアンスや財務報告に係る内部統制・リスク管理体制の整備に係る実務は、グループリスク管理・コンプライアンス委員会が行っており、年度毎にリスク管理・コンプライアンスプログラムを立案し取締役会の承認を受けております。

また実施状況については、同委員会から、取締役会に対して年2回の定期報告に加え、四半期ごとのテーマ別(労務管理・情報セキュリティなど)状況報告など、リスク管理に関する審議の充実を図っております。

【原則4-4.監査等委員及び監査等委員会の役割・責務】

監査等委員は3名全員が社外取締役であることから(うち常勤1名)、独立した客観的な立場に基づく監査を実行するとともに、それぞれ高い専門知識や豊富な経験を有しており、随時その知識や経験をもとに積極的に意見を述べています。

また、常勤監査等委員1名は、執行役員会及び当社事業部門の経営・営業会議等の重要会議にも出席し、当社グループの経営実態を適時把握し、業務執行の監査監督機能を発揮しています。

【補充原則4-4】

監査等委員は3名全員が社外取締役であることから(うち常勤1名)、独立性の高い監査等委員会となっています。

監査等委員は定期的に監査等委員会を開催しており、情報提供・意見交換を行っています。

経理・財務についても財務経理責任者が適時、常勤監査等委員に対して事前説明・相談を行っています。

また、常勤監査等委員は、執行役員会及び当社事業部門の経営・営業会議等の重要会議にも出席し、当社グループの経営実態を適時把握しています。

【原則4-5.取締役・監査等委員等の受託者責任】

当社の取締役(監査等委員含む)は、株主に対する受託者責任を認識し、会社や株主共同の利益のために適切に行動しています。

【原則4 - 6 . 経営の監督と執行】

社外取締役を3名(監査等委員である社外取締役3名)選任し、取締役会等において独立かつ客観的な立場から意見を頂いています。

【原則4 - 7 . 独立社外取締役の役割・責務】

独立社外取締役3名は、専門的な知識や豊富な経験に基づいて助言を行うとともに、経営陣幹部の選任その他取締役会の重要な意思決定を通じ経営の監督を行っています。

また、独立社外取締役は、会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督する他、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しています。

【原則4 - 8 . 独立社外取締役の有効な活用】

取締役8名のうち、独立社外取締役は3名であります。独立社外取締役からは、当社の取締役会等において積極的に意見を頂いています。

【補充原則4 - 8 】

社外役員の独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有の重要性を認識しており、監査等委員である取締役3名は全て独立社外取締役であります。独立社外取締役3名で構成する監査等委員会にて、客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を行っています。

【補充原則4 - 8 】

独立社外取締役は3名であり、常勤の監査等委員である独立社外取締役が経営陣との連絡・調整や監査等委員会との連携を行っております。筆頭独立社外取締役の指名の是非については検討してまいります。

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

独立社外取締役を選任するための独立性に関する基準又は方針として明確に定めたものではありませんが、選任にあたっては、経歴や当社との関係を踏まえ、東京証券取引所が定める独立性の基準を参考にして、当社経営陣から独立した立場で社外取締役としての職務を遂行できる十分な独立性を確保できることを前提に判断しています。

【原則4 - 10 . 任意の仕組みの活用】及び【補充原則4 - 10 】

当社は監査等委員会設置会社であり、取締役8名のうち独立社外取締役は3名であります。監査等委員会は独立社外取締役3名で構成しています。

また、取締役の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を確保し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の任意的諮問機関として、指名・報酬諮問委員会(独立社外取締役を過半数とし、委員長は独立社外取締役)を設置し、取締役等の指名及び報酬等の事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得られる体制をとっております。

【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】

取締役は、事業能力、事業発掘、取引先からの評判(評価)、人材教育、人望、社員による評価等を重視して選任しています。また最高経営責任者の後継者候補として、若年層の取締役を選任することにより、取締役会全体における多様化及び活性化を図っています。

社外取締役は3名(全員監査等委員)であり、経済社会動向に関する幅広い知識・見識や、財務・会計・法律の専門知識等全体のバランスを考慮した人選をしています。

また、指名・報酬諮問委員会が、取締役会の諮問に基づき、取締役の選任・解任(株主総会決議事項)、役付取締役の選定・解職、役付執行役員の選定・解職に関する事項について審議し、取締役会に対して答申します。

【補充原則4 - 11 】

当社は、豊富なビジネス経験や他社での経営経験に基づく幅広い見識を有する者について、適任者がいた場合において、当社の業務執行に相応の時間を割いて頂けるときは、業務執行取締役の候補者として優先して検討する方針としておりますが、独立社外取締役としての選任を否定するものではありません。現在、他社での経営経験者1名を社内取締役として選任しております。

取締役会等の重要会議への参加にとどまらず、当社の経営戦略や事業戦略等について、検討段階から議論の場に積極的に参画し、当社の経営全般について他社での経験を踏まえた指導・助言を頂くことが当社の企業価値向上に資するものと考えております。

なお、当社の取締役会は、現在、女性1名を含む社内取締役5名、社外取締役3名(うち監査等委員である取締役3名)の全8名の取締役を選任しております。3分の1以上を独立社外取締役とし、ガバナンスの強化を図っております。

業務執行取締役については、原則として最高経営責任者とその後継者候補、並びに間接部門における十分な専門知識と実務経験を有している者から選任する方針としております。経営トップに必要な素養としては、既存ビジネスの積み上げではなく、新たなビジネスを創造する能力が重要と考えています。また、社外取締役は、経済社会動向に関する幅広い知識・見識や、財務・会計・法律の専門知識等全体のバランスを考慮した人選をしています。現在、上記の基本的な方針を踏まえた構成となっており、取締役会全体として、知識・経験・能力のバランスや多様性を確保し、適切な規模であるものと認識しております。

【補充原則4 - 11 】

取締役(監査等委員含む)は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役又は監査等委員の業務に振り向けられるよう配慮しています。当社取締役の上場他社役員就任については取締役会決議事項としており、兼任状況を把握、管理するとともに、執行ラインの取締役については原則として上場他社の役員就任は認めていません。

なお、兼任状況については、株主総会招集通知及び有価証券報告書に開示しています。

【補充原則4 - 11 】

当社は、取締役会全体の実効性を高め、企業価値の向上を図ることを目的として取締役会の実効性評価を実施いたしました。2020年度の分析・評価は以下の通りです。

1. 評価の方法

2021年3月に、独立社外取締役のみで構成される「取締役会評価委員会」で選定した、取締役会の構成・取締役会の運営・議題の選定・取締役への支援体制の4つのテーマに関する各項目について、全取締役によるアンケート方式(記名式)の自己評価を実施し、その結果をもとに当該委員会において回答の取りまとめを行いました。

この回答の取りまとめを踏まえ、社内取締役によるコーポレート・ガバナンスの在り方についての検討会(全4回)での議論を経て、社外取締役も含めた取締役全員による意見交換会を実施いたしました。これらに基づき、2021年10月度の取締役会において、認識の共有及び今後の取組み方針について審議いたしました。

2. 評価結果の概要

アンケートにおいて回答を求めた上記の各テーマとも全体として肯定的な評価であり、取締役会の実効性は概ね確保できていることを確認いたしました。

ました。資料の内容や審議の質などについても適宜課題が抽出され、改善がなされております。特に重要事項の審議においては、事前説明等も活用することにより必要な情報提供がなされており、自由闊達な議論が行われております。

取締役会の監督機能をより一層発揮するため、取締役の職責やそれを支える体制について引き続き議論していくことといたしました。

3. 取締役会の実効性をさらに高めていくための取組み

- ・取締役会の監督機能をより一層発揮できるような議題選定、重要議題の審議の充実
- ・事前説明の充実や十分な審議が行えるスケジュール設定による議論の更なる深化
- ・中長期的な課題として、更なる多様性の確保をはじめとする取締役会構成の在り方についての検討

【原則4 - 12. 取締役会における審議の活性化】

社外取締役は自身の専門的な知識や豊富な経験に基づき、取締役会において意見を述べるとともに、必要に応じて改善提案等を行っています。社外取締役以外の取締役についても、取締役会に上程された審議事項や事業部門及び子会社からの状況報告等について、意見や指摘を行う等しています。

【補充原則4 - 12】

(1) 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

取締役会の資料は原則、取締役会開催日の前日に配布していますが、取締役会に上程される事項については、常勤取締役(常勤社外取締役含む)も出席する執行役員会にて事前に検討・議論しますので、内容を熟知した上で取締役会に出席しています。社外取締役には、取締役会前に開催している監査等委員会にて、常勤社外取締役が取締役会に上程される議題についての事前説明を行っています。また、社外取締役には必要の都度、個別に事前説明を行っています。

(2) 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

必要に応じて事務局から各取締役に対して情報を提供しています。

(3) 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

取締役会は、原則月1回の頻度で開催し、事業年度の開始前に年間開催スケジュールを取締役へ通知し、取締役会に出席しやすい状況を確保しています。

(4) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること

上記(3)に記載

(5) 審議時間を十分に確保すること

審議案件の内容・数を勘案しながら十分な審議時間を確保しています。

【原則4 - 13. 情報入手と支援体制】

当社取締役会は、執行役員も出席しており、各事業部門の状況等の報告を行っております。また、当社の常勤取締役(常勤社外取締役含む)は、執行役員会にも出席しており、当社グループの経営状況を把握しています。加えて、当社の常勤取締役(常勤社外取締役含む)は各事業部門の経営・営業会議等の重要会議に出席し、事業部門の経営状況を適時適切に把握し、指導を行っています。

その他、取締役は、その職務の遂行に必要となる情報について、関連する部門及び子会社に対し情報や資料を求め、情報提供を求められた部門及び子会社は、その要請に基づく情報や資料を適宜提供しています。

取締役への支援は、取締役会事務局である経営企画室、管理本部が中心となり行っています。

【補充原則4 - 13】

取締役は、適切な意思決定を行うため、自身が保有する情報に不足がある場合は、取締役会事務局、関連する部門及び子会社へ情報や資料の提供を求めています。

監査等委員会は、取締役や内部監査部門と連携し、監査を行うにあたって必要となる情報収集を行うとともに、収集した情報に不足がある場合は、常勤監査等委員が中心となり、取締役、関連する部門及び子会社に対し、必要とする情報や資料を求め、要請を受けた取締役、部門及び子会社は、適宜情報や資料を提供しています。

【補充原則4 - 13】

業務遂行上、第三者の意見や視点が必要と判断される案件については、弁護士等の外部専門家を積極的に活用し、検討を行っています。これらにより生じる費用は、当社が負担しています。

【補充原則4 - 13】

内部監査部門における監査結果等により把握された業務執行や執行状況に関する問題点等について、適宜、取締役や監査等委員へ報告がなされています。特に重要な問題点等については、取締役会や監査等委員会から当該部署等へ改善指示がなされ、速やかに改善を行うこととなります。

また、当社では、経営企画室、管理本部や常勤監査等委員を通じて、各部門、各子会社が、常時、社外取締役や監査等委員である社外取締役からの依頼を受けられる体制を確保しています。

【原則4 - 14. 取締役・監査等委員のトレーニング】

取締役(監査等委員含む)に対して、取締役としての知識習得のための外部研修の機会を提供しており、その費用は会社負担としています。

【補充原則4 - 14】

新任の取締役に対して、当社グループ全体に関する事項、その役割と責務について随時説明し、理解を図っています。

社外取締役にはその就任の際に、当社グループの事業、財務、法務、組織等に関する知識習得のための資料配布及び説明を行うとともに、当社が期待する役割と責務の説明を行っています。

【補充原則4 - 14】

取締役(監査等委員含む)に対して、取締役としての知識習得のための外部研修の機会を提供しております。

第5章 株主との対話

【基本原則5】

経営企画室を中心とするIR体制を整備し、機関投資家との個別ミーティングを実施する等、株主や投資家からの取材にも積極的に応じています。また、アナリスト・機関投資家に対する決算説明会を年2回(第2四半期決算、通期決算)開催しており、経営トップが説明・応答を行っています。

【原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

IR担当責任者(執行役員)を選任するとともに、経営企画室をIR担当部署としています。
株主や投資家に対しては、経営トップが説明・応答する決算説明会を年2回(第2四半期決算、通期決算)開催するとともに、その資料を当社ホームページに掲載し動画配信も行っています。また、機関投資家等との個別ミーティングを実施しています。
それらの結果は、随時、経営陣幹部及び取締役会に報告しています。

【補充原則5-1】

株主との対話(面談)の対応は、IR担当責任者(執行役員)が行っています。
また、必要に応じて経営トップも面談に対応しています。

【補充原則5-1】

(1)株主との対話全般について、下記(2)~(5)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が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
IR担当責任者(執行役員)を選任しており、IR担当責任者が経営企画室、管理本部、子会社等のIR活動に関連する部署と日常的に連携を図っています。
(2)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
上記(1)に記載
(3)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
IR担当責任者が、投資家からの電話取材等のIR取材を積極的に受け付けるとともに、アナリスト・機関投資家に対する決算説明会を年2回(第2四半期決算、通期決算)開催し、経営トップが説明を行っています。
(4)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
IR活動の状況は、IR担当責任者が必要に応じ、経営陣幹部や取締役会へフィードバックしています。
(5)対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策
投資家との対話の際は、決算説明会や機関投資家との個別面談等を問わず、当社の持続的成長、中長期における企業価値向上に関わる事項を対話のテーマとしており、インサイダー情報管理に留意しています。

【補充原則5-1】

毎年3月末及び9月末時点における株主名簿について、株主名簿上の株主構造を把握するとともに、必要があれば、当社の株式を所有する株主の調査等を行い、実質の株主の把握を行ってまいります。

【原則5-2.経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社では自己資本当期純利益率(ROE)等の目標値を公表しています。現段階においては中期経営計画を公表していませんが今後の検討事項と考えております。中長期的な計画につきましては決算短信、決算説明会等で定性的な説明の充実に努めています。

【補充原則5-2】

現状、事業ポートフォリオに関する基本的な方針は定めておりませんが、中期経営計画の公表とともに今後の検討事項と考えております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社日本マネジメント・アドバイザー・カンパニー	7,043,200	37.02
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,465,900	7.70
光通信株式会社	1,358,800	7.14
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE FIDELITY FUNDS	866,100	4.55
宮崎 信次	463,300	2.43
和田 成史	367,000	1.92
山田コンサル社員持株会	334,700	1.75
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	310,700	1.63
株式会社ユニバーサルエッジ	263,000	1.38
山田CG役員持株合同会社	252,000	1.32

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

永長 正士	その他																			
-------	-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山崎 達雄				財務省での要職を歴任された中で培った経験と見識、国際金融情勢に関する専門的な知識を有していることから、監査等委員としての職務を遂行できると判断しております。 また、同氏は一般株主と利益相反の生じるおそれがないと当社は判断し、独立役員に指定しております。
岩品 信明				弁護士及び税理士としての企業法務及び財務に関する幅広い見識を有していることから、監査等委員である社外取締役としての職務を遂行できると判断しております。 また、同氏は一般株主と利益相反の生じるおそれがないと当社は判断し、独立役員に指定しております。
永長 正士				財務省及び人事院での要職を歴任された中で培った豊富な経験と幅広い見識を有していることから、監査等委員としての職務を遂行できると判断しております。 また、同氏は一般株主と利益相反の生じるおそれがないと当社は判断し、独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	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

監査等委員である取締役が必要とした場合、その職務を補助する使用人を置くものとしております。なお、使用人の任命、異動、評価、懲戒は監査等委員会の意見を尊重し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性を確保するものとしております。

また、監査等委員である取締役の職務を補助する使用人は、その要請された業務の遂行に関しては、監査等委員である取締役の指揮命令に従うものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会監査は、常勤監査等委員1名(社外取締役)及び非常勤監査等委員2名(2名とも社外取締役)で実施しております。監査等委員は当社取締役会、監査等委員会に出席し、意見交換・情報交換を行うこと等により業務執行の適正性の確保に努め、職務執行等の監査を実施しております。また、監査等委員は会計監査人との面談も定期的に行っており、会計監査人との意見交換等も行っております。会計監査人による監査報告会には常勤監査等委員及び内部監査部門も出席することにより、相互に意見交換・情報交換等ができる体制としております。

内部監査は社長直轄の組織である内部監査室で実施しており、内部監査規程に従い、各年度毎に内部監査計画を策定し、当社及び子会社に対して会計、業務、組織等に関する監査を実施しております。当該監査の報告は直接社長に行われるとともに、監査対象部門に対しては監査結果に基づいて改善提言を行っております。

内部監査室は内部監査の実効性及び効率性を高めるため、監査等委員会及び会計監査人との間で、事業年度毎の内部監査計画、内部監査実施計画、内部監査結果等について意見交換・情報交換等を行っております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	5	0	2	3	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・報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

1. 委員会設置の目的

取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を確保し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。

2. 委員会の役割

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、次の事項について審議し、取締役会に対して答申します。

- (1) 取締役の選任・解任(株主総会決議事項)に関する事項
- (2) 代表取締役の選定・解職に関する事項
- (3) 役付取締役の選定・解職に関する事項
- (4) 役付執行役員の選定・解職に関する事項
- (5) 取締役(監査等委員を除く。)の報酬等に関する事項
- (6) 取締役(監査等委員)の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項
- (7) 役付執行役員の報酬等に関する事項
- (8) 後継者計画(育成を含む。)に関する事項 等

3. 委員会の構成

指名・報酬諮問委員会は、原則として代表取締役、独立社外取締役を対象とし、取締役会の決議によって選定された取締役(以下、「委員」という。)で構成します。委員の構成は独立社外取締役を過半数とし、指名・報酬諮問委員会の委員長は、指名・報酬諮問委員会の決議により、独立社外取締役である委員の中から選定します。

4. 設置日

2019年6月20日

【独立役員関係】

独立役員の人数

3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。

当社は、社外取締役を選任するための独立性に関する基準又は方針として明確に定めたものではありませんが、選任にあたっては、経歴や当社との関係を踏まえて、当社経営陣からの独立した立場で社外取締役としての職務を遂行できる十分な独立性が確保できることを前提に判断しております。

【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

該当項目に関する補足説明

企業価値の一層の増大を図るため株主と株価を意識した経営を推進すること、また当社グループの連結業績向上に対する意欲や士気を高揚させることを目的としてストックオプション制度を導入しております。

ストックオプションとして割り当てる新株予約権に関する報酬の額については、2016年6月16日開催の第27回定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に対して年額30,000千円以内と決議いただいております。

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

当社グループの連結業績向上に対する貢献意欲や士気を高めるとともに、当社グループ全体の企業価値を向上させることを目的として、当社グループ構成員にストックオプションを付与しております。

当社グループでは、一定以上の役職に新たに就いた者で、かつ今後の活躍が大いに見込まれ、業績向上に貢献することが期待される者に対してストックオプションを付与する制度としております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

2022年3月期における当社の取締役(監査等委員除く)に対して支払った報酬額は181,350千円(固定報酬177,850千円、ストック・オプション報酬3,500千円)であります。監査等委員である取締役に対して支払った報酬額は31,987千円であります。

役員ごとの報酬等の総額につきましては、報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、開示しておりません。

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(監査等委員を除く。)の基本報酬額は、2018年1月26日開催の臨時株主総会において年額300,000千円以内(うち社外取締役分20,000千円以内、使用人分給与とは含まない。定款で定める取締役の員数は15名以内)としております。

監査等委員である取締役の報酬限度額は、2016年6月16日開催の第27回定時株主総会において年額50,000千円以内としております(定款で定める監査等委員である取締役の員数は3名以上)。

取締役(監査等委員である取締役を除く。社外取締役を除く。)にストック・オプションとして割り当てる新株予約権に関する報酬額は、2016年6月16日開催の第27回定時株主総会において、年額30,000千円以内としております。

当社の役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限を有する者は代表取締役であり、その権限の内容及び裁量の範囲は、株主総会で承認された総額の範囲内で各取締役の報酬等の額を決定しております。

当社は役員報酬等の内容の決定に関する方針等について取締役会で決議しております。当該取締役会決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬諮問委員会へ諮問し、答申を受けております。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、指名・報酬諮問委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

役員報酬等の内容の決定に関する方針等についての取締役会決議の内容は次のとおりであります。

a.基本報酬の個人別の報酬等の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)

取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役職、事業の成長貢献及び中長期的視点からの成長期待を重視して基礎額を算定し、それに業績貢献、従業員給与の水準等を総合的に勘案して決定するものとする。

b.非金銭報酬等の内容もしくは数またはそ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)

非金銭報酬等は、ストック・オプションとし、原則として一定の役職に新たに就任した者に対して、就任後1年以内にあらかじめ定められた個数を付与する。

具体的な個数については、別途「ストック・オプション付与ルール」に定める通りとする。

c.金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役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

取締役の報酬は、原則として基本報酬のみとするが、一定の役職に新たに就任した者に対して、非金銭報酬等としてあらかじめ定められた個数のストック・オプションを付与することがある。

d.取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

代表取締役は、役職、事業の成長貢献及び中長期的視点からの成長期待を重視して基礎額を算定し、それに業績貢献を勘案して各取締役の報酬額案を作成する。代表取締役は、指名・報酬諮問委員会に各取締役の報酬額案を提出し、同委員会は審議を行ったうえで取締役会に答申を行う。取締役会での議論のもと取締役会は代表取締役に一任し、代表取締役が各取締役の報酬等の額を決定する。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役が出席する当社定例取締役会では、当社の重要事項の審議・決議・会計報告を行い、併せて子会社の会計報告・重要事項の報告等も行ってあります。

また、子会社の重要事項を決定する場合は、関係会社管理規程に基づき、原則として当社定例取締役会において審議・決議を行っております。

以上から社外取締役が当社グループの経営実態を適時的確に把握できる体制となっております。

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)

(1) 企業統治の体制の概要

当社の役員構成は、監査等委員以外の取締役5名、監査等委員である取締役3名(3名とも社外取締役)であります。

当社では監査等委員全員が社外取締役で構成される監査等委員会を設置しており、監査等委員会は、常勤の監査等委員である社外取締役1名と非常勤の監査等委員である社外取締役2名で構成しております。

当社は執行役員制度を採用しております。各事業部門の責任を明確にするとともに、意思決定の効率化及び業務執行の迅速化を図ることを目的として執行役員制度を採用し、取締役会の権限を執行役員に一部移譲しております。

取締役会は、経営の監督機能としての役割を強化することで、より強固なガバナンス体制としております。

(取締役会)

当社の取締役会は、監査等委員以外の取締役5名、監査等委員である取締役3名(3名とも社外取締役)で構成しております。取締役会の議長は代表取締役社長 増田 慶作であります。

当社は、定例取締役会を原則として毎月1回開催し、また必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の審議・決議を行い、併せて当社子会社の会計報告及び経営状況報告等も行い、当社グループ全体の業務執行の監督を行っております。当社子会社の重要事項を決定する場合は、関係会社管理規程に基づき、当社取締役会において審議・決議を行っております。社外取締役は活発に質問するとともに、各々の専門的な立場から積極的に提言を行っております。

また、グループ全体としての検討事項・決定事項を周知徹底するため、当社執行役員も当社取締役会に出席し、積極的に意見交換・情報交換を行っております。

(監査等委員会)

当社は、監査等委員全員が社外取締役で構成される監査等委員会を設置しており、監査等委員会は、常勤の監査等委員である社外取締役1名と非常勤の監査等委員である社外取締役2名で構成しております。

監査等委員会は原則として毎月1回開催し、常勤の監査等委員である取締役から当社グループの状況に関する報告及び監査等委員相互による意見交換等を行っており、業務執行の適正性の確保に務め、職務執行等の監査を実施しております。

常勤の監査等委員である取締役は、当社の執行役員会等の重要な会議に出席することにより当社グループの経営の実態を適時把握しております。

(指名・報酬諮問委員会)

当社は、独立社外取締役を委員長とする取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬諮問委員会を設置しております。当該委員会の構成員は取締役5名、そのうち3名が監査等委員である社外取締役であり、客観的・中立的な立場で当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程等に関与しております。

構成員:委員長 取締役(常勤監査等委員、社外取締役)永長 正士

委員 取締役会長 西口 泰夫

委員 代表取締役社長 増田 慶作

委員 取締役(監査等委員 社外取締役)山崎 達雄

委員 取締役(監査等委員 社外取締役)岩品 信明

(2) 責任限定契約の内容の概要

当社と社外取締役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令が定める額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該社外取締役が責任の原因となった職務の遂行について善意かつ重大な過失がないときに限られます。

(3) 監査等委員会監査の状況

監査等委員会は、3名の監査等委員で構成され、そのうち常勤である永長正士は退官時の人事院事務総長をはじめ財務省及び人事院での知識経験を有し、非常勤である山崎達雄は退官時の財務官をはじめ財務省での知識経験を有し、また、同じく非常勤である岩品信明は弁護士・税理士の資格を有しております。

監査等委員会は、監査等委員会で策定された監査方針・実施計画に基づき、会計監査人及び内部監査室をはじめとする社内の組織と連携しながら、取締役及び執行役員等の職務の執行の適法性・妥当性・効率性について監査を行い、監査報告書を作成しております。

当事業年度において監査等委員会は毎月1回の計12回開催されました。各監査等委員とも、その全てに出席し、取締役及び執行役員等の職務執行の状況や内部統制システムの整備・運用状況について検討いたしました。また、各監査等委員は、取締役会において、海外関連事業や投資事業を含む重要な議題を中心として、それぞれの知識経験に基づく指摘や提案等の必要な発言を行うとともに、監査等委員以外の取締役とも意見の交換を行っております。

常勤の監査等委員は、月例の取締役会・監査等委員会のほか、週次の執行役員会をはじめとする経営に関する重要な会議に出席し、また、四半期ごとのグループリスク管理・コンプライアンス委員会に出席し、それぞれの場で情報把握、発言を行っております。その他、取締役、執行役員及び内部統制関連部署の主要な社員等と随時、情報交換と意思疎通を行い、その結果を監査等委員会に報告しております。加えて、主要な子会社について当該会社の監査役を務め海外往査を含め業務執行の状況等を監視し、グループ全体の監査活動の充実に努めております。

(4) 内部監査の状況

内部監査は社長直轄の組織である内部監査室で実施しており、内部監査規程に従い、各年度毎に内部監査計画を策定し、当社及び事業子会社に対して会計、業務、組織等に関する監査を実施しております。当該監査の報告は直接社長に行われるとともに、監査対象部門に対しては監査結果に基づいて改善提言を行っております。

また、内部監査室は内部監査の実効性及び効率性を高めるため、監査等委員会及び会計監査人との間で、事業年度毎の内部監査計画、内部監査実施計画、内部監査結果等について意見交換・情報交換等を行っております。

(5) 会計監査の状況

当社の会計監査はEY新日本有限責任監査法人が実施しており、継続監査期間は24年間です。当事業年度における当社の会計監査業務を執行した公認会計士等は、以下のとおりであります。

監査業務を執行した公認会計士：指定有限責任社員 業務執行社員 跡部尚志氏
 指定有限責任社員 業務執行社員 伊東 朋氏
 監査業務に係る補助者：公認会計士7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

当社は、取締役会の監査・監督を更に強化するため、監査等委員会設置会社とするとともに監査等委員である取締役3名とも独立性の高い社外取締役を選任しております。

また、当社は執行役員制度を採用しております。各事業部門の責任を明確にするとともに、意思決定の効率化及び業務執行の迅速化を図ることを目的として執行役員制度の権限を執行役員に一部移譲しております。

取締役会は、経営の監督機能としての役割を強化することで、より強固なガバナンス体制としております。

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

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	原則、株主総会集中日の7日前後早く株主総会を開催しております。第33回(2022年3月期)の定時株主総会は2022年6月23日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法(インターネット)による議決権の行使方法を採用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJの議決権行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	海外機関投資家比率の増加傾向への対応を目的に英文招集通知(要約)を作成し、議決権行使プラットフォームを通じて公表しております。
その他	招集通知の発送前にTDnet及び当社のホームページ(https://www.yamada-cg.co.jp/)にて招集通知を公表しております。

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	当社のホームページ(https://www.yamada-cg.co.jp/)にて公表しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期決算及び年度決算の年2回、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会(事業説明会)を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社のホームページ(https://www.yamada-cg.co.jp/)にて決算短信、適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、決算説明会資料、株主総会の招集通知等のIR資料を掲載しております。 また、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を動画配信しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当責任者の執行役員のもと、経営企画室がIRを担当しております。	
その他	アナリスト、機関投資家に対し、要望があればIRミーティングを実施しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「心と行動の規範」(グループコンプライアンス規程)、「心と行動の基軸」を制定し、顧客、株主、投資家、社員、取引先、社会等との関係について規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・災害、自然保護、子供支援等の寄付活動を行っております。 ・ベトナムにおける簿記普及活動を資金・運営の両面で支援しております。

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

当社の業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)の整備についての決定内容の概要は、次のとおりであります。

- 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
 - ・グループ全体のコンプライアンスに関する統括組織として、グループリスク管理・コンプライアンス委員会を設置している。同委員会の委員長をコンプライアンス統括責任者とし、グループ内各組織横断的なコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握に努める。
 - ・コンプライアンス関連の諸規程を当社グループの行動規範とし、当社グループの取締役及び使用人に対し定期的実施する研修等を通じて、法令及び社会倫理をすべての企業活動の前提とすることを徹底する。
 - ・内部通報者保護規程を制定しており、組織的又は個人的な法令等違反行為等を速やかに認識し対処するとともに通報者に対する不利益な取り扱いを防止する。
- 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
 - ・取締役の職務の執行に係る文書(電磁的記録を含む)については、文書管理規程に従い、関連資料とともに保存、管理し、少なくとも10年間は必要に応じて閲覧可能な状態を維持する。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - ・リスク管理体制の基礎として、リスク管理規程を制定している。
 - ・グループ全体のリスク管理に関する統括組織として、グループリスク管理・コンプライアンス委員会を設置しており、グループを取り巻く様々なリスクをグループ内各組織横断的に把握・評価し、これを適切に管理する。
 - ・リスクの現実化に伴う危機に備え、危機管理規程、緊急時対応策規程等を制定しており、迅速かつ適切に対処することにより損失の最小限化に努める。
- 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
 - ・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の基礎として、取締役会は、毎月1回の定期開催に加え必要に応じて適宜臨時に開催し、迅速な意思決定体制としている。毎月1回の定期開催取締役会では、子会社の会計報告及び状況報告等を行う。
- 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
 - ・グループリスク管理・コンプライアンス委員会主導のもと、グループ各子会社において必要な諸規程を整備し、当社グループの内部統制を構築・運用している。
 - ・関係会社管理規程を定めており、同規程に基づく当社への決裁・報告制度により、グループ各子会社に対し必要な管理を行う。
- 監査等委員である取締役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

・監査等委員である取締役が必要とした場合、その職務を補助する使用人を置くものとしている。なお、使用人の任命、異動、評価、懲戒は監査等委員会の意見を尊重し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性を確保するものとする。

・監査等委員である取締役の職務を補助する使用人は、その要請された業務の遂行に関しては、監査等委員である取締役の指揮命令に従うものとする。

(7) 監査等委員会に報告するための体制、その他監査等委員会への報告に関する体制及び報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制

・当社グループの取締役及び使用人は、当社及びグループ各社の業務・業績に影響を与える重要な事項について監査等委員会に報告するものとし、職務の執行に関する法令違反、定款違反及び不正行為の事実、又は当社及びグループ各社に損害を及ぼす事実を知った時は、遅滞なく報告するものとする。

なお、前記に関わらず、監査等委員会は必要に応じて、当社グループの取締役及び使用人に対して報告を求めることができる。

・監査等委員会への報告を行った当社グループの取締役及び使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止する。

(8) 監査等委員である取締役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の遂行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

・監査等委員である取締役がその職務の遂行について生ずる費用の前払又は償還等の請求をしたときは、当該請求がその職務の遂行に必要なと認められる場合を除き、これに応じるものとする。

(9) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

・監査等委員会は、監査の実効性を高めるため、代表取締役との意見交換を随時行う。

・監査等委員会は、必要に応じて顧問弁護士や会計監査人と連携をとり監査を行う。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社グループは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の係わりを持たず、毅然とした態度を貫き、これを断固として排除することを基本方針としております。

当社の管理本部を反社会的勢力対応の総括部署と位置づけ、顧問弁護士、所轄警察等の外部専門機関と連携し、有事の際の協力体制を構築しております。

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】

(1) 適時開示の責任者と担当部署

当社では、情報管理責任者及び適時開示責任者のもと、財務経理部を情報取扱事務局(適時開示担当者)としております。また、当社各子会社(以下「グループ各社」)においては、代表者(社長又は社長が指名した者)が子会社に係る会社情報の開示等の情報管理担当者となっており、グループ各社の重要情報が情報管理責任者、適時開示責任者に速やかに報告される体制となっております。

(2) 情報の把握

・決定事実

当社及びグループ各社における重要な業務執行につきましては、当社取締役会において決定しております。また、グループ各社における重要事項につきましては、当社「関係会社管理規程」に基づき、当社への事前協議を要する事項を定めております。事前協議事項につきましては、当社において内容を審議・承認しており、グループ各社に関する情報の一元的管理をしております。

・発生事実

当社及びグループ各社において重要な事実が発生した場合は、「グループ・インサイダー取引防止規程」及び「適時開示規程」に基づき、速やかに当社の情報管理責任者に報告され、情報を集約し適時開示責任者に速やかに報告しております。

・決算情報

当社及びグループ各社の決算情報につきましては、当社財務経理部が主管部門として、全社の決算情報のとりまとめと作成を行い、最終的に取締役会において決定しております。

(3) 適時開示の判断

前項の各情報につきましては、適時開示責任者のもとで財務経理部により、金融商品取引法及び適時開示規則に基づく開示の必要性につき検討を行っております。

(4) 公表手続

適時開示が必要と判断された情報につきましては、決定事実と決算情報につきましては当社取締役会による決定後、発生事実につきましては適時開示責任者及び代表取締役社長が確認・承認の後、速やかにIR担当よりプレスリリースの実施及びホームページ(<https://www.yamada-cg.co.jp/>)上への掲載を行っております。

