

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は経営環境の変化に対応し、真の企業競争力強化のためには、意思決定の迅速化、経営の透明性及びディスクロージャーとアカウンタビリティの充実を柱とする、より一層の株主価値を重視したコーポレートガバナンスの充実にむけた取り組みが重要と考えております。

【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】

【補充原則2 - 4 - 1】中核人材における多様性の確保

< 多様性確保についての考え方 >

リソルグループは、「あなたのオフを、もっとスマイルに。」というコーポレートスローガンのもと、お客様のみならず、グループ従業員一同がいきいきと働ける『従業員のスマイル実現』を目的としたリソルグループ健康宣言を策定しており、従来から適材適所の人員配置を基本として、管理職等への登用については、性別や年齢、国籍、採用経路を問わず、能力・経験・実績を踏まえ実施しております。

また、事業環境の変化に対応し、持続的な成長と企業価値の向上を実現させるため、今後も能力・経験・実績を重視する人材配置を行いつつ、多様な視点や価値観を持った人材が活躍できるような環境を整えていきます。

< 多様性の確保の状況 >

【女性】

現状 管理職の割合 30.0%

【外国人】

現状 管理職の割合 0%

【中途採用者】

現状 管理職の割合 41.6%

外国人については、当社は現状においては国内事業を中心とした企業であることから管理職登用の実績はございませんが、当社子会社のホテル事業等においてはスタッフとしての採用は行っており、能力や適性に応じた人事評価・処遇を行っていくこととしております。

< 多様性確保の自主的かつ測定可能な目標 >

当社の多様性確保についての考え方を踏まえ、管理職等への登用については、当社事業の現状や女性・外国人・中途採用者を問わず能力・経験・実績を重視する人材採用・配置を行っていることから、当社においては、「女性」「外国人」および「中途採用者」の管理職への登用に関する「自主的かつ測定可能な目標」は、設定しておりません。

< 多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況 >

・性別や国籍にとらわれず採用を行うとともに、外部セミナー等学ぶ機会の提供や時短勤務の活用といった人材育成・社内環境整備を実施しております。

・育児・介護、その他ライフイベントが発生する際においても仕事と両立し、従業員のスマイル実現ができるよう支援してまいります。また、今後グループシステムの統一化を図り、より一層の業務の効率化、多様な働き方の推進を行ってまいります。

【補充原則3 - 1 - 3】サステナビリティ課題への取り組み

当社は、すべての事業を通じて、「人にやさしい」「社会にやさしい」「地球にやさしい」の3つの「やさしい」を実現していくことを長期方針として掲げております。

サステナビリティをめぐることは、長期方針に沿い、持続可能な社会の形成を目指し、事業特性を活かした総合的な取り組みを推進しております。

具体的には、福利厚生事業を通じて会員企業の従業員の皆様へ、心と身体への健康支援や介護・育児関連メニュー等の生活サポートに関する福利厚生サービスの提供、投資再生事業におけるゴルフ場の太陽光発電所への用地転換の実施、再生エネルギー事業の推進、事業所での省エネルギー・節電活動等を行っており、詳細は当社HPや事業報告書等にて開示しております。

< 人的資本・知的財産への投資 >

当社は人的資本への投資として、従業員一人ひとりの心と身体こそが財産であり、会社の基盤である(リソルグループ健康宣言)、という考えのもと、適切な報酬の配分、従業員への学ぶ機会の提供(研修・セミナー等)を行い、また社内システムの統一化等により、業務の効率化・多様な働き方の促進等を行ってまいります。

また、知的財産への投資を鑑み、事業環境や社会の価値観の変化に合わせて、新たな事業・商品開発に積極的に取り組んでおり、ブランド等の象徴となるネーミングやロゴ等を商標権等の知的財産として確保しております。

気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、TCFD等の枠組みを参照しつつ必要なデータ収集と分析を行い、当社にとって必要な開示項目ならびに開示内容を検討しております。

【補充原則4 - 3 - 2】CEOの選任プロセス

当社は、独立社外取締役を主要メンバーとした任意の諮問委員会を設置しておりませんが、CEOの選任は会社にとって最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、取締役会において社外取締役の適切な関与・助言を得た上で、資質を備えたCEOを選任しております。

【補充原則4 - 3 - 3】 CEOの解任プロセス

当社は、独立社外取締役を主要メンバーとした任意の諮問委員会を設置しておりませんが、万一、CEOが法令・定款に違反する等、客観的に解任が相当と判断される場合には、社外取締役が出席する取締役会に付議いたします。

【原則4 - 7】 独立社外取締役の役割・責務

当社の社外取締役2名はいずれも独立社外取締役ではありませんが、豊富な経営に関わる知識及び経験に基づき、経営方針や経営計画等への助言を行うとともに、取締役の業務執行や利益相反取引等を監督しており、経営陣から独立した立場で、社外取締役としての役割・責務を十分に果たしております。

【原則4 - 8】 独立社外取締役の有効な活用

当社の取締役会は、取締役6名のうち2名が社外取締役で構成されております。

いずれの社外取締役も、独立社外取締役ではありませんが、当社の経営戦略に照らして取締役に備えるべきスキルの観点に加えて、経歴や当社との関係を踏まえて十分に独立性が確保できること、一般株主と利益相反が生じる恐れがないことなどを判断して選定し、取締役会で協議の上で決定しております。また、各人の豊富な経営に関わる経験や知見を活かして経営方針や経営計画等への助言を行うとともに、自由闊達な議論をすることによって取締役会を活性化させており、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しています。

【原則4 - 8 - 1】 独立社外取締役の取締役会議論への貢献

当社の社外取締役2名はいずれも独立社外取締役ではありませんが、社外取締役に対して、必要に応じて取締役会以外に情報提供や内容説明を行う機会を設ける等、当社の業務執行内容を把握しやすい環境作りに努めています。また、社外取締役は、必要に応じて連絡を取り合って意見交換を行う等、取締役会における議論に積極的に貢献しています。

【原則4 - 8 - 2】 独立社外取締役と経営陣・監査役会との連携

当社の社外取締役2名はいずれも独立社外取締役ではありませんが、社外取締役と経営陣、監査役及び監査役会は、取締役会以外でも、必要に応じて情報提供や意見交換を行うことで、連携を図っています。

【補充原則4 - 10 - 1】 指名・報酬に関する委員会

当社は、独立社外取締役を中心とした諮問委員会を設置しておりませんが、取締役の指名や報酬等の特に重要な事項に関して、社外取締役・社外監査役が出席する取締役会にて四半期毎に行う各部門の業績進捗報告に基づく取締役の評価等を確認して決定しております。今回の指名に関しては、複数月にわたり月例の取締役会後に取締役会議長と社外取締役を中心とした任意の指名委員会を設定し、その中で議論した内容を取締役会に上程し決議いたしました。また、取締役の報酬額については、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針に則って、代表取締役が取締役個人別の固定報酬の額・変動報酬の評価と額・業績連動報酬の配分を含む報酬総額原案を取締役に提示し、決議しております。社外役員は、上記特に重要な事項を検討するにあたり、豊富な経営に関わる知識及び経験を活かして、意見を述べるとともに、必要に応じて助言を行っています。

【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

当社の取締役会には現時点では女性が含まれておりませんが、国籍や人種、性別にとらわれず適材と判断されたものを選任しており、職歴・年齢の多様性に関する重要性も配慮の上、専門知識や経験等のバックグラウンドが多様性に富むメンバーで構成されております。監査役会は、当社の事業に精通する1名の常勤監査役と、他社の取締役や監査役への就任経験を持つ者、公認会計士の資格を有し、上場会社の代表取締役の経験を持つ者の2名の社外監査役で構成されています。各々豊富な経験と財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

【補充原則4 - 11 - 1】 取締役会の多様性・バランス・規模

当社の取締役会は取締役6名、うち社外取締役2名、監査役3名、うち社外監査役2名で構成しており、適正な規模の範囲であると考えています。取締役は、当社の経営戦略に照らして取締役に備えるべきスキルを踏まえ、業績評価に加え、国籍や人種、性別にとらわれず、その者の知識や経験、取締役としての資質等を踏まえて候補者を選定し、取締役会で協議の上、決定します。また、当社社外取締役はいずれも独立社外取締役ではありませんが、他社での経営経験を有し、経歴や当社との関係を踏まえて十分に独立性が確保できること、一般株主と利益相反が生じる恐れがないことなどを判断して選定し、取締役会で協議の上、決定しております。各取締役が保有する専門的知識や経験等をまとめたスキル・マトリックスを、株主総会招集通知にて開示しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1 - 4】 政策保有株式

当社は、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。今後、上場株式を保有することになる場合は、取締役会で政策保有に関する方針を決定して開示します。

【原則1 - 7】 関連当事者間の取引

当社では、取締役及び取締役が実質的に支配する法人との競業取引及び利益相反取引は、取締役会での審議・決議を要することとしています。また、取引条件及び取引条件の決定方針等については、株主総会招集通知や有価証券報告書等で開示しています。当社役員、取締役が実質的に支配する法人及び主要株主が当社顧客として取引を行う場合、会社に不利益とならない体制を整えています。

【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

当社は、確定拠出年金を導入しており、企業年金の積立金の運用は行っておりません。確定拠出年金の運用機関・運用商品につきましては、入社時に説明し運用の確認を行っております。

【原則3 - 1】 情報開示の充実

- (1) 経営理念、経営方針、経営戦略を当社ホームページにて開示しています。
- (2) コーポレート・ガバナンスの基本方針を有価証券報告書にて開示しています。
- (3) 当社の取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続は、後記「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・組織運営に係る事項の、[取締役報酬関係]報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容に記載のとおりです。
- (4) 当社の取締役会は活発な審議と迅速な意思決定ができるよう、取締役6名うち社外取締役2名、監査役3名うち社外監査役2名で構成しております。上場会社として経営の健全化と透明性の向上を図るコーポレート・ガバナンス構築の観点から、資質を有していること、職務執行に影響を

及ばずおそれのある利害関係・取引関係がないことを前提に、取締役候補の指名については、株主総会付議事案として取締役会で決議し、株主総会議案として提出しております。また、選任基準に適合しないとされる場合には、解任を検討します。

- ・取締役は業績に加え、知識や経験、高い人望、品格、倫理観等、取締役としての資質を有していること。
- ・社外取締役は、経歴や当社との関係を踏まえ十分に独立性が確保できること、一般株主と利益相反が生じる恐れがないこと、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言ができる資質を有していること。職務遂行を行うための十分な時間を確保できること。
- ・監査役は財務および会計に関する相当程度の知見、監査役会の役割・債務を果たす上で必要な情報処理能力、高い人望、品格、倫理観等を有していること。
- ・社外監査役は高い見識を有し、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言をできる資質を有していること。職務遂行を行うための十分な時間を確保できること。

(5) 取締役会は、上記4を踏まえて、取締役・監査役候補者の個々の内容を検討した上で、選解任・指名を決議しています。全ての候補者について経歴及び選任理由を、株主総会招集通知にて開示しています。

(決算資料: https://www.resol.jp/ir/ir_info/brief/)
(有価証券報告書: https://www.resol.jp/ir/ir_info/securities/)
(株主総会招集通知: <https://www.resol.jp/ir/share/meeting/>)

【補充原則4 - 1 - 1】 経営陣に対する委任の範囲

当社は、取締役会及び監査役会を設置するとともに、執行役員制度を設け、担当職能別に責任分担を明確化して業務を執行しています。なお、有価証券報告書及び株主総会招集通知に担当及び重要な兼職の状況を開示しております。取締役会では、法令上取締役会の専決事項とされている経営の基本方針等の業務執行の決定を行います。

月次業績進捗報告会議では、常勤の取締役、監査役及び各事業責任者が当月の業績結果報告と翌月の行動方針を確認しています。

経営連絡会議では、常勤の取締役、監査役及び各事業責任者が重要事項の協議を行っています。

監査役会は、各監査役が監査役会で定めた監査の方針、業務の分担に従い、取締役会等の重要会議に出席する他、業務及び財産の状況を適宜監査しています。

(有価証券報告書: https://www.resol.jp/ir/ir_info/securities/)
(株主総会招集通知: <https://www.resol.jp/ir/share/meeting/>)

【原則4 - 9】 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社において独立社外取締役の候補者を選定するにあたっては、以下の内容を総合的に勘案して選定を行います。

- (1) 会社法が定める社外取締役の要件や東京証券取引所が定める独立基準
- (2) 一般株主と利益相反が生じる恐れがないこと
- (3) 当社の経営に対し、専門的で建設的な助言および監督のできること

【補充原則4 - 11 - 2】 取締役、監査役の兼任

社外取締役及び社外監査役の兼任状況は、株主総会招集通知等を通じて開示しています。

社外取締役が他社の役員を兼任する場合は、当社の取締役としての役割や責務を適切に果たすために必要な時間と労力を確保できる数かどうかを判断します。

【補充原則4 - 11 - 3】 取締役会全体の実効性について分析、評価

当社の取締役会の運営状況は以下の通りとなっております。

- (1) 年間の開催スケジュールに基づき原則的に月1回開催し、重要案件に関し、タイムリーに審議・決議しております。
- (2) 資料を予め配布し、必要に応じて説明の上、取締役会では十分な審議時間を確保して活発な議論を行い、経営課題について十分な討議を行っております。
- (3) 取締役会は、事業運営や経営課題への対応に必要な知識・経験・能力等を持つ取締役および専門的で建設的な助言および監督のできる社外取締役により構成されており、経営に関わる重要案件を多角的な視点から討議しております。
- (4) 取締役を対象に、取締役会全体の実効性に関する評価アンケートを実施し、運営の改善に努めております。その結果、取締役会の実効性が確保されている旨を確認しております。

以上から、取締役会の全体の実効性については、確保されていると評価しております。

【補充原則4 - 14 - 2】 取締役、監査役に対するトレーニングの方針

各取締役・各監査役はその能力、経験及び知識が職務を遂行するにふさわしいかどうか判断したうえで指名しております。各取締役・各監査役は就任後も各々がその役割と責務を果たすため、外部のセミナーや講演会等への参加を通じて研鑽を積んでおり、会社はそれを支援しております。

【原則5 - 1】 株主との建設的な対話に関する方針

当社のIR活動は、代表取締役会長をトップとして、以下の体制・方針に基づき、行っております。

- (1) 広報担当取締役を責任者として選任しています。
- (2) IR活動に関して、総務部、経理部、広報室等の部署間で協議し、有機的な連携強化を図っています。
- (3) 建設的な対話が実現するように、株主、投資家(アナリスト・機関投資家)からのIR取材を、積極的に受け付け、広報担当取締役とIR担当者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・懸念は経営連絡会議へ適切にフィードバックを行います。
- (5) 投資家との対話の際は、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、コンプライアンスハンドブックに定めてある、インサイダー情報管理に留意しています。

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(%)
三井不動産株式会社	2,279,200	41.02

コナミグループ株式会社	1,132,900	20.39
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(退職給付信託口・ミサワホーム口)	342,000	6.15
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	115,200	2.07
リソルグループ取引先持株会	88,300	1.58
SMBC日興証券株式会社	59,400	1.06
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	56,000	1.00
JPモルガン証券株式会社	30,002	0.54
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	23,100	0.41
野村證券株式会社	14,001	0.25

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

——

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	3 月
業種	サービス業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
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社以上50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

特別な事情はございません。

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)

取締役の人数	6 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	0 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
川村 豊	他の会社の出身者							○	○			
東尾 公彦	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
川村 豊		三井不動産株式会社 常務執行役員	他社の取締役への就任を通じた業務経験から会社経営に関する高い識見を有しており、当社の企業統治において、社外取締役としての経営監視機能及び役割を果たしていただけたと考えております。
東尾 公彦		コナミグループ株式会社 代表取締役社長	他社の取締役への就任を通じた業務経験から会社経営に関する高い識見を有しており、当社の企業統治において、社外取締役としての経営監視機能及び役割を果たしていただけたと考えております。

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
----------------------------	----

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査計画、監査結果について、定期的に情報の聴取、意見交換を行っております。
中間期、決算期には監査報告会を実施しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1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	l	m
伊藤 博文	他の会社の出身者									○	○			
水谷 学	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

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

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

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
伊藤 博文		三井不動産株式会社 関連事業部長	他社の取締役・監査役への就任を通じた業務経験から財務及び会計に関する相当程度の知見を有しており、当社の企業統治において、社外監査役としての監査機能及び役割を果たしていただけたと考えております。
水谷 学	○	一般社団法人コンピュータソフトウェア協会 名誉顧問 公認会計士	公認会計士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有していること、また上場企業の代表取締役の経験を有することから、当社の企業統治において、その実績と知見を活かした社外監査役としての監査機能及び役割を果たしていただけたと考えております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	1名
---------	----

【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

基本報酬と業績連動報酬の組み合わせにしております。
業績連動報酬は決算賞与であり、その内の一部を譲渡制限付株式報酬で支給いたします。
また、常勤の取締役に役員持株会への加入を義務付け、持株会を介して定期的に当社の株式を保有させております。

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

役員区分(取締役・監査役)ごとの報酬の総額を開示しております。

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

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針

当社は、2021年3月18日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しております。

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は以下のとおりです。

a. 基本報酬に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬(固定の取締役報酬と変動する執行役員報酬の最低額(E評価の固定部分))と、会社及び業績への貢献度に応じた変動報酬(執行役員報酬)から成る。

固定報酬については、役位、職責に応じて他社水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

変動報酬については、各事業年度の個々の取締役の会社及び業績への貢献度をAからEで評価し決定した金額の、最低額(E評価の固定部分)との差額部分を現金で支給するものとする。変動報酬の評価の決定については、代表取締役が取締役会にて原案を提示し、取締役会にて決議するものとする。

b. 業績連動報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針

当社の取締役の業績連動報酬は、決算賞与とする。各事業年度の連結税金等調整前当期純利益の1%を総額とし、毎年、一定の時期に支給する。個人別の決算賞与の総額のうち、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えとともに株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、第128回定時株主総会でご承認いただいた総額の範囲内で、役職に応じた一定の割合を基準とした額を譲渡制限付株式報酬で支給する。

c. 報酬等の割合の決定に関する方針

各報酬の種類別の報酬割合については、上場企業の水準を参考に、代表取締役が取締役会にて個人別の報酬等の内容の原案を提示し、取締役会にて決議するものとする。

- 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
個人別の報酬額については、代表取締役が取締役会にて原案を提示し、取締役会にて決議するものとする。その原案の内容は、各取締役の固定報酬の額及び変動報酬の評価、役員賞与の配分とする。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役については総務部が、社外監査役については常勤監査役がその職務を補助しております。

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)

当社の取締役会は豊富な知識と経験をもった取締役で構成されており、当社の業務内容を十分に把握した社外取締役も経営の意思決定に参画しております。また、取締役の任期を1年とすることで毎事業年度における取締役の経営責任をより明確化させております。

なお、執行役員制度の導入により、意思決定の迅速化、経営の透明性を確保するとともに、社外取締役を含む取締役会が執行役員の業務執行を監督・監視する体制を整備することで、経営の意思決定・監督機能と執行機能を分離、3か月毎に全部門長より役員宛に業務の進捗状況を報告しております。その他、常勤の取締役、監査役及び各事業責任者が出席する「月次業績進捗報告」、「開発会議」、事業担当執行役員が出席する「支配人会議」を毎月1回開催し、常勤の取締役、監査役、各事業責任者が出席する「リソルグループ経営連絡会議」を毎週1回開催し、重要事項の協議を行っております。

監査役会は、独立役員1名を含む2名の社外監査役と、常勤監査役1名から構成されており、監査役全員が取締役会に出席、その専門性と豊富な見識から積極的な発言を行っており、経営に対する適切な監視がなされていると判断しております。また、常勤監査役は、重要な決裁書の確認、重要会議への出席等、適宜、経営者との情報交換や業務監査等を実施しており、経営監視機能の客観性及び中立性は十分に確保できております。

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

当社がコーポレート・ガバナンスの体制として採用している監査役会設置会社のもとでは、当社が置かれている経営環境や内部の状況について深い知見を有する取締役と経験豊富な監査役に加え、幅広い知識や専門性を有した社外役員によってガバナンスの枠組みが構成されるため、各役員が持つ個々の知識や経験が相互に作用し合いながら、意思決定のプロセスに関与することが可能となり、結果として、監査体制の充実が図られつつ、経営の迅速性、機動性も確保されているものと考えています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取り組み状況

	補足説明
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を実施しております。
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り組み	2022年6月開催の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の一部の英訳版の作成を実施しております。
その他	当社ホームページへの招集通知の発送前掲載を実施しております。

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	決算短信等のIR資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署 広報室	

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	ステークホルダーからの信頼に継続的に応えることが出来る企業を目指し、そのための行動のあり方、基準、そして私たちが守るべきルールを具体的に示す「リソルグループ コンプライアンスポリシー」を制定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	全ての事業を通じて「人にやさしい」「社会にやさしい」「地球にやさしい」の3つの「やさしい」を実現していくことをリソルグループの長期方針として掲げ、お客様に信頼される企業となるよう公正な企業活動の実践に努めております。

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

会社法第362条第4項第6号並びに会社法施行規則第100条第1項及び第3項に定める「株式会社の業務の適正を確保するために必要な体制の整備」について、取締役会において下記のとおり基本方針を定めております。取締役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その他会社の業務並びに当社及び子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するための体制についての決定内容の概要は以下のとおりであります。

< 内部統制基本方針 >

1. 当社及び子会社の取締役等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並びに当社及び子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するための体制
・当社グループの全役職員に対し、当社グループの行動規範である「グループコンプライアンスポリシー」をリーフレットにして配布する等、その遵守を徹底させております。
・当社グループ全体の法令遵守体制を統括・指導する部署としてコンプライアンス課を設置し、事業活動のあらゆる局面でコンプライアンスを最優先させるための取り組みを行っております。
・法令違反等その他コンプライアンスに関する問題の早期発見、是正を図るため、内部通報窓口を設置しております。
・代表取締役は内部監査担当を任命し、役職員の職務執行の適正性を確保するため、業務執行状況等について定期的な内部監査を実施し、業務の改善に向けた具体的な助言、勧告を行い、監査結果を定期的に取締役会及び監査役会に報告しております。
また、内部監査担当は、必要に応じて常勤監査役及び会計監査人と情報交換し、効率的な内部監査を実施しております。
・反社会的勢力及び反社会的勢力と関係のある取引先とは、一切取引の関係を持たず、不当な要求に対し、毅然とした態度で対応することを基本方針とし、役員及び使用人に周知徹底しております。

2. 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務執行に係る情報については、文書又は電磁的媒体に記録し、法令及び「文書取扱規程」に基づき、適切に保存及び管理を行います。

3. 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

・リスクマネジメント基本規程に基づき会社の存続及び業務の健全な運営を行うため、取締役会は当社グループ全体のリスクの低減及び発生 of 未然防止に努めております。
・リスクマネジメント基本規程に基づき、リスクマネジメント委員会を設置し、当社グループ全体のリスク管理体制の構築及び推進を図っております。
・コンプライアンス、環境、災害、品質及び情報セキュリティ等に関するリスクについては、それぞれの担当部門又は子会社にてマニュアルの作成・配付、教育の実施等を行っております。グループの横断的なリスク状況の監視及び全社的対応はコンプライアンス担当部門が行っております。

4. 当社及び子会社の取締役、業務を執行する社員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

当社は、当社グループにおける指揮命令系統、権限及び意思決定等の組織に関する基準を定め、適正かつ効率的に職務の執行が行われる体制としております。

また、当社は、執行役員制度を設け、経営監視機能と業務執行機能を分離し、主要な子会社は、当社グループの各事業統括責任者がその子会社の取締役になり、当該事業に係る権限を委譲することで、迅速かつ的確な意思決定と業務執行が行える経営体制としております。

5. 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

当社は、当社及び子会社から成る企業集団全体に適用されるコンプライアンス体制を構築しております。代表取締役及び取締役は、それぞれの職務分掌に従い、当社及び子会社が適切な内部統制システムの整備を行うよう指導しております。

また、代表取締役は直轄組織である内部監査室へ「内部監査規程」に基づいた内部監査の実施を当社及び子会社に対して行うよう指示し、企業集団における業務全般にわたる内部統制システムの整備を行うよう指導しております。

6. 子会社の取締役、業務を執行する社員の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社の取締役等は、当社の子会社が重要事項を当社に報告するための規程として「関係会社管理規程」を定めております。また、常勤の取締役及び監査役、主要な子会社の社長が出席する会議を定期的に開催し、重要事項の報告及び協議を行うものとしております。

7. 当社の監査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に関する事項

監査役は、内部監査室に属する使用人に監査業務の補助を要請することができるものとしております。

8. 前号の使用人の当社の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する当社の監査役の指示の実効性の確保に関する事項

監査役より監査業務の補助の要請を受けた使用人は、その命令に関して、取締役、内部監査室長等の指揮命令を受けないものとしております。また、当該使用人の人事異動・懲戒処分は監査役会に承諾を得るものとしております。

9. 当社及び子会社の取締役、業務を執行する社員及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告をするための体制

当社の監査役に対して、法定の事項に加え、当社及び子会社に重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況を速やかに報告する体制を整備しております。報告の方法については、取締役と監査役との協議によるものとしております。

コンプライアンス違反行為が発生又は発生する恐れがあると判断した場合は、社内通報の定めに従い常勤監査役へ通報することとしております。常勤監査役は、通報内容を調査、検証のうえ、適宜、その結果を取締役、監査役へ報告しております。

10. 当社の監査役へ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扱いを受けないことを確保するための体制

社内通報の定めに基づき通報したことを理由として不利な扱いを行うことを禁止し、その旨を規程に明記するとともに当社グループ役職員へ周知徹底しております。

11. 当社の監査役の職務の執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

監査役が、その職務の執行について生ずる費用等を請求したときは、当該監査役の職務の執行に必要なと認められた場合を除き、その費用を当社が負担しております。

12. その他当社の監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

・監査役と代表取締役との間で定期的に意見交換を行う体制としております。

・監査役は取締役会のほか、重要な会議へ出席し必要に応じて意見を述べることができ、稟議書等の重要書類の閲覧を通じて会社の経営全般の状況を常時把握できる体制としております。

・監査役は、会計監査人、子会社監査役、内部監査室等と連携し、情報交換を緊密に行い、監査の効率化を図っております。

・監査役は、独自に意見形成するために必要と判断するときは、自らの判断で外部法律事務所、公認会計士、外部アドバイザーを活用できることとしております。

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

私たちは、市民社会に脅威を与える反社会的勢力とは、断固として対決します。私たちは、反社会的行為に関わらないよう、社会常識と正義感を持ち良識ある行動に努めます。

< 反社会的勢力排除に向けた整備状況 >

1. 反社会的勢力から不当な要求を受けた場合、総務部コンプライアンス課を対応統括部署とし、同部門長を不当要求防止責任者として、一切の妥協を行いません。

2. 平素から警察や暴力追放運動推進センターの担当者と意思疎通を図るよう取り組みます。

3. 自社取引先等の属性判断等に際し、暴力追放運動推進センターや他企業等の情報を活用します。

4. コンプライアンス行動指針に反社会的勢力と対決することを明示し、子会社の施設(ゴルフ場・ホテル・旅館等)の利用規約に反社会的勢力の排除を盛り込みます。

5. 反社会的勢力排除を盛り込んだ「コンプライアンスハンドブック」を全従業員(グループ会社を含む)に配布して啓蒙活動を行うとともに、各種会議等において反社会的勢力排除に関する研修を実施します。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

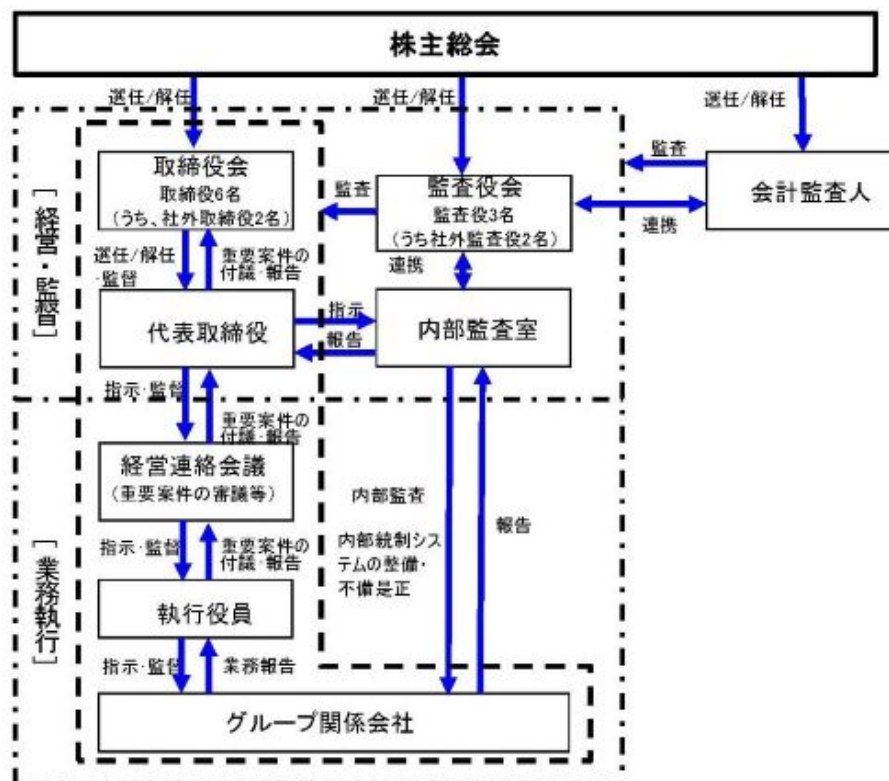
買収防衛策の導入の有無

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

上記の施策を着実に実施するとともに、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実のために、体制及び施策の見直しを行っております。



【適時開示体制の概要】

