

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
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、全ての株主に対しての平等性を確保するとともに、その株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、速やかな情報開示に努めております。また、少数株主や外国人株主の権利行使についても、株式取扱規程にその手続きを定め、その権利行使の実質的な平等性の確保に努めてまいります。		○	
【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、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、積極的な情報開示や適切な議決権行使ができる環境整備に努めてまいります。		○	
補充原則1-1①	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。	株主総会において反対が現在一定の割合（現在は2割程度を考慮しております）を超えた議案については、内容の分析を行い、その原因や対策の分析を行ってまいります。想定している一定の割合につきましても柔軟に見直しを図ってまいります。			○
補充原則1-1②	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、コーポレートガバナンスの強化を図ることが極めて重要な経営課題であるとの認識を持ち、リスク・コンプライアンス委員会の設置などコーポレートガバナンス強化に努めております。また、株主総会決議事項である剰余金の配当等会社法459条1項各号に定める事項については、定款の定めにより取締役会に委任しております。		○	
補充原則1-1③	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おります。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およ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ており、その権利行使を円滑に行えるよう努めております。		○	
【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くてはならないと認識しております。また、多くの株主と直接対話できる機会と考えており、一人でも多くの株主に出席して頂けるよう開催日時、開催場所を考慮しております。また、出席できない株主については、議決権行使書の郵送による議決権行使方法を用意しております。		○	
補充原則1-2①	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、適切に提供してまいります。		○	

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
補充原則1-2②	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、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつ、株主に対し招集通知の早期発送に努めております。また、招集通知発送前に、TDnet及び当社ホームページにて、招集通知を開示するべく努めております。		○	
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、株主総会を、株主と直接対話できる好機と考えております。会場については、株主の利便性を考慮して決定しておりますが、日程についても、株主総会集中日と予測される日を避けた開催日等の設定に努めております。		○	
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。特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。	当社は、主に個人株主の利用を想定し、PCおよびスマートフォンによる議決権行使サービスを導入しております。一方、招集通知の英訳につきましては、株主における機関投資家や海外投資家(大株主を除く)の比率が必ずしも高くない(2022年9月末現在、株主数比率で外国人は1.0%)状況です。しかしながら、今後、外国人株主の増加などにより株主数比率で現状を大きく超過した場合には、招集通知の英訳を検討してまいります。			○
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。	当社は、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は、信託銀行等と協議の上、対応を行ってまいります。		○	
【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。	資本政策の重要性については、十分に認識しており、株主の利益を損なう資本政策を行うべきではないと考えております。今後、資本効率を上げ、株主の利益となるような業務・投資等の機会をとらえるべく、株主価値向上のための資本政策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。	・当社では、取引先との安定的・長期的な取引関係構築・強化等の観点及び企業価値向上に資すると判断された場合に、当該取引先株式を取得・保有することができます。また、保有の意義・合理性が認められる場合にのみ、上場株式を政策保有株式として保有する場合があります。上場株式を政策保有する意義・合理性については、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、発行会社との企業連携や事業シナジーが見込めるかを「定時取締役会報告事項」として報告した上で、定量・定性的側面から個別銘柄毎に検証した上で判断します。 ・その結果、保有の意義・合理性が乏しいと判断される株式については、適宜株価や市場動向その他の事情を考慮しつつ売却します。 ・取引先等の株式に関しては、当該取引先において重大な法令違反、定款違反、不正の発覚等、継続的保有に疑義が生じた場合には、都度売却の検討をします。			○
補充原則1-4①	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、政策保有株主から当社株式の売却等の意向が示された場合、当該売却等を妨げることはいたしません。		○	

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
	補充原則1-4②	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。		○	
	【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。	○		
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。		○	
	【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。		○	

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
【原則2-2 会社の行動準則の策定・実践】	<p>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、企業行動指針の中で、取締役および監査役、ならびに社員（以下役職員）が法令を遵守し、倫理的価値観をもって実践する行動基準を定めております。役職員は常に行動基準に沿ってステークホルダーと適切に協働しております。なお、企業行動指針の策定・改定には、取締役会が承認を行っており、承認後の企業行動指針は、社内サーバーに保管され、全役職員が常に最新の情報を閲覧できる環境にあります。また、企業行動指針の変更改正は、担当部署からの通知により全役職員に周知されております。</p>		○	
	<p>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。</p>	<p>取締役会にて企業行動指針に沿った実践が行われているかを、常に検証しております。具体的には、内部監査室が実質的な行動に繋がっているかを定めた監査項目による監査を通じ、確認を行い、取締役会に適宜報告しております。</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】	<p>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。</p>	<p>私たちが追求する人々の幸せは、持続的な社会（サステナビリティ）があってこそ実現するものであります。当社は社会・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、方針を作成の上、個別に取り組んでまいります。</p>		○	
	<p>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。</p>	<p>取締役会は、サステナビリティへの取り組みに関して、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、継続的に検討を重ね、積極的・能動的に対応してまいります。</p>	○		
【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】	<p>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の強みとなり得る、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>当社は、企業行動指針に基づき、個人の尊重を重視し、人種、肌の色、国籍、性別、信条、宗教、身体的特徴、身体的機能障害等の企業活動とは無関係な事由に基づく不合理な差別を行いません。また、その多様性が会社の持続的な成長の確保する上での強みとなり得ると認識しております。採用にあたっては、人間性・能力の高さを基準に採用しており、性別等に関係なく能力に応じたポストを与えております。</p>		○	

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
	補充原則2-4① 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。	変化の激しい市場環境に対応可能な組織を作るための人材として、当社では女性、外国人、様々なキャリアを有する人材等、多様な人材を積極的に採用しております。それらの方が活躍できる職場環境の整備、教育の充実、登用を行い、その成果の目標と実績とを開示できるように努めてまいります。	○		
	【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。	当社およびグループ子会社は、規程に基づく内部通報制度を整備しており、社内窓口または社外の外部専門家(法律事務所)を内部通報窓口としております。通報後、内部通報窓口は、通報者の保護を図り、リスク・コンプライアンス委員会に連絡し、その内容の事実関係の調査を行います。その後、調査結果および対応策は取締役と監査役に報告され通報者に通知されます。なお、通報内容は、必要に応じて取締役会に報告されます。	○		
	補充原則2-5① 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。	当社は、社内の内部通報窓口に加え、経営陣から独立した社外の法律事務所に内部通報窓口を設置しております。また、内部通報規程により通報者が保護される体制を整備しております。	○		
	【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】 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テ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。	当社は企業年金制度を導入していませんが、今後、導入する場合には、アセットオーナーとしての機能を発揮できるよう、適切な取組みを行ってまいります。	○		
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、情報開示は重要な経営課題であり、株主をはじめとする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、必要不可欠と認識しております。その認識を実践するため、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んでおります。情報開示の記述方法等については、正確で分かりやすい情報を提供できるよう努めてまいります。	○		

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
【原則3-1 情報開示の充実】	<p>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。</p> <p>(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</p>	<p>当社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、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、以下のとおり情報開示の充実に努めております。</p> <p>(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画： 当社ウェブサイト、決算短信、有価証券報告書、適時開示 (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： 当社ウェブサイト、コーポレートガバナンス報告書、有価証券報告書 (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： 経営等監視委員会の答申を受け、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、経営環境や企業業績を踏まえた上で、各取締役の担当業務や業績への貢献等を総合的に勘案して決定しております。 (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： 恣意的な決定を排除するため、合議制により行っております。経営等監視委員会がその根拠・過程を明確化した上で、取締役会決議・株主総会決議(取締役・監査役の選解任)により行うこととしております。 (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： 取締役・監査役候補の指名を行う際の説明につきましては、株主総会招集通知にて、各人の略歴と選任理由を開示しております。経営陣幹部の解任を行う際には、法令・東京証券取引所上場規程等に基づき、適切に開示してまいります。</p>	○		
	補充原則3-1①	<p>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。</p>	<p>当社は、情報開示を重要な経営責任の一つであると認識しております。情報の開示に当たっては、分かりやすい記述や具体的な記述で行い、利用者にとって付加価値の高い記載となるよう努めてまいります。</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。特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。</p>	<p>招集通知の英訳等の英語での情報開示・提供につきましては、株主における機関投資家や海外投資家(大株主を除く)の比率が必ずしも高くない(2022年3月末現在、株主数比率で外国人は0.9%)状況です。しかしながら今後、外国人株主の増加などにより株主数比率で現状を大きく超過した場合については、招集通知の英訳を検討してまいります。</p>		○
	補充原則3-1③	<p>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。特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実に努めるべきである。</p>	<p>当社グループは、現在、投資事業を主な事業としており、現在、気候変動問題が当社グループの事業に重大な影響を及ぼすことは想定しておらず、TCFD等の枠組みに基づく具体的な開示は行っておりません。しかしながら、今後の投資先等を含めて、気候変動問題等のサステナビリティへの取り組みや、人的資本や知的財産への投資等の重要性は十分認識しており、必要なデータの収集と分析を行い、開示への対応を検討してまいります。</p>	○	

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
【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。	当社は、外部会計監査人が、適正な監査の確保ができるよう、社内各部と連携して、監査スケジュールや監査体制を整えております。		○	
	補充原則3-2① 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	監査役会は、外部会計監査人を評価するにあたり、当社独自の判断基準を策定しており、外部会計監査人に求められる独立性と専門性も、その判断基準としております。	○		
	補充原則3-2② 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に協議して、十分な監査時間を確保できるよう監査スケジュールを組んでおります。 (ii) 外部会計監査人から社長、経営幹部へ面談の要請があれば速やかに面談を行うようにしております。 (iii) 外部会計監査人と監査役、内部監査室は、会計監査や業務監査を通じて、連携を確保しております。社外取締役とは、必要に応じて監査役を通じて連携ができる体制が整っております。 (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、社長より該当部門の責任者に調査指示が出される場合と社長または監査役の指示により内部監査室が調査に入る場合があります。その調査結果は、社長より、常務会に報告され、是正に向け対応を取っております。調査結果と対応は、社長より取締役会に報告されます。	○		

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
基本原則4	<p>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、</p> <p>(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。</p> <p>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>当社は、取締役会にて、企業戦略・中期計画の方向性を決定します。また、取締役会は、社外取締役4名を含む取締役7名および社外監査役3名の体制で運営されております。現在の当社の体制において、株主に対する説明責任をこれまで以上に果たしてまいります。さらに2022年2月14日実施の取締役会にて、①社外取締役及び監査役への情報共有の充実、②取締役会及び業務執行取締役への牽制機能、経営のチェック機能の最大限の強化、③社外取締役及び監査役の持つ高度な専門知識、豊富な知識・経験を活用した、新規取引等のリスクの洗い出し、といった3つを目的として、独立社外役員が過半数以上を締め、社外取締役、監査役で構成される「経営等監視委員会」を新たに設置し、運用しております。委員長は、独立社外役員が務めております。経営等監視委員会は、次の内容について、取締役会からの諮問を受け、審議し、答申します。1. グループにおける新取引、イレギュラーな取引、投資案件及び損益影響額の大きい取引、利益相反取引、関連当事者取引（高度な専門知識、豊富な知識・経験を持つ社外取締役及び監査役による取引リスクの洗い出しや不適格な取引を防止し、取締役会及び業務執行取締役への牽制機能、経営のチェック機能を最大化することを目的としております。） 2. 当社及び子会社の取締役・監査役の選定（原因分析に記載の役員の選定プロセスの問題解決及び、コーポレートガバナンス・コード上で求められている任意の諮問委員会の設置による指名・報酬などに関する独立社外取締役の関与・助言への対応を踏まえ、指名報酬委員会の機能を経営等監視委員会が担うことを想定しております。） 3. その他、取締役会が必要と認める事項（1以外の事項において、社外取締役や監査役の知見等を活用したリスクの検証等が必要な事項を想定しております。）運用における上記事項の承認プロセスは、後述する常務会において審議した事案について、経営等監視委員会にて、財務会計、法務、投資事業について専門的な知識及び豊富な経験を有する経営等監視委員（社外役員及び監査役）により、事業リスク等の洗い出しを含め審議いたします。審議結果として、問題等がないものについては、取締役会上程議案とし、問題があるもの、情報が不足している等により取締役議案として上程することができないと判断したものについては、常務会に差し戻し、常務会にて再度、対応について検討する形となっております。また、上記1に記載の取引の定義、基準についても経営等監視委員会、取締役会で審議の上、決定しております。</p>		○	

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
【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。	当社は、取締役会規程により、取締役会の決議事項が明記されており、戦略的な方向付けを行い、具体的な経営計画が討議されております。業務執行にあたっては、稟議規程における決裁権限表に、部室長、社長、常務会、経営等監視委員会、取締役会の権限が定められております。		○	
	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。	取締役会の業務は、取締役会規程に明記されており、業務執行にあたっては、組織分掌規程、職務権限規程、稟議規程における決裁権限表に、取締役会、社長、常務会、部室長の権限が定められています。	○		
	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。	中期経営計画につきましては、東京証券取引所の適時開示等により開示しております。取締役会・経営陣幹部は、その実現に向けて、最善の努力を行うとともに、随時業績を分析し、修正をかけております。		○	
	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(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。	代表取締役社長等の後継者計画の策定・運用につきましては、今後、経営等監視委員会や取締役会の主体的な関与のもとでの策定・運用を目指してまいります。			○
【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。	当社は、様々な業種への投資を業としておりますが、リターンに応じた適切なリスクテイクをすることは、当社業績の向上のため必要不可欠と考えております。しかしながら、過大なリスクテイクを避けるため、投資にあたっては、常務会にて十分審議をして、取締役会の承認を受ける形を取っております。投資の内容によっては、急な判断を要する場合もあり、取締役会は臨機応変に、月1回の定時取締役会その他、臨時取締役会が開催されております。取締役には、役員退職金制度はなく、業績連動型の報酬制度と固定報酬との組み合わせ等、インセンティブ設計を検討してまいります。		○	
	補充原則4-2① 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。	取締役の報酬は、経営等監視委員会の答申を受けて、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、経営環境や企業業績を踏まえた上で、各取締役の担当業務や業績への貢献度等を総合的に勘案して決定しております。 固定報酬と変動報酬、現金報酬と業績連動型報酬等、中長期的な業績と連動する報酬の最適化設計を検討してゆきます。			○
	補充原則4-2② 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。	当社は、サステナビリティを巡る取組みに関する具体的な方針は現状、策定していませんが、その重要性は強く認識しております。経営等監視委員会や取締役会は、サステナビリティを踏まえた経営戦略の策定・実行を行うべく、適切に監督を行ってまいります。			○

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応			
			開示	説明	実施しない理由の記載	
【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、適切に会社の業績や管理体制の取り組み等への評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に反映させております。		○		
	補充原則4-3①	取締役会は、経営陣幹部の選任や解任については、役員規程で定められている役員選定基準に従い、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、経営等監視委員会及び取締役会での十分な議論を経て、決定する手続となっております。		○		
	補充原則4-3②	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。	当社は、CEOの選解任に関する具体的な基準を規定しておりませんが、取締役会による客観性・適時性・透明性ある手続を通じて、選任の可否を判断してまいります。			○
	補充原則4-3③	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、代表取締役社長の解任に関する具体的な基準を規定しておりませんが、経営等監視委員会や取締役会による客観性・透明性ある手続を通じて、解任の可否を判断してまいります。			○
	補充原則4-3④	内部統制や先を見越した全社的リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。	リスク・コンプライアンス管理規程を基に、管理部管掌取締役がリスク管理及びコンプライアンスの確保を統括し、内部監査室がグループ全体の状況を把握しております。		○	
【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、監査役・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。	監査役及び監査役会は、経営等監視委員会とも連携しながら、取締役の職務執行の監査、監査役・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・責務を果たすにあたって、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っております。また監査役及び監査役会は、単なる「守りの機能」だけでなく、能動的・積極的に権限を行使してガバナンス維持に努めております。		○		

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
補充原則4-4①	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。	当社監査役会は、全員が社外監査役で強固な独立性を有しております。また監査役会は、経営等監視委員会を通して社外取締役と連携し、情報収集力を強化しております。		○	
【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・監査役および経営陣は、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、当社や株主共同の利益のために行動しております。		○	
【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。	当社は、独立社外取締役4名や経営等監視委員会が相互監視の強化を図るとともに、業務執行における権限・責任の明確化と経営の透明性・客観性の向上に努めております。		○	
【原則4-7 独立社外取締役の役割と責務】	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	当社は、金融商品取引法が定める独立性基準を満たす社外取締役4名が、各自の専門性を活かし、経営陣・支配株主から独立した客観的視点より経営をサポートしております。		○	
【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、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、十分な人数の社外取締役を選任すべきである。	当社は、全取締役7名のうち、金融商品取引所が定める独立性基準を満たす社外取締役4名を選任しており、当社の成長・企業価値向上に寄与するために十分な人数であると考えております。		○	
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。	独立社外取締役は、独立社外者を構成員とする経営等監視委員会を定期的開催し、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を行っております。		○	

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
	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。			○
	補充原則4-8③	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。		○	
	【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。	○		
	【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。		○	
	補充原則4-10①	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（後継者計画を含む）・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独立した指名委員会・報酬諮問委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。 特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。		○	

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
【原則4-11 取締役会・監査役会の実行性確保のための前提条件】	<p>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。</p> <p>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>当社取締役会は、政府系機関出身者、企業経営者、企業管理職経験者、弁護士等と多様な知識、経験、能力を兼ね備えた人物で構成されております。また、社外監査役は、財務、会計に関する知見を備えております。今後、取締役会の実効性を分析・評価すること等を検討してまいります。</p>		○	
	<p>補充原則4-11①</p> <p>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。</p>	<p>当社取締役会は、政府系機関出身者、企業経営者、企業管理職経験者、弁護士等からなる多様な構成が望ましいと考えております。選任に関しては、他薦により紹介された人物を、経営等監視委員会や取締役会が相応しい人物であるか調査し判断します。</p> <p>今後は取締役選任にあたり、株主の皆さまが判断しやすいようなスキル・マトリックスの提示等を工夫してまいります。</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>当社役員で上場会社の役員を兼任しているものはおりません。</p> <p>兼任状況は、各年の定時株主総会招集通知および有価証券報告書にて開示しており、合理的な範囲であると認識しております。</p> <p>また今後、上場会社の役員を兼任する場合は、合理的な範囲になるようにとどめてまいります。</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。</p>	<p>各取締役の自己評価、取締役会全体の実効性評価について、分析・評価の仕組みを構築してまいります。</p>	○		

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
【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醸成に努めるべきである。	当社の取締役会は、社外取締役による問題提起を含め、監査役も含む自由闊達な意見交換がされております。		○	
	<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。</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること</p> <p>(v) 審議時間を十分に確保すること</p>	当社では、取締役会に付議する前に、取締役会議案を常務会及び経営等監視委員会で事前に審議しております。また取締役会資料は事務局が3日前までに所定の場所にアップロードし、役員はいつでもどこでも閲覧可能になっております。取締役会でも審議時間は十分確保されており、取締役会開催スケジュールは、株主総会後の取締役会で次回の株主総会までのスケジュールを決定しております。		○	
【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、その職務の遂行に必要な情報を社内各部門に情報提供を求め、社内各部門はそれに応じております。		○	
	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、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を随時求めており、適切に情報入手を行っております。会社に出社していない場合でも、社内イントラネットに規程・取締役会議案・取締役会議事録等の必要な情報はいつでも閲覧できるようにしております。		○	
	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。	取締役・監査役は、必要と考える場合は、会社の費用において適宜、外部専門家から助言を得て、適切な判断に資するような動きをとっております。		○	
	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。	内部監査室は、取締役・監査役と積極的に連携をとっており、社内との連絡・調整も円滑に進めております。		○	

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
【原則4-14 取締役・監査役のトレーニング】	<p>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>取締役・監査役は、必要に応じてセミナー等の研修を受けており、また、リスク・コンプライアンス委員会の行事として、毎月、顧問弁護士による勉強会を受けております。研修に掛る経費は、適切なものであれば認められております。リスク・コンプライアンス委員会は、コンプライアンス体制の再構築、維持及び向上を図り、当社グループ内で発生するあらゆるリスクを予防、管理し、また発生したリスクに対して適切な対応が可能になるよう、当社グループ全体のリスク管理する会議体として、管理部門管掌取締役を委員長とし、代表取締役社長、業務執行取締役、常勤監査役、部門長、内部監査室長で構成され、議案に応じて子会社取締役、外部有識者等をオブザーバーとして招集できるものとしております。リスク・コンプライアンス委員会は四半期毎に1回開催し、規程に基づき、取締役会より指示を受け、当社及び関係会社のコンプライアンス違反・リスク事象について、発生部署又は担当部署において、原因分析及び必要な再発防止策を立案、報告させ、当該対応策に承認をする、もしくは、それ以外の適切な対応方法がある場合は、別途対応方法を決定し、速やかにこれを実施させております。加えて、当委員会に報告されたすべての案件は取締役会に報告することとしております。なお、当委員会の委員が対象となる事案については、対応方法を取締役会が決定すべく、当委員会より取締役会に付議いたします。また、当社グループのコンプライアンス体制の再構築、維持及び向上を図るための施策（コンプライアンスに係る研修、コンプライアンス管理に係る重要な事項等）についての調査、企画及び立案、予見されるリスクの洗い出しから、当該施策の実施状況の把握及び実施内容について評価を行ってまいります。関係規程についても整備してまいります。</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>取締役・監査役の就任の際には、トレーニングの方針に記載しましたとおり、会社の事業・財務・組織等に関する知識が習得できるように十分な引き継ぎや研修、ヒアリング等を行っております。</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>取締役・監査役に対するトレーニングの方針を策定し、実行しております。</p>	○		

コーポレートガバナンス・コードへの対応表（2022年12月23現在）

原則	原則内容	当社取組方針	対応		
			開示	説明	実施しない理由の記載
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、株主総会の場以外では、積極的なIR活動は行っていないものの、株主や投資家からの問い合わせには、慎重かつ丁寧な対応を行っております。今後、経営状況に応じた規模で事業説明会等を開催していきけるよう努めてまいります。		○	
【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。	株主との対話に関しては、合理的な範囲で、取締役が対応し、IR担当者がサポートしております。また、「企業行動指針」にて、株主との対話に関する方針を規定しております。	○		
補充原則5-1①	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。	株主との対話に関しては、合理的な範囲で、取締役が対応し、IR担当者がサポートしております。		○	
補充原則5-1②	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、建設的な対話が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）の充実に係る取組み （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	株主との対話は、管理部管掌取締役が統括しております。今後、株主との対話のための社内連携・対話の手段・株主からの意見・懸念の還元策・インサイダー情報の管理等を設計してまいります。			○
補充原則5-1③	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。	株主構造の把握は、株主名簿が確定した段階や株主の異動が通知された場合に、当該情報を役員間で共有しております。		○	
【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。	自社の資本コストを意識し、健全な財務体質を維持することを資本政策の基本としております。主力事業である投資運用事業において、業界を取り巻く環境の変化に的確に対応しながら、経営資源を集中的に投下し、安定的な収益構造の構築を目指しております。資金調達には、自己資金とのバランスを図りながら、金融費用の低減に努めてまいります。		○	
補充原則5-2①	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。	経営計画の策定・公表に当たっては、ステークホルダーに分かりやすいように説明資料の充実や適時開示・発表機会の確保等を図ってまいります。			○