

コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を達成するため、株主をはじめとするすべてのステークホルダーとの協同が不可欠であるとの認識のもと、グループスローガンを“Challenge & Ambition”と定め、長期的な視点から将来の可能性を展望し、新たな価値の創造と極大化に挑戦することをグループ一丸となって進めている。

そして、この目標に向かって進むためには、当社固有の事情を踏まえたコーポレートガバナンスが重要であると認識している。

そこで、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、コーポレートガバナンス・コードに対する当社の取り組みを検討・整理・決定し、その別表の内容をもって、コーポレートガバナンスにかかる当社の基本方針とすることにした。

今後、本基本方針を改訂した場合には、適時適切にその内容を公表する。

※後述する別表の中の下線部分は、エクस्पライン表記となります。

別表

基本原則	原則	補充原則	当社の取り組み又は方針
<p>【株主の権利・平等性の確保】 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>1 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。</p>			<p>当社は、株主がコーポレートガバナンスの規律における主要な起点であることを踏まえ、株主が有する様々な権利が実質的に確保されるよう適切に対応します。また、株主の実質的な平等性を確保し、この点について広く株主から信任を得られるよう努めています。</p>
	<p>原則 1-1</p> <p>【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。</p>		<p>当社は、積極的な情報開示や株主総会において円滑な議決権行使ができる環境の整備に努めるなど、株主の権利が実質的に確保されるよう適切に対応しております。</p>
		<p>補充原則 1-1①</p> <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>取締役会は、株主総会において会社提案議案に20%以上の反対票が投じられたときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、今後の対応の要否について検討を行います。</p>
		<p>補充原則 1-1②</p> <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、経営判断に求められる機動性・専門性を確保するために、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ことも必要と考えております。そのような提案を行う際には、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すが、当社の取締役会は、比較的少数の取締役で構成されることもあって、定例の取締役会に加え、機動的に臨時の取締役会を開催するなど活発に活動しております。また当社において独立社外取締役は1名ですが、客観的な視点から他の取締役と率直に意見交換を行うなどしており、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制です。</p> <p>なお、当社では、会社法第165条第2項に基づき、自己株式の取得を取締役会の決議により取得することができる旨を定款で定めております。</p>
		<p>補充原則 1-1③</p> <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>当社では、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。</p> <p>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及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。</p>
	<p>原則 1-2</p> <p>【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。</p>		<p>株主総会は、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ければならない場と認識しております。</p> <p>当社では、より多くの株主が株主総会に出席いただけるよう開催日や開催場所等の設定を行っております。また、出席が困難な株主のために、情報を適確に提供し、安心して議決権行使書による議決権行使をしていただけるよう株主が議決権を行使しやすい環境を整備しています。</p>
		<p>補充原則 1-2①</p> <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>当社では、株主の権利や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、その情報を迅速かつ適切に開示すべきと認識しています。</p> <p>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は、当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイト等を通じて、速やかに情報を開示しています。</p>
		<p>補充原則 1-2②</p> <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、株主が十分な議案の検討時間を確保できるよう、招集通知の発送早期化に努めます。</p> <p>招集通知を法定期日より前に発送することに努めるとともに、発送日までに、当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトを開示しています。</p>

別表

基本原則	原則	補充原則	当社の取り組み又は方針
		補充原則 1-2③	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から、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。
		補充原則 1-2④	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。
		補充原則 1-2⑤	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。
	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。
	原則 1-4		【いわゆる政策保有株式】 上場会社がいわゆる政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で主要な政策保有についてそのリターンとリスクなどを踏まえた中長期的な経済合理性や将来の見通しを検証し、これを反映した保有のねらい・合理性について具体的な説明を行うべきである。 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基準を策定・開示すべきである。
	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。
		補充原則 1-5①	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。
	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。
	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。
			株主総会は株主との対話の場であるとの観点から、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であり、当社は基本的に毎年株主総会集中日と予測される日を避けた開催日の設定を行うよう努めています。
			現在、当社における海外投資家の数が僅少であり、海外投資家の議決権行使も過去から適切に行われてきたことから、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)や招集通知の英訳は実施しておりません。
			当社では、株主総会における議決権は、基準日における株主名簿に記載または記録されている者が有しているものとし、信託銀行名義で株式を保有する機関投資家の実質株主が株主総会へ出席し、議決権の行使や質問を行う事は原則認めておりません。ただし、株主名簿上の株主を通じて、株主総会への出席の申し出があった場合、株主総会への入場と傍聴を認めることとしております。 また、実質株主である機関投資家等が、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ケースが想定されることから、この種のケースに対応するため、信託銀行等と協議しつつ検討を行います。
			当社は、株主への利益還元を経営の重要課題と位置付け、将来における安定的な企業成長と経営環境の変化に対応するために必要な内部留保を確保しつつ、安定的、かつ継続的な配当を維持することを基本とし、業績も考慮した配当を実施することを基本方針としております。
			当社は、現時点で、いわゆる政策保有株式を保有していませんが、事業の拡大・推進という目的のもと、経営戦略上の必要性等を総合的に勘案し、企業価値向上に資すると判断する場合には、他社の株式を政策的に保有することがあります。 また、議決権行使にあたっては、中長期的な視点も加味し、保有目的、保有に至った経緯、議決権行使時の事情などを踏まえ、議案に対する賛否を総合的に判断します。
			当社では、グループスローガンである“Challenge & Ambition”を常に意識し、持続的な成長により企業価値を向上させることが重要であると認識しており、現時点では買収防衛策の導入の予定はありません。
			当社は、当社の株式が公開買付けに付された場合には、金融商品取引法の定めに従い、又は当社が適当と考える方法により、取締役会としての考え方を速やかに開示します。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ません。
			支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を行う際は、独立社外役員の意見に留意しつつ、多面的に検討します。また事案に応じて、経営陣から一定程度独立した者によって組織される第三者委員会を設け、この委員会などから意見を聴取するなど、適正な手続を確保しつつ、その必要性・合理性を検討します。また、株主総会等での説明を行うなど、株主への十分な説明に努めます。
			取締役の競業取引及び利益相反取引につきましては、取締役会の決議事項と定めるなどして、法令に則った対応を行っております。また、業務の適正を確保する体制として、主要株主との取引や非通例的な取引については、取締役会において決定し、必要に応じて監査役会に報告することになっております。

別表

基本原則	原則	補充原則	当社の取り組み又は方針
<p>2 【株主以外のステークホルダーとの適切な協働】 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。</p>			<p>当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を達成するため、株主をはじめとするすべてのステークホルダーとの協働が不可欠であることは認識しております。またグループスローガンを“Challenge & Ambition”と定めておりますが、グローバルな社会・環境問題等についても、この企業理念に沿って、積極的・能動的に対応するよう努めます。</p>
	<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】 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。</p>		<p>当社は 2015 年5月新経営理念を策定いたしました。その理念は、グループスローガンを“Challenge & Ambition”とし、「長期的な視点から将来の可能性を展望し、新たな価値の創造と極大化に挑戦する。」ものであります。この理念に基づき、既にソーラー発電事業、海外不動産関連事業等の新たな挑戦に着手しておりますが、更に、グループ丸となって長期的、かつ持続的な企業価値の増加を目指してまいります。</p>
	<p>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。</p>		<p>当社は、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行動基準を定め、実践すべきことは必要不可欠であると認識しております。経営理念を実現するために行動規範を定め当社の経営理念に共感する人を増やし、事業活動を通じてすべてのステークホルダーにベネフィットをもたらすよう努めることが必要だと考えています。</p>
		<p>補充原則 2-2① 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>当社は、経営理念を制定し、理念を実現するため行動規範を定めイントラネット(企業内ネットワーク)および社内に掲示し、全社員への浸透を行っております。</p>
	<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】 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>当社では、事業において環境に配慮した設備機器を採用するとともに、自然エネルギーを利用した発電事業に取り組んでいます。</p>
		<p>補充原則 2-3① 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、適切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>当社では、「低炭素社会」「循環型社会」を中心に持続可能な社会の形成を目指し、事業特性を生かした取り組みを推進しています。低炭素社会に向けては、事業所における節電の推進、マンション事業における高効率給湯器、節水型トイレ、断熱複層ガラス、LEDおよび共用部分への電力供給を目的とした太陽光発電等の設備を積極的に採用しています。循環型社会に向けては、コンクリート型枠材の転用や廃材を出さないように商品のユニット化を図る等取り組んでいます。</p>
	<p>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。</p>		<p>当社では、女性社員が継続的に活躍できる職場環境づくりとして育児・介護等に関する両立支援制度の整備と社内周知を推進しています。</p>
	<p>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。</p>		<p>当社は、内部通報に係る社内規程を策定し、かつコンプライアンス相談窓口を設けるなど、内部通報に係る適切な体制整備を行っております。例えば、内部通報があった場合、コンプライアンス相談窓口責任者の指示のもと、コンプライアンス相談窓口担当者が中心となって、通報・相談内容について調査を行い、原因究明を図り、問題解決策とともに再発防止策を策定します。また、コンプライアンス相談窓口責任者は、報告・相談の内容が重要であると判断した場合や会計・監査に関するものであると判断した場合には、速やかにコンプライアンス統括管理責任者である管理部門担当役員、社長および監査役会に報告を行っております。</p>

別表

基本原則	原則	補充原則	当社の取り組み又は方針
		<p>補充原則 2-5①</p> <p>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。</p>	<p>当社では、社内の内部通報窓口に加え、監査役および外部の弁護士事務所から社内から独立した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保護されるよう体制を整備しています。</p>
<p>3</p> <p>【適切な情報開示と透明性の確保】 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。</p>			<p>当社は、経営理念ならびに役職員行動倫理規範等において、すべてのステークホルダーの信頼に応えるために適切な情報開示を積極的に行うことを規定しております。</p>
	<p>原則 3-1</p> <p>【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任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明</p>		<p>(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、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を達成するため、株主をはじめとするすべてのステークホルダーとの協働が不可欠であると認識しており、グループスローガンを“Challenge & Ambition”と定め、長期的な視点から将来の可能性を展望し、新たな価値の創造と極大化に挑戦することをグループ一丸となって進めており、これらに関する決定は適時適切に開示してまいります。</p> <p>(2) 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 (基本的な考え方) 当社は、コーポレートガバナンスの向上が持続的な成長と中長期的な企業価値の創出に資するとの認識のもと、監査役会設置会社として合理的かつ適切な企業経営を実現します。コーポレートガバナンスを構築・維持・改善するにあたり、当社の規模、人員などの当社固有の事情を踏まえ、企業として求められる柔軟性や“Challenge & Ambition”というグループスローガンに込められた精神性と両立できることも重要と考えております。 (基本方針) 当社は、コーポレートガバナンス・コードに示される基本的精神に賛同しており、当社の規模、人員などの当社固有の事情を踏まえて、対応すべきと判断される事項については速やかに対応する方針です。 当社としましては、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、株主の皆様や当社にとりまざまざまなステークホルダーとの協働によりもたらされるものであることを十分認識し、皆様に当社を正しく理解していただくために、適切な情報開示と透明性の確保に努めます。 株主の皆様との関係では、実質的な株主の権利や平等性を確保し、また建設的な対話の実施に向けた体制の構築を地道に進めたいと存じます。 株主の皆様以外のステークホルダーとの関係では、女性の活躍促進に向けた環境整備や社会・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も目を向けてまいります。</p> <p>(3) 経営陣幹部の選任と取締役候補及び監査役候補の指名を行うに当たっての方針・手続 経営陣幹部の選任と取締役候補及び監査役候補の指名を行うに当たっての方針・手続につきましては、社内規程等で詳細に定めておりませんが、次のとおり取締役会で慎重に議論しながら、選任又は指名を行っております。 ① 経営陣幹部: 複数の候補者の中から勤務態度、業績などを考慮し、選任します。 ② 取締役: 個々の資質・能力に加え、選任時の経済環境や経営上の課題等を踏まえ、会議体としての機能という点にも留意し、候補者の指名を行います。 ③ 監査役: 専門的な知識又はこれまでの経験から、中立的・客観的な視点による実効性のある監査を行えるかなどを総合的に判断し、候補者の指名を行います。</p>

別表

基本原則	原則	補充原則	当社の取り組み又は方針
			<p>なお、取締役候補及び監査役候補の略歴や社外役員候補の選任理由につきましては、「株主総会招集ご通知」に記載しております。</p> <p>(4) 報酬を決定するに当たっての方針と手続 当社は、役員の報酬等の額の決定に関する具体的な方針は定めておりませんが、世間水準・業界水準、経営成績および従業員給与とのバランス等を考慮して決定することとしております。 また、その決定方法は、株主総会で決定された年額報酬枠の限度内において、取締役報酬は取締役会の決議に従い、監査役報酬は監査役の協議により決定しております。</p>
		補充原則 3-1①	<p>上記の情報の開示に当たっても、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。</p> <p>当社では、情報開示を重要な経営責任の一つだと認識しており、株主をはじめステークホルダーへ正確な情報が伝わるよう、情報開示にあたっては、分かり易く具体的な記載を行うよう努めています。</p>
		補充原則 3-1②	<p>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。</p> <p>当社では、海外投資家等の比率が高くないため英語での情報開示・提供は行っておりません。但し、英語による問い合わせがなされた場合には適切に対応致します。</p>
	原則 3-2		<p>【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。</p> <p>当社では、外部会計監査人候補を適切に選定するよう慎重に議論しており、また外部会計監査人と監査役会や内部監査部門等が連携し、監査日程の調整や情報の共有が適切になされるよう努めるなど外部会計監査人の適正な監査を確保しています。</p>
		補充原則 3-2①	<p>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</p> <p>(i) 監査役会は、現時点では、事業報告に記載している「会計監査人の解任又は不再任の決定の方針」と同内容の基準をもって、外部会計監査人候補の選定や外部会計監査人の業務内容を評価するための暫定的な基準としています。 なお、今後とも外部団体のガイドライン等の動向には、充分注視しそれらの内容の如何によっては、監査役会にて逐次見直しを行い改善を図る予定です。 (ii) 監査役会は、外部会計監査人との定期的なミーティング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都度確認を行なっています。 なお、現在の当社外部会計監査人である監査法人ハイビスカスは、独立性・専門性ともに問題はないものと認識しています。</p>
		補充原則 3-2②	<p>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</p> <p>(i) 当社では、十分な監査時間を確保するため、外部会計監査人と事前に協議したうえで、監査スケジュールを策定しています。 (ii) 当社では、外部会計監査人から申し入れがあれば、代表取締役をはじめとする経営陣幹部へアクセスできるように体制を整えています。 (iii) 当社では、外部会計監査人と内部監査部門とは定期的なミーティングを行うとともに、内部監査部門は必要に応じて社外取締役に報告できる体制を整えるなど、外部会計監査人と監査役や社外取締役との連携を確保しています。 (iv) 外部会計監査人が不正を発見した場合、当社では、代表取締役の指示により、各部門が連携して対応します。原則として不正に関係した部門の担当役員が中心となり、調査・是正を行い、その結果を速やかに報告する体制をとっております。また、監査役会は、常勤監査役が中心となり、事案に応じて、内部監査部門等と連携をとり又は独自に調査を行うとともに必要な是正を求めることとなります。</p>

別表

基本原則	原則	補充原則	当社の取り組み又は方針
<p>4 【取締役会等の責務】 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。</p>			<p>当社では、経営の意思決定・監督体制と業務執行体制を分離し、効率的な経営・業務執行体制の確立を図るとともに、社外取締役を選任しており、透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。 また、中期的な会社の将来像を定性的に示すよう努め、かつ健全な企業家精神が発揮できるよう環境整備を行っています。</p>
	<p>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。</p>		<p>当社の取締役会では、経営戦略や経営計画等について、社外取締役を含め忌憚のない意見交換のもとで議論をしています。また、重要な業務執行の決定を行う場合には、経営戦略を踏まえることとし、かつ対処すべき課題等も検討しております。</p>
		<p>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。</p>	<p>取締役会は、法令の定め、当社定款および取締役会規程などにに基づき、会社の経営方針、事業計画、重要な人事など、経営全般に関する重要事項の審議ならびに意思決定を行います。代表取締役及び業務執行取締役は、取締役会の決議に基づき当社の業務を執行しております。また、取締役会の決議に基づき、業務執行権限の一部を執行役員に委譲することができます。 なお、当社は、日々の業務においては、代表取締役が議長となり常勤取締役、執行役員、常勤監査役で構成される経営会議に委譲しておりますが、この経営会議は、業務執行に関する重要事項に関する意見交換及び報告などを行う会議体として機能しており、重要な件については取締役会で決議しております。</p>
		<p>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。</p>	<p>当社は、既存の事業内容にとらわれることなく、常に有望な事業への進出を図り、事業の多角化のための戦略としてM&Aを積極的に採用しております。また重要なセグメントの一つとしてアセットマネジメント事業を展開しておりますが、以上の事業内容については、経済情勢や市場環境の変動による影響を大きく受ける傾向にあることから、定量的な中期経営計画の策定・開示は行っておりません。当社としましては、中期的な会社の将来像を定性的に示すよう努め、業績に関する事象が発生した場合速やかに開示するとともに、日々の業務に全力を尽くすことにより、株主の皆様の期待に応えていきたいと考えております。</p>
		<p>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、最高経営責任者等の後継者の計画(プランニング)について適切に監督を行うべきである。</p>	<p>取締役の人数が少数である当社としては、取締役会において、定期的に又は必要に応じて、最高経営責任者等の後継者の件につき幅広く忌憚のない意見を交わし、取締役会として後継者の選定に関与します。</p>
	<p>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。</p>		<p>当社は、グループスローガンを“Challenge & Ambition”と定め、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、取締役会で決議すべき事項については、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い、決定した内容について取締役がこれを執行しております。また、経営陣の報酬については、健全な企業家精神の発揮に資するよう決定しており、例えば取締役の報酬については、毎年定時株主総会後の取締役会において、株主総会で決定された年額報酬枠の限度内で、会社の業績、経済情勢等を総合的に考慮して個別の報酬額を決定しております。なお、現在の取締役全員には、ストックオプションが付与されております。</p>

別表

基本原則	原則	補充原則	当社の取り組み又は方針
		<p>補充原則 4-2①</p> <p>経営陣の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、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。</p>	<p>当社の事業内容は、補充4-1②記載のとおり、経済情勢や市場環境の変動による影響を大きく受ける傾向にあることから、<u>経営陣の報酬の決定のあり方として原則4-2記載の現行の方法が現実に即し、健全であると考えております。</u></p>
	<p>原則 4-3</p> <p>【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。</p>		<p>取締役会は、独立した客観的な立場から、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おります。 また、取締役会は、法令に基づき適切に内部統制やリスク管理体制を決定し、構築しており、かつ適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督しております。 更に、取締役会は、原則1-7記載のとおり、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しております。</p>
		<p>補充原則 4-3①</p> <p>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。</p>	<p>当社は、経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針・手続につきましては、社内規程等で詳細に定めておりませんが、次のとおり、取締役会で慎重に議論したうえで、選任又は指名を行っております。 ① 経営陣幹部：複数の候補者の中から勤務態度、業績などを考慮し、選任します。 ② 取締役：個々人の資質・能力に加え、選任時の経済環境や経営上の課題等を踏まえ、会議体としての機能という点にも留意し、候補者の指名を行います。</p>
		<p>補充原則 4-3②</p> <p>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。</p>	<p>当社では、内部統制事務局を設置し、監査室と協業し、リスク発生の未然防止ならびにリスク管理に取り組む体制を構築しています。 内部統制事務局および監査室は、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および監査役会に対し随時報告され、取締役会は、その運用が有効に行われているか否かの監督を重点におき、リスク管理体制の整備を行っています。</p>
	<p>原則 4-4</p> <p>【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。</p>		<p>当社の監査役3名は、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、各監査役は、弁護士、税理士資格保持者およびIR/CSRコンサルタント等、各分野において高い専門知識や豊富な経験を有している者であり、それらの知識や経験を活かして、取締役会で意見を述べています。</p>
		<p>補充原則 4-4①</p> <p>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。</p>	<p>当社の監査役3名は、全員社外監査役であり、監査役会自体が独立性の高い組織となっています。また、監査役の中から、常勤監査役として1名が選任され、当社の事情に精通した監査が期待できる体制でもあります。常勤監査役は、取締役会だけでなく、経営会議等の重要な会議にも出席し、独立した立場で意見を述べるなど、実効性の高い監査体制を確保し、実現しています。</p>
	<p>原則 4-5</p> <p>【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。</p>		<p>当社の取締役・監査役及び経営陣は、その役割に応じた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職務を行っております。</p>

基本原則	原則	補充原則	当社の取り組み又は方針
原則 4-6	<p>【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。</p>		<p>当社では、社外取締役を選任しており、取締役会において独立かつ客観的な立場で意見することで実効性の高い経営の監督体制を確保しています。</p>
原則 4-7	<p>【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会に適切に反映させること</p>		<p>当社において独立社外取締役は1名ですが、取締役の構成比率としては3分の1となります。独立社外取締役は、一般株主と利益相反が生じるおそれのない地位にあることを踏まえ、客観的な視点から他の2名の取締役と率直に意見交換を行うなど、独立社外取締役としての責務を十分に果たしております。当社としましては、取締役会の運営等につき、独立社外取締役からの意見・要望を取り入れ、独立社外取締役の職務遂行をサポートするための環境整備に努めてまいります。</p>
原則 4-8	<p>【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、自主的な判断により、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、そのための取組み方針を開示すべきである。</p>		<p>当社は、当社の規模に応じた独立役員確保に努め、取締役3名のうち1名を、監査役3名については全員を独立役員として東京証券取引所に届け出ています。独立社外取締役は1名ですが、取締役の構成比率としては3分の1であり、役員全体をみると過半数が独立役員であって、十分に経営の監視及び監督する機能を有する体制にあります。また、独立社外取締役は、一般株主と利益相反が生じるおそれのない地位にあることを踏まえ、客観的な視点から他の2名の取締役と率直に意見交換を行うなど、独立社外取締役としての責務を十分に果たしており、現時点で独立社外取締役を増員する必要はないと考えております。ただし、今後当社を取り巻く環境が変化することで、独立社外取締役を増員する必要性も発生する可能性もあり、その際には必要に応じて候補者の選任を検討してまいります。</p>
		<p>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に開催するなど、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。</p>	<p>原則4-8記載の状況であるため、現時点では、独立社外者のみを構成員とする会合を開催する必要はないと判断しております。</p>
		<p>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。</p>	<p>原則4-8及び補充原則4-8①記載のとおり、現時点では、独立社外者のみを構成員とする会合を開催することや「筆頭独立社外取締役」を決定する必要はないものと判断しております。</p>
原則 4-9	<p>【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。</p>		<p>当社は、独立社外取締役の候補を選定するにあたり、会社法に定める社外取締役の要件及び金融商品取引所が定める独立性基準を満たし、かつ次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有しているものと判断します。</p> <p>①当社グループから取締役を受け入れている会社の取締役又は重要な使用人</p> <p>②当社グループが多額(過去3事業年度の平均で年間1千万円)の寄付を行っている先(法人等の団体であれば、団体幹部)</p> <p>当社では、この独立性基準を満たし、かつ物事に建設的に取り組む姿勢のある人物を独立社外取締役の候補者として選定しています。</p>
原則 4-10	<p>【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。</p>		<p>当社は、会社法が定める機関設計以外に、代表取締役が議長となり常勤取締役、執行役員、常勤監査役で構成される経営会議を開催しております。この経営会議は、業務執行に関する重要事項等の意見交換及び報告などを行う会議体として機能しており、統治機能の充実を図っております。</p>

基本原則	原則	補充原則	当社の取り組み又は方針
		<p>補充原則 4-10①</p> <p>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、例えば、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諮問委員会を設置することなどにより、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。</p>	<p>当社は、独立社外取締役は1名であるものの、当社の規模に応じて取締役の人数も取締役3名と少数であることから、取締役会の審議において、独立社外取締役としての関与は十分なされており、かつ適切な助言も得ております。従いまして、報酬・指名等の事項などを審議する任意の諮問委員会等は設置していません。</p>
	<p>原則 4-11</p> <p>【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、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、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。</p>		<p>当社の取締役は、経営、不動産、金融・証券業等の各分野において専門知識と豊富な経験を有したもので構成されており、取締役会としての役割・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、多様性と適正規模を両立させる形で構成されていると認識しております。 また、当社の監査役には、弁護士、税理士資格保有者等がおり、財務会計に関する適切な知見を有しております。</p>
		<p>補充原則 4-11①</p> <p>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。</p>	<p>取締役会は、会社の規模、経済環境や経営上の課題、多様性等を踏まえ、合理的な人数で構成されかつ取締役会全体がより有効に機能するように、取締役候補者の指名を行います。なお、定款において取締役の人数は、「取締役3名以上を置く」と定められております。</p>
		<p>補充原則 4-11②</p> <p>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。</p>	<p>当社の取締役・監査役は、当社のために必要な時間と労力を振り向け、各自に求められる役割や責務を適切に果たしております。役員の兼任状況につきましては、事業報告に記載し、従前より開示しております。</p>
		<p>補充原則 4-11③</p> <p>取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考しつつ、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。</p>	<p>取締役会全体の実効性の分析・評価とその結果の開示につきましては、今後の課題として検討してまいりますが、現時点では、適切な分析・評価の方法の確立を見極める必要があると認識しております。</p>
	<p>原則 4-12</p> <p>【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。</p>		<p>当社は、グループスローガンを“Challenge & Ambition”と定めており、社外取締役を含む取締役会出席者全員が取締役会に上程された審議事項について、活発な意見交換をしております。</p>
		<p>補充原則 4-12①</p> <p>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</p>	<p>当社は、毎月1回の頻度で年間の取締役会スケジュールを設定し、予め取締役および監査役が出席できる日程で実施しています。基本的には取締役会で審議される事項については、事前に経営会議で審議されており、取締役および常勤監査役が取締役会にて審議される内容に精通しております。 また、予め予想される審議事項については、スケジュールを決定し、十分な審議時間を確保しております。</p>
	<p>原則 4-13</p> <p>【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。</p>		<p>当社は、取締役会事務局である総務部が、事前にと取締役会の資料の確認をおこなっており、取締役及び監査役は、その職務の遂行に必要な情報について、会社から資料や情報提供を求め、会社はその情報や資料を適宜提供しています。 取締役については、取締役会事務局である総務部が中心となり、その支援を行っています。 監査役については、内部監査部門が必要に応じてその支援を行っています。</p>

別表

基本原則	原則	補充原則	当社の取り組み又は方針
		<p>補充原則 4-13①</p> <p>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。</p>	<p>社外取締役を含む取締役や社外監査役を含む監査役から情報提供の申し出があった場合、当社は、その申し出の趣旨を踏まえ、適切に対応しております。</p>
		<p>補充原則 4-13②</p> <p>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。</p>	<p>取締役・監査役がその職務の執行について必要と考える場合、外部の専門家のアドバイスを求めた場合、会社にてその費用を負担しております。</p>
		<p>補充原則 4-13③</p> <p>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。</p>	<p>内部監査部門における監査結果およびモニタリングによる結果は、監査役、経営会議において直接報告され、その改善事項等は取締役会にて報告されております。また、社外取締役については、取締役会事務局である総務部が中心となり、社外監査役については、内部監査部門が中心となって支援を行っており、社外取締役・社外監査役から指示があれば、それぞれの部署を通じて会社の情報を適確に提供しております。</p>
<p>原則 4-14</p> <p>【取締役・監査役のトレーニング】 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。</p>			<p>当社では、取締役又は監査役としての職務を十分遂行できる方を取締役又は監査役として選任しており、就任時において会社の事業・財務・組織等、当社固有の事情を説明しています。</p> <p>また、所属する団体のセミナーや、勉強会において、各人の判断で必要な知識の習得や更新を行っております。その際の費用負担については、会社に請求できることとなっております。</p>
		<p>補充原則 4-14①</p> <p>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>当社では、取締役又は監査役としての職務を十分遂行できる方を取締役又は監査役として選任しており、就任時において会社の事業・財務・組織等、当社固有の事情を説明しています。</p> <p>また、取締役又は監査役が在任する期間中、各役職に応じた必要な知識を獲得・更新するための研修機会の情報を随時提供しております。</p>
		<p>補充原則 4-14②</p> <p>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>当社では、取締役又は監査役としての職務を十分遂行できる方を取締役又は監査役として選任しておりますが、確実に各役職に応じた職責を果たしていただくために、以下のトレーニングの方針を定めております。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 就任時：就任後1ヶ月内を目処に、代表取締役又は同人が指名する者から、当社グループの沿革、社内体制、経営・財務の情報、取り組むべき課題等の説明を行います。 ② 就任後：取締役・監査役が在任する期間中、各役職に応じて必要な知識を獲得・更新するための研修機会の情報を随時提供します。当社が承認した研修等については、当社がその費用の支援を行います。
<p>5</p> <p>【株主との対話】 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。</p> <p>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、株主からの対話（面談）の申し込みに関して、建設的な対話が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という点を踏まえ、日々の経営・業務に支障が生じないように留意しつつ、現実に応じた合理性のある取り組みを実施します。</p>

別表

基本原則	原則	補充原則	当社の取り組み又は方針
	<p>【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>当社は、株主からの対話(面談)の申し込みに関して、建設的な対話が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という点を踏まえ、以下の取り組みを実施します。なお、この取り組みの実施にあたっては、日々の経営・業務に支障が生じないように留意いたします。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①株主との対話は、管理部門を統括する取締役のもと、総務部が担当し、対話の内容に応じて関係各部署と協力して対応します。 ②株主からの対話(面談)の申し込みに対しては、担当部署が窓口となり、株主の希望、面談の主な関心事項などを整理します。その上で、整理された事情や日々の経営・業務に支障が生じないかを踏まえ、経営陣幹部または取締役が合理的な範囲で対応することを基本とします。 ③株主との対話(個別面談)のほか、ホームページによる情報発信の充実などを通じて、IR活動の質と量の向上に努めます。 ④対話の担当者は、分かり易い言葉で自社の考えていることを株主に伝え、株主から頂いたご意見等については、総務部が速やかに取り纏め、各役員または経営陣幹部に情報提供を行います。 ⑤株主との対話に際しては、社内規則「内部情報管理および内部者取引規制に関する規程」に則りインサイダー情報を適切に管理します。
		<p>補充原則 5-1①</p>	<p>当社では、「株主との建設的な対話に関する方針」に従って、株主との対話(面談)を実施します。</p>
		<p>補充原則 5-1②</p>	<p>当社が定める「株主との建設的な対話に関する方針」は原則5-1記載のとおりであり、この方針に従って、株主との対話(面談)を実施します。</p>
		<p>補充原則 5-1③</p>	<p>当社は、必要に応じ、合理的な範囲内で株主構造の把握に努めます。</p>
	<p>【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、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、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。</p>		<p>当社は、既存の事業内容にとらわれることなく、常に有望な事業への進出を図り、事業の多角化のための戦略としてM&Aを積極的に採用しております。また重要なセグメントの一つとしてアセットマネジメント事業を展開しておりますが、以上の事業内容については、経済情勢や市場環境の変動による影響を大きく受ける傾向にあることから、定量的な中期経営計画の策定・開示は行っておりません。当社としましては、中期的な会社の将来像を定性的に示すよう努め、業績に関係する事象が発生した場合速やかに開示するとともに、日々の業務に全力を尽くすことにより、株主の皆様の期待に応えていきたいと考えております。</p>