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

当社グループの企業理念は以下のとおりです。

エー・ディー・ワークスグループは、しなやかに変化しながら、独創の価値を生み出し提供することによって、お客様の資産を次代へと繋ぎ、日本の活力ある発展に貢献します。

当社グループはこの企業理念に則り事業を成長させ、企業価値を向上させることを目指しています。当社の現在のコーポレートガバナンス体制はCGコードが想定しているものとは一部異なる対応であることを理解し、今後、当社のおかれた環境や状況が変化してゆく過程で、ガバナンス体制やCGコードに対する対応も変化してゆく必然があることも同時に認識しております。当社は、当社の成長過程や経営環境の状況に応じて、取締役会の在り方を含め、ステージに応じた適切なガバナンス体制を構築してゆく方針です。

【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

当社は、2018年12月13日付(2019年7月11日更新)で「(改訂)コーポレートガバナンス・コードに対する当社ガイドライン(方針及び取組み)」(以下、当社ガイドライン)を公表しております。当社ガイドラインには、当社のコーポレートガバナンス・コードへの対応に向けた前提として、「当社グループの経営方針」「当社取締役会の在り方」「社外取締役による監督機能と助言機能」「取締役会機能マトリックス(社外取締役に求める資質)」「資本政策と資本コストの考え方」「ガバナンスの体制について」をまとめております。その上で、コーポレートガバナンス・コードにつき、その対応状況を整理しております。併せてご参照ください。

なお、公表した当社ガイドラインにつきましては、当社HPよりご覧いただけます。

<https://www.re-adworks.com/company/governance.html>

以下、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は、上記の当社ガイドラインに記載の前提や各原則への対応状況を踏まえて説明しております。

【補充原則1-2-3】

当社は、総会開催の準備日数、法定の開催期限、適切な総会会場の確保等の観点から、総会開催日を設定しております。このため、適切な総会会場の確保等の事情から、いわゆる集中日に開催する場合があります。ただし、この場合にあっては、招集通知の早期発送・電子的公表といった他の原則で求められる事項に関する対応を行うことにより、株主総会関連の日程を全体として適切に設定するようにしております。

【補充原則1-2-4】

当社株主名簿上、機関投資家及び海外投資家の持株比率は極めて低い状況です。今後の株主構成の動向を踏まえ、必要に応じて適切な対応を検討してまいります。

【補充原則1-2-5】

現在の当社の株主構成では信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家が少ないという現状を踏まえて実施しておりません。今後の株主構成の変化に応じて、再度検討を進めてまいります。

【原則1-4】政策保有株式

当社の現在のステージ、また当社の規模感を考えたときに、業務提携、資本提携、M&Aは、成長戦略の一つと考えており、その一環で政策保有株式を持つことは有力な手段の一つと考えております。

政策保有株式を持つ際には、目的、手段を熟慮し、社内意思決定のプロセスを経て、案件ごとに判断していくものとします。したがって政策保有株式について包括的な方針を決定する予定はないため、本原則はExplainとしております。

なお政策保有株式の意思決定は、株主共同の利益を損なわないよう社外取締役への説明を経て実施してまいります。

【補充原則1-4-1】

当社の現在のステージ、また当社の規模感を考えたときに、業務提携、資本提携、M&Aは、成長戦略の一つと考えており、その一環で政策保有株式を持つことは有力な手段の一つと考えております。

政策保有株式を持つ際には、目的、手段を熟慮し、社内意思決定のプロセスを経て、案件ごとに判断していくものとします。したがって政策保有株式について包括的な方針を決定する予定はないため、本原則はExplainとしております。なお政策保有株式の意思決定は、株主共同の利益を損なわないよう社外取締役への説明を経て実施してまいります。

【原則2-4】女性の活用を含む社内多様性の確保

当社では、性別、国籍に関わらず、経験、能力、多様な視点や価値観を有する社員が活躍できる職場づくりに積極的に取り組んでおります。また同時に、時短勤務やパートタイマーなど就業形態の多様化を図っており、男女を問わず、ライフスタイルに合わせた働きやすい環境整備を進め、就業の門戸を広げるよう努めております。

なお、2019年3月末日現在の<1>全従業員数の男女比(中途採用者、新卒採用者別)、<2>直近1年(2018年度)採用者の男女比率、<3>管理職の男女比率は以下のとおりです。

- <1> 全従業員 64.1% : 35.9%、中途採用者 64.9% : 35.1%、新卒採用者 60.6% : 39.4%
- <2> 直近1年(2018年度)採用者 55.3% : 44.7%
- <3> 管理職 93.5% : 6.5%

女性の活躍推進に取り組むものの、現状の数値からは、一定の比率に至っていないことから、本原則はExplainとしておりますが、引き続き、これらの動向は注視していく方針です。

当社では、現在、新卒社員を男女同等の人数で採用を進めており、これらの社員が中堅(管理職への昇進時期)となる時期をむかえる頃、女性の活躍が自然に数値に表れてくるものと考えています。

企業規模や現状を踏まえて、政策的に管理職に占める女性の割合を増加させるなどの、いわゆるポジティブ・アクションの手法は採用せず、現在と変わらず、個別の資質、能力、適性に基づき、男女の区別なく管理職の登用を実行していく方針です。

【原則3-1】情報開示の充実

当社では、本原則の(1)から(5)について以下のとおり開示を行っております。

(1) 当社は、経営理念、経営戦略及び中期経営計画をWebサイトに掲載しております。

中期経営計画の策定にあたっては、PEST分析やVRIO分析などの環境分析や経営資源の評価を行ったうえで、持続可能性についても考慮した計画を立案しており、定量的な経営計画に加えて、その実現に向けた施策や具体的な取組み内容等も併せて開示しております。

(2) コーポレートガバナンス報告書及び有価証券報告書の提出に加え、「(改訂)コーポレートガバナンス・コードに対する当社ガイドライン(方針及び取組み)」を公表し、当社Webサイト上の「コーポレートガバナンス」専用ページを設けて、掲載しております。

(3) 経営陣幹部・取締役の報酬の決定方針及び手続に関しては、以下の報酬決定のプロセスを経ることを条件に、代表取締役社長CEOに個別報酬に関する一任決議を取締役会で行なっております。

報酬決定のプロセス

<1> 取締役会で、本報酬決定のプロセスを経ることを条件に、代表取締役社長CEOに報酬決定一任決議

<2> 外部専門家による取締役会レクチャー

a: 近時の取締役報酬トレンド

b: 当社取締役報酬ポリシーについての講評

c: 当社取締役報酬決定プロセスについての講評

d: 過年度の当社取締役報酬水準・ミックスについての講評

e: 当該年度の当社取締役報酬水準案・ミックスについての講評

<3> 代表取締役社長CEOの報酬案を監査等委員会で説明

<4> 代表取締役社長CEOによる取締役会への決定報告

(4) 及び(5) 経営陣幹部の選任と取締役候補の指名は、当社では、社内取締役及び社外取締役に求める役割を取締役会機能マトリックスに定めており、これにしたがって、取締役候補者を評価し、その指名を行う際の重要な検討材料としています。

取締役会機能マトリックス

監督機能適性

<1> 経営ノウハウ(4項目)

<2> 会社法(4項目)

<3> ガバナンス・リスクマネジメント(5項目)

<4> ファイナンス・エンゲージメント(6項目)

助言機能適性

<1> ビジネス(5項目)

<2> コーポレートアクション(4項目)

<3> その他(4項目)

この他、経営陣においては、主に執行役員及びそれと同等クラスの人材に「ネクスト・マネジメントボード・プロジェクト」への参加を義務付け、必要に応じて外部コンサルティング機関を活用した研修参加者の個人アセスメントを行っており、これらも次期取締役候補者の検討材料としております。上記の評価結果などを参考にし、取締役会の承認をもって選定及び指名を行っております。

なお(4)の経営陣幹部及び取締役の解任の方針と手続については定めておらず、定める予定もございません。従いまして本原則はExplainとしております。

【補充原則3-1-1】

経営陣幹部及び取締役の解任の方針と手続、解任に関する個々の説明について開示の予定はございません。

【補充原則3-1-2】

当社では、現在、決算短信及び決算補足資料、IR説明会資料については、国内(日本語版)の公表から5営業日後に英語版を当社Webサイトに掲載しております。しかしながら、現在は当社の株主構成における海外投資家等の比率は極めて低く、現状の取組み以上に、英文でのより積極的な情報開示・提供を行う予定はありません。

今後の海外機関投資家による当社株式保有比率の動向を見ながら、日本語版/英語版の公表タイムラグの短縮、株主総会の招集通知の英語版の導入等について検討してまいります。

【原則4-2】取締役会の役割・責務(2)

当社取締役会は、原則的には業務執行上の意思決定は経営役員会及び業務執行取締役に委任しており、個々の業務執行にかかわる事項が取締役に付議されるのは、監査等委員会が取締役会への付議を請求した場合などに限定されております。

また、社外取締役は、経営陣に説明責任を求める権限と制度が担保されており、相当性視点からの検証についても、実効性の高い監督は果たしているものと考えております。

しかしながら、「経営」と「執行」を明確に分離していない状況下にある当社において、社外取締役は、その助言機能として議決権を行使する事項・事案を有しており、当該事案においての独立した客観的な立場という観点では、自己監督の性格を有することから、本原則はExplainとしております。また、取締役の報酬については、2015年3月期より役員株式報酬制度を導入しております。

【補充原則4-2-1】

当社の取締役報酬については、以下の報酬決定のプロセスを経ることを条件に、代表取締役社長CEOに個別報酬に関する一任決議を取締役会で行なっております。

報酬決定のプロセス

<1> 取締役会で、本報酬決定のプロセスを経ることを条件に、代表取締役社長CEOに報酬決定一任決議

<2> 外部専門家による取締役会レクチャー

a: 近時の取締役報酬トレンド

b: 当社取締役報酬ポリシーについての講評

- c: 当社取締役報酬決定プロセスについての講評
- d: 過年度の当社取締役報酬水準・ミックスについての講評
- e: 当該年度の当社取締役報酬水準案・ミックスについての講評

<3> 代表取締役社長CEOの報酬案を監査等委員会で説明

<4> 代表取締役社長CEOによる取締役会への決定報告

なお、当社の取締役報酬については、役員株式報酬制度の導入により、一部を自社株で付与しております。全報酬に占める自社株付与の割合は、日本取締役協会「経営者報酬ガイドライン(第四版)」(2016年10月)等で例示されている水準には至っておらず、今後、当該水準にまでその割合を上げていくことを検討してまいります。

(全報酬の自社株付与の割合: 当社実績)

2015年3月期: 25.3%

2016年3月期: 0%

2017年3月期: 26.8%

2018年3月期: 27.2%

2019年3月期: 30.3%

(2019年3月期: 25.8%)

割合の算出に用いる「全報酬」に、使用人兼務取締役の使用人報酬分を含めた参考値となります。

【原則4-3】取締役会の役割・責務(3)

当社取締役会は、半期ごとの業績評価を行い、その評価結果を適切に経営陣の人事に反映するほか、適切な情報開示体制、内部統制及びリスク管理体制の整備を行うとともに、現取締役会の体制においてリスクとなる関連当事者間取引の審議及び監督を厳重に行う仕組みを採用し、運用しております。

「経営」と「執行」を明確に分離していない状況下にある当社において、社外取締役は、その助言機能として議決権を行使する事項・事案を有しており、当該事案においての独立した客観的な立場という観点では、自己監督の性格を有することから、本原則はExplainとしているものの、原則的には、業務執行上の意思決定は経営役員会及び業務執行取締役委任しており、個々の業務執行にかかわる事項が取締役に付議されるのは、監査等委員会が取締役会への付議を請求した場合などに限定されており、実効性の高い監督は果たしているものと考えております。

【補充原則4-3-1】

当社取締役会は、経営陣の選任・解任について、対象者を以下の点から評価し、総合的に判断しております。

<1> 業績計画に対する達成度、進捗度合などの業績数値の評価(既存取締役の解任)

<2> 必要に応じて、第三者機関による経営陣(主に執行役員)への個人アセスメント評価結果から、取締役としての資質を判断(新任取締役の選任及び解任)

<3> 人材マネジメント戦略、人事制度改革の領域において著名である、株式会社タイムズコア(代表 川上真史氏はビジネス・ブレイクスルー大学大学院教授を兼任)による次期取締役候補としての適性評価結果から取締役としての資質を判断(新任取締役の選任)

なお、経営陣の解任手続については定めておらず、定める予定もございません。従いまして本原則はExplainとしております。

【補充原則4-3-2】

代表取締役社長CEOの選解任の手続は定めておりませんが、当社の代表取締役社長CEOが大株主であるという現状は、短期的な収益よりも中長期的な企業価値向上に向けてのインセンティブがより強く働く状況であることに加え、短期長期を問わず、株主と経営者の利害の観点において基本的には一致する状況が形成されていると認識しております。

【補充原則4-3-3】

代表取締役社長CEOの選解任の手続は定めておりませんが、当社の代表取締役社長CEOが大株主であるという現状は、短期的な収益よりも中長期的な企業価値向上に向けてのインセンティブがより強く働く状況であることに加え、短期長期を問わず、株主と経営者の利害の観点において基本的には一致する状況が形成されていると認識しております。

【補充原則4-3-4】

当社では、「経営」と「執行」を明確に分離しない体制下で、取締役会は業務執行の決定と監督の2つの機能を併せ持つものと位置付けているため、個々の業務執行に係るコンプライアンスの審査は、内部システムの構築状況やリスク・マネジメント体制の監督と同等に重要性が高いものだと考えております。

【原則4-6】経営の監督と執行

「経営」と「執行」を明確に分離しない状況下にある当社において、社外取締役がその助言機能として個々の業務執行事項についても議決権を行使する場合があり、当該事案においての独立した客観的な立場という観点では、自己監督の性格を有することから、本原則はExplainとしているものの、原則的には業務執行上の意思決定は経営役員会及び業務執行取締役に委任しており、個々の業務執行にかかわる事項が取締役に付議されるのは、監査等委員会が取締役会への付議を請求した場合などに限定されることから、実効性の高い監督は果たしているものと考えております。

【原則4-7】独立社外取締役の役割・責務

当社は、社外取締役の監督機能と助言機能を明確に定義し、権限を規程で定めることで実効的な効力を担保しています。

監督機能(1): 適法性視点からの歯止め (適法性視点には、会社と経営陣・支配株主との間の利益相反や、少数株主保護・株主平等原則に関わる視点などが含まれますがこれに限りません)

監督機能(2): 相当性視点からの検証

助言機能: 相当性視点からの経営参画

しかしながら、「経営」と「執行」を明確に分離しない状況下にある当社において、社外取締役がその助言機能として個々の業務執行事項についても議決権を行使する事案があり、当該事案においての独立した客観的な立場という観点では、自己監督の性格を有することから、本原則はExplainとしています。

【原則4-8】独立社外取締役の有効な活用

当社では、選任する取締役について厳選する必要があると考えています。当社は、当社取締役会全体で必要とする機能を「取締役会機能マトリックス」としてまとめ、機能の種類を大きく2つに分類し、それぞれ、「機能分類(1): 監督機能を果たすための適性」、「機能分類(2): 企業価値向上に資する助言機能適性」と整理する中で、社外取締役の起用要件として「機能分類(1): 監督機能を果たすための適性」を必要条件と位置づける考え方を採用しています。

さらに、社内業務執行取締役も含めて、取締役個々人の能力や経験等を本マトリックスに準じて評価し、取締役会全体としてこれらの機能すべてが充足される体制を追求しています。

社内業務執行取締役は、そのバックグラウンド、経験、知識など一定の共通項を有することは、当社の現在のステージを鑑みるに必然と考えられ

る一方で、取締役会の多様性や監督機能を充実させるためには、社外取締役それぞれの知識や経験が偏ることなく、当社取締役会全体として求める機能を補完し均整のとれた体制の構築に努めるとともに、新たな取締役候補者を選定する際には、重要な検討材料として活用していくことが重要であると考えています。

取締役会機能マトリックス

監督機能適性

- <1> 経営ノウハウ(4項目)
- <2> 会社法(4項目)
- <3> ガバナンス・リスクマネジメント(5項目)
- <4> ファイナンス・エンゲージメント(6項目)

助言機能適性

- <1> ビジネス(5項目)
- <2> コーポレートアクション(4項目)
- <3> その他(4項目)

当社は社外取締役に「監督機能」「助言機能」を期待しており、現状において十分に機能していると考えております。

当社の現在のステージでは、社外取締役の選任の検討に際して、CGコードが例示している社外取締役の割合を3分の1以上担保するという水準は、必要要件として位置付けてはおりません。従いまして本原則はExplainとしております。

なお、2019年6月25日の定時株主総会における取締役選任に伴い、現在の社外取締役の割合は4割となっております。

また、社外取締役のうち少なくとも2名以上は独立社外取締役とするよう選任しております。

【補充原則4-8-2】

当社では、「筆頭独立社外取締役」を選定していないものの、定期的に取り締り間での情報共有や意見交換の場を設けており、独立社外取締役と経営陣との連携が容易な体制が整備されています。

【補充原則4-10-1】

当社は、経営陣幹部・取締役の指名、報酬などに係る検討にあたっては、外部第三者機関の助言や意見などを入手したうえで、それらを踏まえて検討を行う仕組みを構築しております。

経営陣幹部・取締役の指名については、当社が求める能力、知見、経験を定めた「取締役会機能マトリックス」により客観的に評価するとともに、補充原則4-3-1に係る当社対応に記載した評価手続きを経て、行われるものとしております。

経営陣幹部・取締役の報酬については、以下の報酬決定のプロセスを経ることを条件に、代表取締役社長CEOに個別報酬に関する一任決議を取締り会で行なっております。

報酬決定のプロセス

- <1> 取締役会で、本報酬決定のプロセスを経ることを条件に、代表取締役社長CEOに報酬決定一任決議
- <2> 外部専門家による取締役会レクチャー
 - a: 近時の取締役報酬トレンド
 - b: 当社取締役報酬ポリシーについての講評
 - c: 当社取締役報酬決定プロセスについての講評
 - d: 過年度の当社取締役報酬水準・ミックスについての講評
 - e: 当該年度の当社取締役報酬水準案・ミックスについての講評
- <3> 代表取締役社長CEOの報酬案を監査等委員会で説明
- <4> 代表取締役社長CEOによる取締役会への決定報告

当社は独立社外取締役に「監督機能」「助言機能」を期待しており、現状においても十分に機能していると考えております。

指名委員会・報酬委員会の設置は予定しておりません。なお、社外取締役のうち少なくとも2名以上は独立社外取締役とするよう選任しております。

【補充原則4-11-3】

当社取締役会は、年に1回、以下の評価を参考に、取締役会全体の実効性について、評価しております。

- <1> 業績計画に対する達成度、進捗度合等の業績数値の評価
 - <2> 各取締役の自己評価
 - <3> 人材マネジメント戦略、人事制度改革の領域において著名である、株式会社タイムズコア(代表 川上真史氏はビジネス・ブレイクスルー大学専任教授を兼任)による経営陣及び経営陣幹部としての適性評価
- これらの分析・評価結果を開示していく手法などにつきましては検討してまいります。

【原則5-2】経営や経営計画の策定・公表

当社では、中期経営計画の策定にあたり、取締役会において決議された内容は、速やかに開示することとしております。

基本方針のほか、収益計画、当社事業の進展を示すKPI、ガイダンス、具体的な施策等についても併せて開示し、当社Webサイトにも「中期経営計画」専用のページを設け、掲載しております。

当社グループは、投資家や株主の皆様のご期待に応えるためには、中長期的な成長の実現が最も重要であると認識しており、そのために最善を尽くしております。当社グループは中期経営計画等で将来の成長計画を示し、進捗を都度、明瞭に開示することで、投資家や株主の皆様へ、当社への投資に際して期待できる収益の検討材料を提供してまいります。

株主資本コストについては、自社で算定し把握に努める一方で、開示についての必要性は認めておりません。株主資本コストの概念は、現実的なあり様として、個々の投資家、株主の皆様の中に自らの期待する収益水準が存在し、その期待に基づく個々の投資行動を通じて、総合的に集約された結果が、マーケットバリュア(時価総額)であると理解しております。投資家、株主の皆様は期待収益に対する考え方、価値基準は様々であると推測されることから、資本コストは単一、同一の数値として存在するものではなく、株式を取引する当事者としての、投資家、株主個々の皆様の内的主観に基づく概念であり、投資対象とされる企業は、形成された時価総額を通じて、投資家、株主の皆様との総合的な判断、評価を受けとめる立場にあるものと理解しております。

<当社グループの目指す規模感(ガイダンス)>

連結純資産 目安値250億円

連結社員数 目安値200名

時価総額 目安値350～400億円

なお、当社はこのガイダンスを目指すにあたり、実現までのスケジュールなどの時間軸は置かないものとしております。

当社は、2018年12月13日付(2019年7月11日更新)で「(改訂)コーポレートガバナンス・コードに対する当社ガイドライン(方針及び取組み)」(以下、当社ガイドライン)を公表しております。当社ガイドラインには、当社のコーポレートガバナンス・コードへの対応に向けた前提として、「当社グループの経営方針」「当社取締役会の在り方」「社外取締役による監督機能と助言機能」「取締役会機能マトリックス(社外取締役に求める資質)」「資本政策と資本コストの考え方」「ガバナンスの体制について」をまとめております。その上で、コーポレートガバナンス・コードにつき、その対応状況を整理しております。併せてご参照ください。

なお、公表した当社ガイドラインにつきましては、当社HPよりご覧いただけます。

<https://www.re-adworks.com/company/governance.html>

以下、コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示は、上記の当社ガイドラインに記載の前提や各原則への対応状況を踏まえて説明しております。

【原則1-4】政策保有株式

当社の現在のステージ、また当社の規模感を考えたときに、業務提携、資本提携、M&Aは、成長戦略の一つと考えており、その一環で政策保有株式を持つことは有力な手段の一つであると考えております。

政策保有株式を持つに際しては、目的、手段を熟慮し、社内意思決定のプロセスを経て、案件ごとに判断していくものとします。したがって政策保有株式について包括的な方針を決定する予定はないため、本原則はExplainとしております。

なお政策保有株式の意思決定は、株主共同の利益を損なわないよう社外取締役への説明を経て実施してまいります。

【原則1-7】関連当事者間の取引

関連当事者間取引は、当社の現在の資本構成に鑑みた場合、リスクになり得ると認識しております。そのため、リスク回避を目的として、当該取引についての監督機能をより強固なものとし、取締役会において厳しく審議したうえで承認するか否かを判断するほか、決議が不要な取引についても、取締役が利害関係を有しうる場合には取締役会に報告するものとしております。

また、社外取締役に、これらの取引の重点的な監督を役割として課しており(適法性視点からの歯止め)、取締役会での審議や報告を通じて、社外取締役による牽制機能が果たされる仕組みを採用しております。

【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

当社は、当社がアセットオーナーとしての立場で企業年金の積立金の運用に関与する予定はありません。

【原則3-1】情報開示の充実

当社では、本原則の(1)から(5)について以下のとおり開示を行っております。

(1)当社は、経営理念、経営戦略及び中期経営計画をWebサイトに掲載しております。

中期経営計画の策定にあたっては、PEST分析やVRIO分析などの環境分析や経営資源の評価を行ったうえで、持続可能性についても考慮した計画を立案しており、定量的な経営計画に加えて、その実現に向けた施策や具体的な取組み内容等も併せて開示しております。

(2)コーポレートガバナンス報告書及び有価証券報告書の提出に加え、「(改訂)コーポレートガバナンス・コードに対する当社ガイドライン(方針及び取組み)」を公表し、当社Webサイト上の「コーポレートガバナンス」専用ページを設けて、掲載しております。

(3)経営陣幹部・取締役の報酬の決定方針及び手続に関しては、以下の報酬決定のプロセスを経ることを条件に、代表取締役社長CEOに個別報酬に関する一任決議を取締役会で行なっております。

報酬決定のプロセス

<1>取締役会で、本報酬決定のプロセスを経ることを条件に、代表取締役社長CEOに報酬決定一任決議

<2>外部専門家による取締役会レクチャー

a:近時の取締役報酬トレンド

b:当社取締役報酬ポリシーについての講評

c:当社取締役報酬決定プロセスについての講評

d:過年度の当社取締役報酬水準・ミックスについての講評

e:当該年度の当社取締役報酬水準案・ミックスについての講評

<3>代表取締役社長CEOの報酬案を監査等委員会で説明

<4>代表取締役社長CEOによる取締役会への決定報告

(4)及び(5)経営陣幹部の選任と取締役候補の指名は、当社では、社内取締役及び社外取締役に求める役割を取締役会機能マトリックスに定めており、これにしたがって、取締役候補者を評価し、その指名を行う際の重要な検討材料としています。

取締役会機能マトリックス

監督機能適性

<1>経営ノウハウ(4項目)

<2>会社法(4項目)

<3>ガバナンス・リスクマネジメント(5項目)

<4>ファイナンス・エンゲージメント(6項目)

助言機能適性

<1>ビジネス(5項目)

<2>コーポレートアクション(4項目)

<3>その他(4項目)

この他、経営陣においては、主に執行役員及びそれと同等クラスの人材に「ネクスト・マネジメントボード・プロジェクト」への参加を義務付け、必要に応じて外部コンサルティング機関を活用した研修参加者の個人アセスメントを行っており、これらも次期取締役候補者の検討材料としております。上記の評価結果などを参考にし、取締役会の承認をもって選定及び指名を行っております。

なお(4)の経営陣幹部及び取締役の解任の方針と手続については定めておらず、定める予定もございません。従いまして本原則はExplainとしております。

【補充原則4-1-1】

当社取締役会は決議事項を以下の4種のカテゴリーに分類し、それ以外の事項・事案については経営陣に委譲しております。

取締役会決議事項

<1>会社法399条の13で規定されている事項

<2>適法性視点から社外取締役が指定した事項・個別事案

<3>当社取締役会規程で定められている事項

<4>相当性視点から監査等委員会、経営役員会により取締役会決議が望ましいと認められた個別事案

当社取締役会は、会社法で規定された範囲のいわゆる重要な業務執行の決定に加え、取締役会規程や裁権権限一覧に定められた範囲でその他の業務執行も担っています。

また、重要な監督職務として、適法性視点からの歯止めを果たすことを社外取締役に課しており、適法性視点には、コンプライアンス、株主平等原則、手続き、道義性、などを含みますがこれに限られません。

一方、取締役会の下位に位置づけられた会議体である経営役員会においては、取締役会に上程する議案すべてについて業務執行及び相互監督の観点から審議を行うほか、経営役員会規程及び決裁権限一覧に定めた範囲の業務執行の決定について、取締役会から委任されています。

【原則4-9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社では、取締役会の構成メンバーである社内取締役及び社外取締役に求める役割を「取締役会機能マトリックス」として定めております。

取締役会機能マトリックス

監督機能適性

<1> 経営ノウハウ(4項目)

<2> 会社法(4項目)

<3> ガバナンス・リスクマネジメント(5項目)

<4> ファイナンス・エンゲージメント(6項目)

助言機能適性

<1> ビジネス(5項目)

<2> コーポレートアクション(4項目)

<3> その他(4項目)

当該マトリックスを通じて、独立社外取締役として貢献しうる人物像を明確にしたうえで、能力、知見、経験が偏ることなく、当社取締役会全体として求める機能を補完し均整のとれた体制構築に資する人物を候補者として、選定するよう努めております。

【補充原則4-11-1】

当社では、選任する取締役について厳選する必要があると考えています。当社は、当社取締役会全体で必要とする機能を「取締役会機能マトリックス」としてまとめ、機能の種類を大きく2つに分類し、それぞれ、「機能分類1:監督機能を果たすための適性」、「機能分類2:企業価値向上に資する助言機能適性」と整理する中で、社外取締役の起用要件として、「機能分類1:監督機能を果たすための適性」を必要条件と位置づける考え方を採用しています。

社内業務執行取締役も含めて、取締役個々人の能力や経験等を本マトリックスに準じて評価し、取締役会全体としてこれらの機能すべてが充足される体制を追求しています。

社内業務執行取締役は、そのバックグラウンド、経験、知識など一定の共通項を有することは、当社の現在のステージを鑑みるに必然と考えられる一方で、取締役会の多様性や監督機能を充実させるためには、社外取締役それぞれの知識や経験が偏ることなく、当社取締役会全体として求める機能を補完し均整のとれた体制の構築に努めるとともに、新たな取締役候補者を選定する際には、重要な検討材料として活用していくことが重要であると考えています。

取締役会機能マトリックス

監督機能適性

<1> 経営ノウハウ(4項目)

<2> 会社法(4項目)

<3> ガバナンス・リスクマネジメント(5項目)

<4> ファイナンス・エンゲージメント(6項目)

助言機能適性

<1> ビジネス(5項目)

<2> コーポレートアクション(4項目)

<3> その他(4項目)

また、当社は、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方について、「(改訂)コーポレートガバナンス・コードに対する当社ガイドライン(方針及び仕組み)」の公表をもって開示しております。

取締役選任にあたって「ジェンダー」「国際性」という意味合いを満たすための、いわゆるポジティブ・アクションは採用せず、個別の資質、能力、適性に基づいて、当社取締役会全体で必要とする機能を「取締役会機能マトリックス」に照らし合わせて、取締役を選任してまいります。

【補充原則4-11-2】

当社では、取締役が、他の上場会社の役員を兼任する際には、その兼任状況を株主総会招集通知、有価証券報告書及び、当社Web サイトにおいて、全て開示する方針としております。

加えて、非上場会社の役員との兼任につきましても、必要と判断するものは併せて開示することとしております。

【補充原則4-11-3】

当社取締役会は、年に1回、以下の評価を参考に、取締役会全体の実効性について、評価しております。

<1> 業績計画に対する達成度、進捗度合等の業績数値の評価

<2> 各取締役の自己評価

<3> 人材マネジメント戦略、人事制度改革の領域において著名である、株式会社タイムズコア(代表 川上真史氏はビジネス・ブレイクスルー大学専任教授を兼任)による経営陣及び経営陣幹部としての適性評価

これらの分析・評価結果を開示していく手法などにつきましては検討してまいります。

【補充原則4-14-2】

当社では、取締役会として一般に期待される役割を果たすことに加えて、社会や環境の変化に対応しつつ、当社経営の継続性を最重要視し、より高度な経営判断を行っていくために、また、より高度な監督機能を果たしていくためには、取締役のトレーニングは必要不可欠であり、この考えに則したトレーニングを実施することを方針としております。

当社は、補充原則4-1-3に係る当社対応に記載のとおり、次世代経営者育成に向けた研修(ネクスト・マネジメントボード・プロジェクト)を実施するほか、会社の費用負担によって、新任取締役研修及び既存取締役研修を每期必ず実施することとしております。

さらに、当社は、取締役が自らの役割を全うするために必要とする研修などの機会を提供するものとし、その場合には、会社が費用を負担するものとしております。

【原則5-1】株主との建設的な対話に関する方針

当社では、IR説明会や株主総会の質疑応答ほか、当社Webサイトに設けたお問い合わせフォームを通じて、株主・投資家からの質問・意見に対し、対話を意識したIR活動に努めております。

当社はIRを含めたコーポレートコミュニケーション機能を備えており、株主からの面談の申込みについては、コーポレートコミュニケーション責任者が集約して受け付けるものとしております。

当社取締役会は、上場企業として、コーポレートコミュニケーションの役割の重要性を認識しています。また、当社のコーポレートコミュニケーション

責任者は、経営の方向性、経営判断の基準など経営に関する情報を経営陣幹部と常に共有し、経営陣幹部と同等の情報量を持ち合わせており、経営陣幹部に代わって面談に臨むことが可能であり、当該責任者には一般のスポークスマン以上の機能を持たせています。
また、株主・投資家の要請により、面談の主旨に鑑み、合理的かつ可能な範囲で代表取締役社長CEO、CFOが面談に応じるものとしております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
田中 秀夫	35,722,139	10.20
有限会社リパティールハウス	16,216,000	4.63
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	12,020,400	3.43
野村信託銀行株式会社(投信口)	10,849,500	3.10
マイルストーン・キャピタル・マネジメント株式会社	9,000,100	2.57
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	6,663,800	1.90
J.P. MORGAN BANK LUXEMBOURG S.A. 1300000	6,268,016	1.79
モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社	6,107,494	1.74
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	5,437,800	1.55
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口1)	4,191,400	1.19

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 更新

大株主の状況は2019年3月末日の株主名簿に基づいて記載しております。
当社は、自己株式1,039,581株(0.29%)を所有しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	不動産業
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

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	14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	10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 更新	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	4名

会社との関係(1) 更新
--

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
原川 民男	他の会社の出身者												
大戸 武元	他の会社の出身者												
須藤 実和	公認会計士												
粟井 佐知子	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) 更新
--

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
原川 民男				企業経営者並びに監査役業務に関する豊富な経験、幅広い知見を有しており、経営全般の監視と有効な助言に期待したため、選任いたしました。
大戸 武元				複数企業における経営陣幹部として培われた豊富な経験、幅広い知見を有しており、当社の経営への適切な監視、監督により、取締役会の機能が強化されることを期待したため、選任いたしました。

須藤 実和		株式会社プラネットプランの代表取締役を兼務しており、当社は同社との間で、当社が実施する次世代経営者（取締役候補）研修におけるアドバイザー業務を委託したことがあります。その業務委託料は1,000万円未満であり、社外取締役の独立性に影響を及ぼすものではありません。	公認会計士としての知見に加え、多様な企業に対する経営コンサルティングの経験やベンチャーキャピタルでの投資家としての経験を有しており、客観的かつ中立な立場での助言を期待したため、選任いたしました。
粟井 佐知子			グローバル企業の日本支社での代表取締役の経験や、長年にわたる外資系ブランドでの豊富なマーケティング業務の経験を有しております。当社においても経営への適切な監視・監督により、取締役会の監督機能の強化に期待したため、選任いたしました。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 **更新**

	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	4	1	0	4	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

現時点では、当社の事業規模、組織体制等を鑑み、監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人を設置しておりませんが、内部統制システムに関する取締役会決議では、「監査等委員会の職務を補助する使用人については、その必要が生じた場合、監査等委員会の求めに応じて設置する。」旨、定めております。

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、内部監査担当者及び会計監査人は、定期的にミーティングを開催することによって情報交換を行い、連携を密にすることによって的確な監査体制の維持にも注力してまいります。

【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

なし

【独立役員関係】

独立役員の数 **更新**

4名

その他独立役員に関する事項

社外取締役原川民男、大戸武元、須藤実和、粟井佐知子は、当社との関係において一般株主と利益相反が生じる恐れがある事由に該当しておらず、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及び提案を行うにあたり、適切な人物であるとの判断から、独立役員に選任いたしました。

【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 **更新**

業績連動型報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 **更新**

当社は、業務執行に関わる取締役の役員報酬の金額の妥当性を重視するほか、固定報酬と業績連動報酬の割合の妥当性も重視しております。そのため、当社の役員報酬は以下のとおり、固定報酬と業績連動報酬に区分されております。

- <1> 固定報酬(月額定期報酬)
- <2> 短期業績連動報酬(単年度利益計画の達成を目安に支給する賞与)
- <3> 企業価値及び長期業績連動報酬(信託を用いた役員株式報酬)

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

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

有価証券報告書及び事業報告において、全取締役に対する役員報酬の総額を開示しております。なお、所定の基準に該当する取締役については、有価証券報告書において個別の報酬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

当社は、業務執行に関わる取締役の役員報酬の金額の妥当性を重視するほか、固定報酬と業績連動報酬の割合の妥当性も重視しております。そのため、当社の役員報酬は以下のとおり、固定報酬と業績連動報酬に区分されております。

- <1> 固定報酬(月額定期報酬)
- <2> 短期業績連動報酬(単年度利益計画の達成を目安に支給する賞与)
- <3> 企業価値及び長期業績連動報酬(信託を用いた役員株式報酬)

また、役員報酬の妥当性の確保のため、以下の報酬決定のプロセスを経ることを条件に、代表取締役社長CEOに個別報酬に関する一任決議を取締役会で行なっております。

報酬決定のプロセス

- <1> 取締役会で、本報酬決定のプロセスを経ることを条件に、代表取締役社長CEOに報酬決定一任決議
- <2> 外部専門家による取締役会レクチャー
 - a: 近時の取締役報酬トレンド
 - b: 当社取締役報酬ポリシーについての講評
 - c: 当社取締役報酬決定プロセスについての講評
 - d: 過年度の当社取締役報酬水準・ミックスについての講評
 - e: 当該年度の当社取締役報酬水準案・ミックスについての講評
- <3> 代表取締役社長CEOの報酬案を監査等委員会で説明
- <4> 代表取締役社長CEOによる取締役会への決定報告

なお、監査等委員である取締役の報酬については、株主総会の決議により定められた報酬総額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議によって決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

当社では、取締役会事務局を経営企画室に設置し、各取締役(社外取締役含む)との会日の事前調整のほか、社外取締役の求めにより、追加情報の提供を行う等支援体制を整備しております。また、取締役会の開催に際しては、取締役会事務局が事前に議案の概要について説明を行っております。

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

当社コーポレート・ガバナンス体制に定める各機関の概要は、以下のとおりです。

<経営役員会>

会社経営の基本方針・中期経営計画などに基づく業務執行についての必要な決議を行い、会社経営の円滑な遂行を図ることを目的として、経営役員(代表取締役、経営企画担当取締役及び取締役会において経営役員として選定された取締役)を構成メンバーとする経営役員会を月一回以上任意に開催しております。

<経営会議>

経営の基本方針並びに経営及び各業務の執行・運営・管理に関する重要な事項を審議し、報告する機関として、経営役員の指名する者をもって構成する経営会議を月一回開催しております。

<リスク・コンプライアンス委員会>

管理部門及び子会社を含めた各部門長等をメンバーとするリスク・コンプライアンス委員会を設置し、リスクアセスメントの実施や従業員への意識喚起、啓蒙を図っております。

<その他>

子会社に対しては、関係会社規程に基づき、リスク・コンプライアンスに関する事項や職務の効率性に関する事項について監督を行うとともに、子会社の自主性を尊重しつつ、職務の執行状況のモニタリングを行っております。

(2)内部監査及び監査等委員会監査体制の状況

<内部監査>

内部統制の有効性及び実際の業務執行状況の内部監査については、代表取締役社長直属の内部監査室(1名)を設置して対応しております。内部監査室は、各部門に対して年度計画に則して、業務活動の全般、各部門の運営状況、法令の遵守状況について監査を実施しております。

<監査等委員会>

監査等委員会は、社外取締役4名の監査等委員である取締役で構成されており、内部統制システムを利用して、取締役会での意思決定の過程、取締役の職務執行状況、その他グループ経営に係わる全般の職務執行状況について、監査を実施しております。また、監査等委員は、重要な会議体である経営役員会、経営会議、リスク・コンプライアンス委員会等に任意に出席するとともに、必要に応じて、取締役及び各部門長に対して報告を求め、職務執行状況について情報を収集しております。監査等委員のうち1名は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する者であります。

なお、監査等委員、内部監査担当者及び会計監査人は、定期的にミーティングを開催することによって情報交換を行い、連携を密にすることによって的確な監査体制の維持にも注力しております。

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

当社は監査等委員会設置会社であり、取締役会、監査等委員会及び会計監査人を設置しております。これは、取締役会の議決権を有する監査等委員である取締役が監査を行うことにより、取締役会の監査・監督機能をより一層強化し、コーポレート・ガバナンス体制の更なる充実を図ることを目的としたものであります。

当社において、取締役会は取締役(監査等委員である取締役を除く。)6名及び監査等委員である取締役4名(すべて社外取締役)の10名で構成されており、定時取締役会を月1回、加えて緊急な意思決定が必要な場合には、業務運営の迅速化及び経営の透明性の強化のために、臨時取締役会を随時開催することとしております。

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	株主総会招集通知につきましては、法定日程の数日前に発送できるよう努めております。また、招集通知の電子データにつきましては、招集通知の発送以前に、TD-net及び当社HPを通じて公開しております。【CGコード:補充原則1-2-2】

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	「IRポリシー」と題し、当社ホームページ(https://www.re-adworks.com/ir/management/policy.html)に掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期決算及び期末決算発表後の一定期間の間に、定期的にあナリスト及び機関投資家向けIR説明会を開催しております。また、状況に応じて随時、ラージミーティング、スモールミーティングを実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	四半期毎に、決算短信、決算説明資料、IR説明会資料及びその他公表資料等を、当社ホームページ(https://www.re-adworks.com/ir/)に掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署:経営企画室 IR担当役員:常務取締役CFO細谷佳津年	

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	当社では「ステークホルダーとのコミュニケーションを行い、企業情報を適宜適切に開示すること」を企業行動憲章に掲げ、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーに対し、透明性、公平性、継続性を基本に、適時、的確な情報提供に努めることを情報提供の基本方針としております。 金融商品取引法及び東京証券取引所の定める適時開示規則に準拠した情報の開示に努めるほか、当社の判断により当社に対する理解促進に有効と思われる情報につきましても、できる限り積極的な情報開示に努めます。

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

当社では取締役会において、内部統制システムの構築につき、以下のとおり決議しております。

(a) 当社及び当社子会社の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

1. 当社は、「取締役会規程」に基づき、取締役会を月1回開催する。
2. 取締役は、取締役会を通じて、他の取締役の業務執行の監督を行う。
3. 当社は、監査等委員会設置会社であり、監査等委員である取締役は監査等委員会が定めた監査方針のもと、取締役会への出席、業務執行状況の調査などを通じ、取締役の職務執行の監査・監督を行う。
4. 当社は、コンプライアンス・オフィサーに、子会社におけるコンプライアンスに係る事項を管理する機能を担わせる。

(b) 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

1. 株主総会、取締役会、経営役員会、経営会議の議事録を法令、定款及び規程に従い作成し、適切に保存・管理する。
2. 経営及び業務執行に関わる重要な情報、決定事項、社内通達・諸規程なども、所定の手続きに基づいて作成し、所管部署で適切に保存・管理するとともに、必要に応じてグループウェアシステムを活用し社内周知する。

(c) 当社及び当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

1. 取締役会、経営会議及びその他の重要な会議にて、業務執行取締役及び経営幹部から業務執行に関わる重要な情報の報告を定期的に行う。
2. リスク対応については、組織横断的プロジェクトチームである「リスク・コンプライアンス委員会」が、全社的リスクの確認及び対応策の検討を行う。
3. 反社会的勢力との関係遮断については、公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会へ加盟するとともに、全部署での意識の醸成を図りつつ、業務形態に応じたチェックシステムの整備を推進する。
4. 当社は、「関係会社規程」に基づき、コーポレート・アフェアーズ及びファイナンス&アカウンティングの各部門長に、子会社におけるリスクを管理する機能を担わせる。

(d) 当社及び当社子会社の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

1. 経営会議を設置し、月次の業績及び問題点の把握、改善策等を討議する。
2. 取締役会における意思決定に当たっては、十分かつ適切な情報を各取締役に提供する。
3. 業績管理に資する財務データについては、迅速かつ確に取締役に提供する。
4. 当社は、子会社の機関設計及び業務執行体制につき、子会社の事業、規模、当社グループ内における位置付け等を勘案の上、定期的に見直し、効率的にその業務が執行される体制が構築されるよう、監督する。

(e) 当社及び当社子会社の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

1. 当社グループの「企業行動憲章」を定め、法令と社会的規範遵守について全従業員に教育・啓蒙を実施する。
2. 法令及び定款等への適合の確保については、「リスク・コンプライアンス委員会」にて、当社及び子会社のそれぞれの所管部署において教育・啓蒙の実施をするとともに、業務法規に係る遵守状況等をモニタリングする。
3. 内部監査室が、各部署における業務執行が法令・定款・社内諸規程に適合しているか否かの監査を実施する。

(f) 当社子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社は、「関係会社規程」に基づき、子会社の自主性を尊重しつつ、当社における承認事項を明確にし、当社に対する報告を求め、その執行状況をモニタリングする。

(g) 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、当該取締役及び使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項、当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

1. 監査等委員会の職務遂行に必要な調査、情報収集等の事項を監査等委員会の判断で実施可能な体制を維持する。
2. 監査等委員会の職務を補助する使用人については、その必要が生じた場合、監査等委員会の求めに応じて設置する。

(h) 当社及び当社子会社の取締役及び使用人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

1. 監査等委員である取締役が、経営役員会、経営会議、その他の重要な会議に出席することができる体制を維持する。
2. 監査等委員である取締役が、重要な決議書類等の閲覧、業務・財産状況の調査等を実施することができる体制を維持する。
3. 監査等委員会に報告した者が、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けることを禁止する。

(i) 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

1. 監査等委員である取締役が、取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び重要な使用人からヒアリングを実施し、代表取締役、内部監査室及び会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換を実施できる体制を維持する。
2. 監査等委員である取締役がその職務の執行について生ずる費用の前払い等の請求をしたときは、速やかに対応する。

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

(a) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社グループでは、コンプライアンス規程において、コンプライアンス(法律に遵守すること)を基本方針とし、法律を誠実に遵守して業務を遂行するよう定めており、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては断固とした姿勢で臨み、関係排除に取り組んでいます。

(b) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社グループでは、企業行動憲章として「反社会的勢力とは一切の係わり合いを持たない」と定めており、役職員全員に周知・徹底を行っております。また、リスク・コンプライアンス委員会において、反社会的勢力排除のための勉強会などを行い、意識向上に努めております。

また、新規取引先においては、管理部門において各種調査会社の情報を基に反社会的勢力であるか否かの確認を行い、反社会的勢力であることが判明した場合においては取引を行わないこととしております。

なお、当社は、社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会へ加入しており、当該連合会の研修、セミナーにも積極的に参加しております。

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

あり

該当項目に関する補足説明

当社では、株主の皆様にも最終的なご判断をいただく前提として、大規模買付者に対して当該買収提案に関する一定の情報提供を求めるため、事前の情報提供等に関する一定のルールとして、2012年6月28日開催の当社定時株主総会決議により大規模買付ルールを導入し、2015年6月23日開催及び2018年6月26日開催の定時株主総会決議をもって更新しております。

当社の大規模買付ルールは、当社取締役会が代替案を含め、大規模買付者の提案を十分に検討するために必要且つ十分な情報と相当の期間を確保することを通じて、株主の皆様が当該提案に対し、適切な判断を行えるようにすること、また、一連のプロセスを経ること、すなわち当社の企業価値及び株主共同の利益を守るための、大規模買付けにおけるマイルストーンを設けることを目的としております。

大規模買付ルールの具体的な内容や手続き等につきましては、当社HP「IRニュース」に2018年5月10日付で掲載の「当社大規模買付ルール(買収防衛策)の更新について」をご覧ください。

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

< 適時開示体制の整備及び運用状況 >

(a) 適時開示体制の整備に向けた取組み

当社では「ステークホルダーとのコミュニケーションを行い、企業情報を適宜適切に開示すること」を企業行動憲章に掲げております。この企業行動憲章に則り、かつ社内規程(情報管理規程及び内部者取引管理規程)に基づき、投資者が当社への投資価値を的確に判断するために必要な会社情報を適時適切に開示する体制を構築しております。

当社及びグループ会社の会社情報(決算情報、決定事実、発生事実を含む)については、情報管理の主体を経営企画室とし、経営企画担当役員が情報取扱責任者として情報収集から集約、コンプライアンスチェック、管理に至るまでの統括を行っております。

情報収集については経営企画担当役員が当社各事業部門長等及び各グループ会社経営陣から直接収集もしくは報告等を受けることにより行っております。

また、収集した会社情報についての適時開示の要否判断は原則として情報取扱責任者(経営企画担当役員)が行っておりますが、情報開示の要否等を審議するための情報開示検討機関を設けており、必要に応じて情報取扱責任者が招集し審議しております。当該機関は情報取扱責任者、社長、開示案件所管部署の部門長、経営企画スタッフ等で構成されています。

適時開示が必要となる情報に関しましては、社内規程に則り経営企画担当役員(情報取扱責任者)の承認又は、取締役会の報告後に経営企画室が開示を行っております。これらの運用体制は添付資料[適時開示体制の概要]に図示するとおりであります。

また、社員に対する周知・啓蒙については、上述のとおり当社の企業行動憲章に定めるとともに、開示情報の項目等についてはインサイダー取引規制の社内勉強会を開催し徹底するほか、各社内情報が適時開示に該当するか否かについて経営会議や日常の朝礼等で常に役員・従業員(連結子会社の役員・従業員を含む)に対し周知しております。

株主が当社グループに関する主な情報を公平かつ容易にアクセスできる機会を確保するため、証券取引所の規則等に基づく適時開示に加えて、情報開示後には速やかに当社ホームページ上に掲載するほか、事業内容やビジネスモデルの分かりやすい説明を行うなど積極的な情報発信に取り組んでおります。また、適時開示事項として求められていない情報であっても当社グループの理解促進に有効と思われる情報につきましては、可能な限り積極的な情報開示に努める方針であります。

(b) 適時開示担当組織(担当部署及び人員数等)の状況

担当部署名 経営企画室

担当人員 室長以下兼務者含めて8名(うち情報開示担当者2名)

情報取扱責任者 常務取締役CFO 細谷 佳津年

適時開示運用体制につきましては、添付資料をご参照ください。