

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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには、株主の権利・平等性を確保しつつ、従業員や取引先等のステークホルダーと協働しながら、経営組織が公正かつ迅速な意思決定を行うことが必要と考えております。

そのためには、経営組織が適正に運営され、各構成員が正しい情報を迅速に把握、共有し、環境の変化に対応した適切な意思決定を行うとともに、株主を含む株式市場への情報の適時開示や監視機能の充実によって、経営の健全性と透明性を維持していくことが重要であると考えております。

【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

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しております。

【補充原則1-2-2 株主総会の招集通知の早期発送】

株主が議案の十分な検討期間を確保することができるように、法定の招集通知発送期限よりも前倒しで発送することを検討してまいります。また、既に実施しております自社ウェブサイトの公表について、早期公表を検討してまいります。

【補充原則1-2-4 議決権行使プラットフォームの利用、招集通知の英訳】

議決権行使プラットフォームの利用、招集通知の英訳については、機関投資家・海外投資家の比率等を勘案しながら検討してまいります。

【原則1-3 資本政策の基本的な方針】

当社は、中期的な企業価値の向上に向けて、グループの事業等のリスクを把握し、より成長性の高い新規事業への投資を進める一方で、既存事業からの撤退・売却も推進し、事業ポートフォリオの見直しを進めております。

これらの見直しによるアウトプットを検証し、資本政策の基本的な方針について、経営計画等によって適切に開示・説明を行うこととします。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等に関する多様性の確保についての測定可能な目標】

当社の事業形態・企業規模から、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等に関して具体的に測定可能な目標を示すことは困難ではありますが、採用・登用に関して性別、国籍、中途採用などの一切の区別はなく、職務実行能力および本人の職歴による人事を行っております。

中長期的な企業価値向上にむけた人材の多様性の確保の重要性について認識しており、人材育成支援制度の拡充を検討しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

()当社は「社会に貢献する企業体の創造」を経営理念として掲げ、様々なアセット(資産)のマネジメントに携わり、その資産価値の最大化にチャレンジしております。

経営戦略、経営計画に関して、当社は2020年3月に建設事業の運営子会社を、2021年3月にゴルフ・リゾート事業の運営子会社を売却する一方で、リアルエステート事業の拡充や、新たな事業としてヘルスケア事業を行う子会社を買収する等、事業構造改革を進めております。

当社としては、事業運営のアウトプットを確認の上で、経営戦略、経営計画として中期的に適切な経営指標・目標を検討します。

()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については、有価証券報告書並びに本報告書により開示しています。

()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については、補充原則4-2-1に記載の通りです。

()取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続については、補充原則4-11-1において開示しております。

(v)取締役及び監査等委員の候補の指名を行う際の、個々の選任・指名については、株主総会招集通知参考書類にて記載しており、株主総会招集通知は、当社ホームページおよび東証の任意開示を活用して公表しています。

なお、取締役及び監査等委員の個々の選解任についての説明は、透明性の高い手続を経て合理的な説明を行うことで説明責任を果たすべきであると考えております。

【補充原則3-1-2 海外投資家に対する情報開示の充実】

現在、当社は英語版のホームページを開設しておりますが、当社の株主構成を踏まえ、英語版の株主総会招集通知を作成しておりません。今後、海外投資家の動向を考慮しつつ、英語での情報開示・提供の実施を検討してまいります。

【補充原則4-1-3 後継者育成計画】

当社は、代表取締役(GEOに相当)の後継者の選任に際して、社内に限定せず、社外から広く検討し選定を行っております。

代表取締役(GEOに相当)に求められる素質として

・経営環境の変化に対して、自社の進むべき方向を見極め、成長戦略を打ち立てる構想力

・困難な課題に対しても果敢な取り組みを行う決断力

・変化への対応力

・高潔な人格

・組織変革力

などを評価基準としております。

また、取締役会は、新しい代表取締役が十分なパフォーマンスが発揮できるように支援を行うこととしています。

【原則4-2 取締役会の役割・責務 業務執行を支援する環境整備】

重要な業務執行に関しては、経営会議等の業務執行部門で審議した後取締役会に付議されます。取締役会では情報を分析し高い専門性を有する社外取締役を交え十分な検討を実施の上で決議し、取締役会の方針決定後は、業務執行部門と情報を共有しつつ、決定事項の実施・実現を支援しております。

取締役(社外取締役を除く)の中長期的なインセンティブ付けとしてのストックオプションなどの非金銭報酬は、現時点では導入しておりません。当社の中長期的な成長に向けて取締役(社外取締役を除く)が果たすべき役割を最大限発揮するためのより良い報酬制度を検討してまいります。

【補充原則4-2-1 業績連動報酬制度、株式等の非金銭報酬制度の導入】

当社の取締役の報酬は、事業継続の安定性を重視し、固定の金銭報酬としており、取締役の役位、経営能力、職責、在任年数、社会的地位等を踏まえ、当社の業績を考慮しながら決定しております。

業績連動報酬および株式等の非金銭報酬については現時点では導入しておりません。今後、当社の持続的な成長に向けて各取締役が果たすべき役割を最大限発揮するためのより良い報酬制度を検討してまいります。

【補充原則4-2-2 サステナビリティに関する基本方針の策定】

当社の取締役会は、中長期的な企業価値の向上に向け、サステナビリティ(ESG・環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)要素を含む中期的な持続可能性)が重要な経営課題であるとの認識のもと、当社の事業領域においては特に人的資本と知的財産への投資が重要課題との認識に立ち、経営資源を配分してまいります。

【原則4-10 任意の仕組みの活用】

当社の取締役会は、取締役8名の内、過半数が社外取締役となっております。

当社は、取締役会の下に指名委員会・報酬委員会を設置しておりませんが、取締役会において社外取締役から適切な助言を得ております。

【補充原則4-10-1 指名委員会、報酬委員会の設置】

当社の取締役会は、取締役8名の内、過半数が社外取締役となっております。

当社は、取締役会の下に指名委員会・報酬委員会を設置しておりませんが、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に関する方針について、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め取締役会において社外取締役から適切な助言を得ております。

【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】

当社の取締役会は、取締役8名(監査等委員3名を含む)で構成されており、監査等委員には、財務・会計・法務に関する専門性を有する者が就任しております。

当社の各取締役の経歴は、有価証券報告書等に記載の通りであり、バランス・多様性および規模について適正と考えております。

取締役会の国際性については、当社の事業範囲が国内に限定されているため不要と考えております。ジェンダーの面については、今後の検討課題と考えております。

【補充原則4-11-1 各取締役の知識・経験・能力等の一覧化】

取締役会における取締役の選任に関しては、取締役会に求める役割(意思決定機能と監督機能)及び当社の取締役会の規模に鑑み、経営全般、業界知識、行政経験、法務、財務会計などバックグラウンドが異なる多様な資質を有する者で構成されるよう検討しております。

取締役の員数は定数の定めに従うものとし、

・十分な多様性を確保できること

・取締役会において十分な審議が図られること

の観点から最も効率的かつ効果的な員数とします。

また、当社は、社外での豊富な経験と高い見識を当社の経営に活かすとともに、独立した客観的な立場から実効的な監督を行う独立社外取締役を選任するものとします。

【補充原則4-11-3 取締役会の実効性の分析・評価】

当社は、取締役会全体の実効性についての分析・評価および結果の開示についての重要性を認識しておりますが、実効性の分析のための評価方法等の検討には相応の時間を要するため、実効性評価は実施しておりません。

今後、取締役会全体の分析・評価に関して、適切な評価方法を含め検討してまいります。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社はこれまで、中期経営計画を開示しておりませんが、資本市場からの要請が高まっていることは認識しており、積極的に開示・説明を行っていくべきものと考えております。

当社は2020年3月に建設事業の運営子会社を、2021年3月にゴルフ・リゾート事業の運営子会社を売却する一方で、リアルエステート事業の拡充や、新たな事業としてヘルスケア事業を行う子会社を2022年6月に買収する等、事業構造改革を進めております。

当社としては、事業運営のアウトプットを確認の上で、中期的に適切な経営指標・目標を検討します。

【補充原則5-2-1 事業ポートフォリオに関する基本的な方針の開示】

当社は、既存事業から中期的に成長が見込める事業へ抜本的な事業ポートフォリオの見直しを実施しております。不動産事業をコア事業と位置付け、従来型の不動産投資運用に加えて、不動産コンサルティング事業などの付加価値が高い周辺事業に経営資源を投入する方針です。

事業ポートフォリオの見直しの状況については、適切に開示・説明を行なっていくべきものと考えております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しております。

【原則1-4 政策保有株式】

当社は政策保有株式を保有しておりません。

政策株式の保有は取締役会規程に定められており、政策保有株式として上場株式を保有する場合には、個別の銘柄ごとに配当金などの関連収益を検証するとともに、当社の企業価値の向上に寄与するものかという定性面についても検討し保有の可否を取締役に検討します。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、「関連当事者の開示に関する会計基準」(企業会計基準第11号)等に基づき、関連当事者との取引の有無、および当該取引の重要性を確認し、開示対象となる取引については開示を行います。取締役の利益相反取引については、法令に従い取締役会の承認を受けて実施します。

【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】

当社は、本報告書の更新日現在、企業年金に該当するものではありません。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組みの開示】

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るよう努めてまいります。中長期的な企業価値の向上に向け、サステナビリティ(ESG・環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)要素を含む中期的な持続可能性)が重要な経営課題であるとの認識のもと、当社の事業領域においては、特に人的資本と知的財産への投資が重要課題との認識に立ち、人材の育成に関する社内制度の整備やDX対応を検討・実施してまいります。

当社の事業ドメインのひとつである不動産コンサルティング事業では、社会的な課題となっている空き家問題について、物件に付随する法的な問題を解消することにより有効活用するソリューションを提供することで、社会的な課題の解消を当社の利益機会のひとつと位置付けております。

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、事業計画等の経営の基本的方針、経営上の重要事項、定款により取締役会が決定すべきこととされている重要な業務執行の意思決定を行うこととしており、取締役会における決議事項を「取締役会規程」に規定しております。

「取締役会規程」により取締役会で判断・決定すると規定されている事項以外に関する意思決定および執行は「職務権限規程」において社内組織上の各階層への委任の範囲を規定しています。

【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、独立社外取締役の独立性判断基準については、東京証券取引所が定める独立性基準に準拠しております。

また、選定に際しては、独立社外取締役に期待される役割を果たし得る資質を備えていることを第一条件としております。

【補充原則4-11-2 取締役の兼任状況の開示】

取締役(社外取締役を含む)の兼任状況については、事業報告書、有価証券報告書等に記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4-14-2 取締役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役(監査等委員を含む)の選任に際して、社内外から、企業経営の実績、専門的知識等、役割と責務を十分に果たしうる者を選任しております。また、選任された取締役(社外取締役を含む)には当社の事業活動の概要および経営課題、重要リスク等の説明を行っております。

また、業界団体などが開催する外部セミナー等を活用し、各取締役(監査等委員を含む)が必要な知識を習得するための機会の提供を行っております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との対話に関する対応はIR推進室を担当部署として実施しております。株主との適切な対話を促進するために必要と認められる場合には、株主の希望や面談の目的等に応じて、取締役の中から適任者が対応します。

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(%)
アクセスアジア株式会社	34,059,400	20.28
LIU YAN	7,200,000	4.28
占 永海	3,870,000	2.30
黄 俊利	3,652,800	2.17
江川 源	3,300,000	1.96
江川 麗子	2,409,000	1.43
村田 武彦	2,350,000	1.39
浅野 利広	2,304,600	1.37
鶴田 亮司	2,200,000	1.30
株式会社証券ジャパン	2,050,400	1.22

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

【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

なし

現在の体制を採用している理由

現在、監査等委員会の職務を補助すべき従業員はおりませんが、必要に応じて、監査等委員会の業務補助のための使用人を置くこととし、その人事については、監査等委員会の事前の同意を得て行うとともに独立性を確保するものとします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人と会合を開催し、監査方針、監査計画の確認、会計監査の実施状況等について意見交換、情報交換を行っています。

【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

6名

その他独立役員に関する事項

【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 更新

元取締役1名に対し、有償新株予約権を割当しております。

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

記載すべき事項はありません。

【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

取締役報酬については、有価証券報告書において全取締役に対する支給総額を開示しています。

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

1. 基本方針

取締役の個人別の報酬等の内容に関する決定方針については、取締役会にて決議しております。

当社の取締役の報酬は、事業継続の安定性を重視し、固定の金銭報酬である基本報酬として毎月支払うこととしています。個々の取締役の報酬は、取締役の役位、経営能力、職責、在任年数、社会的地位等を踏まえ、当社の業績を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

2. 取締役の個人別の報酬の内容についての決定に関する事項

個々の取締役の報酬については、取締役会規程に基づき、代表取締役が具体的内容についての委任を受けるものとされており、担当職務、会社業績、世間水準を考慮して、株主総会で決された報酬総額の限度内で報酬額等を決定し、取締役会もその決定内容が基本方針に沿うものであると判断しております。

【社外取締役のサポート体制】

監査等委員である社外取締役については、常勤の監査等委員である取締役が窓口となり、各種連絡・情報提供を行うと共に、事務局である人事総務部の使用人がサポートする体制をとっております。

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

・取締役会は、8名の取締役(うち3名は監査等委員である取締役)で構成しており、原則毎月1回の定例開催に加え、必要に応じ適宜臨時開催することとしております。取締役会では、当社の重要な意思決定をはじめとする付議事項の審議及び重要な報告がなされ、監査等委員が取締役の意思決定及び業務執行の状況につき監査を実施いたします。

・監査等委員会は、3名の取締役(うち3名は社外取締役)で構成しています。監査等委員はその経験や知見に基づき独立の立場から監査業務を遂行し、監査等委員会において監査の結果その他重要事項について議論してまいります。

・2021年度の取締役会は32回開催されております。当社の取締役(社外取締役を除く)はその全て(2021年度就任の取締役は就任後に開催された21回の全て)に出席しております。社外取締役の出席状況は、上記の社外取締役の「会社との関係」の「選任の理由」欄に記載しております。

・内部監査は、社長直轄の「監査部」を設けており、人員は1名であります。内部監査は、本社、子会社を監査対象にしております。監査に当たっては各部署の業務活動全般に関して、職務分掌、職務権限、社内諸規程やリスクマネジメント、コンプライアンス等の観点から監査を行っております。内部監査で問題点が指摘された場合には、被監査部門に改善の勧告を行うとともに、改善状況の確認のための実査を実施しております。

・当社の2022年9月期連結会計年度の会計監査業務を執行した公認会計士の氏名は次の通りです。なお、継続監査年数については、7年を超えないため記載を省略しています。

業務を執行した公認会計士の氏名 藤井 幸雄、高橋 久継(フロンティア監査法人)
監査業務に係る補助者の構成 公認会計士11名 その他4名

・2022年12月30日に開催された第77回定時株主総会において、会計監査人として監査法人アリアを選任しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

監査等委員会設置会社を選択することで、取締役である監査等委員が取締役会における意思決定プロセスに関与することにより、取締役会の監督機能を高め、経営内容の透明性、公平性、遵法性を確保した企業統治体制を構築しております。

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
電磁的方法による議決権の行使	株主総会に出席しない株主の議決権行使の利便性を確保するため、議決権行使書用紙の郵送による賛否の表示、議決権行使ウェブサイトによる議決権行使に加え、スマートフォン用議決権行使ウェブサイトへのQRコード読み取りによるアクセスを可能としております。

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
IR資料のホームページ掲載	決算短信、四半期決算短信、有価証券報告書、四半期報告書、事業報告書、適時開示情報などを掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR推進課を設置しております。	

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
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社グループは透明性のある情報開示体制を推進し、ステークホルダーの立場を尊重するとともに、全てのステークホルダーに対して、適正かつ適法な経営状況を適時に開示していく方針であります。

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

当社の内部統制システム整備に関する基本方針は次の通りです。

- 取締役およ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、取締役および従業員が法令・定款を遵守すべき指針として行動規範を制定しております。その徹底を図るため、コンプライアンスの取り組みを横断的に統括する組織として、社長直轄のコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスの状況を監査します。これらの活動は定期的に取締役会に報告されるものとします。
- 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情報の電磁的記録を含む文書の作成、保存および廃棄に関しては、文書管理規程を策定し、管理しております。
- 損失の危機管理に関する規程その他の体制
コンプライアンス規程に基づき、当社グループを取り巻くリスクを特定した上で、適切なリスク対応を図ります。当社の担当取締役を当社グループ全体のリスクに関する統括責任者として任命し、グループ全体のリスクを統括的に管理します。コンプライアンス委員会がグループ各社のリスク管理の状況を監査し、その結果を定期的に取締役会に報告し、取締役会において改善策を審議・決定します。
- 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
取締役会は原則月1回開催し、業務執行に係る重要な意思決定を行うとともに、取締役の職務執行状況の監督を行います。取締役の職務執行に関する権限及び責任については、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ます。

5. 当社および子会社からなる企業集団における業務の適性を確保するための体制
当社は、コンプライアンス委員会がグループ全体のコンプライアンスを統括・推進する体制としております。

6. 監査等委員会がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する体制
現在、監査等委員会の職務を補助すべき従業員はいませんが、必要に応じて、監査等委員会の業務補助のためのスタッフを置くこととし、その人事については、監査等委員会の事前の同意を得て行うとともに独立性を確保するものとします。

7. 取締役および従業員が監査等委員会に報告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
当社は、取締役および従業員が会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実の発見をしたときは、法令に従い、直ちに監査等委員会に報告する体制を整備します。また、監査等委員会は、取締役会の他、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、コンプライアンス委員会などの会議に出席するとともに、主要な稟議書その他の業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役又は従業員にその説明を求めることができる体制とします。

8. 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
監査が実効的に行われることを確保するため財務経理部、人事総務部等の関連部門が監査等委員会の業務を補助いたします。

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体制整備等】

当社は、平成20年11月に「行動規範」を策定し、この行動規範はあらゆる業務活動において優先されるものであると明記しており、反社会的勢力の排除に関しては「役職員は、反社会的勢力からの金銭、取引等の要求に対し、毅然とした態度で臨まなければならない」と規定し、周知徹底を図っています。

また、「反社会的勢力との関係遮断に関する規程」を制定し、当社グループの健全な業務の遂行の確保並びに反社会的勢力の不動産取引その他取引等への関与の排除と業務の適切性の確保を図っております。

総務部門は、平素から警察、顧問弁護士等の専門機関との連携強化に努めています。

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 更新

当社の適時開示に関する体制の概要は、以下の通りです。

1 適時開示の方針

当社および当社グループは、株主・投資家の皆さまをはじめとする全てのステークホルダーに対し、迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を行えるよう社内体制の充実に努めてまいります。

2 社内体制

情報開示担当部署を経営企画部IR推進課および人事総務部とし、当社および当社グループの重要情報等は、代表取締役により選任された情報取扱責任者に集約される体制となっております。情報取扱責任者は、重要情報等の報告を受け適時開示の必要性を判断した時は、取締役会に報告した上で、法令または東京証券取引所の定める適時開示規則等に基づき、迅速かつ正確に、分かりやすく開示を行うこととしております。

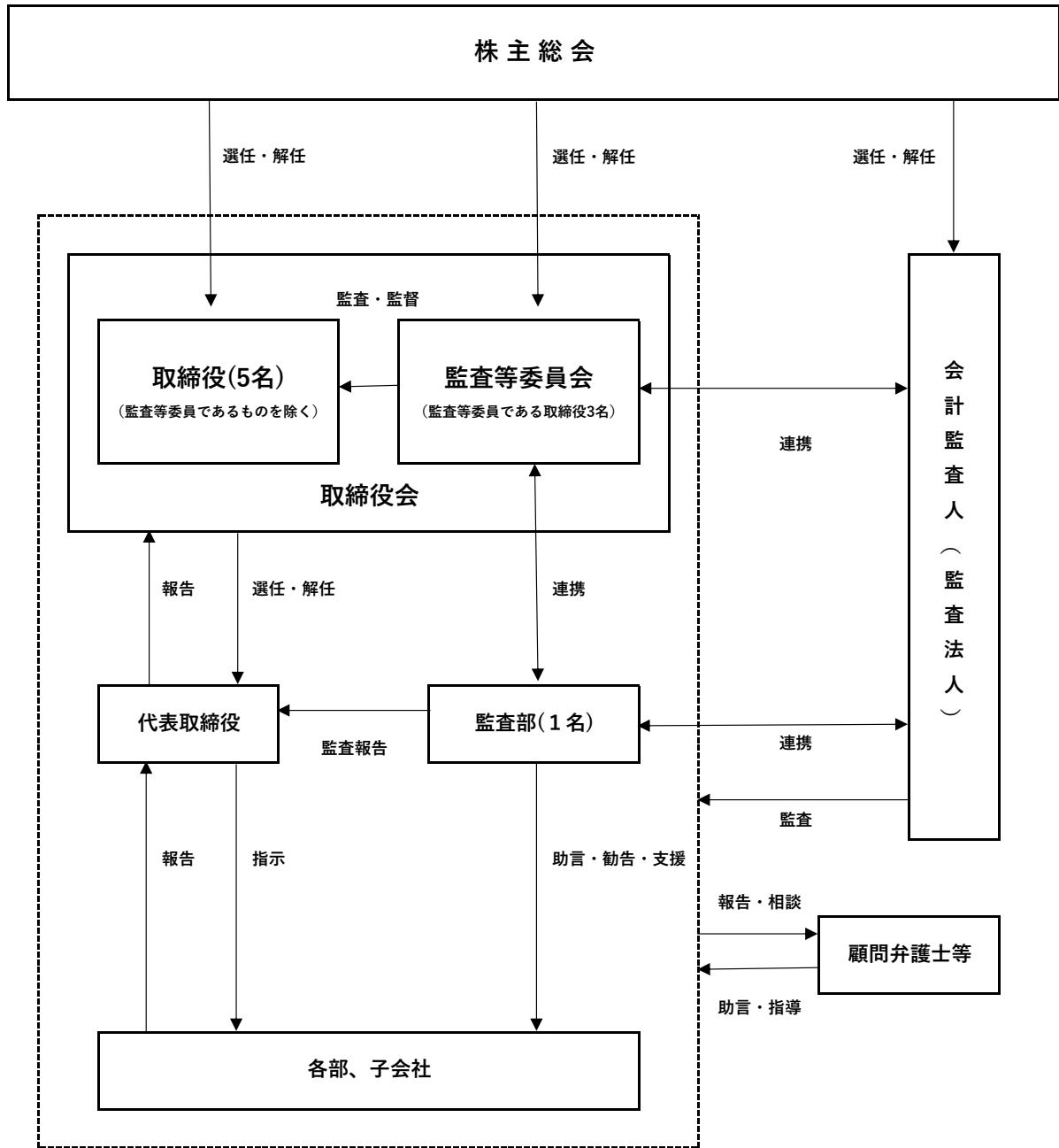
3 適時開示の方法

適時開示が必要と判断された場合、情報取扱責任者は、遅滞なく適時開示の社内手続きを行い、重要情報等を東京証券取引所が提供するT Dnetを通じて開示するとともに、当社ホームページに掲載することとしております。

4 インサイダー取引の禁止

当社は、「インサイダー取引防止規程」を制定し、重要情報等の管理や漏洩の防止等の必要な措置を講じ、インサイダー取引規制を遵守するための社内手続きを整備しております。

コーポレートガバナンス体制 模式図



適時開示体制 模式図

