

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、株主が当社における多様なステークホルダーの要であり、コーポレートガバナンスの主要な起点であると認識しております。また、すべての株主が有する実質的な平等性と様々な権利が確保されるよう、その円滑な行使に配慮することとしております。

【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、適時適切な情報開示に努め、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、対応を行っております。

【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。

当社は、株主総会の会社提案議案への反対票については、取締役会において反対要因の分析を行うとともに株主との対話その他の対応の要否について常に検討を行っております。

【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。

取締役会において、コーポレートガバナンス・コードの各原則を考慮しながら、当社のガバナンスについて、十分に審議し決定しております。また、株主の立場で検証を行う監査等委員である取締役3名は全員社外取締役であり、かつ独立取締役であることから、役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っていると考えております。

なお、当社においては経営判断の機動性・専門性の確保のため、以下の総会決議事項を定款にて取締役会に権限移譲しております。

- ①自己株式取得
- ②中間配当
- ③取締役の責任免除

【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。

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、株式取扱規程で少数株主の権利行使を定めており、その権利行使を円滑に行うべく配慮しております。

【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。

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。なお当社では、コロナ禍の状況を適切に判断しながら、より多くの株主が株主総会に出席いただけるような開催日等の設定を行う努力をしております。

【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。

株主総会における議決権行使に際し、決算短信開示のタイミングに合わせて定款変更や取締役改選予定の東証への適時開示を行っており、議案に関する情報と財務情報は株主総会招集通知入手前に株主が得られる状況を実現しております。

【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、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に株主総会招集通知の発送1週間前に東証及び自社ウェブサイトにて株主総会招集通知の内容を開示し、必要な情報は株主が事前に得られるようにしております。

【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。

株主総会は株主との大切な対話の場と捉えており、コロナ禍の状況を適切に判断しながら、より多くの株主が株主総会に出席できるよう配慮し、当社は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や適切な会場の選択を行っております。

【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。

当社は株主総会招集通知の発送1週間前開示や、英語版のウェブサイトにて情報が確認出来るよう環境づくりに努めております。今年度から議決権の電子行使を導入しております。株主総会招集通知の英訳については、機関投資家や海外投資家比率を踏まえながら継続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、株主総会における議決権は、株主名簿上に記載または記録されている者が有しているものとして、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等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こと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、あらかじめ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。

【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。

当社は、中長期に亘り持続的に企業価値を高めるため、成長性と収益性を重視して、必要なタイミングで積極的に投資を行うことが出来るよう、投資とリスク許容が可能な株主資本の水準を維持致します。

配当額の算定は、バランスシートマネジメントや資本政策を反映する DOE(純資産配当率)を重視し、ROE(自己資本利益率)や剰余金配当に関する基本方針に基づいて決定致します。剰余金配当に関する基本方針は、株主総会招集通知、当社ウェブサイト等において開示しております。

【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、当社事業の強化・拡充ならびに当社の基本事業戦略の推進に貢献し、中長期的に当社企業価値・株式価値向上に資すると判断される取引先の株式等について、当社の資本コストを勘案の上、その取得・保有の実施を判断することとしております。

また、取締役会にて、政策保有株式について個々の株式の保有目的に合致しているか否かを確認しております。当該企業との取引状況、協業のメリット、将来見通し等を検証の上、保有が当社企業価値・株式価値向上に資するか否かを都度確認し、保有に適さないと判断した場合には今年度末までに縮減を進めてまいります。

なお、当社は政策保有株式に係る議決権の行使については、上程された議案が当社の保有目的に合致しているか否か、当該企業価値・株式価値の向上に資するか否かを判断の上、行使することとしております。

【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、政策保有株主から売却打診を受けた場合、当該株主の意向を尊重し、その売却等を妨げることは行っていません。

【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。

当社は、取引先が政策保有株主であるなしに係わらず、取引においては経済合理性を十分に検証しており、会社や株主共同の利益を害するような取引は行っていません。

【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いません。

【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。

当社株式が公開買付けに付された場合には、当該公開買付けの内容と条件及び公開買付け者についての情報を精査し、株主共同の利益の保護と当社企業価値の中長期的向上の観点から取締役会としての考え方を明確に説明致します。

【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。

当社は、増資やMBO等の株主の利益に影響を及ぼす資本政策を行う際には、事前に取り締役会において十分に審議し、その検討過程や実施の目的等の情報を速やかに当社ウェブサイトや東京証券取引所ウェブサイトにて開示するとともに、必要に応じて、株主総会での十分な説明を行うこととしております。

【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。

当社は、当社の取締役との取引や主要株主等との重要な取引につきましては、収益性・重要性及び透明性を案件ごとに検討し、取締役会の決議事項としております。

また、重要な関連当事者間取引は、有価証券報告書や株主総会招集通知において開示しております。

なお、1年に1回、関連当事者取引の有無について当社取締役及び大株主を対象として書面による確認手続を行っております。

【基本原則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。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主をはじめとする様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しております。

当社は新たに中長期経営目標策定のプロセスで企業理念・存在意義、経営目標、提供価値、Quest way(行動指針)を定め、全取締役及び従業員に遵守させております。

また企業理念・存在意義、経営目標、提供価値、Quest way(行動指針)を当社ウェブサイトに掲載することでステークホルダーとの協働に努めております。

【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、企業理念「技術を探究し、価値を創造し、お客様とともに成長する。」、存在意義「技術と創造力で人と社会の安心と幸せを支え続けます」のもと、持続的な成長と高収益体質を実現し、中長期的な企業価値向上を図っております。

【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。

当社には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るために、「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」などについて策定されたものとして「Quest way」があります。

1. 探求・探索

私達はわくわく感と好奇心を持ち、失敗を恐れず、探求と探索にチャレンジし続けます。

2. 技術重視

私たちは技術と品質にこだわり、IT プロフェッショナル集団としてイノベーションと改善を実践します。

3. 顧客志向

私達は常にお客様の期待を超える満足を提供します。

4. 人材育成/探究

私達は自律的に探究し成長し、能力を最大限に発揮できる自己実現の場と文化を醸成します。

5. 社会貢献

私達は企業価値の向上とともに、技術で新たな価値を創出し、社会課題を解決するよう努めます。

6. 多様性の尊重とコミュニケーション力の向上

私たちは常に多様な価値観を尊重し、人の意見に注意深く耳を傾け、素直さと敬意を込めたコミュニケーションを心がけます。

7. 企業倫理・法令遵守

私達は企業倫理・法令遵守(コンプライアンス)を最優先し、公平で透明な経営を行います。

8. 誠実・堅実

私達はお客様、パートナー企業様、社員、株主などの全てのステークホルダーの皆様に常に誠実・堅実であり続けます。

9. チームワーク

私達は伴に働く仲間を大切に、チーム一丸となってビジョンに邁進します。

10. スピード・決断

私達は時代の潮流の後期を的確に捉えて、迅速に判断し、決断・行動します。

また取締役、従業員が実践する「行動規範」としてクエストグループ行動基準を定め社内のイントラネットへ開示するとともに、行動基準への認識を再度確認するために毎年全取締役・従業員に誓約書の提出を義務づけております。

【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。

当社は、入社時及び年度始めに、クエストグループ行動基準を通読したうえでの誓約書の提出を義務付け、趣旨・精神を尊重する企業風土を醸成しております。

【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(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。

当社は、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)を巡る課題への対応が中長期的な企業価値の向上に重要な要素であることを認識しております。企業理念に基づき、お客様の課題解決を通じて、社会課題解決に資する新たな価値を創造し、社会の発展に貢献していきます。具体的には、「働き方改革」「生産性の向上」「セキュリティの強化」「電力の安定供給」「交通機関の安定運行」等お客様の課題解決に向けて、当社はITソリューションを提供しております。

【補充原則2—3①】

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。

当社は、「技術と創造力で人と社会の安心と幸せを支え続けます」の存在意義(Purpose)に基づき、顧客に対して価値あるシステムを提供することで、社会課題解決に資する新たな価値を創造し、社会の発展に貢献していきます。

サステナビリティを巡る課題への対応は、重要な経営課題であると認識し、中長期経営目標「Quest Vision2030」では、「技術と創造による社会への還元」を掲げ、サステナブルな社会の実現に向け、様々な企業活動を推進してまいります。具体的には、障がい者雇用の促進、働き方改革の推進、健康経営の実践、女性活躍支援策の実行、SDGs 課題への貢献を目的とした投資ファンドへ出資する等 SDGsに向けた活動を行っております。

【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。

当社では、多様な人材の活躍を進めていく、いわゆるダイバーシティマネジメントは経営課題と認識し、属性、国籍、年齢にかかわらず、一人一人の保有能力が最大限発揮しやすい職場環境、勤務制度・人事処遇制度の構築、人材育成の整備に取り組んでおります。

特に女性の活躍支援に注力し、①女性採用の促進、②子育てと仕事の両立支援制度の充実、③管理職及び女性の意識改革、に取り組んでおります。

【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。

当社では、ダイバーシティマネジメントは経営課題と認識し、女性、外国人、経験者採用者等多様な人材が活躍しやすい職場環境、勤務制度、人事処遇制度、評価制度、人材育成に取り組んでいます。

特に女性の確保、また女性の管理職への登用にも積極的に取り組んでいます。女性の新卒採用比率につきましては、安定的に20%超を目指しており、19年4月入社15%、20年4月25%、21年4月35%となっております。

人材の確保に関して、新卒採用については、中長期の事業計画を踏まえ、将来の会社の組織及び技術を支えるコア人材について、短期的な業績の動向に左右されることなく、ポテンシャルの高い人材を安定的確保していきます。

一方、経験者採用については、事業計画の進捗を見極めながら、事業戦略の必要に応じて専門性の高い即戦力人材をタイムリーに採用することとしております。

人材の採用全体の経験者採用比率は、2018年度53%、2019年度50%、2020年度43%となっており、新卒採用と経験者採用の特性を見極め、引き続きバランスよく採用活動に取り組んでいきます。また、外国人採用にも積極的に取り組んでおり、留学生を中心に毎年採用しております。

今般策定しました、「Quest Vision 2030」の中で「働きがいにあふれた職場環境作り」を標榜し、多様な人材が、働き甲斐のある人事処遇制度の構築、働きやすい柔軟な勤務制度の導入、人材育成の強化等にさらに取り組んでまいります。

【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。

当社の内部通報窓口は、①社内コンプライアンス担当取締役及び法務コンプライアンス室への通報と、②社外の顧問弁護士への通報が選択できる仕組みのため、客観性については十分担保しております。またその運用状況については、取締役会において報告しております。

【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。

上記2—5の通り、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律は規程において整備されており、徹底しております。

【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。

当社の企業年金の所管部署は人事総務部としております。

年金資産の運用状況については運用機関との定期的な情報交換を行い、運用実績については、運用機関からの報告をもとに年2回、経営会議にて報告を行っております。

「年金資産の運用に関する基本方針」を定め、運用にかかる意思決定プロセスを確立し定期的な運用方針の見直しを行っております。

また規約に基づいて、従業員の過半数を代表する者の同意を得ており、当社と受益者との間に生じ得る利益相反についても適切に管理されております。

当社は、これらの企業年金の他に選択型確定拠出年金制度を設けております。

【基本原則3. 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。

当社は、経営の透明性を確保し社会的責任を果たすために、また株主をはじめ、すべてのステークホルダーに当社グループに対する理解を深めていただくために、企業情報を公正かつ適時適切に開示を行っております。

会社法・金融商品取引法をはじめとする各種法令・規制などにより開示が要請される情報はもとより、経営ビジョンや経営計画・財務的・環境的・社会的側面から見て重要な企業情報、リスクやガバナンスに係る情報、その他開示すべきと判断する企業情報についても、積極的に開示、一層の充実を図って参ります。

【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

当社は、経営の透明性を確保し社会的責任を果たすため、適時適切かつ積極的な情報開示が必要であると考えております。当社全体で確実に実践していくため、情報開示体制を強化しております。

それぞれの項目についての状況は以下の通りです。

(i) 経営における理念体系や中長期経営目標・中期経営計画を当社ウェブサイト・決算説明資料及び事業報告に開示しております。

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方について、当社ウェブサイト・コーポレートガバナンス報告書・事業報告などに開示しております。

(iii) 取締役・社外取締役の報酬等に関する方針を、株主総会招集通知、有価証券報告書に開示しております。また取締役の報酬額や報酬水準・報酬制度を決定する際は、より透明性・公正性を高めるために、指名・報酬諮問委員会において審議を行い、取締役会では諮問委員会の答申を尊重して最終的な方針決定を行います。

(iv) 経営陣幹部の選解任と取締役・社外取締役候補の指名を行うに当たっての方針を開示しております。また取締役候補を指名する際は、より透明性・公正性を高めるために、指名・報酬諮問委員会において審議を行い、取締役会では当該諮問委員会の答申を尊重して最終的な方針決定を行います。

(v) 経営陣幹部の選解任と取締役・社外取締役の指名を行う際の、個々の選解任・指名理由を、株主総会招集通知に開示しております。

【補充原則3—1①】

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、情報開示を重要な経営責任の一つであると認識しており、株主をはじめステークホルダーへ正確な情報が伝達できるよう、情報開示にあたっては平易かつ具体的な記載を行うよう努めております。

【補充原則3—1②】

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。

ウェブサイトの英語版を全面的に見直すとともに、決算情報等も随時更新し、より一層の充実を図ってまいります。

【補充原則3—1③】

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を進めるべきである。

当社のサステナビリティに関する取組みについては 2-3①に記載の通りです。

人的資本や知的財産への投資については、経営判断による予算を設定し、経営会議で内容を審議しながら教育投資及びDX化推進へ投資することにより持続的な成長の実現を目指しています。

また、2030年に向けた、Quest Vision 2030を実現すべく、人への投資、人材育成の強化、働き甲斐のある人事諸制度への見直し、職場環境の整備、組織風土の改革に取り組んでまいります。

さらには、時代と顧客ニーズの変化に即応できる保守・運用、アプリ開発、ソリューション提供の新しいサービス形態を模索し提供するとともに、強化領域への進出のため新しい技術・スキルの獲得を図ってまいります。

【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。

当社は、外部会計監査人・監査等委員である取締役及び内部監査人の監査が連携し、適切で公正な3様監査が行われるように努めております。

【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

当社の監査等委員会は、

- (i) 外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じ、職務の実施状況の把握・評価を行っており、外部会計監査人候補の評価に関する基準を策定しております。
- (ii) 外部会計監査人との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なっております。なお、現在の当社外部会計監査人は、独立性・専門性ともに有していると認識しております。

【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

- (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) 代表取締役をはじめ関係する取締役等の経営陣幹部との面談時間を設けております。
- (iii) 会計監査や四半期レビューの際に、外部会計監査人と監査等委員である社外取締役、内部監査部門との直接的な連携がとれる体制をとっております。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)外部会計監査人から何らかの指摘があった場合には、必要に応じて取締役会や経営会議等に報告する体制を整えており関係部門に是正を求めています。

【基本原則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。

当社の取締役会においては、経営戦略や経営計画等について意思決定を行うに際して、事前に経営会議において課題・リスク分析等を十分な時間を掛けて審議しております。中長期経営目標実行プロセスとして中期計画、事業計画の体系を再定義し、レビュープロセスを強化し、経営実態と乖離しない仕組みとしております。

また、取締役会では、独立社外取締役を複数名選任しており、継続的な企業価値向上には経営の透明性・公正性を高めること及び迅速な意思決定を追求することに努めております。

【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。

当社は、企業戦略など大きな方向性を示し、重要な経営資源の配分について決定することを取締役会の役割・責務としており、経営戦略・経営計画について、経営会議で十分に議論し、取締役会で審議することとしております。

また、当社の事業推進にあたり重要な経営課題が発生した場合は、取締役会において、その都度速やかな議論と対処を行っております。

【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。

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その意思決定を補完する検討の場としての経営会議を設置しております。

取締役会は、法令及び定款や取締役会規程に定められた事項ならびに当社及びグループ会社の重要事項等を決定しております。

経営会議は、社内取締役及び常勤の監査等委員である社外取締役で構成され、必要に応じて議題に関連した従業員を出席させて協議を行っております。経営会議の結果は取締役会に適宜報告し、また各部門長に周知することで現場の具体的な課題・問題を迅速に対処できる仕組みとしております。

以上の概要について有価証券報告書等に開示しております。

【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。

当社は、経営幹部で中長期の目指す姿について議論を行ない、全社的な課題の認識とベクトル合わせを行った上で中期経営計画を策定し、その進捗の確認と課題の対処をしております。中期経営計画の変更点の背景や内容については、決算アナリスト説明会や株主総会において説明を行っております。

【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。

当社は、最高経営責任者(代表取締役社長執行役員)等の後継者の承継計画は、企業理念、存在意義、経営目標を踏まえ、最高経営責任者に求められる人材要件を明確にした上で、社内にとどまらず業界全体から適任者の人選を行い、客観性・適時性・透明性を高めるため、独立社外取締役を含む指名・報酬諮問委員会で十分な時間をかけて審議を行ない、取締役会への意見の具申を行ない、取締役会で決定しております。

【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・果断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、経営に係わる重要な事項の実施判断において、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境を整え、各種規程に則りリスク管理体制を構築し運用しております。

なお取締役の、個々の報酬については報酬規程に基づいて指名・報酬諮問委員会で審議し取締役会で決定しております。

【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。

当社は、取締役の報酬については、会社の業績、業界標準額を総合的に評価し、各取締役の貢献度を考慮し、報酬規程に基づいて、その役位に応じて算定しております。また、2019年度より、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを対象取締役(監査等委員である取締役を除く)に与えるとともに、対象取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬を各取締役の役位に応じて、支給しております。個別の報酬額については、指名・報酬諮問委員会にて審議し、取締役会で決定しており、客観性・透明性を確保しております。

【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、中長期的な企業価値向上のため、自社のサステナビリティをめぐる取組みを含め、経営方針を定めた「Quest Vision2030」を策定しております。

当社の人的資本・新技術や新しい商品開発への事業戦略について、中長期経営目標の推進が企業の持続的な成長に資するよう取締役会で審議し、知的財産への投資等の重要性を十分理解し、中長期経営目標の推進が企業の持続的な成長に資するよう取締役会が意思決定、監督を行っております。

【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、経営陣・取締役の人事については、会社業績の達成度を踏まえ、指名・報酬諮問委員会で十分な時間をかけて議論し、取締役会において決定しております。

取締役会は、全てのステークホルダーに対し、正しい理解と信頼を得るため、公平・適時・適切に情報開示が行われる体制となるよう監督しております。また「内部統制システムの整備に関する基本方針」において内部統制やリスク管理体制を定めて遵守に努めております。

また、経営陣が利益相反取引及び競業取引を行う場合には、取締役会において決議することとしております。

【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、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。

当社は、経営陣の選任や解任に関しては、より透明性・公正性を高めるため、独立社外取締役を含む指名・報酬諮問委員会において、会社業績、部門業績、中期経営計画の進捗等踏まえ、次年度の取締役体制を十分時間をかけて審議を行い、その結果を取締役に答申し、取締役会においては諮問内容を尊重して決定しております。

【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、より透明性・公正性を高めるため、独立社外取締役を含む指名・報酬諮問委員会において、次年度の取締役体制を審議する中で、会社業績・中期経営計画の進捗等踏まえて、会社業績への貢献度の評価を行い、最高経営責任者(代表取締役社長執行役員)の選解任について、十分時間をかけて審議を行い、その結果を取締役に答申し、取締役会においては諮問内容を尊重して決定することとしております。

【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、より透明性・公正性を高めるため、独立社外取締役を含む指名・報酬諮問委員会において、次年度の取締役体制を審議する中で、会社業績・中期経営計画の進捗等踏まえて、会社業績への貢献度の評価を行い、最高経営責任者(代表取締役社長執行役員)の解任についても、十分時間をかけて審議を行い、その結果を取締役に答申し、取締役会においては諮問内容を尊重して決定することとしております。

【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。

取締役会は、『内部統制システムの整備に関する基本方針』を定め、ウェブサイトにて開示しております。金商法に基づく財務報告に係る内部統制の運用状況については、定期的に内部統制委員会を開催し報告を受け確認しております。

また財務報告に係る内部統制及びコンプライアンスの遵守状況に対し内部監査部門による定期的な監査を実施し、監査等委員会及び取締役会に報告しております。個別リスク案件への対応については、随時経営会議での審議や取締役会への報告を行っております。

【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、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。

当社の監査等委員会は、社外取締役3名で構成されており、独立した立場で監査等委員である取締役としての責務を果たしております。

また、各監査等委員である取締役は、財務・会計・監査の経験者及び弁護士等、各分野において高い専門知識や豊富な経験を有しており、取締役会等で意見を述べております。

【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。

当社は、監査等委員会設置会社であり、監査等委員会の全員を独立社外取締役で構成しております。また、監査等委員会の活動の実効性を確保するため、常勤の独立社外取締役を置き、社外取締役の情報収集力の強化を図っております。

【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。

取締役及び経営陣は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上が受託者責任であるとの認識のもと、長期ビジョンや中期経営計画を実行するなかで、さまざまなステークホルダーとの協働を実践しております。

【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、取締役会における独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、3名の独立社外取締役を選任し、監査等委員会を構成しております。また、監査等委員ではない独立社外取締役の選任についても今後検討し、独立社外取締役の活用を検討してまいります。

【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

当社の独立社外取締役3名は、財務・会計・監査の経験者及び弁護士等、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構成されており、それぞれが知識や経験に基づき当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観点から助言を行うと共に、経営の監督を行っております。

【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、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は、株主総会招集通知にも開示している独自の独立性基準に則り、十分な資質を備えた独立社外取締役を選任しております。監査等委員である取締役3名が全員独立社外取締役であり、株主総会招集通知のスキル・マトリックスにて開示しているようにバランスのとれた構成の取締役会において、適切な意見を述べております。

今後、取締役会の実効性の更なる向上のため、独立社外取締役が3分の1以上になるよう努めてまいります。

【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。

当社は、独立社外取締役を3名選任しておりますが、代表取締役社長執行役員をはじめとする取締役との定期的な意見交換の場を設けるなど、独立性を有する社外取締役としての責務を十分に果たせる環境等の整備に努めております。

また当社は、独立社外取締役で構成される監査等委員会を、毎月開催し、情報交換・認識共有を図っております。

【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。

当社は、常勤の監査等委員である取締役1名を選任し、独立社外取締役と経営陣との連絡・調整を行い、連携を図っております。

また定期的に行われる経営陣との対話会や内部監査部門による内部監査結果報告に参画することで、経

営陣との連携を強化しております。

【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。

当社は、現在支配株主を有しておりません。

【原則4—9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

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、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、別途、独立性基準を策定し、有価証券報告書のコーポレートガバナンスの状況の中で公表しております。

また、取締役会は上記独立性基準を満たし、かつ、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しております。

【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。

当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役の指名等に関する事項及び取締役の報酬等に関する事項については、独立社外取締役複数名を含む「指名・報酬諮問委員会」を取締役会の任意の諮問機関として設置しております。

【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。

当社は取締役会の任意の機関として独立社外取締役を複数名含む「指名・報酬諮問委員会」を設置し、客観性、透明性、説明責任を担保しております。

ジェンダー等の多様性やスキルを踏まえた取締役の指名等に関する事項及び取締役の報酬等に関する事項について、独立社外取締役が、適切に関与・助言できる体制を構築しております。指名・報酬諮問委員会の取締役の構成については、独立社外取締役を主要な構成員とすることを今後検討してまいります。

【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、各事業・会社業務等に精通し、機動性のある事業執行を実行できる者と、高度な専門性を有し、幅広い視点で経営に対する助言・監督が期待できる者で構成されており、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。また海外経験を有する取締役を複数選任しており、国際性について、十分な経験・知見を有しているほか、女性の取締役が就任しており、多様性と適正規模を両立させる形で構成するよう努めております。

監査等委員である取締役には、財務・会計・法務・監査等の専門的な知見を有するものを選任することとしており、経営に対する助言と監督を十分に実行できる者で構成されております。

また、当社は、取締役会の実効性を高め企業価値を向上させることを目的として、原則毎年1回、取締役会の実効性に関する自己評価を実施するとともに概要を開示しております。

【補充原則4—11①】

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。

取締役候補者の選任にあたっては、指名・報酬諮問委員会において、候補者一人一人の知識・経験・能力を十分確認した上で、取締役会で決定しております。

その際、各事業・会社業務に精通し、機動性のある事業執行を実行できる者と、高度な専門性を有し、幅広い視点で経営に対する執行、監督が期待できる者で構成されるよう、かつ多様な人材をバランスよく選任することとしております。

また、求められるスキルを定義し明確化した上で、各取締役の経験に基づき、特に顕著に当社に貢献しうると判断される保有する主な知識・スキルを表示する、スキル・マトリックスを作成し、株主総会招集通知で公表することとしております。

あわせて、独立社外取締役の中には、他社での経営経験のある者を選任しております。

【補充原則4—11②】

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。

社外取締役以外に業界団体の役員の兼任をしている取締役が1名おりますが、その兼務している団体数は限定的であり、役割・責務を適切に果たしております。また社外取締役を含む全ての取締役が他社の役員を兼任する場合には取締役会において審議し、決議事項としております。企業における兼任状況については、株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則4—11③】

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、取締役会の監督機能のさらなる強化に向け、毎年、各取締役に対し、取締役会全体の実効性評価についてアンケートを実施することとし、その結果を取締役会において分析・評価するとともに、その結果の概要をウェブサイトにて開示しております。

今後も継続的に、検証を深め、取締役会全体の実効性をさらに高めるよう努めてまいります。

【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醸成に努めるべきである。

当社は、取締役会に上程される決議事項及び報告事項のすべてにおいて、社外取締役から忌憚なく、かつ建設的な意見交換がなされております。

【補充原則4—12①】

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

取締役会は、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及び監査等委員である取締役へ通知し、取締役会に出席しやすい状況を確認しております。

取締役会に上程される決議を要する議案は、原則として経営会議で事前に審議されることから、業務執行取締役及び常勤監査等委員である取締役は、内容を熟知した上で、取締役会に出席しております。

- (i) 取締役会の資料は、原則3日前に閲覧可能とするよう努めております。
- (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提供されている。
- (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いる。
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定されている。
- (v) 審議時間は十分に確保されており、必要に応じて時間調整を行っている。

【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。

取締役の支援体制については人事総務部が行っており、情報の円滑な提供に努めております。特に、常勤監査等委員である取締役は、経営会議等の重要会議に出席するとともに、内部監査部門とも密に連携してお

り、また、監査等委員である取締役は、その職務の遂行に必要となる情報について、関連する部門へ情報や資料を求め、情報提供を求められた部門は、要請に基づく情報や資料を適宜提供しております。

【原則4—13①】

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、事前に経営会議で審議することで、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定が出来る体制を整えております。

監査等委員会は、必要に応じて、取締役会事務局である人事総務部や関連部門に情報や資料の提供を求めております。

【原則4—13②】

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。

取締役及び社外取締役は第三者の意見や視点が必要と判断される案件については、コンサルタントや弁護士等の外部専門家を活用しております。それに伴い生じる費用は、会社にて負担しております。

【原則4—13③】

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及び監査等委員は適宜情報交換することで連携を図っており、内部監査部門が行った監査内容は、取締役会や監査等委員会に定期的に報告を行っております。また社外取締役で構成される監査等委員会には、常勤の監査等委員を置き部門長連絡会や予算実績会議等様々な定例会議体に出席願うことで、会社の情報を適確に提供(入手)できるようにし、社外の非常勤取締役が情報を得られるよう工夫しております。

【原則4—14. 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。

当社は、取締役・監査等委員である取締役が就任した場合には、取締役における基本的な知識及び求められる法令知識を付与するとともに、外部講習を受講し理解を深めております。また取締役に必要なとされる法令等が改正された場合には、取締役会にて説明を行っております。

【補充原則4—14①】

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。

当社の取締役及び社外取締役は、就任の際に、当社の事業・財務・組織等に関する理解の浸透に努めるとともに、取締役及び監査等委員である取締役に求められる役割と責務(法的責任を含む。)を理解し、それを適切に果たすことができるよう、知識の習得に努めております。また、必要に応じて、取締役会にて説明を行っております。

【補充原則4—14②】

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。

当社では、取締役就任時に取締役における基本的な知識及び求められる法律知識を付与するとともに、取締役が自らの役割を十分に果たすべく、必要な知識習得と役割・責任の理解深耕の機会として、外部研修等への参加を推奨しております。その運用については取締役の請求により必要に応じて当社にて負担しております。

併せて、社外取締役に対しては、事業の内容等の理解を深めるため、適宜、当社の事業・課題に関する説明機会を設けております。

【基本原則5.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。

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、常日頃から株主と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要と認識し、IR 担当取締役、IR 担当部門を設置し株主との対話に努めております。また、ホームページに専用の窓口を設けて、株主からの問い合わせに回答をしております。

【原則5—1. 株主との建設的な対話に関する方針】

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。

当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制として IR 担当取締役を置き、当該取締役を中心に、当社の企業活動について適時適切に株主に対し、情報開示を行うべく、社内の体制を構築するとともに、実際の対話にあたっては可能な限り、当該取締役における株主との直接の対話を推進しております。

また、株主総会に合わせて、当社中長期経営計画を説明する場を設け、株主との直接の対話に努めております。

【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。

当社は、株主との実際の対話が、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に有益と判断される場合には、情報開示の公平性に留意しつつ、経営陣幹部が対応するとともに、要請に応じ社外取締役を含め個別に実施することとしております。

【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、建設的な対話の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

当社は、株主との建設的な対話を促進するため、次のような取り組みをしております。

- (i) IR担当取締役を選任している。
- (ii) 対話を補助する社内のIR担当部門と関係部署が連携
- (iii) 証券アナリスト向け決算説明会を原則年に2回実施
- (iv) 説明会の内容を当社社内会議で社長より説明。(質疑応答含め)
- (v) 対話に際して株主平等の原則等に十分配慮し、インサイダー情報の漏えい等情報管理を徹底している。

【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。

当社は、毎年3月末及び9月末時点において、株主名簿上の株主構造を把握し、翌月の取締役会にIR担当取締役から結果を報告しております。

【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。

当社は、中期経営計画を事業環境・業績の推移や当該時点の社会情勢や経済情勢等を踏まえ 3 年毎に策定しています。その中で資本コストを的確に把握し、経営戦略ならびに売上高・経常利益等の計数目標を示し、変更が生じた場合には、株主総会や決算説明会において説明しております。

中長期経営目標「Quest Vision2030」では、指標としてROE(自己資本当期純利益率)12%以上、DOE(純資産配当率)5%を目標とするとともに、人的資本への投資として、人材育成の強化、働き甲斐のある人事諸制度への見直し、職場環境の整備、組織風土の改革に取り組んでおります。

【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。

当社は、事業ポートフォリオについてアナリスト向け決算説明会で説明し、その資料を当社ウェブサイトの開示しております。

以上