

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

(1) 企業理念

会社を社会の公器とみなす日本の経営観を尊重し、社会のために存在する組織として発展することが創業以来の企業理念です。

私たちは、日本の文化に立脚した経営観の根本が会社を社会の「公器」と見做すことにあると考えています。グローバル化した社会においても、この経営観を文化資産として尊重し、社会のために存在する組織としての発展を目指しています。

この日本の経営観に立脚した企業活動を「100年企業の創造」と表現し、創業以来の企業理念と位置付けています。単に会社やブランドの持続ではありません。公器としての経営観を世代を超えて継承し、全メンバーが社会への価値提供を自由かつ創造的に行うことに燃える結果としての100年企業です。その実現のために、私たちは組織の自立とグループとしてのシナジーを涵養するグループ経営を実践しています。

人、組織の成長に資するグループ経営のために、私たちはコーポレートガバナンスを高度に研鑽することを重視しています。さまざまな利害関係者と対話を行い、学び続けることで、特定の利害関係者に偏らず、社会に価値を提供できるよう、開かれた視座を持った事業発展を目指しています。

(2) コーポレートガバナンスに関する考え方

当社では、このような企業理念のもと、『アバントグループ コーポレートガバナンス基本方針』を制定し、経営の透明性および健全性を高めるとともに的確な意思決定に基づく迅速な業務執行およびこれらの適切な監視を可能とする経営体制の構築に取組み、コーポレートガバナンスの充実に努めています。

【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 中核人材の登用等における多様性の確保】

経営理念の実現のために、当社では、(1)お客様志向、(2)高収益志向、(3)一芸志向という価値観を従業員全員が共有しております。お客様を第一と考え、さまざまな環境変化の中でお客様のニーズ・期待に応えるため、さまざまなステークホルダーと創造的会話を重ねながら人として成長し、誰にも負けない新たな価値を生み出し、高い評価を得る、そのような成長を支える好循環につながる価値観です。そのような価値観を共有するためには、年齢、性別、人種、宗教、趣味嗜好等の違いを超えた組織を形成することが重要であり、ダイバーシティは当社にとっても重要な課題です。適材適所を重視していることから、女性や外国籍といった特定の人材に対して各々目標は掲げておりませんが、2022年6月期における当社管理職のうち、女性は7.7%、外国籍社員は5.4%、中途採用者は80.8%となっており、さまざまなバックグラウンドを持つ人材がリーダー層で活躍しております。

ダイバーシティの進展により(1)従業員がより広い視野で意見交換でき、(2)お客様へ質の高い提案ができるようになる、(3)お客様からの評価が高まる、等の効果を経て、従業員の働きがい向上につながると考えています。このため、グループ全体でGreat Place to Work(GPTW)のアンケートに参加し、働きがいスコア70ポイントを目標に置いています。

【補充原則4 - 1 後継者計画の策定】

最高経営責任者(グループCEO)の後継者については当社の重要な経営課題と認識しており、2018年6月期から取締役会にて議論をはじめました。2019年6月期は更に外部コンサルティング会社の知見も併せ取り入れ、総合的な後継者計画の策定について、検討を行っております。

2021年9月定款変更により、最高経営責任者が当然に取締役会議長となる条文を、取締役の中から選定する制度に変更しました。2022年10月、創業者である最高経営責任者の、事業会社社長兼任を解消しました。同時期に、「100年企業の創造」「経営情報の大衆化」を視覚から訴求する「クレド」として「ロゴマーク」を定め、経営理念浸透という創業者役割の一部を「ロゴマーク」に承継させ、持続的な発展を実現すべく取り組んでおります。

最高経営責任者後継者計画そのものに進捗はありませんが、創業者役割の分離を進め、後継者計画策定の環境整備は進みつつあると考えております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1 - 4 いわゆる政策保有株式】(Comply)

当社には、いわゆる政策保有株式はありません。政策保有株式は、企業間取引の維持・強化を目的としたものになりますが、もし取得する場合は、そのリスクとリターンにつき財務担当取締役より取締役会に定期的に報告を行い、「資金運用規程」他に従って取締役会による承認が必要になります。なお、政策保有株式に係る議決権の行使については当社と投資先企業双方の企業価値向上に沿っているか否かを基本的な判断基準とします。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】(Comply)

当社では、取締役の競業取引や利益相反取引は、取締役会での審議・決議を踏ることとしております。また、年度末に各取締役・監査等委員・執行役員に対し、関連当事者との取引に関するアンケートを実施し、会社や株主共同の利益を害していないか確認しております。関連当事者間の取引はありません。

【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】(Comply)

当社では、企業年金制度を保有していませんが、制度を導入する場合には、企業年金のアセットオーナーとしての機能を発揮いたします。

【原則3 - 1 情報開示の充実】(Comply)

- (1) アバントグループの経営理念を含めた理念体系を定め、経営理念の実現に向けた経営戦略や中期経営計画を公表しております。経営理念については本報告書にも記載しておりますが、その詳細、および経営戦略・中期経営計画については当社のホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。
- (2) 本コードのそれぞれの原則を踏まえ、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、本報告書の「1.1基本的な考え方」に記載しております。
- (3) 役員の報酬等を決定するにあたっては、当社の企業価値向上への貢献の対価として有効に機能させることを基本方針としております。株主総会で決議された報酬等の額の限度内において、役職、在任期間中の業績と成果等を勘案してその配分を決定しております。役員報酬体系については、経営上の意思決定、執行および監督に係る経営管理組織その他のコーポレートガバナンス体制の状況、1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」で詳しく説明しております。
- (4) 経営幹部の選任と取締役候補の指名を行うにあたっては、企業価値向上を担う人格、職歴・能力、幅広い見識等を備えているかを考慮し、また、当社の事業に関する豊富な経験と幅広い知識を有しているかも勘案し、最も適任と考えられる人物を取締役会決議により選定しております。また、社外取締役については、加えて中立かつ公正な客観的見地から当社経営陣に対して経営監督機能を果たせるかということも考慮しております。
- (5) 社外取締役候補者の選任理由・期待する役割等につきましては、株主総会招集通知で開示しております。

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み等】(Comply)

国連気候変動に関する政府間パネルが指摘するように、地球の温暖化は想定を上回るペースで進捗しており、気候変動が経済活動に与える影響は無視できなくなってきていると認識しております。経営課題としてリスク・機会を特定し、企業価値向上につなげていかなければなりません。当社が創業来の経営理念として掲げる「100年企業の創造」は、変化の激しい市場環境に対して適応能力の高い自立した組織による継続的な事業成長の実現という、サステナビリティ思想を反映するものです。会社は利益を追求さずればよいのではなく、社会や環境とのバランスの中で持続可能な企業価値創造を、当社としてどう実現していくかを常に考えて行動しております。当社は2020年8月25日に国連グローバル・コンパクトに署名、2021年12月22日には気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同しました。これを契機として、サステナビリティを実現するためのリスクアセスメントを行いながら、グループとして対応できることを考え、実施していきます。

当社の環境への働きかけとしては、2020年6月期の電力使用量(約150万kwh)を参考に、グループ各社のオフィスにおける全電力使用量について、2021年7月1日より、日本自然エネルギー株式会社が発行する「グリーン電力証書」を購入し、二酸化炭素を年間約660ton-CO2削減、温暖化防止に向けた効率的な電力活用と自然エネルギーによる発電の普及に取組んでおります。今後もこうした取組みを積み重ね、2030年6月期までに温室効果ガス排出量を2017年6月期対比で50%削減することを目指します。

サステナビリティについての取組みにつきましては当社のホームページ上でご確認下さい。
<https://www.avantgroup.com/ja/sustainability.html>

【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲】(Comply)

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会やその意思決定に基づく業務執行体制としての執行役員制度等により、経営の意思決定・監督と業務執行の分離の確立を図っています。その概要については、当社ホームページやコーポレートガバナンスに関する報告書等にて開示しております。取締役会は、法令および定款に定められた事項、当社およびグループの当社子会社の重要事項等を決定することとすつ、2022年9月に監査等委員会設置会社移行に伴い、業務執行決定権限の一部を業務執行取締役に移譲する体制としました。なお、当該権限移譲は、取締役会構成の変化を踏まえ、毎定時株主総会直後の取締役会にて見直し決定することとしております。2022年10月には取締役会にて、執行役員の選任については、代表取締役社長(グループCEO)に権限を移譲しました。また、アバントの取締役ないし主要なメンバーが当社子会社の取締役会に役員としてあるいはオブザーバとして出席し、経営状況を認識しております。当社子会社の取締役会が重要事項を決定しますが、グループにとって重要な影響のある(A)投資、(イ)役員人事、(ウ)資本政策を含むファイナンスの3点に関しては持株会社アバントグループから承認を得る規程・運用にしております。当社子会社とは、経営指導・経営管理契約書を締結し、取締役の職務の執行に関わる重要事項について当社が報告を受ける体制としており、その結果は当社の取締役会に報告されています。当社子会社の取締役会は毎月開催されていることを当社のグループ法務室が確認しております。

【原則4 - 2 取締役会の役割・責務】(Comply)

取締役会は、グループCEOもしくはグループCEOから委任されたグループCxOからの提案を随時受け付け、当該提案が経営理念や単年の事業計画および中期経営計画等に沿うものであることを多角的かつ十分に検討を行うとともに、取締役会で承認された提案は、グループCEOをはじめとしたグループCxOが中心となって実行します。その円滑な実行のために、取締役会は、人事・財務その他必要な支援を行います。

【補充原則4 - 2 持続的成長に向けた健全な経営陣の報酬】(Comply)

当社の役員報酬については、「役員の機能に応じた基本報酬」、「短期業績、中長期業績に連動した賞与の組み合わせによる持続的成長を実現するための報酬体系」に区分し、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で決定しております。中期的な会社の業績やリスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを促すべく、2022年9月27日開催の第26期定時株主総会で「取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬額設定および業績連動型株式報酬に係る報酬決定の件」を第5号議案、「監査等委員である取締役の報酬額設定の件」を第6号議案として上程し、承認可決された結果、制度として導入しております。役員報酬体系については、経営上の意思決定、執行および監督に係る経営管理組織その他のコーポレートガバナンス体制の状況、1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」で詳しく説明しております。

【補充原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】(Comply)

2018年5月より取締役会にて筆頭独立社外取締役を選任しております。2022年9月27日の取締役会で福谷尚久氏を筆頭独立社外取締役に選任し、2018年5月から現在まで同氏が重任しております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】(Comply)

独立社外取締役については、会社法・金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性基準を以下の通り設けております。なお、取締役会において、社外取締役は客観的・中立的な見地から積極的に意見・助言を行っており、建設的な検討に十分貢献しております。

アバントグループ社外取締役の独立性基準

社外取締役は、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有しているものと判断しております。

- (1) 現在および過去10年間において当社または当社の子会社もしくは関連会社(以下、総称して「当社グループ」という)の業務執行者(業務執行

取締役、執行役、執行役員、社員、使用人)であった者

- (2) 当社の総議決権数の10%以上を直接もしくは間接に有する者またはその業務執行者
- (3) 当社グループを主要取引(注1)先とする、または当社グループが主要取引(注1)先とする者またはその業務執行者
- (4) 当社グループに対してコンサルタント、弁護士、公認会計士、税理士等による専門的サービスを提供する対価として、役員報酬以外に多額(注2)の金銭その他の財産上の利益を得ている者もしくはその業務執行者
- (5) 当社グループから年間1,500万円を超える寄付、助成金を受けている者もしくはその業務執行者
- (6) 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者
- (7) 当社グループの業務執行者を役員に選任している会社の業務執行者
- (8) 過去3年間に於いて上記2～7に該当する者
- (9) 上記1～8に該当する者の配偶者もしくは二親等以内の親族

(注1) 主要取引とは、年間連結売上高の2%を超える金銭の授受を伴う取引もしくは、連結総資産の2%を超える金銭の融資をいう。

(注2) 多額とは、専門的サービスを提供する者が個人の場合は、当社グループから受け取った役員報酬を除く当該利益が直近事業年度において年間1,500万円を超えることをいい、専門的サービスを提供する者が法人・組合等の団体の場合は当社グループから受け取った当該利益が直近事業年度において当該団体の年間総収入の2%もしくは金額1,500万円のいずれか高い方を超えることをいう。

【補充原則4 - 10 任意の仕組みの活用】(Comply)

当社の取締役会は、監査等委員でない取締役4名(うち社外および独立役員2名、外国籍1名)と監査等委員である取締役3名(うち社外役員2名・独立役員2名、女性1名)で構成され、意思決定プロセスの独立性、客観性、説明責任の強化について担保されていると考えておりますが、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容についてもその方針を強化するため、2021年3月17日開催の取締役会において、任意の諮問機関として報酬諮問委員会を設置することを決議いたしました。報酬諮問委員会は独立役員が過半数となる委員3名以上で構成し、委員長は独立社外取締役から選任します。外部有識者のアドバイスを受けて市場全体あるいは業界全体の水準も勘案する等、客観性の担保に努めております。報酬諮問委員会の審議事項は以下の通りです。

- (1) 取締役・執行役員の報酬等を決定するにあたっての方針、
- (2) 株主総会に付議する取締役・監査等委員・執行役員の報酬等に関する議案の原案、
- (3) 取締役会に付議する取締役・執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針案、
- (4) 取締役会に付議する取締役・執行役員の個人別の報酬等の内容案、
- (5) その他、前各号に関して取締役会が必要と認めた事項

2022年6月期の役員報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が当該決定方針に沿うものであることは、報酬諮問委員会の答申を経て取締役会として確認しております。

【補充原則4 - 11 取締役会の全体としての多様性および規模に関する考え方】(Comply)

当社の取締役は、企業価値の向上を目的として、経営、法務、コンプライアンス、財務・会計、M&A・ファイナンス、ITビジネス、グローバル、ガバナンス、人事・組織といった多様かつ専門的な知見を有している者および経営者としての経験・知見を有する候補者の中から、ダイバーシティにも配慮しながら選任しており、当社の取締役会は、監査等委員でない取締役4名(うち社外および独立役員2名、外国籍1名)と監査等委員である取締役3名(うち社外および独立役員2名、女性1名)で構成されております。取締役会として人材の多様性や知識・経験・能力のバランスは十分に考慮され、高度な意思決定能力を保つ水準であると考えております。社外取締役の選任理由については、株主総会招集通知にて開示しています。

【補充原則4 - 11 取締役の兼務】(Comply)

社外取締役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書およびコーポレートガバナンスに関する報告書等において毎年開示しております。他社との兼任については、当社の取締役としての業務執行に全く支障がないことを確認し選任しております。

【補充原則4 - 11 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】(Comply)

当社は、持続的な企業価値向上を実現することを目的に、取締役会の責務・構成・運営等に対する課題を認識し、継続的な改善に取り組んでおります。取締役会は、毎年各取締役の自己評価等を踏まえ取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しております。

< 評価方法 >

分析・評価の独立性・客観性を高める観点から第三者機関による評価を2018年6月期、2019年6月期と実施してきましたが、定量評価が中心で課題が明確になりにくいと取締役会の指摘があり、2020年6月期以降は当社独自のアンケート調査を中心に、適宜第三者機関による取締役に対するインタビューを行うこととしました。

2021年6月以降はより明確に課題を把握するため、課題の評価と対応策について意見を記述できるようアンケートフォームを独自に作成して実施しております。アンケート調査は2022年7月に全取締役および全監査役に対して実施し、その報告を2022年8月5日の取締役会に報告しております。

< 評価結果の概要 >

アンケート回答を総括すると、取締役会の実効性について評価は総じて高く、適切に運用されていると評価されました。一方で、従来課題として認識していた諸点について議論が進んでいない、経営戦略や中期経営計画等広範な問題についてより時間をかけて議論すべきとの指摘もあり、具体的な対応が必要と認識しております。

(1) 取締役会の組織について

取締役会の組織としては、以下の意見・課題が指摘されました。

指名委員会の設置は必要なく、取締役会で指名プロセスについて徹底的に議論し監督責任を全うすべき。

各取締役のダイバーシティ、期待されている役割の明確化が必要。

当社の現状・将来像を見据えたうえでモニタリングが機能する体制について整理しておくべき。

(2) 取締役会の議題について

執行役員人事・役員報酬制度については議論が進んだと認識される一方、従来より継続して議論が必要と指摘された事案(サクセッション・プラン、取締役の選任・解任基準)について、その後も議論は進んでいないとの指摘がありました。また資本政策、投資家フィードバックに関しても積極的な議論が必要との指摘がありました。

(3) 取締役会の運営について

報告体制についてこれまで以上に問題点が指摘されました。決議案件や報告案件のポイントが不明瞭で、事前配布・事前説明が不十分との指摘が増加しました。また、定期報告案件等はポイントを絞って簡素化させる一方、事業会社の戦略や実態をより深く理解する機会を設けるべきとの指摘がありました。

< 今後の対応 >

以上の指摘を踏まえ、2023年6月期の取締役会の運営については以下の対応を推し進めることを報告しております。

- (1) 年間を通じて議論及び報告が必要な事項について明確化する
- (2) 資料はエグゼクティブサマリーを付け、原則はそれで説明できるようにする
- (3) 1週間前の資料の配布を徹底、もしくは事前説明で議論の時間を効率化する
- (4) オフサイト、事業説明会を定例化する

【補充原則4 - 14 取締役に対するトレーニングの方針】(Comply)

当社は、取締役候補者の選任にあたっては、人格、経験、専門性および広い見識等を備えているかを考慮し、また当社グループの事業内容に関する経験・知識を有することを重視しております。その職務遂行に必要な知識を獲得できるよう、弁護士他によるコンプライアンス教育等のトレーニングを行っております。なお、トレーニングの方針については、当社ホームページ上に開示している「コーポレートガバナンス基本方針」に規定しております。

<https://www.avantgroup.com/ja/sustainability/governance/main/0/teaserItems1/01/linkList/0/link/CG.pdf>

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】(Comply)

当社は、株主と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させていくことが当社の持続的な企業価値向上に資すると認識しております。そのため2019年7月より、財務担当取締役の傘下にIR担当ディレクターを配置する体制を整備し、当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、株主や投資家との対話の場を設けております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
森川 徹治	9,764,000	25.94
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,162,800	8.40
アバントグループ従業員持株会	2,102,800	5.58
野城 剛	1,868,800	4.96
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,664,299	4.24
株式会社オービックビジネスコンサルタント	1,600,000	4.25
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	1,138,091	3.02
JP MORGAN CHASE BANK	975,300	2.59
ピー・シー・エー株式会社	778,400	2.07
中山 立	653,508	1.74

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

該当ありません。

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	情報・通信業
----	--------

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うる特別な事情

該当ありません。

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	9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	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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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	
福谷 尚久	他の会社の出身者												
ジョン ロバートソン	他の会社の出身者												
後藤 千恵	他の会社の出身者												
中野 誠	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
福谷 尚久			-	商業銀行、投資銀行での経験に加え、長年にわたり独立型M&Aアドバイザーファームの経営や多種多様な企業の経営指導に携わってきた経験を活かし、経営戦略の策定・執行やガバナンスの強化に向けて貴重な助言をいただいております。筆頭独立社外取締役や報酬諮問委員会委員長もお願いしてまいりました。今後も経営の監督およびコーポレートガバナンスの強化に寄与していただけるものと判断しており、引き続き選任をお願いするものです。
ジョン ロバートソン			同氏がアジア太平洋・日本担当社長を務めるスノーフレイク・インクと当社の全額出資子会社である株式会社ジールは、ソリューションパートナー契約を締結しており、スノーフレイク・インクが提供する製品について取引関係にあります。その金額は連結売上高の0.01%未満と当社が社外取締役の独立性基準に定める2%の範囲内であり、当社の意思決定に際して影響を与えるおそれはありません。	日本やアジア太平洋地域で30年、国際色強い組織を率いており、経営力・引率力・コミュニケーション能力に長けております。クラウドネイティブ分野を含め、最新のIT技術に対する深い知識を備え、変化の激しいIT業界において、熱意を持って指導力を発揮されており、当社のビジョンBE GLOBALや中期経営計画におけるクラウド化を通じた企業価値創造の達成においても同様の指導力で貢献されることを期待して引き続き選任をお願いするものです。
後藤 千恵			-	一般事業会社での職務経験に加え、弁護士および公認会計士の資格を持ち、M&A、税務コンプライアンス、ハラスメント事案を含め、これまでさまざまな企業に法務・財務会計の専門家の立場で関与されてきました。また、現在当社社外監査役としてその職責を適切に果たしており、今後も当社において法律・会計専門家としての豊富な知見を活かし、監査等委員である取締役として経営判断およびその意思決定の過程において有用な助言をいただき、当社取締役会の機能強化が期待されると考えております。
中野 誠			-	経営学、会計学、コーポレート・ファイナンス等幅広い分野で深い知見を持ち、当社のマテリアリティでもある企業価値をテーマに実業・学術方面において幅広く研究ネットワークを築かれております。また、上場企業の経営幹部を対象とする財務・企業価値研修を数多く実施しており、当社の監査等委員である社外取締役としてその職務を適切に遂行できるものと判断しております。当社のみならずお客様の企業価値向上に向けて助言いただくほか、当社の次世代経営陣の育成においても活躍していただくと期待しております。

【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	1	2	なし

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

当社の監査等委員である取締役3名のうち2名は独立社外取締役会で構成されており、業務執行取締役とは独立した立場で監査等委員としての責務を果たしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、決算会計監査報告会に出席し、監査法人から報告を受けるとともに、聴取・討議の機会を設け、相互に業務・財務における内部統制の状況について確認を行うことにより連携を図っております。

監査等委員会と内部監査担当者は、業務監査の連携を取り、効率的な監査に努めているほか、相互に聴取・討議の機会を設け、経営と業務執行の状況が適正かつ効率的であることの確認を行うことにより、連携を図っております。

【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								
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	3	1	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

該当ありません。

【独立役員関係】

独立役員の人数

4名

その他独立役員に関する事項

該当ありません。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

当社は、取締役の業績責任を明確にすることを目的として業績連動型報酬制度を導入しており、事業計画の達成度合いに応じて、連結損益計算書における利益を基準とした業績連動の役員賞与を支給することとしております。2018年9月19日開催の第22期定時株主総会で業績連動型株式報酬制度を導入しました。これは経営陣に中長期の企業価値創造を引き出すためのインセンティブを付与することができるように、金銭ではなく株式による報酬、業績に連動した報酬の柔軟な活用を可能にする仕組みです。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

当連結会計年度における取締役および監査役の報酬等の額は下記の通りです。このうち取締役の個人別の報酬等については、上記(1)および(2)に記載の算定プロセスについての説明を受ける等して、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が当該決定方針に沿うものであることを取締役会として確認しております。

取締役および監査役の報酬等の額

区分 報酬等の総額 報酬等の種類別の総額 対象となる

役員員数

基本報酬 業績連動賞与

取締役

(社外取締役除く) 125百万円 83百万円 42百万円 2名

監査役

(社外監査役除く) 11百万円 11百万円 - 1名

社外取締役 43百万円 43百万円 - 3名

社外監査役 10百万円 10百万円 - 3名

(注)1. 取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

2. 上記には2021年9月28日開催の第25期定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名を含んでおります。

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

当社の取締役の報酬は、固定報酬(定期同額報酬)と業績連動報酬に分かれております。

固定報酬は、求められる能力および責任に見合った水準を勘案して役職別に基準額を支給しております。限度額につきましては、2022年9月27日開催の第26期定時株主総会において、当社の取締役に対する固定報酬の年額は150,000千円以内(同株主総会直後の取締役の数は4名)としてご承認いただいております。

業績連動報酬は社外役員を除く取締役を対象として、(1)短期業績連動報酬として事業年度毎の業績等に連動する賞与と(2)中長期業績連動報酬として3年間の対象期間(注)における指標の変化に連動する賞与から構成されております。中長期業績連動賞与については、より長期にわたる当社の企業価値の向上を図るインセンティブを取締役に与え、取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、当社普通株式を交付する株式報酬としております。業績連動報酬は2022年9月26日開催の第26期定時株主総会において導入をご承認いただき、その上限については対象取締役1名当たり年額41,250千円以内(同株主総会直後の取締役の数は4名(うち社外取締役2名))とご承認いただいております。また、2022年9月27日開催の第26期定時株主総会において、株式報酬としての中長期業績連動報酬の導入をご承認いただき、その報酬の上限は、各対象期間につき100,000千円、当社が本制度に基づき対象取締役に交付する株式数は、取締役1名当たり年間60,000株以内、取締役全員で年間合計100,000株以内(同株主総会直後の取締役の数は4名(うち社外取締役2名))としてご承認いただいております。

対象取締役が、正当な理由なく当社の取締役を退任したことおよび一定の非違行為があったこと等、株式報酬制度としての趣旨を達成するために必要な権利喪失事由(取締役会において定める。)に該当した場合には、対象取締役に対して本制度に基づいて金銭報酬は支給されず、当社株式も交付されません。

また、対象取締役のうち代表取締役社長については、調整後の1株利益の対象期間終了時までの3年間の年率成長率(CAGR)が18%を下回る場合にも、代表取締役社長に対して本制度に基づいて金銭報酬は支給されず、当社株式も交付されません。

なお、社外取締役は業務執行から独立した立場であるため、業績連動報酬は適用せず、上記固定報酬を支給しております。

(注)当社の各年の定時株主総会の日の属する月から3年間。当初の対象期間は2018年9月から2021年9月までで、以後、毎年9月からその3年後の9月までが対象期間となります。

監査等委員である取締役の報酬額も固定報酬を支給することとしており、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内において、取締役と監査等委員の業務の分担等を勘案し、監査等委員の協議により決定しております。報酬限度額は、2022年9月27日開催の第26期定時株主総会において年額55,000千円以内(同株主総会直後の監査等委員である取締役の数は3名)と決議されております。

業績連動報酬および業績連動型株式報酬の目的、指標の根拠、具体的な計算方法

1. 短期業績連動報酬

短期業績連動報酬は、当社の中長期経営戦略、中期経営計画、年度業績の中で一貫して重視されている連結営業利益の対前年比増減と連動し、金銭で支給する報酬制度です。役位等に応じて定める基準額に対して、連結営業利益の対前年度からの変動に応じて0%から200%の範囲で設定される短期インセンティブ係数を乗ずることで金額が算出されます。従来は当社の株価も考慮する係数としていましたが、当社株価上昇率は中長期業績連動報酬に反映されていることから、第25期事業年度以降、連結営業利益増加率を係数とすることを2020年8月19日開催の取締役会で決議しております。具体的には以下の計算式により算出されます。

業績指標となる当連結会計年度の当期連結営業利益は3,247百万円で、前期連結営業利益(2,826百万円(注))からの変動率は115%となりました。これを上記の算式に当てはめた結果、短期インセンティブ係数は以下の通り1.24となりましたので、短期業績連動報酬として、短期業績報酬基準額の124%を支給いたしました。

短期インセンティブ係数 = $1 + 0.5 \times (\text{当期連結営業利益: 3,247百万円} - (\text{前期連結営業利益: 2,826百万円} \times 112\%)) \div (\text{前期連結営業利益: 2,826百万円} \times 6\%) = 1.24$

(注) 当連結会計年度の期首から「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号 2020年3月31日)等を適用しておりますが、業績連動報酬の計算にあたっては前連結会計年度の営業利益を当該会計基準等適用後の数値に直しております。

2. 中長期業績連動報酬

より長期にわたる当社の企業価値の向上を図るインセンティブを取締役に与え、取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、業績連動型株式報酬制度として当社普通株式を支給するパフォーマンス・シェア・ユニット制度です。当社取締役会で決定した株式数(基準交付株式数)に対して、当社の企業価値を示す代表指標である当社株式成長率に応じて決定される株式交付割合を乗じることで決定いたします。当社株式成長率は、対象期間中の当社TSR(Total Shareholder Return(株主総利回り))を、対象期間中の東証株価指数(TOPIX)の成長率で除して算出いたします。

対象期間終了後に、対象取締役に対して金銭報酬債権を支給することとし、当社による株式の発行又は自己株式の処分の際に、その金銭報酬債権の全部を現物出資させることで、当社株式を交付いたします。

なお、代表取締役社長の株式報酬については、当社が中長期経営戦略で営業利益の年率18%成長を掲げていることから、調整後の1株当たり当期純利益の対象期間終了時までの3年間の年率成長率(CAGR)が18%を下回る場合にはその付与を制限することを2021年9月28日開催の第25期定時株主総会においてご承認いただいております。

2018年9月から2021年9月を対象期間とする当社株主総利回りは204.1%、TOPIX成長率が118.1%となり、上記Aの当社株式成長率は172.8%となりました。これは上記の株式交付割合の :100%にあたるため、基準交付株式数である8,705株の100%を交付いたしました。

【社外取締役のサポート体制】

現在、社外役員(監査等委員である取締役を含む)を補佐する専従者はおりませんが、連絡を含む事務・その他職務の補助については、管理部門担当者が行っております。

社外取締役への連絡は、事務補助担当者より、また、社外監査等委員への連絡は、常勤監査等委員または事務補助担当者より取締役会議案資料等の必要事項について、可能な限り事前の説明、案内等による情報提供に努めております。

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

(1) 取締役会

当社の取締役会は現在、監査等委員でない取締役4名(うち、社外取締役2名)、監査等委員である取締役3名(うち、社外取締役2名)により、原則として、毎月第3月曜日の翌々営業日に定時取締役会を開催し、必要な議案等がある場合には、随時臨時取締役会を開催して、経営上の重要な意思決定を行っております。

(2) 執行体制

取締役会により選任された代表取締役社長と財務担当取締役がそれぞれグループCEOとグループCFOとして業務執行を牽引し、また、代表取締役社長(グループCEO)が選任した執行役員が業務執行を分担して担う体制としております。グループCEOが議長となり、以下の執行役員かつグループCxOが参加するグループ経営会議において、グループ経営を通じた持続的成長と企業価値向上を目指し、戦略的に重要な課題に関する討議を行い、重要事項についてはグループCEO、グループCFOを通じて取締役会に諮っております。

Chief Executive Officer、

Chief Finance Officer、

Chief Operating Officer、

Chief Business development Officer、

Chief Digital transformation Officer、

Chief Risk management Officer、

Chief Legal Officer、

Chief Human Resources Officer

また、グループ事業会社各社の代表取締役および業務管理担当取締役はそれぞれ当社執行役員としてグループ全体の戦略を念頭に置きつつ業務執行に取り組み、グループ各社の取締役会にはグループCEOをはじめとしたグループCxOが、役員あるいはオブザーバとして参加することにより、執行状況の適切なモニタリングに努めております。

(3) 監査・監督

当社は、監査等委員会制度を採用しており、監査等委員会は、常勤取締役1名、社外取締役2名の計3名で構成されております。

監査等委員会は、会社法に基づき選定した監査等委員を取締役会その他重要な会議に出席させるほか、取締役から事業の業務執行状況の報告を聴取、重要な決裁書類等の閲覧、各部門における業務および財産の状況の調査を行うとともに、内部監査との情報交換を実施し、決算期においては会計監査の結果を受け、事業報告・計算書類および附属明細書につき検討を加えたうえで監査報告書を作成しております。

また、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しており、財務数値の正確性の担保および適正な財務報告の体制整備による情報開示の強化に努めております。

(4) 取締役報酬の決定に関する方針

取締役の報酬制度については、【取締役報酬関係】(報酬額またはその算定方法の決定方針の開示内容)において詳細に説明しております。

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 更新

当社は2013年10月1日付でグループ事業会社の成長を支えるビジネスサポート機能を持つ持株会社として発足し、連結経営によるグループの発展を目指しております。グループ事業会社は、業務と組織に精通している取締役が意思決定・業務執行を迅速に行い、当社は各社へのガバナンスとコントロール機能を担い、グループ各社の機能ならびに権限と責任を明確化する組織体制を目指しております。このため、2013年9月定時取締役会にて、業務執行取締役6名の構成から、業務執行取締役3名と社外取締役1名に取締役構成を変更し当社取締役会は経営機能に特化していくとともに、公正・中立の立場からグループのガバナンス、コントロールの状況を客観的に判断し、意思決定とその過程の透明性を確保できる体制を構築し、取締役会の監督機能を強化することを目指しました。その後、2014年9月定時株主総会にて社外取締役を2名に増員、2020年9月定時株主総会にて社外取締役を3名に増員し、社外取締役を取締役会の過半数としました。また、2022年9月定時株主総会にて監査等委員会に機関変更して業務執行決定権限の一部を業務執行取締役に権限委譲し、取締役会が経営戦略機能に特化し、執行状況をモニタリングする体制によりシフトしております。なお、権限委譲する業務執行決定権限は、取締役会の多様性の変化およびグループCEOの交代等に対応できるよう、毎定時株主総会終了直後の取締役会にて見直し決定する取締役会規程としております。

100年企業の創造の観点から、上記のガバナンスの在り方を模索する中で、現状のコーポレートガバナンス体制を選択しております。

なお、2021年3月に報酬諮問委員会を設置しております。また、監査を担当する監査等委員会は、常勤取締役1名、社外取締役2名の計3名で構成され経営監視体制の客観性・中立性は十分に機能していると考えております。取締役候補に関する指名に関する委員会は、当社取締役総数が7名であること、独立社外取締役が過半数を超えており、取締役会構成に関する議論は全取締役による議論が望ましいと判断し、現在のところ不設置としております。

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
株主総会招集通知の早期発送	原則として開催日の3週間前発送を心掛けております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会の集中日について信託銀行と確認のうえ、集中日を避けるべく開催日を設定しております。
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が可能です。2020年9月開催の第24期定時株主総会より、スマートフォン用議決権行使ウェブサイト「スマート行使」を採用しました。
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	2021年9月開催の第25期定時株主総会より、議決権行使プラットフォームに参加しました。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知は一部を除き英訳も作成し、当社や東京証券取引所のホームページに等に掲載しております。
その他	株主総会の説明事項について、パワーポイントを使用し分かり易い説明、議事進行等の運営の工夫を行うことを継続しており、2020年9月開催の第24期定時株主総会から総会の動画のライブ・アーカイブ配信も開始しました。当社ホームページには招集通知、株主通信、決議通知、議決権行使結果の臨時報告書を日英で掲載しております。

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HP(IRページ)に「情報開示方針」としてディスクロージャーポリシーの公表を行っております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	時期は不定期となっていますが、必要に応じて個人投資家向け説明会の開催を検討しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期と本決算公表後の年2回、決算説明会を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	2017年6月期に初めて海外投資家向けの説明会を開催しました。海外投資家向けの情報発信は継続的に強化しており、個別面談など積極的に対応しておりますが、説明会の定期開催については現時点では、予定しておりません。	なし

IR資料のホームページ掲載	当社HP上にIRサイトをオープンし、適時開示資料のほか、決算説明資料・財務報告書等を四半期毎に掲載しているほか、決算説明会の様子をビデオ掲載しております。
IRに関する部署(担当者)の設置	2019年7月より、財務担当取締役の傘下にIR担当ディレクターを配置する体制を整備し、各関連部門の担当者が連携・協力して実施しております。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	情報の取扱いについて注意を促し、情報漏洩やインサイダー取引を未然に防止することを目的として「インサイダー情報管理規程」を制定しております。 また、グループ全体の社員の企業倫理・コンプライアンス意識の徹底を図るため、その行動基準に関する規程を制定して、コンプライアンスの基本方針を定め、「コンプライアンス・リスクマネジメント規程」により、コンプライアンスならびにリスクマネジメントの徹底を図っております。グループ理念「100年企業の創造」を実現するうえで、社会・環境との関わりを従業員一人一人が意識し、行動することが重要と考え、「アバントグループ人権方針」「アバントグループ環境方針」を定め、2020年7月22日の取締役会で承認されています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	2020年6月期の電力使用量(約150万kwh)を参考に、当社グループのオフィスにおける全電力使用量について、2021年7月1日より、日本自然エネルギー株式会社が発行する「グリーン電力証書」を購入し、二酸化炭素を年間約660ton-CO2削減、温暖化防止に向けた効率的な電力活用と自然エネルギーによる発電の普及に取組んでまいります。 2017年6月期より、メセナ活動の一環として、東京国立近代美術館の法人向けプログラムである、「MOMAT支援サークル」に参加し、当美術館の活動を応援しております。またアバントグループは2020年8月25日、グループの理念体系と親和性の高い国連グローバル・コンパクトに署名しました。また、日本におけるローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入いたしました。アバントグループは、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野からなる「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持し、持続可能な社会を実現するために積極的に社会課題の解決に取組んでまいります。
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	「情報開示方針」を作成し、当社HP(IRページ)で公表しております。 https://www.avantgroup.com/ja/ir/policy.html
その他	グループの行動基準に基づき、透明性の高い組織を志向し、徹底した顧客志向により常に新たな価値創造に取組み、自らの成長を楽しむことを通じて、当社グループ事業に関わるすべてのステークホルダーを尊重した活動・行動に取組んでおります。

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

社会の公器として会社組織・活動の責任を果たし、事業の成長性と会社組織の継続的・効率的な運営を目的として、当社は株主総会を会社の最高機関とし、次の通りの機関設計および内部統制システムを構築しております。

取締役会を設置し、代表取締役を選定することによる、的確な意思決定と迅速な業務執行。

監査等委員会を設置し、監査等委員会による取締役の職務の執行の監査、会計監査人の選任および解任ならびに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容の決定。

会計監査人を設置し、会計監査による財務報告および内部統制の適正性の確保と開示・情報提供機能の向上。

社長を委員長とするコンプライアンス・リスクマネジメント委員会(以下、CRM委員会)、情報セキュリティ委員会による法令・諸規則の遵守、浸透ならびに重要なリスクへの対応。

なお、以下の通り内部統制システム整備に関する基本方針を取締役会で決議しております。

(1) 取締役のコンプライアンス体制

取締役のコンプライアンス体制

1) 取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

取締役は、グループ行動基準を遵守し、法令・定款および取締役会規程、その他社内諸規則等に則り、適切に業務を執行します。

取締役は、業務執行にあたっては、取締役会および組織横断的な各種会議体で、総合的に検討したうえで意思決定を行います。

CRM委員会委員長が指名した当社グループ各社のコンプライアンス及びリスク管理責任者は、その重要課題と対応についてCRM委員会で審議、検討するとともに、速やかに取締役会へ報告するものとします。

法令違反その他法令上疑義のある行為等については、顧問弁護士および監査等委員である取締役を窓口とする通報制度を構築し、運用します。

監査等委員会は、監査等委員会が定めた監査方針のもと、取締役会ほか重要な会議への出席、業務執行の状況の調査等を通じて、取締役の職務の執行を監査します。

2) 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

当社の取締役会は、月1回の定時取締役会を基本とし、必要に応じて随時取締役会を開催し、意思決定および迅速な業務執行を行うとともに

に、取締役の経営上重要な決定および業務執行の状況について監督します。

取締役を責任者又は委員とする各種会議体・委員会は、権限の範囲内において、業務執行の審議・決定等を行います。

経営方針、事業計画に基づく組織編成により、経営の分権化を推進します。

経営責任を明確化し、経営環境の変化に対応するため、取締役の任期は1年としております。

3) 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報は、法令および取締役会規程・文書管理規程、その他の関連規程に基づき、担当部門が適切に保存および管理します。

会社の業務の適正を確保するための体制

1) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、業績の進捗状況および経費管理の徹底について、ローリング・フォーキャスト・マネジメントによる業績状況把握を経営環境に応じたサイクルで実施することにより、業務および資金の適切な管理とともに、リスクの未然防止を実施します。

当社は、コンプライアンス、情報資産、その他事業に関する事項についてのリスクを、必要な規程・マニュアル等を整備し、周知すること等により管理します。

なお、コンプライアンスの徹底には、CRM委員会において管理およびその対応の強化を図ります。

また、情報資産の管理には、情報セキュリティ委員会において管理およびその対応の強化を図ります。

当社は、業務遂行上の必要に応じ、弁護士・会計監査人・税理士等の専門知識を有する第三者に相談、助言・指導を受けるものとします。

2) 従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

従業員は、グループ行動基準を遵守し、法令・定款および社内諸規則等に則り、業務を行います。

当社は、従業員のコンプライアンス意識を高め、社会的責任ある行動を推進するため、社内諸規程の整備を進めるほか、社長の指示による内部監査を実施します。

従業員は、法令・定款および社内諸規則違反もしくは社会通念に反する行為が行われていることを知った時には、内部通報窓口で報告又は相談を行います。

取締役は、監査等委員会から従業員のコンプライアンス体制、内部通報制度についての意見および改善の要求があった場合には、CRM委員会において、速やかに対応又は改善を図ります。

3) 当社ならびに子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社子会社は、当社の経営方針ならびにグループの行動基準を遵守し、グループの企業価値向上に貢献します。

当社は、子会社の自主性を尊重しつつ、内部統制システムの整備・改善を支援し、子会社と協力して推進していきます。

当社子会社は、経営指導・経営管理契約書を締結し、取締役等の職務の執行に関わる重要事項について当社が報告を受ける体制としております。当社子会社の取締役会が重要事項を決定しますが、グループにとって重要な影響のある(ア)投資(イ)役員人事(ウ)資本政策を含むファイナンスの3点に関しては当社から承認を得る規程・運用にしております。

当社子会社は、月1回の定時取締役会を基本とし、必要に応じて随時取締役会を開催し、意思決定および迅速な業務執行を行うとともに、当社のグループ法務部が開催状況を確認します。

当社グループ全体のコンプライアンス体制構築の一環として、当社子会社従業員は、法令・定款および社内諸規則違反もしくは社会通念に反する行為が行われていることを知った時には、内部通報制度窓口で報告又は相談を行います。

子会社の法令違反その他コンプライアンスに係る問題については、CRM委員会にて支援を実施します。

当社子会社の業績の進捗状況および経費管理の徹底について、予算管理規程に従い、ローリング・フォーキャスト・マネジメントによる業績状況把握を経営環境に応じたサイクルで実施することにより、業務および資金の適切な管理と当社への報告により、リスクの未然防止を実施します。

当社子会社の業務の適正の確保については、グループリスクマネジメント室 内部監査グループにより定期的に内部監査を行い、その結果を当社取締役および監査等委員会に報告を行うことで必要な管理を行います。

4) 財務報告の適正を確保するための体制

当社は、取締役会の指揮のもと、財務報告の適法性および適正性を確保するための整備、運用体制を構築し、財務報告に係る内部統制について、自己評価と独立的评价を定期的の実施するとともに会計監査人による監査を受けます。

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

反社会的勢力への排除に関しては、内部統制システムに関する基本方針で定めるほか、次の通り体制の整備に努めていくこととしております。

(1) グループの行動基準にて反社会的勢力の排除、および反社会的行為の禁止を宣言しております。また、役員・従業員から毎年「行動基準・秘密情報の管理」に関する誓約書を受領しており、反社会的勢力の排除を含むコンプライアンスの遵守に関して周知確認を実施しております。

(2) グループ人材統括部総務室を担当部署として、不当要求防止責任者を選任しており、反社会的勢力の排除に対して所轄警察との連携等を行うこととしております。また、取引先については基本契約締結時に反社会的勢力に関する確認を行い、反社会的勢力の排除に関する周知・徹底および対応強化に努めております。

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 更新

当社の会社情報に関する適時開示に係る社内体制の状況は、次の通りです。

(1) 会社情報の適時開示に係る基本方針

会社情報の適時開示は、当社が社会的責任を果たすうえで、広く当社を理解してもらうことのできる唯一の手段であり、当社利害関係者への調整、およびコーポレートガバナンスの形成を担う重要な機能であると認識しており、その情報の取扱いについては、適時・適切、公平に提供していくこととしております。

(2) 適時開示に係る社内体制の状況

当社の業務等に関する重要事実、情報取扱責任者である担当役員により管理され、担当部門であるグループ経営管理室において適時開示業務が行われており、適時開示体制の強化・整備に努めております。

なお、当社はお客様の決算情報を取扱うことから金融商品取引法や証券取引所の諸規則および社内の「インサイダー情報管理規程」の周知・徹底に努め、社内教育のカリキュラムとして研修を実施しております。

また、情報管理の社会的な情勢と影響に鑑みて、情報セキュリティ委員会を設置し、現在、セキュリティポリシーと関連諸規則の策定を行っており、全社的な情報管理体制の強化を図っております。

(3) 適時開示の流れ

業務等に関する重要な事項は、各会議体および報告で周知共有されており、適時開示対象事項については、情報取扱責任者の管理のもと、所定の開示手続きを実施することとしております。

緊急を要する発生事項やその他重要な事項の決定や決算に関する情報については、情報管理責任者へ情報が集約され、内容を精査・確認し、適時開示の対象となる事項と判断される情報については、所定の開示手続きの後、リリースの配信・当社ホームページへの掲載等の方法で開示することとしております。

(4) 適時開示体制の監視状況

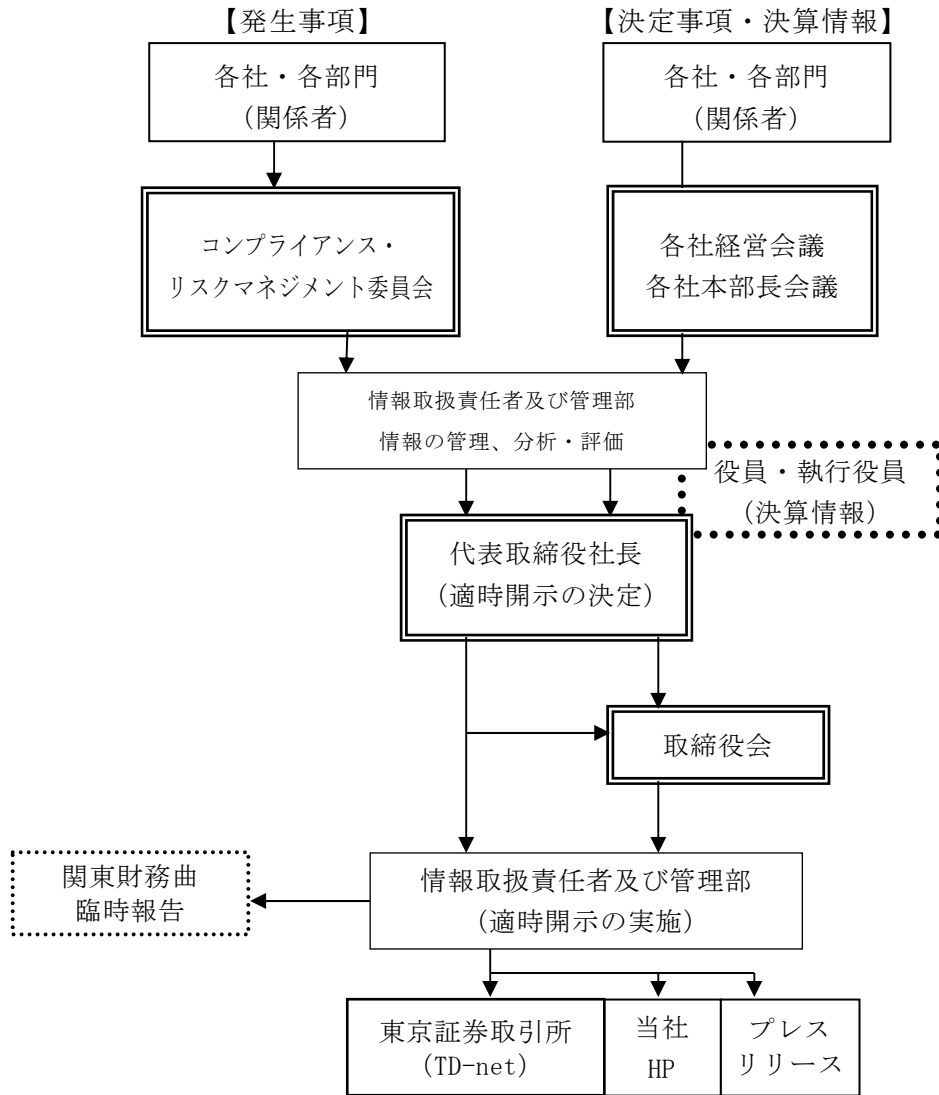
1) 監査等委員会

監査等委員会にて選定された監査等委員が取締役会その他重要な会議に出席しており、会社情報に係る重要な発生事項の報告、決定事項の状況について監査しているほか、決算情報と財政状態の確認を含め、総合的に適時開示に係る社内体制の運用状況を監視しております。

2) 適時開示に係る取締役会

当社では、決算情報ほか適時開示に該当する事項に関しては公認会計士を含む取締役により取締役会において、決議する適時開示書類および有価証券報告書の作成の適正性について確認を行っております。

[適時開示体制の概要]



株主総会

