

コーポレートガバナンス・コード各原則への取組みについて

当社におけるコーポレートガバナンス・コードの各原則に対する取組み状況・方針は、以下のとおりです。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則1】

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。

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。

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。

当社は、少数株主や外国人株主を含む全ての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、速やかな情報開示と環境整備を行っています。

【原則1-1 株主の権利の確保】

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。

当社は、全ての株主の権利が実質的に平等性を確保されるよう、積極的な情報開示や円滑な議決権行使ができる環境の整備などに努めています。

【補充原則1-1-1】

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。

当社は、相当数の反対票が投じられた議案が出た場合などは、株主総会後に当該議案の要因の分析を行うことで、株主総会における株主の意思を具体的に把握し、株主との対話その他の対応の要否について検討します。株主総会において他の議案の平均賛成率より10%以上賛成率が低い議案があった場合に分析の対象としています。

【補充原則1-1-2】

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。

当社は、経営判断の機動性の確保の観点から、株主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場合は、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したうえで提案をいたします。

【補充原則1-1-3】

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。

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、会社法において少数株主にも認められている権利について、株式取扱規則で権利行使の方法を定めるなどして、その権利行使を円滑に行えるように努めています。

【原則1-2 株主総会における権利行使】

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。

当社は、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ており、より多くの方が出席できるよう、株主の視点に立って適切な環境整備を継続してまいります。また、株主総会に出席できない株主に対しては、議決権行使書の郵送及びインターネットによる議決権行使方法を用意し、議決権を行使しやすい環境となるよう努めております。

【補充原則1-2-1】

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。

当社は、株主総会において株主が適切な判断を行うに資する情報について、迅速かつ適切に開示すべきと認識しており、当社ホームページおよび東京証券取引所・適時開示情報閲覧サービスを通じて速やかに情報を開示しております。

【補充原則1-2-2】

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。

当社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保できるよう、法に定められた期日を遵守して招集通知を発送しております。

また、招集通知発送日前に、TDnetや自社のウェブサイトにおいて、招集通知を電子的に公表しております。

【補充原則1-2-3】

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。

当社は、株主総会は株主の皆様との対話の場であるとの観点から、適切な監査日程の確保等正確な情報提供を踏まえつつ、より多くの株主が株主総会に出席できる日程への配慮を行うべきと認識しており、株主総会開催日をはじめとする一連の株主総会関連の日程の設定を行っております。一方、議案の検討期間の確保のため、招集通知発送の早期化および当社ホームページおよびTDnetへの早期開示を行っております。

【補充原則1-2-4】

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。

当社は現在、海外投資家比率が比較的低いため、コスト等を勘案し議決権の電子行使は行っておりますが招集通知の英訳を採用していません。

今後、株主構成の変化等状況に応じて検討を進めます。

【補充原則1-2-5】

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。

当社は、基準日において株主名簿に記録されている議決権を有する株主を、議決権を行使することができる株主としており、実質株主については、現状では、その真実性を確認する手立てがないことか

ら、出席を認めておりません。ただし、あらかじめ株主総会への出席の申し出があり、かつ、当該申し出を行った者が実質株主であることが適切な根拠に基づいて確認できた場合には、株主総会への出席および議決権行使等を認めることにつき、信託銀行等と協議しつつ検討してまいります。

【原則1-3 資本政策の基本的な方針】

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。

<資本政策の基本的な方針>

当社は持続的成長に向けて、成長投資とリスクを許容できる株主資本の水準保持に努めます。連結ROE、D/Eレシオ、自己資本比率等を資本政策に係る重要な経営指標と捉え、資本効率、財務健全性の最適化を目指します。

<株主還元に関する基本方針>

将来の事業展開と経営体質の強化のために必要な内部留保を確保しつつ、株主の皆様への利益還元を充実させるため、安定配当に加え、業績連動を考慮した配当を検討してまいります。

【原則1-4 政策保有株式】

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等を具体的に精査し、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。

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具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社は、株式の保有の継続又は取得にあたり、十分な検討のもと、適切な手続きを経て、その保有意義及び経済合理性が十分認められるものに限りに、継続又は取得する方針です。したがって、当該保有意義及び経済合理性が十分であると認められなかった上場株式については、縮減し、その結果を毎年開示します。

また、政策保有目的で保有する株式の議決権行使にあたっては、発行会社及び当社の企業価値への影響を踏まえて、議案への賛否を判断します。

なお、2021年11月時点で、当社は上場会社株式を保有しておりません。

【補充原則1-4-1】

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。

当社は、当社の株式を保有する会社(政策保有株主)から売却等の意向を示された場合、売却等を

妨げることはせず、政策保有株主の意向に沿って適切に対応いたします。

【補充原則1-4-2】

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。

当社は、取引先が政策保有株主であることを特別の理由として、取引継続や新規の取引開始を判断することはしておりません。取引に際しては、取引の経済合理性を検証し当社や当社株主共同の利益に資するかを検討した上で、判断いたします。

【原則1-5 いわゆる買収防衛策】

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。

当社は買収防衛策を導入しておらず、現在、導入する予定もありません。買収防衛策を導入する場合は、経営陣・取締役会の保身目的とならないように、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います。

【補充原則1-5-1】

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はない。

当社株式が公開買付けに付された場合、会社の所有構造に変動を及ぼし、株主の利益に影響を与える恐れがあることから、当社取締役会としての考え方を速やかに株主へ開示します。

また、株主の権利を尊重し、原則として株主が公開買付けに応じることを妨げません。

【原則1-6 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

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。

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策の必要性・合理性が認められる場合、取締役

会及び監査役は、適正な手続を確保して検討を行います。

また、調達する資金による中長期的な成長のビジョンを明確にし、既存株主の共同の利益に資する資本政策であることについて、株主及び投資家に対する真摯な説明に努めます。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

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。

当社が、当社の役員や主要株主などとの取引を行う場合は、かかる取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう留意し、取締役と行う利益相反取引については、取締役会規則において取締役会の決議事項として明示し、取締役会においては実際の個別取引にかかる承認を通じて監視を行い、監査役会においては「監査役監査基準」に則り監査を行っています。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則2】

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。

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。

当社グループでは、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、株主以外に、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ものと認識しております。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、経営理念・社訓及び企業行動規範を定めており、取締役会、経営陣はこれを率先垂範することで、リーダーシップを発揮しています

【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】

上場会社は、自らが担う社会的な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。

当社は、「ともに喜び、ともに幸せ。お客様の喜ぶことを皆と分かち合い、ともに喜ぶ。皆と喜びを分かち合うことで、ともに幸せになる」という経営理念を掲げており、様々なステークホルダーとともに発展することを目指すことで、中長期的な企業価値向上を図ってまいります。

【原則2-2 会社の行動準則の策定・実践】

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。

当社は、当社グループの役員・従業員が従うべき行動指針である「企業行動規範」を定め、日々の事業活動を通じて、社会的信頼を高め、より一層魅力ある会社を目指しています。本行動指針は、イントラネットや社員手帳に掲載し、当社グループの役員・従業員が随時確認できる環境を整備しています

【補充原則2-2-1】

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。

年1回開催する全社員参加の経営計画発表説明会にて、社長をはじめとする経営陣が直接説明・確認を行い、全社員への浸透を図っています。

年1回開催する経営計画発表説明会後には、全社員を対象とするアンケートを実施し、経営陣の説明に対する共感点・ギャップ等の把握を行っています。アンケート結果については、集計結果に限らず個々の回答内容を取締役や執行役員等の経営陣に回覧し、情報の共有と各行動準則の浸透度の確認を行っています。

【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】

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を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社は、将来の世代がそのニーズを満たす能力を損なうことなく現代のニーズを満たす、持続可能な発展という目標に対し、当社の事業活動を通じて、経済、環境、社会に与えるプラス、マイナス両方の影響について特定し、その情報に基づいて意思決定するための仕組みを2022年3月期中をめどに検討いたします。

【補充原則2-3-1】

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討

を深めるべきである。

当社の企業行動規範には、

2. 人権の尊重
3. 環境への対応
4. 従業員の就業環境整備
6. 取引先との相互発展

の項目があり、従業員がサステナビリティを意識して行動するよう促しております。経営陣が主導して、課題解決に積極的・能動的に取り組むための仕組みを、2022年3月期中をめぐりに検討いたします。

【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、当社グループで働く人たちが働きがいを感じる環境を醸成することで、個々の成長と活躍を促し、企業活力を向上させたいと考えています。

そのため、女性を含む多様な人材が活躍できるよう、担当部署が施策を推進し、多様性の確保を目指しております。

【補充原則2-4-1】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社グループは人数規模が比較的小さく、母集団としては限られることから、実績値としての開示は行っていないものの、女性・中途採用者の管理職登用につきましては、現時点で複数の実績があります。

現時点で当社グループの事業の対象が国内のお客様に限られることから、外国人の管理職登用については実績がありません。しかしながら、当社グループは国籍、性別等にとらわれず、その能力・成果に応じた人事評価を行うことを基本方針としており、今後の事業領域の拡大及び企業規模の拡大に応じて、実績値の開示についても検討してまいります。

【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。

当社は、従業員等が不利益を被る危険を懸念することなく内部通報できるよう、内部通報規程を策定し、グループ全体における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受け付ける内部通報窓口を設けております。

内部通報があった場合、必要に応じて調査チームを設置して調査を行い、調査結果については取締役会の承認により設置された企業倫理委員会へと報告した上で、対象行為の中止命令または是正措置を行うとともに、再発防止策の策定等を行います。

【補充原則2-5-1】

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いの禁止に関する規律を整備すべきである。

社内の内部通報窓口に加え、監査役に内部通報窓口を設置しています。また、内部通報に関する社内規程により、通報者が特定されないように調査を行うことや調査内容等に関する守秘義務、会社が通報者に対して解雇やその他いかなる不利益な取り扱いを行わないことを定め、通報者が保護されるよう体制を整備しています。

【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】

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チ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、従業員の福利厚生に資するために厚生年金基金に加入しております。当社が直接運用に携わっているわけではないので、管掌部門である経営管理部にて運用状況の確認をしております。担当者には、運用状況の確認が適切にできるような研修の実施を検討しております。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【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、当社の財務状態・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のは勿論のこと、当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、法令に基づく開示情報以外の情報についても、その情報提供の充実に努めています。今後もこれらの情報を実現数との観点から有用性の高いものとなるように工夫を重ねつつ、当社ウェブサイトや各種報告書を通じて広く提供していきます。

【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) 企業理念及び中期経営計画を当社ウェブサイトに掲載しております。

(<https://www.fonfun.co.jp/company>)

(ii) 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は当社のウェブサイトに掲載しております。(<https://www.fonfun.co.jp/ir/#corporate>)

(iii) 取締役及び監査役の報酬の決定に関する方針と手続を、コーポレートガバナンスに関する報告書にて開示しております。(<https://www.fonfun.co.jp/ir/#corporate>)

(iv) 取締役候補者については、当社の持続的な発展と企業価値の向上に貢献する資質を備えているかを基準として選定し、取締役会で決定しております。監査役候補者については、当社の健全な発展と社会的信用の維持向上に資する資質があり中立的、客観的に監査を行うことが出来るかを基準として選任し、監査役会の同意を得て、取締役会で決定しております。また、選定の理由に照らし、求める能力、知見等から逸脱する場合、聴聞の機会を設けたうえ、取締役会において審議し、その役職

を解くものとしします。加えて、取締役の解任基準に該当する場合、取締役会は、解任の適否に関して、社外取締役・社外監査役の意見を最大限尊重し、最終的に解任の判断に至ったときは、株主総会に解任議案を諮るものとしします。

(v)取締役、監査役候補者の選任理由につきましては、株主総会参考書類にて開示しております。また、取締役の解職、解任を行ったときは、その理由を開示するものとししますが、開示の方法につきましては適時開示その他より適切な方法を持って行います。

【補充原則3-1-1】

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、情報開示は重要な経営課題の一つであり、株主等の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重要であると認識しています。この認識に基づき、情報開示にあたっては平易かつ具体的な記述を行うとともに、非財務情報を積極的に開示するなど、付加価値の高い記載となるように努めています。

【補充原則3-1-2】

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、当社の株主構成を踏まえ、株主総会招集通知、株主通信、当社ホームページの英語版を作成していません。今後機関投資家や海外投資家の推移を踏まえ、機関投資家や海外投資家の比率が20%以上となった時点で、英語での情報開示・提供の実施を検討してまいります。

【補充原則3-1-3】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

現状、自社のサステナビリティについての取組みや人的資本や知的財産への投資等を開示できる状況にはありませんが、今後、開示に向けて検討してまいります。

【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。

当社では、外部会計監査人が、監査等を通じて上場会社が開示する情報の信頼性を担保する存在として、情報利用者である株主や投資家に対する責務を負っていると認識しております。このような認識のもと、当社では、監査役、内部監査部門や経理部門等の関係部門と外部会計監査人が随時意見交換し、互いに連携して当社グループの業務運営状況に関する問題点の把握、指摘、改善報告を行うとともに、外部会計監査人の適正な監査のための監査日程や監査体制の確保に努めております。

【補充原則3-2-1】

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

- (i) 当社監査役会は、「会計監査人の評価及び選定基準」を定め、同基準に基づき、外部会計監査人を評価しております。
- (ii) 外部会計監査人との定期的な意見交換や監査実施状況等を通じて、独立性と専門性の有無について確認を行っております。なお、現在の当社外部会計監査人である監査法人アヴァンティアは、独立性・専門性ともに問題はないものと認識しております。

【補充原則3-2-2】

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協議を実施の上、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しております。
- (ii) 外部会計監査人から要請があれば、代表取締役をはじめ各業務執行取締役等の経営陣との面談を設けております。
- (iii) 会計監査や四半期レビューの報告等を通じ、外部会計監査人と監査役や内部監査部門との連携を確保しております。また、外部会計監査人と常勤監査役、内部監査部門と連携し、随時必要な情報交換や業務執行状況についての確認を行い、外部会計監査人が必要とする情報等のフィードバックを行っております。
- (iv) 代表取締役の指示により、各担当役員が中心となり、調査・是正を行い、その結果報告を行う体制としております。また、監査役会は、内部監査部門や関連部門と連携をとり、調査を行うとともに、必要な是正を求めています。

第4章 取締役会等の責務

【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。

当社取締役会は、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、次のような役割・責務を果たしております。

- (1) 長期的な企業戦略等の大きな方向性を示す経営方針を定めるとともに、中期的な企業価値の向上を目指す中期経営計画を策定しております。

※経営方針および中期経営計画(<https://www.fonfun.co.jp/company>)

- (2) 職務権限規程及び職務分掌を随時見直すことによって、業務執行取締役や中核的人材が適切なリスクテイクを図ることが可能な環境整備を行っております。
- (3) 独立社外役員をはじめとする各取締役・監査役は、取締役会に上程された議題について自由かつ活発な議論を行っており、経営陣に対する実効性の高い監督を行っております。

【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。

当社の取締役会は、法令で定められた事項のほか、経営理念及び経営計画などの経営に関する重要な事項を決定するとともに、業務執行を監督する機関として位置付けられております。

また、業務執行取締役が適切かつ効率的に職責を執行するために、取締役会規程及び職務権限規程を定め、権限と責任を明確にするとともに、業務執行状況の検証を行い、より透明度の高い経営の実現を図っております。

【補充原則4-1-1】

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、経営会議、稟議等で意思決定すべき事項については重要性の度合いに応じて詳細かつ具体的な付議・報告基準を定め、取締役会の決議事項以外の内容については、経営会議の決議に委任しております。また、業務執行責任者および社内部門長の職務権限、職務分掌等についても、社内規程により明確化しており、組織変更等に応じて、常に見直しがなされる仕組みを構築しています。

【補充原則4-1-2】

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。

当社では、経営のPDCAサイクルの整備・強化のため、中長期の経営計画については取締役会にて複数回、段階的に意見交換を行い、社外役員の意見を十分に踏まえながら策定を進めております。期中においても取締役会に進捗状況を報告し議論を行い、計画の修正などに反映しております。

【補充原則4-1-3】

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、企業が将来に亘って継続的に成長していくためには、経営を司る後継者の育成が重要な要素であると認識しています。具体的には、取締役会及び経営会議を通じ、グループ全体として経営者の育成に努めております。後継者育成計画及びその監督手法の策定については、今後検討すべき課題と認識しております。

【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り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。

取締役会は、業務遂行の執行責任を負う経営陣からの提案活動は、会社の活性化や持続的な成長を確保するためには不可欠なものと認識しており、方法や形式に拘束されることなく随時受け入れることとしております。

なお、提案される事項に関し社内基準に照らして重要なものについては、当社グループ全体の方針管理の観点から適切なものであるかを判断するとともに、にて経営会議にて十分に事前審議を行ったう

えで、取締役会や各取締役への提案を行っております。

なお、当社は、取締役の中長期的な業績に連動する報酬や自社株報酬等は採用しておりません。

【補充原則4-2-1】

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。

当社は、現在、中長期業績連動報酬、自社株報酬等を設定しておりません。

今後、業績連動報酬や自社株報酬等を導入する際は、当社の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・透明性に留意した手続きに従って具体的な制度・報酬額を決定してまいります。

【補充原則4-2-2】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社の企業行動規範には、

2. 人権の尊重
3. 環境への対応
4. 従業員の就業環境整備
6. 取引先との相互発展

の項目があり、従業員がサステナビリティを意識して行動するよう促しております。経営陣が主導して、課題解決に積極的・能動的に取り組むための仕組みを、2022年3月期中をめぐりに検討いたします。

【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。

当社は、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制を分離し、効率的な経営・執行体制の確立を図るとともに社外取締役を選任し、透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。また、3名の社外監査役を選任し、取締役の職務執行に対する独立性の高い監査体制を構築することで、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っています。

取締役会は、毎回、業務執行取締役から担当業務の業務執行状況や経営課題進捗状況の報告を受け、経営状況の監視を行うとともに、社外役員を交え、自由な意見交換のもとで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しています。

また、当社にとって開示内容が肯定的であるか、否定的であるかにかかわらず情報を公正に開示するため、重要なリリース内容はIR担当取締役が各事業部門と連携して開示の判断を行うとともに必要に応じて取締役会へ報告を行っています。加えて、情報の正確性・適時性を確保するため、社内及びグループ会社からの報告体制を構築しています。

さらに、取締役の利益相反取引・競業取引を法令に従い、取締役会の承認を受けて実施し、その結果を取締役に報告しています。

【補充原則4-3-1】

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。

社外取締役も参加する取締役会は、業績等の評価を踏まえ作成した人事案(経営陣幹部の選任・解任等)について、社外取締役とも十分協議し適切に決定しております。なお、今後、選解任基準の作成を検討いたします。また、任意の委員会につきましては、今後、設立の適否を含め検討してまいります。

【補充原則4-3-2】

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。

当社では、指名委員会等の独立した諮問委員会を設置していませんが、最高経営責任者の選解任は、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、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するべく育成した経営陣幹部の中から、社外取締役の出席する取締役会において、資質を備えた最高経営責任者を選任いたします。任意の委員会につきましては、今後、設立の適否を含め検討してまいります。

【補充原則4-3-3】

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、最高経営責任者（CEO）の解任につきましては、任意の諮問委員会の設置や明確な解任要件を定めてはおりませんが、職務執行に不正または重大な法令・定款違反、心身の故障、その他職務への著しい不適任があると取締役会が判断した場合には、取締役会の決議に基づく解任手続きを実施します。

【補充原則4-3-4】

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。

コンプライアンス部門や内部監査部門を設置し、リスク発生の未然防止ならびにリスク管理に取り組み体制を構築しています。

コンプライアンス部門は、当社グループ社員が取るべき行動規範を制定し、全社員に浸透を図っています。また、内部監査部門は、財務報告に係る内部統制が機能していることの監査・確認を行い、全社的な内部統制の状況および業務プロセスの適正性をモニタリングしています。監査等の結果は、取締役会へ随時報告され、取締役会はその運用体制を確認しています。

【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。

当社の監査役は3名全員社外監査役であり、独立した立場で監査役としての責務を果たしています。また、社外監査役は、高い専門知識や豊富な経験を有しており、それらの知識や経験を活かして、取締役会において適切に意見を述べています。

【補充原則4-4-1】

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て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。

当社の監査役は3名で、うち3名が社外監査役であり、独立性の高い監査役会となっています。常勤監査役は、業務執行取締役と常時意見交換できる体制としています。常勤監査役は、取締役会のほか、経営幹部会等の業務執行に関する重要な会議にも出席し意見を述べ、実効性の高い監査役会を構築しています。

常勤監査役は、その職務遂行上収集した情報を他の監査役と共有するとともに、社外取締役とも同様の連携を図ることができる体制を構築しております。

【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・経営陣は、株主に対する受託者責任を認識し、会社や株主共同の利益のために適切に行動しています。

【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。

当社では、社外取締役を複数名選任し、取締役会等において独立かつ客観的な立場から意見を行うことで、実効性の高い経営の監督体制を確保しています。

【原則4-7 独立社外取締役の役割・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

独立社外取締役2名は、専門的な知識や豊富な経験に基づいて助言を行うとともに、経営陣幹部の選任その他取締役会の重要な意思決定を通じ経営の監督を行っています。

また、独立社外取締役は、会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督する他、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しています。

【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、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

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、プライム市場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3分の1(その他の市場の上場会社においては2名)以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、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、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社(その他の市場の上場会社においては少なくとも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、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は、全取締役5名中2名について、その経歴・能力から見て十分な資質を備えた独立社外取締役を選任しており、当該社外取締役は、取締役会にて意思決定を行う際の適切な監督・助言を通じ、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べく、その役割・責務を果たしております。

【補充原則4-8-1】

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で開催するなど、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。

当社の社外役員のみによる定期的な会合などは特別開催していませんが、取締役会のみならず、経営会議などに定例的に出席し、独立的・客観的な立場での情報収集、認識共有が図られており、それぞれの会議においても、それぞれの見識に基づいた忌憚ない意見を積極的に発言いただき、当社の持続的成長、中長期的な企業価値向上に十分寄与していると考えております

【補充原則4-8-2】

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。

社外取締役は中立の客観的見地から、各々の豊富な経験と高い見識に基づき当社の事業活動に助言・意見を述べる役割を担っており、「筆頭独立社外取締役」を定めた場合、序列意識や筆頭者への依存意識を醸成する可能性があることから、「筆頭独立社外取締役」を定めないことといたします。

【補充原則4-8-3】

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上(プライム市場上場会社においては過半数)選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社には、支配株主は存在していませんが、取締役5名の3分の1以上の2名の独立社外取締役がおります。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

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た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、会社法に定める社外取締役の要件、及び東京証券取引所が定める独立性基準に抵触しない、独立社外取締役を選任しております。現在は当社独自の独立性基準を定めてはおりませんが、今後、当社独自の独立性基準の制定を検討してまいります。

【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。

当社では、独立社外取締役および独立社外監査役、計3名の独立役員が代表取締役や取締役会による当社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に反する動きを牽制し、統治機能の強化を図っています。

当社では、経営陣幹部・取締役候補者の指名や報酬などについては、客観的指標とその他の定性的要素からなる一定の基準に照らして、代表取締役社長が他の代表取締役との協議を経て評価を行い、その結果に基づいて取締役会に提案、決議しており、こうした現状の体制により、一定レベルにおいて取締役会の機能の独立性・客観性などが担保されていると考えております。今後は、こうした取締役会の独立性・客観性などをさらに強化することについて、必要に応じて任意の委員会の導入の適否を含む任意の仕組みのあり方も含めて検討してまいります。

【補充原則4-10-1】

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。

当社において、取締役会は、取締役の選任等に関する議案の株主総会への提出の決定ならびに役員報酬制度および報酬基準の決定または変更を行う場合には、事前に監査役会が形成した意見を聴取したうえで審議を行うことにより、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化をはかっています。このことから、任意の諮問委員会を作らずとも、現行の仕組みで適切に機能していると考えています。

【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】

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、職歴、年齢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、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よく備えております。

当社監査役会は、企業経営者、弁護士、金融機関に勤務経験のある公認会計士の3名の社外監査役で構成され、公認会計士は財務・会計・金融に関する十分な知見を有しております。また、監査役会を構成する3名の監査役のうち、1名が女性です。

【補充原則4-11-1】

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、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、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを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。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

取締役のスキル・マトリックスにつきましては、現在開示しておりませんが、早期の開示に向けて検討を行ってまいります。

当社の取締役会は、業務執行取締役を含む全体の3分の1以上を独立社外取締役が占める構成としています。なお、独立社外取締役は複数名選任することを基本的な考え方としています。業務執行取締役は、当社の役員規程に基づき、株主総会における決議を経て選任が行われています。選任基準は以下のとおりです。

1. 心身ともに健康であり、取締役としての職務遂行において特段の支障がないこと。
2. 法令に定める取締役の欠格事由に該当しないこと。
3. 遵法精神に富んでおり、取締役としての職務遂行において忠実義務・善管注意義務を適切に果たすための資質を備えていること。
4. 当社事業に関する知識に加えて、事業運営、会社経営、法曹、会計、システム開発・構築のうちいずれかの分野における豊富な経験を有すること。
5. 当社の持続的な成長および企業価値の向上に資するという観点から、経営監督に相応しい者であること。
6. 当社主要事業分野において、経営判断に影響を及ぼすおそれのある利害関係・取引関係がないこと。
7. 当該候補者が選任される場合に、他の役員との関係において、取締役会におけるメンバーの知識・経験・専門能力に特段の偏りがないこと。

【補充原則4-11-2】

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。

当社の社外取締役2名のうち1名は他の企業の役員を兼務しており、社外監査役3名のうち1名は、他の企業の役員を兼務しております。兼任社数は合理的な範囲であると考えており、当社の監督ないしは監査業務を適切に果たすことができるものと考えております。社外取締役及び社外監査役の他社との重要な兼任状況は、株主総会招集通知や有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書等を通じて、毎年、開示を行っております。

【補充原則4-11-3】

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。

当社は、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果を今後の取締役会の運営に活かし、より高次の企業経営を遂行していくことは重要であると認識しています。しかしながら、実効性の分析に係る具体的な枠組み作りや取締役会での評価方法等の検討には相応の時間を要し、実効性評価は実施していません。取締役会全体の実効性の分析・評価について、今後検討します。

【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成に努めるべきである。

社外取締役は、自身の専門的な知識や豊富な経験に基づき、取締役会において意見を述べるとともに、必要に応じて改善提案等を行っています。

社外取締役以外の取締役においては、取締役会に上程された審議事項について、社外取締役の意見を十分に傾聴しつつ、積極的に意見や指摘を行うなどしています。

【補充原則4-12-1】

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) 取締役会の資料は原則、4営業日前に発送するよう努めております。

(ii) 必要に応じて事務局から各取締役・監査役に対して情報を提供しております。

(iii)(iv)

取締役会は、原則月1回の頻度で開催し、事業年度の開始前に年間開催スケジュールを取締役および監査役へ通知し、取締役会に出席しやすい状況を確保しています。

(v) 審議案件の内容・数を勘案しながら十分な審議時間を確保しております。

【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、能動的に情報を入手すべきであり、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、その役割・責務を実効的に果たすために必要な情報について、関連部門に対し情報提供を求め、各部門は要請に基づき必要な情報を適宜提出しております。取締役・監査役に対しては、取締役会事務局である管理本部が中心となり支援体制を構築しております。また、取締役会・監査役会は必要な情報が円滑に提供されているか適宜確認しています。

【補充原則4-13-1】

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。

取締役は、適切な意思決定を行うため、自身が保有する情報に不足がある場合は、取締役会事務局をはじめ、関連する部門へ情報や資料の提供を求めています。なお、業務執行の意思決定に必要な情報を適宜入手できるよう、担当取締役による案件の説明と質問への回答の機会を確保しています。監査役は、取締役や内部監査部門と連携し、監査を行うにあたって必要となる情報収集を行うとともに、収集した情報に不足がある場合は、常勤監査役が中心となり、各部門を担当する業務執行取締役や関連する部門へ必要とする情報や資料を求め、要請を受けた部門は、適宜情報や資料を提供しています。

【補充原則4-13-2】

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。

当社取締役及び監査役は、その業務の遂行上必要と認めるときは、外部専門家を積極的に活用し、検討を行うものとし、それに伴い生じる費用については、当社の規程に基づいて当社が負担することとしております。

【補充原則4-13-3】

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、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。

内部監査部門と取締役・監査役は適宜情報交換を行い連携を図っています。内部監査部門が行った監査内容は、適宜取締役会、監査役会へ報告を行っております。また、社外取締役、社外監査役と会社との連絡・調整については管理本部が担当し、必要に応じて対応できる体制をとっております。

【原則4-14 取締役会・監査役トレーニング】

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。

社外取締役に対しては、就任時に当社グループの事業、財務、組織等の基本的な情報を提供し、その後、経営判断に必要な情報を随時提供しております。なお、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を判断したうえで指名し、株主総会の承認を得たもの

ですが、さらなる研鑽を積み取締役としての責任と義務を引き続き全うするためのトレーニングについて、その方針を検討し定めてまいります。

【補充原則4-14-1】

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。

社外取締役に対しては、就任時に当社グループの事業、財務、組織等の基本的な情報を提供し、その後、経営判断に必要な情報を随時提供しております。なお、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を判断したうえで指名し、株主総会の承認を得たものでありますが、さらなる研鑽を積み取締役としての責任と義務を引き続き全うするためのトレーニングについて、その方針を検討し定めてまいります。

【補充原則4-14-2】

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。

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を判断した上で指名し、株主総会の承認を得たものでありますが、さらなる研鑽を積み取締役・監査役としての責任と義務を引き続き全うするために、法律・会計や、業界の新規分野などに関するトレーニングについて、その方針を検討し定めてまいります。ただし、社外取締役・社外監査役に対しては、就任時においてビジョン、経営戦略や事業内容についての詳細な説明を行い、必要に応じて事業所の見学等の機会を設けています。取締役会では、決議事項、報告事項に直接かかわる情報だけでなく、意思決定する上で必要と思われる情報提供を行っています

第5章 株主との対話

【基本原則5】

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。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、常日頃から株主を含む投資家と積極的かつ建設的な対話を行い、その意見や要望を経営に反映させ、当社を成長させていくことが重要

と認識しています。

そのため、IR担当取締役を中心とするIR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の株主や投資家との対話の場を設けることに努めております。また、株主や投資家からの取材にも積極的に応じています。

【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。

当社では、IR担当取締役を選任するとともに、経営管理部をIR担当部署としています。

株主や投資家に対しては、経営トップが出席する決算説明会を半期に1回開催するとともに、逐次、スモールミーティングを実施しています。それらで得られる株主の反応は、随時、経営陣幹部および取締役会に報告しています。なお、株主との対話に際してはインサイダー情報の漏洩防止を徹底しています。

【補充原則5-1-1】

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、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

株主との対話(面談)の対応は、主に経営管理部にて行っています。

株主から面談の申入れがなされた際には、株主の希望、面談の主な関心事項のほか、当社の状況等を勘案のうえ、合理的な範囲で、IR担当取締役等が面談を実施いたします。

【補充原則5-1-2】

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)の充実に関する取組み
- (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

(i)(ii) 当社では、IR担当取締役がIR活動に関連する部署(経営管理部)を統括し、日常的な部署間の連携を図っています。

(iii) 当社では、経営管理部にて、投資家からの電話取材等のIR取材を積極的に受け付けて株主との対話に努めております。今期は決算説明会を開催しておりませんが、2022年6月に開催予定の株主総会と同じ時期に、決算説明会を開催し、社長、IR担当取締役が説明を行う予定です。

(iv) IR活動のフィードバックは、毎月開催される定時取締役会において行い、適切に取締役や監査役との情報共有を図っております。

(v) 株主・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する事項を対話のテーマとすることとし、インサイダー情報に言及しないよう、情報管理に留意しております。

【補充原則5-1-3】

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。

当社は、IR担当取締役において、毎年3月末および9月末時点における株主名簿について、株主名簿上の株主構造を把握するとともに、必要に応じ、当社の株式を所有する株主の調査等を行い、実質の株主の把握に努めています。

【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・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実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。

当社はこれまでグループが保有する事業の特性に鑑み、中期経営計画、目標とする経営指標を開示することは控えておりました。しかしながら、資本市場からの要請が高まっていることは認識しており、今後は積極的に開示・説明を行っていくべきものと考えております。

当社は2022年3月期より事業構造改革に取り組んでおります。これは、個々の保有事業において事業プロセス改善を図る他、事業の取捨選択を進め、事業ポートフォリオ全体の収益力改善を目的とするものです。当社としましては、本構造改革からのアウトプットを織り込んだ中期経営計画を2021年12月に開示いたしました。

【補充原則5-2-1】

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

現在、事業ポートフォリオに関する基本的な方針は定めていませんが、今後、取締役会において検討・決定の上、決算説明会資料等の開示資料において示す予定としています。

以上