

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 当社は、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。
- 2 当社は、当社の持続的な成長及び長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・果断な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組みます。
 - (1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保すること。
 - (2) 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働すること。
 - (3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保すること。
 - (4) 独立役員の役割を重視し、独立役員による取締役会の業務執行への監督機能を実効化すること。
 - (5) 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行うこと。

【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】

＜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＞
企業年金制度を導入しておりません。

＜原則4－9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質＞
東京証券取引所の定める独立性を判断する基準に基づき、当社独自の独立性判断基準の策定・開示を検討してまいります。
なお、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ます。

＜補充原則4－10－1. 独立した諮問委員会の設置、独立社外取締役の適切な関与・助言＞
特に重要な事項に関する検討にあたっては独立社外取締役の適切な関与や助言を得ておりますが、その方法として諮問委員会の設置が適切であるかは都度検討いたします。

＜補充原則4－11－3. 取締役会の実効性に関する分析・評価、結果の概要の開示＞
取締役会全体の実効性についての分析・評価については、中長期的な企業価値向上に資するためにも、各事業年度単位で行うものとし、本事業年度分から、各事業年度終了後、各取締役の自己評価等を踏まえて行い、その結果の概要を開示していくことを検討してまいります。

【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

当社のコーポレートガバナンスに関する取り組みについては、本報告書のほか、当社ホームページ内に掲載しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」(URL: <http://www.hikari.co.jp/basicpolicy.pdf>) をご確認ください。

＜原則1－4. 政策保有株式＞

(1) 純投資目的以外の目的での株式の政策保有は、業務提携や取引の開始・維持・強化及び株式の安定等の保有目的の合理性があり、当社の基準において株価が割安であると判断された場合など、一定の条件を満たす範囲で行うことを、基本的な方針としています。

(2) 当社は、政策保有株式として上場株式を保有する場合、主要な政策保有株式の保有について、四半期毎に取締役会にて、その合理性・必要性等を検証します。

(3) 当社は、政策保有株式に係る議決権行使については、その議案が当社の保有方針に適合するかどうかに加え、非財務情報等も踏まえ、中長期的な株主利益の向上、政策保有の趣旨に反する可能性の有無及び経済合理性などを総合的に勘案して行います。

＜原則1－7. 関連当事者間の取引＞

当社は、当社が役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合においては、当該取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、事前に社外役員への諮問及び法務部門による審査を行い、取締役会にて取引内容及び条件の妥当性を十分に審議したうえで、意思決定を行うものとします。

＜原則3－1. 情報開示の充実＞

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、ディストリビューター企業として、日々創出される商品やサービスをいち早くお客様にご紹介し、普及させること、ひいては、企業活動を通してお客様・株主様・従業員など、関わるすべての人(ステークホルダー)に貢献することを企業理念に掲げ、法人のお客様には販売活動を通じて経営支援を、個人のお客様には商品の提供及びアフターサービスを通じて生活の豊かさを、株主様には企業価値を高める過程で創出される利益の還元を、そして、従業員にはチャレンジできる環境と機会及び実力主義に基づく評価による精神的な豊かさ(働き甲斐)と経済的な豊かさ(報酬)

を、それぞれ還元することを目指しています。

当社は、これらの活動が広く社会の発展に貢献することに繋がると捉え、日々ステークホルダーの信頼に応えるよう力を尽くしていきます。

(2) 本コード(原案)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

上記「1. 基本的な考え方」に記載の通りです。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

1) 当社の役員報酬に係る方針として、監査等委員以外取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬と業績連動報酬としての賞与によって構成し、業務執行から独立した立場である社外役員及び監査等委員である取締役の報酬については、業績連動報酬は相応しくないため、固定報酬のみとします。

2) 当社の役員報酬の総額は、株主総会決議に基づき、監査等委員以外取締役については、基本報酬及び賞与等あわせて年額600百万円、監査等委員である取締役については年額40百万円を、それぞれ上限とし、監査等委員以外の各取締役の個別の報酬額は取締役会決議にて決定し、各監査等委員である取締役の個別の報酬額は監査等委員である取締役の協議により決定します。

3) 当社の取締役以外経営陣幹部の報酬(給与)については、固定給である基本給与と、業績連動給としての賞与によって構成され、社内規程に基づき決定します。

4) 前各項のほか、当社の持続的な成長に向けた健全なインセンティブのひとつとして報酬が機能するよう、業績連動報酬の支給方法のひとつとして、ストック・オプション報酬を適宜都度検討します。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続

1) 当社は、取締役及び経営陣幹部候補者を、以下の事項を充足している者の中から指名します。

・優れた人格、見識、知識、能力、実力を有し、かつ、高い倫理観を有している者

・当社の経営理念を理解し、具現化し、実行・実現していける者

・経営全体の俯瞰力、本質的なリスク把握力を有している者

2) 当社は取締役候補者を決定するにあたっては取締役会(監査等委員である取締役の候補者を決定するにあたっては取締役会及び監査等委員会)の、経営陣幹部を選任するにあたっては業務執行体制の、全体的な知識・経験・能力のバランスと、性別、年齢、国籍、技能等を含む多様性及び適正規模に配慮するものとします。なお、監査等委員である取締役には、財務・会計に関する適切な知見を有している者が1名以上選任されるよう、努めるものとします。

3) 取締役候補者の指名及び経営陣幹部の選任は、社外役員の意見を得たうえで(かつ、監査等委員以外取締役の候補者については監査等委員会の意見を、監査等委員である取締役の候補者については監査等委員会の同意を得た上で)、取締役会にて決定するものとします。

4) 取締役会は、取締役・経営陣幹部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、その評価が取締役・経営陣幹部の人事に適切に反映される体制を整えるものとします。

(5) 取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締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

取締役候補者は、取締役会が、当社の経営理念を具現化する能力、経営全体の俯瞰力、本質的なリスク把握力を有し、当社の持続的な成長と中長期的企業価値向上に資する知識や経験を有する取締役で構成されるよう、選定しております。また、取締役会における実質的かつ建設的議論及び迅速かつ合理的な意思決定が確保されること、並びに、取締役会の経営監督機能としての監査等委員及び社外取締役の役割の重要性を認識し、その活用を図ることを前提に、現時点で最適な人員体制となることを考慮し、選定しております。

なお、取締役候補者の個別の選任理由につきましては、「第32回定時株主総会招集ご通知」の参考書類(決議事項)に記載しております(「第32回定時株主総会招集ご通知」は当社ホームページに掲載しております(http://www.hikari.co.jp/ir/190603_1.pdf))。

<補充原則4-1-1. 経営陣に対する委任の範囲の定め、概要の開示>

(1) 当社は、法令上取締役会の決議事項とされている事項のほか、取締役会規程により経営上の重要な判断事項として定めている事項については、取締役会においてその決議により決定を行います。

(2) 前項に定める事項以外の業務執行の決定については、当社は業務執行取締役又は執行役員等の経営陣幹部に委任し、当該委任の範囲は決裁権限規程により定めるものとします。

<補充原則4-11-1. 取締役会全体の知識等のバランス・多様性・規模に関する考え方の定め、取締役の選任に関する方針、手続の開示>

(1) 当社は、取締役及び経営陣幹部候補者を、以下の事項を充足している者の中から指名します。

・優れた人格、見識、知識、能力、実力を有し、かつ、高い倫理観を有している者

・当社の経営理念を理解し、具現化し、実行・実現していける者

・経営全体の俯瞰力、本質的なリスク把握力を有している者

(2) 当社は、取締役候補者を決定するにあたっては取締役会(監査等委員である取締役の候補者を決定するにあたっては取締役会及び監査等委員会)の、経営陣幹部を選任するにあたっては業務執行体制の、全体的な知識・経験・能力のバランスと、性別、年齢、国籍、技能等を含む多様性及び適正規模に配慮するものとします。なお、監査等委員である取締役には、財務・会計に関する適切な知見を有している者が1名以上選任されるよう、努めるものとします。

(3) 取締役候補者の指名及び経営陣幹部の選任は、社外役員の意見を得たうえで(かつ、監査等委員以外取締役の候補者については監査等委員会の意見を、監査等委員である取締役の候補者については監査等委員会の同意を得た上で)、取締役会にて決定するものとします。

(4) 取締役会は、取締役・経営陣幹部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、その評価が取締役・経営陣幹部の人事に適切に反映される体制を整えるものとします。

<補充原則4-11-2. 取締役の兼任状況>

取締役の上場会社の役員兼任状況は、有価証券報告書や株主総会招集通知を通じて、毎年開示しております。

<補充原則4-14-2. 取締役に対するトレーニング方針の開示>

(1) 当社は、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・責務を果たすため、取締役がその役割・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を図るために有用なトレーニングの機会を、各取締役の能力・知識等の状況に則した必要性に応じて、当社の費用負担により、適宜提供するものとします。

(2) 前項のほか、当社は、取締役に対し、取締役としての素養に関する事項、会社法等その他の法令遵守に関する事項、コンプライアンスに関する事項、コーポレートガバナンスに関する事項等の経営に関する必要かつ有益な知識・情報等を、適宜提供します。

(3) 当社は、社外役員に対し、当社グループの経営理念や経営戦略、事業・財務・組織等の状況の理解や把握のために必要な説明を適宜行うものとし、

(4) 当社の取締役は、その役割・責務を果たすために、当社の財務状態、法令遵守、コーポレートガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積むものとし、

<原則5－1.株主との建設的な対話に関する方針>

(1) 当社は、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、適切に企業情報を開示し、株主との積極的な対話を通じてその意見を真摯に受け止め、経営に反映させることが重要であるとの認識に基づき、株主との対話に関しては、IR担当取締役が統括し、適宜、代表取締役も参加します。

(2) 当社のIR部門は、適切な情報開示のため、開示資料の作成や必要な情報共有等を通じて、財務、経理、法務など社内の必要な関連部門と積極的な連携体制を常備します。

(3) 株主との対話については、株主懇談会や決算説明会のほか、各種ミーティング・カンファレンスなどを実施することで、個別の面談以外にも対話の手段の充実に努めてまいります。

(4) 当社は、株主との対話において得られた意見を、必要に応じて取締役会へ報告する等の方法により、取締役・経営陣幹部及び関係部門へのフィードバックを行い、適時・適切かつ効果的な状況の共有と活用を図ってまいります。

(5) 当社は、決算情報の漏洩を防止し、情報開示の公平性を確保するために、決算発表前1ヶ月前から決算発表までの期間については、サイレント期間として決算に関する情報開示を行いません。また、社内にインサイダー情報が存在する場合には、社内規程に基づいてこれを適切に管理します。

(6) 経営戦略等の策定及び公表にあたっては、方針や目標の提示や、そのために経営資源の配分等に関して実行すること等について、株主の立場からわかりやすい言葉と論理で説明を行うよう努めます。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
有限会社光パワー	19,738,300	43.02
株式会社鹿児島東インド会社	3,300,000	7.19
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	1,773,900	3.87
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,295,400	2.82
重田 康光	1,198,274	2.61
玉村 剛史	1,141,470	2.49
J.P. MORGAN BANK LUXEMBOURG S.A. 385576	856,100	1.87
JP MORGAN CHASE BANK 385632	512,637	1.12
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	425,900	0.93
GOVERNMENT OF NORWAY	396,912	0.87

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

- (1) 上記大株主の状況は、2019年11月13日開示の第33期第2四半期報告書の記載に準じ、2019年9月30日現在の状況を記載しております。
- (2) 当社は、2019年9月30日時点で自己株式665,143株を保有しておりますが、上記の大株主からは除いております。

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	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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300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 更新

当社は、2019年9月30日現在、上場子会社に株式会社エフティグループ、株式会社ニュートン・フィナンシャル・コンサルティング(2019年10月1日をもって「株式会NFCホールディングス」へ商号変更)、株式会社プレミアムウォーターホールディングス、株式会社アクトコールの4社を有しています。

各上場子会社はいずれも独自の経営方針に基づいた事業活動を行っており、当社としても各上場子会社の経営判断を尊重していることから、事業運営面において一定の独立性は確保されているものと認識しております。一方で、当社における承認事項及び当社に対する報告事項等を明確にし、その執行状況をモニタリングするものとし、セグメント別の事業ごとに設置された担当取締役または担当部署及び担当責任者を通じて、各上場子会社の事業の状況に関する定期的な報告を受けるとともに、重要事項についての事前協議を行うものとしております。

// 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	15 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	9 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	2 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
高野 一郎	弁護士											
新村 健	その他								△			

※ 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	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
高野 一郎	○	○	――	当社一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、また当社の独立役員 (社外監査役) として、コーポレート・ガバナンスの維持・向上に貢献してきた実績があり、今後も法律分野における専門知識や豊富な経験に基づき、当社の独立役員 (社外取締役) としての職務を適切に遂行できると判断し、選任しております。
新村 健	○	○	過去に、当社の現在主要な取引銀行 (当時 株式会社日本興業銀行、現 株式会社みずほ銀行) の従業員でありました。	当社一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、またコーポレートファイナンスに関する豊富な経験と知識、経営に関する見識を有しており、当社の独立役員 (社外取締役) としての職務を適切に遂行できると判断し、選任しております。

[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	0	1	2	社内取締役
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	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

・監査等委員会の職務を補助すべき従業員等 (以下「監査等補助人」といいます。) の任命・解任・人事異動・人事評価・懲戒処分に関しては、あらかじめ監査等委員会の同意を得て、取締役会にて決定するものとします。
・監査等補助人は、他の職務の兼任を妨げられないものとします。但し、監査等委員会から兼任する職務内容を変更するよう請求があった場合には、合理的な理由がない限り、当社は、当該監査等補助人の兼任職務内容を変更するものとします。なお、監査等補助人は、監査等委員会の職務の補助業務に関しては、監査等委員会の指揮命令下で業務を行い、監査等委員会以外からの指揮命令は受けないものとします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

・監査等委員会及び内部監査部門は、重要な業務の執行などについて、それらの適法性・妥当性などを監視するため、会計監査人と情報共有・意見交換の会合を必要に応じて随時開催しております。
・内部監査部門は、社内のリスク情報を吸い上げるための会合を定期的に開催しており、そこで挙がった問題点や対策を定期的に監査等委員会へ報告しております。

[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	なし
----------------------------	----

[独立役員関係]

独立役員の人数	2 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

[インセンティブ関係]

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	ストックオプション制度の導入
---------------------------	----------------

該当項目に関する補足説明

取締役及び従業員の当社グループの業績向上に対する意欲や士気を高め、長期的な業績向上を図ることを目的とし、当社又は当社子会社の取締役及び当社の従業員に対し、業績条件付有償ストックオプションを発行いたしました。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の取締役
-----------------	-------------------

該当項目に関する補足説明

当社グループの業績向上に対する意欲や士気を高め、長期的な業績向上を図ることを目的としております。

[取締役報酬関係]

該当項目に関する補足説明

2019年3月期における当社の取締役に対する報酬は下記の通りです。

(1) 報酬等の総額と取締役の員数

取締役(監査等委員を除く) 6名 318百万円

取締役(監査等委員) 3名 19百万円

2019年3月期における役員退職慰労引当金の繰入額16百万円を含めております。

なお、内訳は取締役(監査等委員を除く)に対し15百万円、取締役(監査等委員)に対し1百万円です。

(2) 連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額

和田英明(取締役) 報酬総額208百万円(基本報酬205百万円、役員退職慰労引当金繰入額3百万円)

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

取締役の個別の報酬額は、株主総会による承認を受けた範囲内で、(a) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個別の報酬額については、1年ごとに業績や経営内容を考慮し、取締役会の決議により決定し、(b) 監査等委員である取締役の個別の報酬額については監査等委員である取締役の協議により決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、取締役会の開催及び目的事項の内容、取締役会以外の重要な会議における決定事項や重要なリスク事項等に関する情報について、常勤監査等委員又は担当部署より、随時、報告及び共有を行っております。

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)

当社は、経営の迅速化と牽制機能の強化を目的として代表取締役2名を置く監査等委員会設置会社による経営体制を採っており、代表取締役2名を含む業務執行取締役6名と監査等委員である取締役3名から成る合計9名の取締役にて取締役会を構成しております。

また、監査等委員である取締役3名(うち、監査等委員である社外取締役2名)にて監査等委員会を構成し、経営に対する監査機能を担っております。

当社及び当社子会社からなるグループ企業集団のガバナンスに関しては、事業会社である当社の各子会社の事業部門と管理部門を組織的に分離することで牽制機能を確保するとともに、持株親会社である当社内の管理部門が子会社の管理部門と連携を図り、事業部門への牽制機能及び監督機能を強化しております。

なお、管理機能別には以下の施策を行っております。

- ・財務・経理・IR部門:各子会社の経営状況を管理・分析し、経営に反映するとともに、適正な開示を行い、透明性の確保を図っております。
- ・法務・審査部門:各子会社業務のコンプライアンスを管理・監督し、また、取引与信枠の設定や潜在リスクの発見・回避等、経営リスクの管理を行っております。
- ・人事・教育部門:グループ統一的な研修課程を実施することで、社員の資質向上に努めております。
- また、成果主義の原則に基づく評価基準や報酬体系を各社の実情に即した形や内容で導入することで、実力主義の徹底を図っております。
- ・システム部門:グループのシステム管理を一元的に行い、情報セキュリティ強化に努めております。
- ・内部監査部門:グループ従業員へ適正な行動規範を浸透させ、また、お客様など、社外からのご指摘・ご意見を経営に反映し、従業員の資質向上及び顧客満足度(CS)の向上を目指しております。また、情報管理に関するグループ従業員の意識向上を目的として、定期的に情報管理に関する社員研修や各事業所の実査を行うことにより、情報管理体制の維持・強化を図っております。
- ・内部統制部門:金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制の整備及び運用に係る体制確保の一環として、主に経理部門・業務管理部門の業務監査、内部統制評価を行っております。

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

当社は、独立社外取締役2名を含む監査等委員会を設置し、取締役会は、業務執行取締役6名及び監査等委員である取締役3名により構成しております。

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は、取締役会として以下の役割を果たすため、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性を確保するとともに、代表取締役や重要な経営陣幹部の指名、評価及びその報酬の決定、重大なリスクの評価及び対応策の策定、並びに重要な業務執行の決定等を通じて、最善の意思決定を行うことができる体制であると判断しているためです。

- ・株主及びその他のステークホルダーの利益に資するべく、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じて、当社が持続的に成長し、中長期的な企業価値の極大化を図ることについての責任を果たすこと。
- ・経営上の適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと。
- ・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し、その体制の構築及び運用について監督すること。

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	可能な限り早い段階での情報の開示を行うため、招集通知発送以前にインターネット上で開示を行っております。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会開催日の前営業日の営業時間終了時(17:30)まで行使が可能です。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期ごとにアナリスト向け決算説明会を開催し、代表取締役が決算の内容、事業の現況および今後の展開等について説明しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	代表取締役もしくは、IR担当チームにより、コンファレンスへの参加や、ロードショーの実施などを行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページ(http://www.hikari.co.jp/)において、タイムリーな情報開示を行っています。 決算短信・決算説明会資料、有価証券(四半期)報告書、各種プレスリリース等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRは管理本部財務戦略部が担当し、IR担当者を配置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	東京池袋駅周辺の清潔な社会環境づくりを目標に、清掃社員が交代で本社のある池袋を中心に清掃活動を行っております。 また、環境負荷を軽減する省エネルギー製品を、グループ全体で積極的に取り入れています。
その他	<女性活躍の推進> 女性従業員のキャリアアップ支援や育児支援など、女性活躍推進に取り組んでいます。 <労働環境の整備> 従業員の実力を発揮できる組織づくりのため、「ダイバーシティの推進」「ワークライフバランス」「社員の心身の健康を守る」「意見箱の設置」等、働きやすい労働環境の整備を推進しています。

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

＜内部統制システムについての基本的な考え方＞

当社は、会社法に定める「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株式会社の業務並びに当該株式会社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制」ならびに「監査等委員会の職務の執行のため必要なものとして法務省令で定める事項」に関し、取締役会において、以下のとおり決議しております。

1 取締役及び使用人の職務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) コンプライアンス担当取締役を定め、コンプライアンス体制に係る規程を制定し、取締役及び全従業員が法令・定款・社内規程及びその他これに準ずる基本方針等を遵守した行動をとるための行動規範を定めるものとします。
- (2) 当社は、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・毅然とした態度で対応するものとし、当社が定める基本方針に則り、反社会的勢力との関係遮断に取り組むものとします。
- (3) 内部監査部門は、コンプライアンスの状況を監査し、これらの活動は定期的にコンプライアンス担当取締役もしくは代表取締役に報告するものとします。
- (4) 法令上疑義のある行為等について従業員が直接情報提供を行う窓口を設置するものとします。
- (5) 財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法その他の関連法令に従い、財務報告に係る内部統制の整備及び運用を行うものとします。

2 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

取締役は、その職務の執行に係る文書につき、当社が定める文書取扱規程に従い、適切に保管及び管理するものとします。また、取締役は、必要に応じて随時当該文書の閲覧をすることができるものとします。

3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社のリスク管理を定めた危機管理規程を制定し、リスクカテゴリーごとの担当部署及び担当責任者を設置し、継続的に管理するものとします。
- (2) 内部監査部門が各部署のリスク管理の状況を監査し、コンプライアンス担当取締役もしくは代表取締役に報告するものとします。
- (3) リスクに関する情報は迅速かつ正確に関係部署に報告されるようにするものとします。

4 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

以下の経営管理システムを用いて、取締役の職務の執行の効率化を図るものとします。

- ・職務権限・意思決定ルールの策定及び見直し
- ・取締役及び事業部長を構成員とする経営会議の実施
- ・予算管理規程に基づく中長期計画の策定、事業部門ごとの業績目標と予算の設定、及び月次・四半期業績管理の実施
- ・経営会議及び取締役会による月次もしくは四半期ごとの業績のレビューと改善策の実施

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

- (1) 子会社における業務の適正を確保するため、子会社のセグメント別の事業ごとに、それぞれの責任を負う担当取締役または担当部署及び担当責任者を設置して責任体制を明確にするとともに、取締役、関係部署及び責任者が連携して、子会社における職務執行及び事業状況、リスク事項等に係る情報共有を図り、子会社におけるコンプライアンス・法令遵守体制、リスク管理体制を構築するものとします。
- (2) 当社の内部監査部門は、子会社の業務全般に関する監査を実施し、検証及び助言等を行うものとします。
- (3) 当社は、子会社の自主性及び上場子会社の独立性を尊重しつつ、当社における承認事項及び当社に対する報告事項等を明確にし、その執行状況をモニタリングするものとします。また、セグメント別の事業ごとに設置された担当取締役または担当部署及び担当責任者を通じて、子会社の事業の状況に関する定期的な報告を受けるとともに、重要事項についての事前協議を行うものとします。
- (4) 当社は、当社及び子会社（以下本項において「グループ」という。）全体のリスク管理の方針を危機管理規程において定めるとともに、グループ全体のリスク管理を統括する部署を設置し、グループ各社におけるリスク管理について、総括的に監査を行い、管理するものとします。なお、当該リスク管理統括部署は、子会社におけるリスク管理状況に関する監査結果を、定期的にコンプライアンス担当取締役または代表取締役に報告するものとします。
- (5) 当社は、子会社の経営に重大な影響を与える事態を把握した場合には、コンプライアンス担当取締役または代表取締役を長とする対策委員会を設置し、外部専門家とも連携し、適時適切に対応することにより、子会社の損害の拡大の防止に努めるものとします。
- (6) 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、当社及び子会社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、監督するものとします。
- (7) 当社は、子会社における意思決定について、子会社の取締役会規程、職務権限規程その他の各種規程に基づき、子会社における業務執行者の権限と責任を明らかにさせ、組織的かつ効率的な業務執行が行われるよう、必要に応じて指導を行うものとします。
- (8) 当社は、子会社の役員及び従業員に対し、当社及び子会社に共通して適用されるコンプライアンスに係る規程または方針を策定し、法令・定款・社内規程及びその他これに準ずる基本方針等を遵守した行動をとるための行動規範を浸透させるものとします。当社は、当社の内部監査部門を通じて、定期的に子会社に対する内部監査を実施し、内部監査部門に、その結果をコンプライアンス担当取締役または代表取締役に報告させることにより、子会社における法令・定款違反を未然に防止するとともに、発見された問題への対策を適時適切に講じるものとします。

6 監査等補助人の設置ならびに監査等補助人の独立性及び監査等委員会の監査等補助人への指示の実効性を確保するための体制

- (1) 当社は、監査等委員会から要請のあった場合、必要な員数及び求められる資質について監査等委員会と協議の上、監査等委員会の職務を補助する従業員（以下「監査等補助人」という。）を配置するものとします。
- (2) 監査等補助人の任命・解任・人事異動・人事評価・懲戒処分に関しては、あらかじめ監査等委員会の同意を得て、取締役会にて決定するものとします。
- (3) 監査等補助人は、他の職務の兼任を妨げられないものとします。ただし、監査等委員会から兼任する職務内容を変更するよう請求があった場合には、合理的な理由がない限り、当社は、当該監査等補助人の兼任職務内容を変更するものとします。なお、監査等補助人は、監査等委員会の職務の補助業務に関しては、監査等委員会の指揮命令下で行い、監査等委員会以外からの指揮命令は受けないものとします。
- (4) 取締役及び従業員は、監査等委員会の要請により、以下の措置を講じるほか、監査等補助人の業務が円滑に行われるよう監査環境の整備に協力するものとします。
 - ・監査等補助人が、監査等委員に同行し、取締役会その他の重要会議に出席する機会を確保すること。
 - ・監査等補助人が、監査等委員に同行し、代表取締役、業務執行取締役や会計監査人との意見交換の場に参加すること。

7 取締役及び使用人ならびに子会社の役員及び使用人が当社の監査等委員会に報告を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) 取締役及び従業員は、次に定める事項を監査等委員会に報告するものとします。

- ・会社に著しい影響を及ぼすおそれのある事項
- ・内部監査状況及びリスク管理に関する重要な事項
- ・重大な法令・定款違反

(2) 子会社の取締役、監査役及び従業員が、子会社に関する前項各号に定める事項を発見した場合は、当該子会社の取締役もしくは監査役を介して、または直接に、当社の担当部署に報告を行うものとし、当該報告を受けた者は、速やかに、当該事項を当社の監査等委員会に報告を行うこととします。なお、当社は、これらに係る必要な体制の整備を行うものとします。

(3) 当社の取締役及び従業員並びに子会社の取締役、監査役及び従業員は、法令及び社内規程に定められた事項のほか、当社の監査等委員会から報告を求められた事項について、速やかに当社の監査等委員会に報告するものとします。

(4) 前三項に係る報告をした者が、当該報告を理由として、人事上その他一切の点で当社から不利益な取扱いを受けることがないようにするものとします。

(5) 前項に伴い、監査等委員会は、取締役もしくは従業員または子会社の取締役、監査役もしくは従業員から得た情報について、第三者に対する報告義務を負わないものとする。監査等委員会は、報告をした者の異動、人事評価及び懲戒等に関して、取締役にその理由の開示を求めることができるものとします。

8 その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 監査の実効性を確保するため、取締役及び従業員ならびに子会社の取締役、監査役及び従業員は、当社の監査等委員会がその職務を執行するために必要とする報告を求めたときは、その職務の執行に関する事項の説明を行うものとする。

(2) 当社は、監査等委員会が要請した場合、当該要請に応じられない合理的な理由がある場合を除き、監査等委員会の職務に適した監査等委員会室を設置するものとします。なお、監査等委員会室の設置に関する事項に関しては、あらかじめ監査等委員会の同意を得て、取締役会にて決定するものとします。

(3) 当社は、監査等委員会が要請した場合、監査等委員会が代表取締役・業務執行取締役や会計監査人と意見交換をする場を設けるものとします。

(4) 内部監査部門は、監査等委員会と定期的に内部監査結果について協議及び意見交換をするなどし、情報交換及び緊密な連携を図るものとします。

(5) 当社は、監査等委員がその職務の執行について生ずる費用の前払いまたは支出した費用等の償還、負担した債務の弁済を請求したときは、その費用等が監査等委員の職務の執行について生じたものでないことを証明できる場合を除き、これに応じるものとします。

(6) 当社は、社外取締役として、弁護士、公認会計士、税理士その他外部専門家を選任するよう努めるものとし、また、監査等委員会の合理的な要請により、当社の費用負担により、独自のアドバイザーとして、弁護士、公認会計士その他外部専門家の助言を受けることができるような体制を整えるものとします。

<内部統制システムの整備状況>

1 取締役及び使用人の職務執行について

(1) 取締役会は、業務執行取締役6名と監査等委員である取締役3名からなる合計9名の取締役で構成されます。

(2) 取締役会の構成に関しては、経営の迅速化と牽引機能の強化を目的として、代表取締役2名の体制を採っております。

(3) 取締役及び各事業部門の責任者で構成される経営会議を定期的に(年4回)開催し、経営会議においては各事業部門の責任者より重要な業務執行に関する事項について報告がなされ、取締役出席のもと慎重に議論がなされております。

(4) 情報管理に関するグループ従業員の意識向上を目的に、内部監査部門において定期的に情報管理に係る社員研修や各事業所の実査を行っております。

(5) 「反社会的組織や暴力団に関する心得及び行動基本方針」を定め、グループ全体として企業対象暴力に対する認識と対応フローを統一することを目的として、「企業対象暴力(反社会的団体)対応マニュアル」を作成し、社内ホームページ等に掲載し、社内での周知徹底を図っております。

2 リスク管理の体制及び状況について

代表取締役社長直轄の内部監査部門において、当社及び当社グループ会社の業務活動全般に関し、リスクマネジメントの一環として、その妥当性や会社資源の活用状況、法令・社内規程の遵守状況について、定期的に(年2回以上)内部監査を実施するとともに、リスクカテゴリーごとのリスク管理及びリスクへの対処に関する教育や啓蒙を適宜行っております。

また、内部監査部門は、リスク情報の吸上げならびに適切な共有および報告により当社及び当社グループ会社における適切なリスクマネジメント体制を確保するとともに、具体的なリスクに関する助言や勧告を適宜行い、リスクの発生・未然の防止や対応方法の改善を図っております。

3 企業集団の業務の適正性の確保について

当社及び当社子会社からなるグループ企業集団のガバナンスに関しては、事業会社である当社の各子会社の事業部門と管理部門を組織的に分離することで牽制機能を確保するとともに、持株親会社である当社内の管理部門が、財務・経理・IR、法務・審査、人事・教育、システム、内部監査、内部統制等の管理機能毎に、子会社の管理部門と連携を図り、事業部門への牽制機能及び監督機能を強化しております。

4 監査等委員会の職務の執行について

(1) 監査等委員会は、社外取締役2名を含む監査等委員である取締役3名で構成され、経営に対する監視機能を担っております。

(2) 監査等委員会は、監査等委員会において定めた監査計画及び方針に基づき、重要な会議への出席、当社グループの経営・業務全般への調査・ヒアリング等を通じて厳正な監査を行うとともに、当社代表取締役社長及び他の取締役、内部監査室、会計監査人との間で意見交換会を実施し、情報交換等の連携を図っております。

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

(1) 対応統括部署の設置状況

内部統制部門が対応統括部署として担当しております。

社内の規定の管理、研修等の運営を通して反社会的勢力排除に向けた活動を行っております。

(2) 外部の専門機関との連携状況

総務・法務部門が中心となり、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等との緊密な連携関係の構築を行っております。

(3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

各種の暴力団排除協議会等が行う地域や職域の暴力団排除活動へ参加することで、情報の収集を行っております。
また、社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会から提供される反社会的団体一覧等の収集及び管理を行っております。

(4) 研修活動の実施状況
全従業員を対象とする、社内テストの内容に盛り込むことで反社会的勢力に対する認識と対応フローの理解を深めております。

V その他

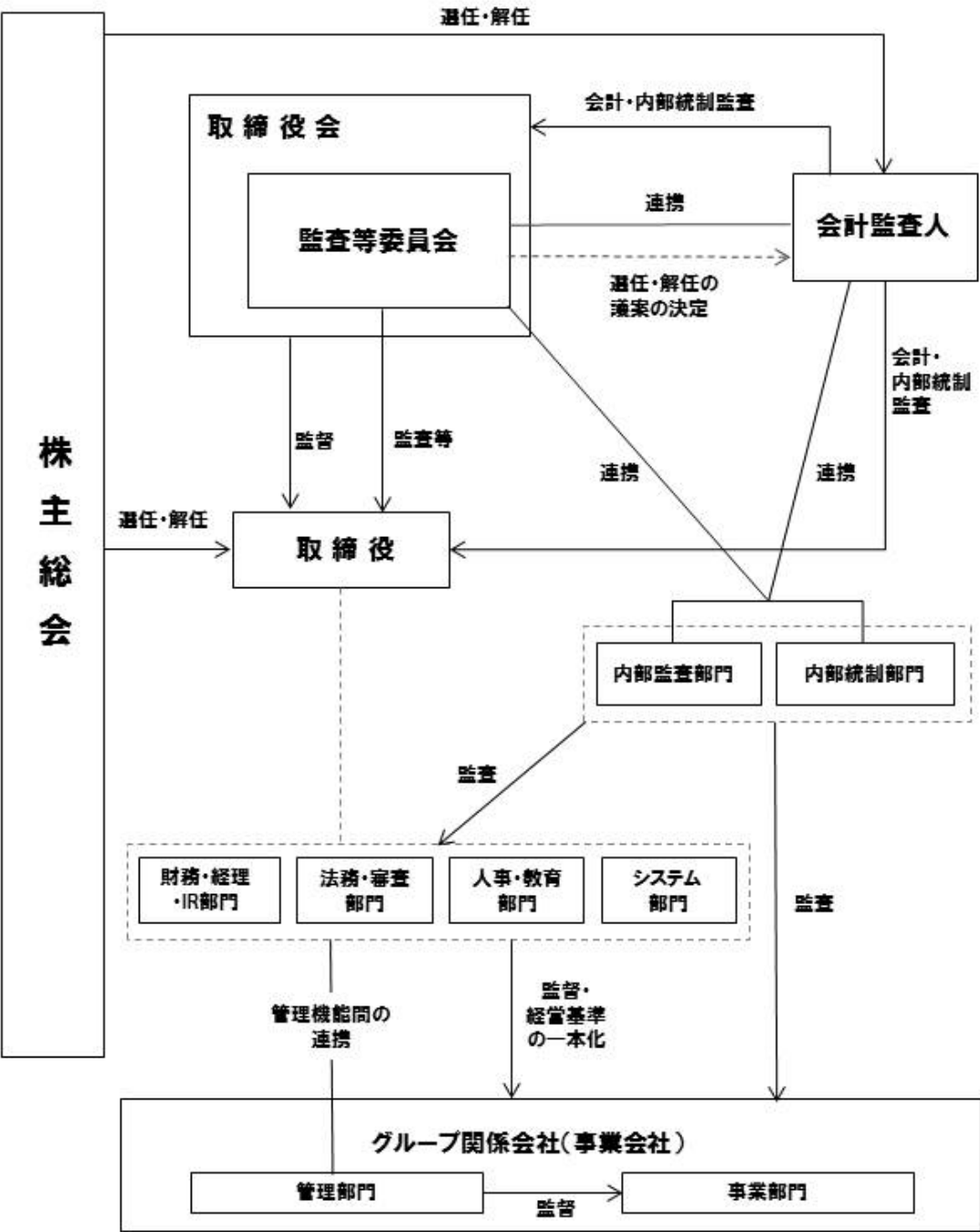
1. 買収防衛策の導入の有無

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

内部統制システムの概要を含むコーポレート・ガバナンス体制(模式図)



適時開示体制の概要(模式図)

