

コーポレートガバナンス・コードへの対応表(2020年1月31日現在)

| 原則 | 原則内容 | 当社取組方針 |
|----------------------|---|---|
| 基本原則1 | <p>上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。</p> <p>また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。</p> <p>少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。</p> | <p>当社は、全ての株主に対しての平等性を確保するとともに、その株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、速やかな情報開示に努めています。また、少数株主や外国人株主の権利行使についても、株式取扱規程にその手続きを定め、その権利行使の実質的な平等性の確保に努めています。</p> |
| 【原則1-1 株主の権利の確保】 | <p>上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。</p> | <p>当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、積極的な情報開示や適切な議決権行使ができる環境整備に努めています。</p> |
| 補充原則1-1① | <p>取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。</p> | <p>当社は、株主総会における株主の意思を具体的に把握し、株主総会後に全議案に対する賛否の要因を分析しております。相当数の反対があった議案には、株主へのより真摯な説明を行ってまいります。</p> |
| 補充原則1-1② | <p>上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。</p> | <p>当社は、コーポレートガバナンスの強化を図ることが極めて重要な経営課題であるとの認識を持ち、執行役員制度の導入、コンプライアンス委員会の設置などコーポレートガバナンス強化に努めています。また、株主総会決議事項である剰余金の配当等会社法459条1項各号に定める事項については、定款の定めにより取締役会に委任しております。</p> |
| 補充原則1-1③ | <p>上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利(違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等)については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。</p> | <p>当社は、株主の権利を保護し、その権利行使を促進するとともに、いずれの株主に対しても実質的な平等性の確保に努めています。また、株主名簿や取締役会議事録の閲覧請求、株主総会における株主提案、取締役の違法行為の差止めおよび株主代表訴訟の提起など会社法にて少数株主にも認められている権利について、株式取扱規程で権利行使の方法を定めており、その権利行使を円滑に行えるよう努めています。</p> |
| 【原則1-2 株主総会における権利行使】 | <p>上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。</p> | <p>当社は、株主総会が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なくてはならないと認識しております。また、多くの株主と直接対話できる機会と考えており、一人でも多くの株主に出席して頂けるよう開催日時、開催場所を考慮しております。また、出席できない株主については、議決権行使書の郵送による議決権行使方法を用意しております。</p> |
| 補充原則1-2① | <p>上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。</p> | <p>当社は、株主の権利、利益に影響を及ぼす重要な株主総会議案が提案される場合は、その情報を適切に開示すべきと認識しております。そのため、当社が株主に十分な検討期間が必要と判断する株主総会議案について、TDnet及び当社ホームページにて速やかに情報を開示しております。</p> |
| 補充原則1-2② | <p>上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。</p> | <p>当社は、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつ、株主に対し招集通知の早期発送に努めております。また、招集通知発送前に、TDnet及び当社ホームページにて、招集通知を開示するべく努めます。</p> |
| 補充原則1-2③ | <p>上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。</p> | <p>当社は、株主総会を、株主と直接対話できる好機と考えております。会場については、株主の利便性を考慮して決定しておりますが、日程についても、株主総会集中日と予測される日を避けた開催日等の設定に努めます。</p> |
| 補充原則1-2④ | <p>上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り(議決権電子行使プラットフォームの利用等)や招集通知の英訳を進めるべきである。</p> | <p>当社は、主に個人株主の利用を想定し、PCおよびスマートフォンによる議決権行使サービスを導入しております。一方、招集通知の英訳につきましては、株主における機関投資家や海外投資家(大株主を除く)の比率が高くない状況で、その費用を勘案した場合、合理的ではないと考えております。ただし、外国人株主の増加などにより、その利便性向上が株主の平等原則に照らして必要と判断される場合については、検討していく所存です。</p> |
| 補充原則1-2⑤ | <p>信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。</p> | <p>当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合には、信託銀行等と協議の上、対応を行います。</p> |
| 【原則1-3 資本政策の基本的な方針】 | <p>上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。</p> | <p>資本政策の重要性については、十分に認識しており、株主の利益を損う資本政策を行うべきではないと考えております。今後、資本効率を上げ、株主の利益となるような業務・投資等の機会をとらえるべく、株主価値向上のための資本政策を検討してまいります。</p> |

コーポレートガバナンス・コードへの対応表(2020年1月31日現在)

| 原則 | 原則内容 | 当社取組方針 |
|-------------------------------------|---|--|
| 【原則1-4 政策保有株式】 | <p>上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。</p> <p>上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。</p> | <p>当社は、投資会社として、純投資・政策保有、上場・非上場を問わず、その投資目的を具体的に説明し、開示しておりますが、上場株式の政策保有に関する一律の方針は策定しておりません。投資には総合的な判断が必要であり、投資委員会にて、その都度、株式の政策保有についてのリターンとリスク等を踏まえ、経済合理性や将来の見通し等を判断して、取締役会に報告または承認を得る形をとっております。また、投資委員会において、定期的に保有後の投資先の株価等の推移の検証を行います。政策保有株式に係る議決権の行使については、一律の基準は策定せず、個別に議案内容を精査し、必要に応じて企業との対話を行い、株主価値向上に資するものか否かを判断した上で、適切に行います。</p> |
| 補充原則1-4① | <p>上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。</p> | <p>当社は、政策保有株主から当社株式の売却等の意向が示された場合、当該売却等を妨げることはいたしません。</p> |
| 補充原則1-4② | <p>上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。</p> | <p>当社は、取引先が政策保有株主か否かに関わらず、当社や株主共同の利益を害するような取引を行うことはございません。</p> |
| 【原則1-5 いわゆる買収防衛策】 | <p>買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、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うべきである。</p> | <p>当社は、買収防衛策を考えるよりも常に株主の期待に応えるべく努力を続けなくてはならないと考えております。そのため、現状では買収防衛策を取る事は考えておりません。</p> |
| 補充原則1-5① | <p>上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方(対抗提案があればその内容を含む)を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきでない。</p> | <p>当社は、当社の株式が公開買付けに付された場合は、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであるかの観点で検討を行い、取締役会としての考え方を速やかにかつ明確に説明するとともに、株主が株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じる事はありません。</p> |
| 【原則1-6 株主の利益を害する可能性のある資本政策】 | <p>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)については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、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うべきである。</p> | <p>当社が、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)を実施する場合は、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続の確保をするとともに、株主への十分な説明を行います。</p> |
| 【原則1-7 関連当事者間の取引】 | <p>上場会社とその役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視(取引の承認を含む)を行うべきである。</p> | <p>当社は、役員の競業取引および利益相反取引について、取締役会での審議・決議・報告を要することとしています。また、毎期、当社および子会社の全役員にアンケートを実施して、関連当事者間の取引の有無を確認しています。なお、開示対象となる関連当事者取引については、定時株主総会招集通知および有価証券報告書で開示しております。</p> |
| 基本原則2 | <p>上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。</p> <p>取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。</p> | <p>当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、株主をはじめとするステークホルダーとの協働関係により成り立っていると認識しております。当社は、日本およびアジアを中心とした地域における貢献を命題として投資事業を展開します。ステークホルダーとの適切な協働関係は企業行動指針により定められており、互いの信頼関係を構築して参ります。また、取締役会・経営陣もステークホルダーの権利・立場を尊重した経営にあたる旨を理解した行動を取ってまいります。</p> |
| 【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】 | <p>上場会社は、自らが担う社会的責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。</p> | <p>当社は、企業行動指針の中で、以下の経営目標を掲げております。「投資事業を通じ、日本およびアジア各国の産業・文化の架け橋として、国内外の社会への貢献を目指します。また、効率的な事業投資を通じて、当社グループのステークホルダーへの経済的な貢献を目標とします。」</p> |
| 【原則2-2 会社の行動準則の策定・実践】 | <p>上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。</p> | <p>当社は、企業行動指針の中で、取締役および監査役、ならびに社員(以下役職員)が法令を遵守し、倫理的価値観をもって実践する行動基準を定めております。役職員は常に行動基準に沿ってステークホルダーと適切に協働しております。なお、企業行動指針の策定・改訂には、取締役会が承認を行っており、承認後の企業行動指針は社内サーバーに保管され全役職員が常に最新の情報を閲覧できる環境にあります。また、企業行動指針の変更改正は、担当部署からの通知により全役職員に周知されています。</p> |
| 補充原則2-2① | <p>取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。</p> | <p>取締役会にて企業行動指針に沿った実践が行われているかを、常に検証していきます。具体的には、内部監査室による実質的な行動に繋がっているかを定めた監査項目による監査を通じ、確認を行い、取締役会に適宜報告しております。</p> |
| 【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】 | <p>上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ(持続可能性)を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。</p> | <p>当社は、投資会社として社会との調和を重視しております。投資を行うべきか判断をする条件の一つとして、社会との調和を考慮に入れております。投資先の事業が、社会・環境上の問題を発生させる可能性のある場合、必然的に投資対象とはなりません。また、環境問題としては、社内サーバー・データセンターに運用してきたサーバー類をクラウドシステムとして社外のデータセンターに管理を依頼し、エネルギーの削減を図っております。今後とも社会・環境問題をはじめとするサステナビリティに関する課題に取り組んでまいります。</p> |
| 補充原則2-3① | <p>取締役会は、サステナビリティ(持続可能性)を巡る課題への対応は重要なリスク管理の一部であると認識し、適確に対処するとともに、近時、こうした課題に対する要請・関心が大きく高まりつつあることを勘案し、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討すべきである。</p> | <p>取締役会は、サステナビリティ(持続可能性)を巡る課題への対応は重要なリスク管理の一部であると認識しております。当社は、企業行動指針により以下のように定め、適切な対応を行うよう規定しております。(企業行動指針第4章当社の社会的責任)第12条(地球環境の保護) 役職員は、常に環境効率性および省資源・省エネルギーを意識し、地球環境の維持・改善に貢献します。・第13条(事故等への対応) 1.当社において、法令等の違反、企業不祥事、その他法的または社会的に責任を問われるような事故または事件が生じた場合には、直ちに緊急対策本部または事故対応本部を設けて事故の事実確認および原因究明を行い、情報を公開するとともに社会的な理解を得られる実効的かつ明確な再発防止策を検討し、これを公開します。2.役職員は、意図的に情報を隠匿し、責任を回避するような行動はとりません。</p> |

コーポレートガバナンス・コードへの対応表(2020年1月31日現在)

| 原則 | 原則内容 | 当社取組方針 |
|-------------------------------|--|---|
| 【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】 | 上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。 | 当社は、企業行動指針に基づき、個人の尊重を重視し、人種、肌の色、国籍、性別、信条、宗教、身体的特徴、身体的機能障害等の企業活動とは無関係な事由に基づく不合理な差別を行いません。また、その多様性が会社の持続的な成長の確保する上での強みとなり得ると認識しております。採用にあたっては、人間性・能力の高さを基準に採用しており、性別等に関係なく能力に応じたポストを与えております。 |
| 【原則2-5 内部通報】 | 上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。 | 当社およびグループ子会社は、社内規程に基づく内部通報制度が整備されており、社内窓口または社外の外部専門家(法律事務所)を内部通報窓口としています。通報後、内部通報窓口は、通報者の保護を図り、コンプライアンス委員会に連絡し、その内容の事実関係の調査を行います。その後、調査結果および対応策は取締役と監査役に報告され通報者に通知されます。なお、通報内容は、必要に応じて取締役会に報告されます。 |
| 補充原則2-5① | 上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置(例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等)を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。 | 当社は、社内の内部通報窓口に加え、経営陣から独立した社外の法律事務所に内部通報窓口を設置しています。また、内部通報規程により通報者が保護される体制を整備しております。 |
| 【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】 | 上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用(運用機関に対するモニタリングなどのステュワードシップ活動を含む)の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。 | 当社は企業年金制度を導入しておりませんが、今後、導入する場合には、アセットオーナーとしての機能を発揮できるよう、適切な取組みを行ってまいります。 |
| 基本原則3 | 上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報(とりわけ非財務情報)が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。 | 当社は、情報開示は重要な経営課題であり、株主をはじめとするステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが、必要不可欠と認識しています。その認識を実践するため、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組んでおります。情報開示の記述方法等については、正確で分かりやすい情報を提供できるよう努めていきます。 |
| 【原則3-1 情報開示の充実】 | 上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。 (i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画 (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針 (iii) 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 (iv) 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 (v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明 | (i) 経営理念・経営計画等は、東証適時開示等により開示しております。 (ii) 当社グループは、コーポレートガバナンスを「企業の適正かつ効率的な統治と経営の仕組み」と定義しており、コーポレートガバナンスの強化を図ることが極めて重要な経営課題であるとの認識を持ち、執行役員制度の導入や、コンプライアンス委員会の設置を行う等、コーポレートガバナンスの強化に努めております。今後も、企業規模や経営環境の変化等に即応できるように、機動的な意思決定の実施、内部統制機能の強化等により、監視機能の実効性を高め、コーポレートガバナンスの一層の充実を図ってまいります。また、経営の透明性を全てのステークホルダーの方々に迅速に伝えるための適切な情報開示についても、経営陣の陣頭指揮のもと、体制の充実、強化を積極的に進めております。 (iii) 代表取締役社長が取締役会から決定権限の委任を受け、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、経営環境や企業業績を踏まえた上で、各取締役の担当業務や業績への貢献度等を総合的に勘案して決定しております。 (iv) 恣意的な決定を排除するため、合議制により行われております。具体的には、代表取締役社長および企画管理部がその根拠・過程を明確化・透明化した上で、株主総会決議(取締役・監査役の選解任のみ)および取締役会決議により行うこととしております。 (v) 社外取締役・監査役候補の指名を行う際の説明につきましては、株主総会招集通知にて、略歴と指名理由を開示しております。それ以外の取締役・監査役候補の指名を行う際の説明につきましては、株主総会招集通知にて、各人の略歴のみを開示しており、指名理由を開示しておりませんが、今後は開示を行うことについて検討してまいります。また、経営陣幹部の解任を行う際には、法令・東証規則等に基づき、適切に開示してまいります。 |
| 補充原則3-1① | 上記の情報の開示(法令に基づく開示を含む)に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。 | 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います。情報の開示に当たっては、分かりやすい記述や具体的な記述で行い、利用者にとって付加価値の高い記載となるよう努めています。 |
| 補充原則3-1② | 上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。 | 現在、当社は、海外投資家の比率が高くない状況で、英語での情報の開示・提供を進めることは、その費用を勘案した場合、合理的ではないと考えておりますが、外国人投資家の比率が上昇した場合には、その必要性を踏まえ、英文開示資料を作成公開することも検討してまいります。 |

コーポレートガバナンス・コードへの対応表(2020年1月31日現在)

| 原則 | 原則内容 | 当社取組方針 |
|-----------------------|--|--|
| 【原則3-2 外部会計監査人】 | 外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。 | 当社は、外部会計監査人が、適正な監査の確保ができるよう、社内各部と連携して、監査スケジュールや監査体制を整えております。 |
| 補充原則3-2① | 監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。 (i)外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定 (ii)外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認 | 監査役会は、外部会計監査人を評価するにあたり、評価基準を策定しており、外部会計監査人に求められる独立性と専門性も、評価基準となっております。 |
| 補充原則3-2② | 取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。 (i)高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保 (ii)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 (iii)外部会計監査人と監査役(監査役会への出席を含む)、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保 (iv)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 | (i)外部会計監査人と事前に協議して、十分な監査時間を確保できるよう監査スケジュールを組んでおります。 (ii)外部会計監査人から社長、経営陣幹部へ面談の要請があれば速やかに面談をおこなうようにしています。 (iii)外部会計監査人と監査役、内部監査室は、会計監査や業務監査を通じて、連携を確保しております。社外取締役とは、必要に応じて監査役を通じて連携ができる体制にあります。 (iv)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、社長より該当部門の責任者に調査指示が出される場合と社長または監査役の指示により内部監査室が調査に入ります。その調査結果は、社長より、常務会に報告され是正に向け対応を取っていきます。調査結果と対応は、社長より取締役会に報告されます。 |
| 基本原則4 | 上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、 (1)企業戦略等の大きな方向性を示すこと (2)経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと (3)独立した客観的な立場から、経営陣(執行役及びいわゆる執行役員を含む)・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。 こうした役割・責務は、監査役会設置会社(その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる)、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。 | 当社は、取締役会にて、企業戦略・中期計画の方向性を決定します。また、取締役会は、社外取締役3名を含む取締役7名および社外監査役3名の体制で運営されています。現在の当社の体制において、株主に対する説明責任をこれまで以上に果たしていく所存です。 |
| 【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】 | 取締役会は、会社の目指すところ(経営理念等)を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。 | 当社は、取締役会規程により、取締役会の決議事項が明記されており、戦略的な方向付けを行い具体的な経営計画が討議されています。業務執行にあたっては、稟議規程における決裁権限表に、取締役会、社長、担当取締役、本部長、部長の権限が定められています。 |
| 補充原則4-1① | 取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。 | 取締役会の業務は、取締役会規程に明記されており、業務執行にあたっては、組織分掌規程、職務権限規程、稟議規程における決裁権限表に、取締役会、社長、担当取締役、本部長、部長の権限が定められています。 |
| 補充原則4-1② | 取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。 | 中期経営計画につきましては、東証適時開示等により開示しております。取締役会・経営陣幹部は、その実現に向けて、最善の努力を行うとともに、随時業績を分析し修正を掛けて参ります。 |
| 補充原則4-1③ | 取締役会は、会社の目指すところ(経営理念等)や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者(CEO)等の後継者計画(プランニング)の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者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ていくよう、適切に監督を行うべきである。 | 当社は、これまでも会社の経営理念に添った経営戦略をCEOに求めてまいりましたが、次期CEOについても、その経営戦略が経営理念に添ったものであるのかを取締役会で検証しております。今後ともこの方針が変わることはありません。CEO等の後継者計画につきましては、今後、取締役会の主体的な関与のもとでの策定・運用を目指してまいります。 |
| 【原則4-2 取締役会の役割・責務(2)】 | 取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果敢な意思決定を支援すべきである。 また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、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行うべきである。 | 当社は、様々な業種への投資を業としておりますが、リターンに応じた適切なリスクテイクをすることは、当社業績の向上のため必要不可欠と考えております。しかしながら、過大なリスクテイクを避けるため、投資にあたっては、投資委員会にて十分審議をして、取締役会に承認を受ける形を取っています。投資の内容によっては、急な判断を要する場合もあり、取締役会は臨機応変に対応する形で、月1回の定時取締役会その他、臨時取締役会が開催されています。取締役には、役員退職金制度はなく、ストックオプションを付与することにより業績向上の成果が得られる仕組みとなっております。 |
| 補充原則4-2① | 取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、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を適切に設定すべきである。 | 取締役の報酬は、業績連動による現金報酬とストックオプションにより成り立っています。当社は、報酬額やその構成割合の決定に関する具体的な基準を規定しておりませんが、代表取締役社長が取締役会から決定権限の委任を受け、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、経営環境や企業業績を踏まえた上で、各取締役の担当業務や業績への貢献度等を総合的に勘案して決定しております。 |

コーポレートガバナンス・コードへの対応表(2020年1月31日現在)

| 原則 | 原則内容 | 当社取組方針 |
|-------------------------|---|--|
| 【原則4-3 取締役会の役割・責務(3)】 | 取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。 また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。 更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。 | 取締役会は、経営陣の業績等に対して評価を行い、必要に応じて経営陣の入替を行います。また、適時かつ正確な情報開示が行われているか監督するとともに、内部統制やリスク管理体制等の規程整備の承認を行い、その実施状況の報告を受けます。また、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じえる利益相反については、取締役会規程により管理されています。 |
| 補充原則4-3① | 取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。 | 取締役会は、経営陣幹部の選任や解任については、具体的な基準を規定していませんが、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、経営陣幹部自身が納得する形で適切に実行しています。 |
| 補充原則4-3② | 取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。 | 当社は、CEOの選任に関する具体的な基準を規定していませんが、取締役会による客観性・適時性・透明性ある手続を通じて、選任の可否を判断してまいります。 |
| 補充原則4-3③ | 取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。 | 当社は、CEOの解任に関する具体的な基準を規定していませんが、取締役会による客観性・適時性・透明性ある手続を通じて、解任の可否を判断してまいります。 |
| 補充原則4-3④ | コンプライアンスや財務報告に係る内部統制や先を見越したリスク管理体制の整備は、適切なリスクテイクの裏付けとなり得るものであるが、取締役会は、これらの体制の適切な構築や、その運用が有効に行われているか否かの監督に重点を置くべきであり、個別の業務執行に係るコンプライアンスの審査に終始すべきではない。 | 取締役会と業務執行部門とは、明確に役割分担がされており、取締役会は、取締役会規程に基づき、コンプライアンスやリスク管理に必要な規程の承認と内部統制の監査範囲の承認、リスク要因と対策の把握を行い、業務執行部門である内部監査室が監査を行っています。 |
| 【原則4-4 監査役及び監査役会の役割・責務】 | 監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。 また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。 | 当社監査役会は、常勤社外監査役1名と社外監査役2名の3名体制で監査を行っています。常勤社外監査役は、経営陣から常に相談を受けており、適切なアドバイスを行っています。また、常勤社外監査役は、社外監査役2名とは常に連絡を取り合い、当社の状況を報告しています。取締役会には、監査役3名が出席して、経営陣に対して適切な意見を述べております。外部会計監査人とも連絡を取り合い、互いに意見交換をしております。 |
| 補充原則4-4① | 監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせることで実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。 | 当社監査役会は、全員が社外監査役です。常勤監査役は、社内において内部監査室からの報告を受け、また経営陣や従業員からの相談に適切に助言するとともに情報の収集に努めております。また、監査役会は、社外取締役との連携を深めてまいります。 |
| 【原則4-5 取締役・監査役等の受託者責任】 | 上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。 | 当社の取締役・監査役および経営陣は、株主に対する受託者責任を果たすため、情報公開は重要な経営課題と認識しております。その内容のいかんを問わず、各ステークホルダーが必要とする情報を発信していきます。 |
| 【原則4-6 経営の監督と執行】 | 上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。 | 当社は、独立社外取締役3名が、客観的な経営の監督の実効性の確保にあっています。 |
| 【原則4-7 独立社外取締役の役割と責務】 | 上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。 (i) 経営の方針や経営改善について、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、との観点からの助言を行うこと (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること (iv) 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に適切に反映させること | 当社は、独立社外取締役3名が、各自の専門性を活かし、経営陣・支配株主から独立した客観的視点より経営をサポートしていきます。 |
| 【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】 | 独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも2名以上選任すべきである。 また、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社は、上記にかかわらず、十分な人数の社外取締役を選任すべきである。 | 当社は、全取締役7名のうち、独立社外取締役3名を選任しており、当社の成長・企業価値向上に寄与するために十分な人数であると考えております。 |
| 補充原則4-8① | 独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。 | 独立社外取締役3名は互いに情報共有を図り対応していきます。 |
| 補充原則4-8② | 独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。 | 独立社外取締役は、必要に応じて「筆頭独立社外取締役」の選任も考慮するなど、経営陣・監査役会との連絡を密にしています。 |

コーポレートガバナンス・コードへの対応表(2020年1月31日現在)

| 原則 | 原則内容 | 当社取組方針 |
|----------------------------------|---|---|
| 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】 | 取締役会は、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て独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。 | 当社は、独立社外取締役3名を、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえて選任しております。 |
| 【原則4-10 任意の仕組みの活用】 | 上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。 | 当社は、監査役会設置会社であり、3名全員が社外監査役であります。また、取締役7名の内、3名は社外取締役です。その他、会社全体の事を話しあう常務会及び投資案件の評価を行う投資委員会の設置を行っており、取締役会を支えています。 |
| 補充原則4-10① | 上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の指名委員会・報酬委員会など、独立した諮問委員会を設置することにより、指名・報酬などの特に重要な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・助言を得るべきである。 | 当社の企業規模に応じた組織体制が必要であり、過大な組織は株主へ不利益をもたらす可能性があるため、任意の諮問委員会等の設置は行っておりません。ただし、経営の透明化に努め、利害の不一致が起こる事のないよう最大限の努力を行います。 |
| 【原則4-11 取締役会・監査役会の実行性確保のための前提条件】 | 取締役会は、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、ジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。 | 当社取締役会は、官僚経験者、海外企業経営者、IT経験者と多様な知識、経験、能力を兼ね備えた人物で構成されています。また、常勤社外監査役は、銀行の監査部門に永年勤務されており、他の監査役も永年税務に携わっており、財務・経理に関する知見に不足はありません。 |
| 補充原則4-11① | 取締役会は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。 | 当社取締役会は、金融経験者、海外事業経験者、官僚経験者、法務経験者等からなる多様な構成が望ましいと考えております。選任に関しては、他薦により紹介された人物を取締役会が相応しい人物であるか調査し判断します。 |
| 補充原則4-11② | 社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、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・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。 | 当社役員の兼任状況は、各年の定時株主総会招集通知および有価証券報告書にて開示しており、合理的な範囲であると認識しております。 |
| 補充原則4-11③ | 取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。 | 当社では、社外取締役および監査役の意見に基づき、取締役会の実効性について分析・評価を行い、運営方法の改善等を行ってまいります。その分析・評価結果につきましては、現時点では開示を行っておりませんが、今後はその概要の開示を行うことについても検討してまいります。 |
| 【原則4-12 取締役会における審議の活性化】 | 取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。 | 当社の取締役会は、社外取締役による問題提起を含め、監査役も含む自由闊達な意見交換がされています。 |
| 補充原則4-12① | 取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。 (i) 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 (ii) 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 (iii) 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 (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること (v) 審議時間を十分に確保すること | (i) 当社は、海外在住の取締役への資料配布に合わせて、十分な時間を取っています。 (ii) 必要に応じて、取締役会前に取締役・監査役に議題の要旨の説明を行い質問に答えています。 (iii) 当社は、定時取締役会を、毎月1回開催しており、年間スケジュールにて管理されています。 (iv) 社内各部門からの取締役会への上程事項は、企画管理部にて調整され、取締役会の運営を行っています。 (v) 企画管理部にて、議題の内容を考慮しながら、審議時間を十分取れるよう運営しています。 |
| 【原則4-13 情報入手と支援体制】 | 取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。 | 取締役・監査役は、その職務の遂行に必要な情報を社内各部門に情報提供を求め、社内各部門はそれに応じています。また、監査役は内部監査室を利用し情報を集める権利と調査にあたる経費が認められています。 |
| 補充原則4-13① | 社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。 | 取締役・監査役は、意思決定にあたり追加情報が必要な場合は、会社に対して請求をしており、各部門はそれに応じています。 |
| 補充原則4-13② | 取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。 | 取締役・監査役は、必要に応じて弁護士・コンサルタント等の外部専門家に助言を求めています。 |
| 補充原則4-13③ | 上場会社は、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。 | 当社内部監査室は、社長への報告と同時に常勤社外監査役に報告する体制が整備されています。また、取締役、監査役は、社内各部門長に対して、いつでも情報提供を求められる体制にあります。 |

コーポレートガバナンス・コードへの対応表(2020年1月31日現在)

| 原則 | 原則内容 | 当社取組方針 |
|--|---|--|
| 【原則4-14 取締役・監査役のトレーニング】 | <p>新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。</p> | <p>取締役・監査役は、必要に応じてセミナー等の研修を受けており、また、コンプライアンス委員会の行事として、年数回顧問弁護士による勉強会を受けています。研修に掛る経費は、適切なものであれば認められています。</p> |
| | <p>補充原則4-14① 社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務(法的責任を含む)を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。</p> | <p>当社は、社外取締役・監査役を選任するにあたって、企業法務経験者、企業経営経験者、金融会社出身者、税理士を選択しており、十分な知識をもった体制を整備しています。</p> |
| | <p>補充原則4-14② 上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。</p> | <p>取締役・監査役は、年数回程度、顧問弁護士による研修会を受講しております。また、必要に応じて、外部セミナー等の研修会に参加しており、その費用は会社が負担しております。</p> |
| 基本原則5 | <p>上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。 経営陣幹部・取締役(社外取締役を含む)は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。</p> | <p>当社は、株主総会の場以外では、大規模なIR活動は行っていないものの、株主や投資家からの問い合わせには、慎重かつ丁寧な対応を行っています。また、過去には大規模な事業説明会を開催した経緯があります。今後、経営改善に伴い、経営状況に応じた規模で事業説明会を開催していきけるよう努力してまいります。</p> |
| | <p>【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】 上場会社は、株主からの対話(面談)の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。</p> | <p>株主との対話に関しては、合理的な範囲で、取締役または企画管理部長が対応し、IR担当者がサポートしています。また、「企業行動指針」にて、株主との対話に関する方針を規定しております。</p> |
| | <p>補充原則5-1① 株主との実際の対話(面談)の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部または取締役(社外取締役を含む)が面談に臨むことを基本とすべきである。</p> | <p>株主との面談は、取締役および企画管理部長が積極的に臨むことを基本としています。</p> |
| | <p>補充原則5-1② 株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。 (i)株主との対話全般について、下記(ii)~(v)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話を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 (ii)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 (iii)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)の充実に係る取組み (iv)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 (v)対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策</p> | <p>当社の株主との対応方針は、基本的に企業行動指針に添ったものであります。現在は、積極的な事業説明会等は行っておりませんが、当社の企業規模に合った範囲で、個別面談、新聞社、証券会社等主催のIRイベントへの参加等を通じ、株主の意見を拝聴し、経営に反映させていく所存です。また、株主との対話については、インサイダー取引や特定情報の漏えいが行われないよう細心の注意を払ってまいります。</p> |
| | <p>補充原則5-1③ 上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。</p> | <p>当社は、IR部門が、株主構成の把握に努めています。</p> |
| <p>【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】 経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人材投資を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を執行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。</p> | <p>経営戦略・経営計画等につきましては、東証適時開示等により開示しております。取締役会・経営陣幹部は、その実現に向けて、最善の努力を行うとともに、随時業績を分析し修正を掛けてまいります。自社の資本コストにつきましては、今後、的確な把握に努めてまいります。</p> | |