

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】の原則3-1(ii)をご参照ください。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレート・ガバナンス態勢を適切に構築・運用していくことを経営の最重要課題の一つとして位置付けており、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

原則1-4

■ 政策保有株式

1. 政策保有に関する方針

当社は、企業価値向上の方針のもと、取引先との長期的・安定的な関係構築や営業推進、資本・業務提携に基づく関係強化、新規事業機会の創出を目的に、純投資目的(もっぱら株式の価値の変動または配当の受領によって利益を得ることを目的とする)以外の目的で上場株式(政策保有株式)を保有しています。

保有する株式は、株式ごとに保有の合理性を定期的に検証し、その合理性が認められないと判断した場合は、売却することを基本方針としています。

また、保有の合理性が認められる場合にも、株式の時価変動リスクが財務に与える影響や資本の効率性等を考慮し売却することがあります。

2. 保有の合理性の検証方法

株式の保有に関する合理性の検証方法は、営業の取引額・利益額、受取配当金額、資本コスト等による定量的評価、現在までのビジネス活動に対する定性的評価、将来的なビジネスの可能性を主な検証項目とし、株式ごとの保有意義や期待する効果に応じて検証項目の重点を調整することにより、取締役会において保有の合理性を実質的に検証しています。

3. 取締役会における検証の内容

2023年3月期における取締役会では、上記2の方法で上場株式の検証を行いました。

検証対象のうち、保有の合理性が認められないと判断した株式は、売却を進めていく方針を確認しました。

4. 議決権行使基準

議決権行使は、上記の政策保有の目的(取引先との長期的・安定的な関係構築や営業推進等)に照らして対応しています。

なお、当社の中長期的な企業価値向上または取引先の企業価値や株主利益に影響を与える可能性のある議決権行使は、特にその内容および影響を慎重に検証したうえで対応しています。当社が当社および取引先の企業価値や株主利益に影響を与える可能性があると考えている議案は以下のとおりです。

- ・剰余金処分案
- ・取締役・監査役選任議案
- ・組織再編議案等

原則1-7

■ 関連当事者間の取引

当社と役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合において、かかる取引が会社および株主共同の利益を害することのないよう、以下の体制・手続を整備しています。

・当社グループのコンプライアンスを推進するための基本的な考え方を取りまとめたコンプライアンス・マニュアルにおいて、利益相反取引等や、情実取引を明確に禁止しています。

・当社と当社役員との間で取引が生じる場合は、事前に取締役会において取引条件およびその決定方法の妥当性について審議のうえ、決定しています。

・当社から主要株主およびその子会社等への与信供与は、その重要性に鑑み、社内規程に基づき総資産額の一定割合を超える金額となる場合、事前に、取締役会において与信供与額およびその決定方法の妥当性について審議のうえ決定しています。

・当社の主要株主およびその子会社等からの資金調達は、社内規程において定められた決裁権限に則り、取締役会等において決定・報告しています。

・当社と当社取締役が役員を兼任する先との取引に係る取締役会審議においては、当該兼任者は議決に参加しないこととし、審議の公正性を確保しています。

・関連当事者間の取引の状況は、監査等委員会および会計監査人が監査を行っています。

補充原則2-4-1

■ 中核人材における多様性

< 多様性確保に対する考え方 >

当社は国籍、年齢、性別等、個々の属性や多様な価値観を生かし、多様な人材の活躍推進を目的としたダイバーシティ推進室を設置し、社員一人ひとりが意欲と活力を持ち効率的に働くことができる職場環境づくりや、仕事と家庭生活との両立を支援する制度の拡充を積極的に行っています。

< 女性 >

1. 自主的かつ測定可能な目標と状況開示

当社は、えるばし2段階目を取得するなど女性活躍推進を積極的に行っています。また、女性活躍推進法に基づき、2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間を行動計画期間とする一般事業主行動計画を策定しており、数値目標として、「管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合：20%以上」を掲げています。

女性管理職比率は、現在14.0%です（単体ベース）。当社における人員構成上も約4割を占める女性については、ダイバーシティ推進上の重点課題として、今後も管理職比率に数値目標を設け、達成に向けての施策を積極的に打っていく方針です。

2. 人材育成方針と社内環境整備方針

女性管理職育成に向けては、女性限定研修、他社の女性管理職との交流を目的とする外部派遣研修、管理職育成選抜研修等を実施しています。その他、能力・適性・チャレンジ意欲を生かしたコース転換制度などのキャリア支援施策のほか、在宅勤務や柔軟な勤務時間選択を可能とする制度、配偶者海外転勤や育児・介護を理由に退職した社員に再雇用機会を提供する制度など、各種育児両立支援施策も展開しています。

女性管理職候補の現場育成にあたっては、本人と人事部で面談を行い、キャリアプランに関する意見交換、マインドセットを行う他、候補者の所属部店長・上長と人事部との面談も実施し、育成状況・キャリアプラン・職務アサイン状況・職場環境チェック等の定期モニタリングを行うことで、本部・現場一体の着実な育成環境を整えています。

< 外国人・中途採用者 >

1. 自主的かつ測定可能な目標と状況開示

当社は、国籍に縛られない採用活動を継続的に進めてきており、外国人労働者は約20名が在籍しています（単体ベース）。外国人労働者のうち管理職は現状0名ですが、多様性に富んだ人材の育成施策により、外国人労働者の管理職への登用を促進してまいります。

また、当社における管理職の中途採用者の割合は約3割を占めています（単体ベース）。今後も積極的な育成により、中途採用者管理職比率の維持・引き上げに向けて努力を継続してまいります。

2. 人材育成方針と社内環境整備方針

当社は、都度の経営環境に合わせて必要な資質・能力・経験を持つ方を、国籍に関係なく募集・採用しており、入社後は日本人社員や新卒採用社員と同等の教育・昇進機会（階層別研修・選抜研修・eラーニング等）を提供するなど、その能力発揮に必要な環境を整えています。

海外グループ会社への日本人社員の派遣や、日本人社員向けのビジネス英語力・グローバルマインドを育成する教育プログラムの積極的な実施、社内重要情報の英訳版同時発信など、外国人が言語面を含めて就労しやすい社内環境整備を進めています。

定期的実施する上長との実績評価面談および人事面談（人事部長が面談者となり、各部店社員のキャリアプランヒアリング等を行う1on1面談）により、キャリアプランや業務上の悩みを吸い上げ、適切なサポートを行える体制を整えています。

数値は、いずれも2023年3月末時点です。詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/social/employees_and_families.html

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

現在は、2021年の経営統合前より運営しているそれぞれの年金制度を併存している状況の中、企業年金が運用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、以下の体制を構築しています。

< 規約型企業年金制度 >

・将来の給付原資を安定的に確保するという資産運用の目的から、長期的に運用収益を確保すべく、年金資産の政策アセットミックスを定め、適切に分散した資産配分による運用を行っています。

・企業年金の受益者と会社との間に生じる利益相反の管理に関して、「年金資産の運用に関する基本方針」を定め、受益者の利益最大化を図っています。具体的には、運用委託機関の選定にあたっては、「経営内容、社会的評価、投資方針（スチュワードシップコード・ESGの取り組み方針等）などの定性評価」および「運用経験と実績などの定量評価」等について、評価機関による評価に基づき厳正な審査を行っており、意思決定においては資産運用委員会での意見を踏まえて決定しています。

・資産運用委員会メンバーの人選は企業年金業務経験者の中から行い、選出メンバーには運用受託機関等が実施する研修会、セミナーへの参加を通じて、知識習得を行わせています。

< 基金型企業年金制度 >

・三菱HCキャピタル企業年金基金（以下、「当基金」という）を通じて年金資産の運用を行います。

・企業年金の積立金の安定的な運用が、従業員の将来の確実な資産形成に加えて自らの財政状態に影響を与えることを踏まえ、人事面では、年金運用の専門能力・知見を有する者を運用執行理事として任用するとともに、運営面では、当社に設置した資産運用協議会および経営幹部に対する運用状況報告を行うなどの施策を実行します。

・当基金の決議機関である代議員会は、事業主が選定した議員および加入者互選による議員で構成し、当社と受益者である加入者との利益相反が適切に管理できる体制で運営します。

・加入者に対して定期的に運用状況その他業務の状況を報告します。

原則3-1(i)

■ 経営の基本方針

当社は、経営理念・経営ビジョン・行動指針を策定し、以下のリンク先にて公表しています。

経営理念・経営ビジョン・行動指針(<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/corporate/idea/index.html>)

■ 経営の中長期的方向性

当社は、経営理念（長期的な視点でめざすありたい姿）の実現に向けて「経営の中長期的方向性」を策定し、以下のリンク先にて公表しています。

経営の中長期的方向性(<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/corporate/direction/index.html>)

■ 中期経営計画

当社は、「経営の中長期的方向性」を踏まえた2023年度から2025年度を対象期間とする中期経営計画(2025中計)を以下のリンク先にて公表しています。

中期経営計画(2025中計) (<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/investors/managementplan/index.html>)

原則3-1(ii)

■ コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

< 基本的な考え方 >

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることに主眼を置きつつ、透明かつ健全な経営を行うことが社会的責任の一つと認識しており、株主、お客さま、地域社会、従業員など当社を取り巻くすべてのステークホルダーの方々の権利・利益を尊重し、その信頼にお応えしながら、豊かな社会の実現に貢献するよう努めています。

かかる社会的責任を果たすため、当社は、取締役会の活性化、監査等委員会および内部監査制度の充実、適時適切な情報開示、ならびに投資家向け広報活動(IR活動)の活発化等により、コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取り組みを継続的に進めています。

< 基本方針 >

[すべてのステークホルダーとの適切な協業]

当社は、すべての活動の指針となる「経営理念」と、全従業員の判断および行動の基準となる「三菱HCキャピタルグループ倫理綱領・行動規範」のもと、株主、お客さま、地域社会、従業員をはじめとする様々なステークホルダーの方々との適切な協働に努めます。

また、当社のステークホルダーの多様性を尊重し、権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努めます。

[適切な情報開示と透明性の確保]

当社は、ステークホルダーの皆さまからの信頼と適切な評価を得るために、積極的かつ継続的な情報の開示に努めます。また、当社の経営方針、事業戦略、事業活動、財務状況等に関する情報を正確、迅速かつ公平に開示するための社内体制の整備を行い、適正に運用します。

また、法令等で開示が定められている項目はもとより、ステークホルダーの皆さまにとって有用と思われる非財務情報も、自主的・積極的に開示します。

[株主の権利・平等性の確保]

当社は、株主の権利が確保され、その権利が有効に行使されるよう、環境の整備を含め適切に対応し、少数株主、外国人株主を含むすべての株主の平等な取扱いに配慮します。

[株主との対話]

当社は、決算説明会や国内外のIRイベント等を通じて、株主との建設的かつ積極的な対話を行い、当社の経営戦略等に対する理解を得るとともに、株主の立場に関する理解を踏まえた適切な対応に努めます。

[取締役会の責務]

当社の取締役会は、社外取締役を含むメンバー全員が、その経験や知見を生かして自由闊達な議論により取締役会を活性化させるとともに、適切なりスクテイクを支える環境のもと、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上と収益力・資本効率等の改善のために、その役割・責務を適切に果たします。

原則3-1(iii)

■ 報酬の決定方針と手続

取締役会が定めた取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額の決定に関する方針を本報告書、有価証券報告書等に開示しています。

構成員の過半数を独立社外取締役とする報酬委員会において事前に審議のうえ、取締役会で決議した所定の基準に基づき報酬額を決定しています。個人別の金銭報酬の額の決定は社長執行役員に一任していますが、報酬委員会で具体的な支給額の事後検証も行うことで、公正性を確保しています。

原則3-1(iv)

■ 選解任の方針と手続

取締役候補者の選任は、構成員の過半数を独立社外取締役とする指名委員会において、以下の選任基準に基づき、事前に審議のうえ取締役会で決議しています。また、監査等委員である取締役候補者の選任も、指名委員会で審議し、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会で決議しています。

なお、取締役について、以下の解任基準に該当することが明らかになった場合は、指名委員会において適時に解任について審議し、取締役会で決議しています。

[選任基準]

1. 心身ともに健康で、業務の遂行に支障がないこと。
2. 人望、品格に優れ、高い倫理観を有していること。
3. 遵法精神に富んでいること。
4. 経営に関し客観的判断が期待できるとともに、先見性、洞察力に優れていること。
5. 当該候補者の知識・経験・能力等により、取締役会の機能強化に資すると合理的に考えられること。
6. 社外取締役候補者については、上記1.～5.に加え、(イ)出身の各分野における経験・実績と識見を有していること、(ロ)取締役会の適切な意思決定および経営監督の実現に貢献できること、および(ハ)職責を果たすために必要な時間の確保が期待できること。
7. 再任の候補者については、任期中に各々が期待される役割を果たしていると認められること。

[解任基準]

1. 職務を懈怠することにより、企業価値を著しく毀損させた場合
2. 法令、定款、その他当社グループの規程に違反し、または公序良俗に反する行為を行い、当社グループに多大な損失または業務上の支障を生じさせた場合
3. 取締役選任基準に該当しなくなったと認められる場合

原則3-1(v)

■ 選解任・指名についての説明

直近の定時株主総会における取締役候補者の選任理由は、株主総会招集通知に記載していますので、以下のリンク先をご参照ください。

なお、直近事業年度において、取締役、執行役員の解任はありません。

【2023年2月に発表した社長交代の経緯】

・当社は、2022年4月に設置した指名委員会において、社長の後継者計画について議論をしてきました。
・指名委員会では、まず当社の社長に求める素養について議論し、「戦略的思考力」、「リーダーシップ」、「決断力」など社長の選任基準を定めました。さらに、当社の社長に特に求める専門性についても議論のうえ特定し、「資質・能力」、「知見・スキル」、「グローバルな経営経験」なども考慮しながら社長候補者の評価軸を定義しました。
・これらを踏まえて、社長候補者のロングリストを作成し、ロングリストを基に候補者を絞ってショートリストを作成するなど、数次にわたる指名委員会で社長候補者の人選について議論を行い、次期社長として久井大樹氏が最適との結論に至り、取締役会で決議したものです。

補充原則3-1-3

■ サステナビリティ

1. サステナビリティについての取り組み

当社は、地球環境の保護、人権の尊重や多様性への対応など、サステナビリティへの取り組みは企業が担うべき重要な社会的責任となっており、今後、企業が存続していくためには、環境・社会・経済の視点で、課題解決に向けた事業活動に取り組み、ステークホルダーからの信頼を獲得しつつ、長期的な成長をめざすことが必要になると考えています。

こうした基本認識のもと、持続可能で豊かな未来社会の実現に貢献する存在となるべく2021年4月、「サステナビリティ委員会」を設置しました。サステナビリティ委員会は経営会議の諮問委員会の一つとして位置付けており、経営戦略と一体でサステナビリティを主導、推進することを目的としています。委員会は、経営企画本部長を委員長とし、社長執行役員のほか、事業部門およびコーポレートセンターを担当する執行役員を委員として構成されています。非財務分野の活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議、非財務指標の討議などを幅広く行い、その結果は経営会議ならびに取締役会にて報告されます。

当社は、当社グループが持続的に成長するうえで優先的に取り組むべきテーマとして、以下の6つのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。これらのマテリアリティの重要性を認識したうえで、課題解決に向けた実効性のある経営、事業活動に取り組んでいきます。

< 三菱HCキャピタルグループのマテリアリティ >

脱炭素社会の推進
サーキュラーエコノミーの実現
強靱な社会インフラの構築
健康で豊かな生活の実現
最新技術を駆使した事業の創出
世界各地との共生

マテリアリティおよびサステナビリティの取り組みの詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/index.html>

2. 人的資本や知的財産への投資等

当社は、社員一人ひとりが働きがいと誇りを持ち、自由闊達で魅力ある企業文化の醸成を経営ビジョンに掲げています。国籍、年齢、性別等、個々の属性や多様な価値観を生かし、多様な人材の活躍推進を目的としたダイバーシティ推進室を設置し、社員一人ひとりが意欲と活力を持ち効率的に働くことができる職場環境づくりや、仕事と家庭生活との両立を支援する制度の拡充を積極的に行っています。

ダイバーシティの推進は、ワーク・ライフ・バランスの促進や、女性活躍を含む次世代育成支援等を行っています。また、社員の健康保持増進を目的として、「セルフケア」「上司によるラインケア」「社内ヘルスケアスタッフ(人事担当者)によるケア」で構成されるヘルスケア体制を構築し、推進しています。

また、当社は、情報化資産(ソフトウェア・データベース)、革新的資産(研究開発・ライセンス)、経済的競争力(人材(人財)・組織)などの無形資産も、持続可能な成長に向けて重要と捉え、戦略的に対応しています。当社は、デジタル技術とデータの活用による企業価値の向上を経営ビジョンに掲げ、中長期的なDX戦略の立案およびDX施策の推進に取り組んでいます。あわせて関係資格の取得推進を教育体系に組み込むなど、社員の自己啓発を促進し、デジタル化に積極的な人材の育成に努めています。

3. 気候変動に係るリスクおよび収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響

当社は、地球環境に配慮し、独自性と進取性のある事業を展開することで、社会的課題の解決を志向しています。特に、地球(生態系)や人々の生活・企業活動に重大な影響を及ぼす気候変動は、当社グループにおけるリスクであると同時に、新たな事業機会をもたらすものと考えています。こうした考えを明示するため、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に賛同しています。

また、気候関連財務情報開示の重要性を認識し、SDGsやパリ協定で示された国際的な目標達成への貢献を図るべく、当社グループ各社と連携のうえ、政府・企業・業界団体などの幅広いステークホルダーとの協働を通じて、脱炭素社会の実現に取り組んでいきます。

当社は、TCFDの提言にて推奨される4つの開示項目(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿った情報開示に取り組み、気候変動に関する開示の充実を図るとともに、お客さまの事業を通じた環境配慮の促進や、三菱HCキャピタルグループの温室効果ガスの排出量削減に向けた気候変動への対応を強化していきます。詳しくは、当社の有価証券報告書をご覧ください。

補充原則4-1-1

■ 経営陣に対する委任の範囲

当社は、取締役会規則に基づき、取締役会の決議を要する重要な事項を定めており、その他の事項の多くの決定は、業務執行取締役委任し、経営会議を経て決定することとしています。

そして、取締役会規則を適正に運用するため、取締役会付議基準を制定し、取締役会規則に定める取締役会の決議を要する事項のうち、債権や資産の売買等の「重要な財産の処分および譲受け」、借入等の「多額の借財」、「重要な社内規程の制定および改廃」等について、取締役会の決議を要する具体的な基準を定めています。

なお、取締役会の決議を要する具体的な基準を金額で定める場合は、総資産額をもとに基準額を設定することを基本としています。

原則4-9

■ 社外取締役の独立性判断基準と選定

本報告書 1.【独立役員関係】をご参照ください。

補充原則4-10-1

■ 独立した指名・報酬委員会の設置

当社は、取締役会の諮問機関として、構成員の過半数を独立社外取締役とする指名委員会と報酬委員会を設置しています。詳細は、本報告書

1.【任意の委員会】および「2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」をご参照ください。

補充原則4-11-1

■取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

当社は、事業内容に鑑み「企業経営全般」「金融」「財務・会計」「法律・コンプライアンス・リスク管理」「国際ビジネス」等を当社の取締役会が備えるべきスキルと考えています。

また、当社は、取締役の多様性は取締役会の機能強化のために重要であり、ジェンダーや国籍・人種はその考慮要素であると認識しています。

他方で、その資質や能力が要求に満たないにもかかわらず、形式的・外面的な多様性を満たすために特定の属性の取締役を置くことは、取締役会の機能強化に向けた取り組みとしては必ずしも望ましいものではないものと考えています。

ついで、都度の経営環境に照らして必要なスキル・能力の発揮が期待できるか否かを第一義とし、望ましい人材をジェンダー・国籍・人種・年齢・キャリア等の縛りなく選任することが当社における多様性のあるべき捉えかたであると考えており、かかる考え方にに基づき、引き続き適切な取締役会の構成につき継続して検討してまいります。

現在、当社の取締役会は、多様な職種・業界出身の取締役で構成され、適切なスキルのバランスおよび多様性を確保するために相応しい規模の員数を確保していると考えています。

当社は、女性の取締役を2名選任している一方で外国籍の取締役は選任していませんが、豊富な国際業務経験を有する取締役を複数選任し、グローバルな事業展開に際して有益な発言を頂いており、取締役会は十分な監督機能を果たしていると認識しています。

取締役の選任に関する方針・手続は、原則3-1()をご覧ください。また、スキルマトリックスは、当社ウェブサイトに記載しています。

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/governance/index.html>

補充原則4-11-2

■役員の兼任状況

取締役候補者の指名に際しては、兼任状況を考慮し、当社取締役として期待する職責を十分に果たして頂けるか検討のうえ、判断しています。

当社は、現任の取締役はそれぞれの役割や責務を適切に果たすため、十分な時間と労力をその業務に充てているものと判断しています。

なお、役員の兼任状況は、事業報告に記載しています。事業報告は当社ウェブサイトに掲載していますので、以下のリンク先をご参照ください。

<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/investors/meeting/index.html>

補充原則4-11-3

■取締役会の評価と結果の開示

1. 取締役会の実効性評価に関する方針

当社は、取締役会の機能の維持・向上のため、取締役会の活動状況について、すべての取締役が一年間の振り返りと評価を行い、その結果を踏まえて更なる実効性向上につなげる取組みを継続しています。

2. 2022年度の評価方法

前年度実施した自己評価手法の有用性が確認されたため、今年度も全取締役に対するアンケート調査を行うこととしました。

2022年度のアンケートでは、取締役会における更なる議論の活性化のため、取締役会で取り上げるべきテーマに加え、執行に委任すべきテーマや取締役会付議基準に関する設問を追加しました。また、取締役会に加え、ガバナンス委員会・指名委員会・報酬委員会の各委員会の実効性に関する設問を追加しました。

アンケート結果を基に、2023年4月のガバナンス委員会での議論を踏まえ、同5月の取締役会で取締役会等の実効性について評価しました。

3. 実効性評価の結果

上記の評価結果は主に以下のとおりです。

当社の取締役会等は十分に役割を果たしていると評価しました。

・経営の中長期的方向性や新中期経営計画等の重要テーマを中心に、取締役に対する重要議案の事前説明等を充実させたことで、議案に対する理解および取締役会の効率性が向上し、また、取締役間コミュニケーションおよび相互理解が大きく改善する等、前回の実効性評価で認識した課題に対して、改善施策が着実に実施され取締役会の運営は改善した。

・各委員会は適時適切に運営され、社長交代や役員報酬に関して透明性の高い公正な議論がなされた。

一方で、今後、取締役会等の実効性を更に高めるために取り組むべき課題も認識されました。

・十分な審議時間を確保するために議案の軽重に応じた審議時間の配分や重要議案に関する事前説明の更なる拡充等の工夫が必要。

・グローバルな当社事業全体に対する社外取締役の一層の理解促進を図る工夫が求められる。

4. 2023年度の取組み方針

上記の各課題に対する改善施策を実行することで、更なるコーポレートガバナンスの充実、ならびに取締役会等の実効性向上に取り組んでまいります。

補充原則4-14-2

■取締役のトレーニング方針の開示

・新任の社外取締役に対し、就任時に企業理念、経営状況、コーポレートガバナンスに関する事項等の説明を行っています。

・取締役に対し、外部機関の開催する最新のコーポレートガバナンスに関する動向、DX、サステナビリティ等に関するセミナーの紹介等、トレーニング機会に関する情報を提供しています。また、取締役会への助言機関であるガバナンス委員会や社外取締役のみが参加する意見交換会を通じて社外取締役が様々な情報を交換・共有し、連携を図っています。

・取締役のトレーニングに関する費用は、当社が全額を負担します。

・その他、社外取締役のサポート体制は、本報告書 1【社外取締役のサポート体制】をご参照ください。

原則5-1

■株主との建設的な対話に関する方針

当社は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に主眼を置きつつ、透明かつ健全な経営を行うことが社会的責任の一つと認識し、株主の皆さまとの積極的な対話に努めています。

コーポレートコミュニケーション部と総務部を対応窓口とし、これを中心に企画部、経理部などと連携する体制を整備して、以下の取り組みを行っています。

・決算説明会を本決算と第2四半期決算の発表後の年2回開催し、経営幹部が説明を行い、質疑にも対応。

・経営幹部(社外取締役を含む)、コーポレートコミュニケーション部、総務部による国内外の機関投資家との個別面談、および説明会、各種カンファレンスへの参加等のIR、SR活動の実施。

・ウェブサイト上に決算説明会の動画、スクリプト付きの決算概要資料、決算に関する主な質疑応答などを掲載し、個人を含めたすべての投資家に広く情報を提供するとともに、証券会社や証券取引所が主催する個人投資家向けIRイベント、各種説明会にも参加。

株主の皆さまとの対話で寄せられたご意見・ご懸念などは、速やかに経営幹部に報告されています。また、定期的に取締役会に報告し、独立社

外取締役とも情報を共有しています。

インサイダー情報は、社内規程に基づき、適切かつ慎重に管理するとともに、情報開示方針に基づき開示しています。

なお、情報開示方針は当社ウェブサイトをご参照ください。

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/various_policies.html

〔資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応〕

当社グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するために、資本収益性を意識した経営が重要であると考えています。そのうえで、知財・無形資産創出につながる研究開発投資・人的資本への投資や設備投資、SX(Sustainability Transformation)、DX(Digital Transformation)、事業ポートフォリオの変革等の取り組みを推進することで、経営資源の適切な配分を実現していきます。また、成長性・資本収益性・財務健全性の3つのバランスをとり、バランスシートの最適化を実現することで、中長期的な企業価値の向上をめざします。

当社では2021年4月の経営統合後、社内議論ならびに取締役会での議論を経て「経営の中長期的方向性」(2022年5月16日公表)、および「2023～2025年度中期経営計画(「2025中計」)」(2023年5月15日公表)を策定しました。この際、PBRを含めた市場評価の向上のためには資本コストを持続的に上回る収益性を実現することが重要であることを意識したうえで、10年後のありたい姿として中長期的にめざすROEを取締役会で議論しました。財務面に関しては損益計算書の視点だけではなく「利益絶対額の増加を伴い持続的なROEの向上を果たす」ために必要なバランスシートを議論したほか、非財務資本に関しても議論しました。その議論を踏まえ、2025年度末において最低限達成すべき水準としてROE10%程度を財務目標として掲げています。なお、「2025中計」は、「経営の中長期的方向性」における「10年後のありたい姿(未踏の未来へ、ともに挑むイノベーター)」に向けた、3次(「ホップ」・「ステップ」・「ジャンプ」)にわたる中期経営計画における「ホップ」として位置づけ、「ステップ」・「ジャンプ」に向けた飛躍に繋がる「種まき」と「足場固め」をキーワードに取り組んでいきます。

理論上「 $PBR = \text{予想ROE} \times \text{予想PER} = \text{予想ROE} \times 1 \div (r - g)$ 」の関係(r :株主資本コスト率、 g :永久成長率)にあることを踏まえて、PBR1倍以上をめざすための経営戦略を説明すると、まず「利益絶対額の増加を伴い持続的なROEの向上を果たす」ことにより「市場からの成長期待を醸成させていく」ことで株価の上昇期待を高め、それを持続させることでPERを徐々に切り上げていくことに繋げてまいります。加えて、「非財務資本の蓄積によって財務資本拡大に繋げていくこと」や「適切なエンゲージメント戦略により株主資本コストを低減させていくこと」等によって、さらなるPERの切り上げに繋げてまいります。なお、これらの要素は相互に関連するため、一体的に推進していく結果としてPBRの上昇を持続的に実現させていきます。PBRを含めた市場評価の改善に向けた目標や具体的な取り組みを反映した経営計画は、当社ウェブサイトに記載しており、今後、その進捗を定期的に開示する予定です。

2023～2025年度中期経営計画(「2025中計」)(<https://www.mitsubishi-hc-capital.com/investors/managementplan/index.html>)

「2025中計」において、本件の対応に繋がる事項の記載箇所は以下のとおりです。

- ・「利益絶対額の増加を伴い持続的なROEの向上を果たすこと」・「成長期待を醸成させていくこと」に関する記述
6ページ:「2-1. 経営計画(財務目標)」
14ページ:「4-1. 事業戦略(「ビジネスモデルの進化・積層化」に向けて)」
15ページ:「4-2. 事業戦略(「ビジネスモデルの進化・積層化」のイメージ)」
16ページ:「4-3. 事業戦略の前提(「ビジネスモデルの進化・積層化」を支える財務戦略)」
17ページ:「4-4. 事業戦略(セグメント別事業戦略)」
19ページ:「4-5. 事業戦略(組織横断での重要テーマ)」
23ページ:「6. 変革を促す仕組み」
- ・「非財務資本の蓄積によって財務資本拡大に繋げていくこと」に関する記述
7ページ:「2-2. 経営計画(非財務目標)」
11ページ:「3-3. 価値創造プロセス(非財務資本の蓄積による財務資本拡大の流れ)」
21ページ:「5. 経営基盤強化戦略」
- ・「成長期待を醸成させていくこと」・「適切なエンゲージメント戦略により株主資本コストを低減させていくこと」に関する記述
21ページ:「5. 経営基盤強化戦略」
23ページ:「6. 変革を促す仕組み」

〔株主との対話の実施状況等〕

1. 株主との対話の主な対話者、対話を行った株主の概要

当社は、株主との建設的な対話に関する方針に記載のとおり、社長執行役員をはじめとする経営幹部、ならびに、コーポレートコミュニケーション部および総務部が株主・投資家との対話を行っています。2022年度は、主に以下の取り組みを行いました。

・本決算・第2四半期決算発表後の計2回、社長執行役員および財務・経理本部長(CFO)による説明会(投資家との質疑応答セッションを含む)を実施。

・社長執行役員による国内外の株主との個別対話を実施。

・IR所管役員による証券会社主催の各種カンファレンスへの参加を通じた機関投資家との対話を実施。

・年間を通じて、コーポレートコミュニケーション部と総務部による国内外の株主との個別面談を実施。

対話を行った株主は、国内外のグロースおよびバリュー投資スタイルのアクティブ運用の投資家、ならびに、国内のパッシブ運用の投資家であり、ファンドマネージャー、ESG担当者、議決権行使担当者等と対話しています。

2. 対話の主なテーマ

対話の主なテーマ、株主等の関心が高い事項としては、以下の項目がありました。

- ・2022年5月に公表した「経営の中長期的方向性」に基づく当社の経営戦略。
- ・「2023～2025年度中期経営計画」の策定状況。
- ・ROAおよびROE向上に向けた取り組み。
- ・今後の配当方針や自社株買い等の株主還元に関する考え方。
- ・航空事業のコロナ禍からの回復状況、2021年11月に買収した海上コンテナリース会社の業況などの事業動向。
- ・2021年4月の合併以降の経営統合作業の進捗や統合シナジーの発現状況。

3. 対話を踏まえて取り入れた事項

株主・投資家の関心事項も参考にして、本年5月に中期経営計画を策定し、公表しました。

また、業績に関する情報開示へのご意見を踏まえて、決算概要資料において、報告セグメントごとに発生した特記事項を開示するなど、各セグメントの業績の実態が把握しやすくなるよう改善しました。

4. 経営陣や取締役会に対するフィードバックの実施状況

経営陣等と株主・投資家との対話の状況は、経営会議および取締役会に対して、2022年8月、2023年3月にフィードバックしました。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
三菱商事株式会社	264,044,396	18.00
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ	208,345,981	14.20
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	112,341,200	7.65
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	65,391,700	4.45
株式会社日立製作所	59,152,180	4.03
株式会社三菱UFJ銀行	50,348,620	3.43
三菱UFJ信託銀行株式会社	28,431,000	1.93
明治安田生命保険相互会社	27,990,390	1.90
JPMorgan証券株式会社	22,807,730	1.55
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	11,543,563	0.78

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

補足説明

——

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3 月
業種	その他金融業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

——

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

——

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	22 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	12 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数 更新	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
中田 裕康	学者											
佐々木 百合	学者											
久我 卓也	他の会社の出身者							○	○			
平岩 孝一郎	他の会社の出身者											
金子 裕子	公認会計士											
斉藤 雅之	他の会社の出身者											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	-----------	----------	--------------	-------

中田 裕康		○	——	法律の専門家としての深い知見を生かし、独立社外取締役として取締役会の適切な意思決定および経営全般の監督に貢献頂いていることから、引き続き取締役としました。 上記の知見を生かし、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な視点により、独立社外取締役として取締役会の適切な意思決定および経営全般の監督に貢献頂くこと、およびガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会の委員として経営の健全性と透明性・公正性向上に貢献頂くことを期待しています。 (独立役員として指定した理由) 独立性基準を満たし、また現在の地位および過去の経歴等から総合的に検討し、一般株主と利益相反が生じるおそれは無いと判断したことから、独立役員に指定しました。
佐々木 百合		○	——	大学教授としての学識や国際金融に関する研究者としての卓越した知見や豊富な経験を生かし、独立社外取締役として取締役会の適切な意思決定および経営全般の監督に貢献頂いていることから、引き続き取締役としました。 上記の知見や経験を生かし、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な視点により、独立社外取締役として取締役会の適切な意思決定および経営全般の監督に貢献頂くこと、およびガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会の委員として経営の健全性と透明性・公正性向上に貢献頂くことを期待しています。 (独立役員として指定した理由) 独立性基準を満たし、また現在の地位および過去の経歴等から総合的に検討し、一般株主と利益相反が生じるおそれは無いと判断したことから、独立役員に指定しました。
久我 卓也			久我卓也氏は、現在、当社の主要株主である三菱商事株式会社の常務執行役員であり、同社と当社との間には、リース契約等の取引関係があります。	日本を代表する総合商社での豊富な経営経験と国内外の事業に対する高い知見を生かし、実践的な視点により、社外取締役として取締役会の適切な意思決定および経営全般の監督に貢献頂いていることから、引き続き取締役としました。 久我氏は、当社の主要株主である三菱商事株式会社の常務執行役員を兼務しており、独立役員には指定しておりませんが、同社は当社にとって協働して企業価値の向上をめざす重要なビジネスパートナーです。 同氏は、米国での駐在経験を含め、不動産事業本部長、都市インフラ本部長を歴任され、現在は複合都市開発グループCEOの職にあり、当社は、その経営経験と国内外の事業全般に関する幅広い知見を当社経営に活用すること、また、当社と協働する事業領域における責任者である同氏の助言を有効に活用することが、当社の企業価値向上につながり、少数株主を含むすべての株主利益の向上に資すると判断しています。 久我氏からは、特定の株主ではなく、当社のために取締役としての職務を遂行する旨の意思表示を受けております。また、仮に当社取締役会において当社の利益と同社の利益が相反する議案が付議された場合は、その決議のみならず審議にも参加しないこととしています。 上記の知見を生かし、社外取締役として取締役会の適切な意思決定および経営全般の監督に貢献頂くこと、およびガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会の委員として経営の健全性と透明性・公正性向上に貢献頂くことを期待しています。

平岩 孝一郎	○	○	平岩孝一郎氏は、過去に株式会社京都ホテルにおいて代表取締役社長の職にあり、同社と当社との間には、リース契約等の取引関係がありますが、2022年度の取引額は同社および当社の連結売上高の1%未満です。	本邦の中央銀行や日本を代表する通信会社での経験および大手ホテルの経営などを通じた豊富な知見を生かし、独立社外取締役として取締役会の適切な意思決定、経営全般の監督、および中立的・客観的な監査に貢献頂いていることから、引き続き取締役(監査等委員)としました。 上記の知見を生かし、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な視点により、独立社外取締役として当社経営の健全性確保に貢献頂くこと、およびガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会の委員として経営の健全性と透明性・公正性向上に貢献頂くことを期待しています。 (独立役員として指定した理由) 独立性基準を満たし、また現在の地位および過去の経歴等から総合的に検討し、一般株主と利益相反が生じるおそれは無いと判断したことから、独立役員に指定しました。
金子 裕子	○	○	——	大手監査法人および大学教授としての豊富な経験と、会計の専門家としての深い知見を生かし、独立社外取締役として取締役会の適切な意思決定、経営全般の監督、および中立的・客観的な監査に貢献頂いていることから、引き続き取締役(監査等委員)としました。 上記の知見を生かし、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な視点により、独立社外取締役として当社経営の健全性確保に貢献頂くこと、およびガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会の委員として経営の健全性と透明性・公正性向上に貢献頂くことを期待しています。 (独立役員として指定した理由) 独立性基準を満たし、また現在の地位および過去の経歴等から総合的に検討し、一般株主と利益相反が生じるおそれは無いと判断したことから、独立役員に指定しました。
斉藤 雅之	○	○	斉藤雅之氏は、過去にDIC株式会社の代表取締役副社長執行役員であり、同社と当社との間には、リース契約等の取引関係がありますが、2022年度の取引額は同社および当社の連結売上高の1%未満です。	日本を代表するメーカーでの豊富な経営経験と財務・経理部門に対する高い知見を生かし、独立社外取締役として取締役会の適切な意思決定、経営全般の監督、および中立的・客観的な監査に貢献頂くことを期待し、新任の取締役(監査等委員)としました。 上記の知見を生かし、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な視点により、独立社外取締役として当社経営の健全性確保に貢献頂くこと、およびガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会の委員として経営の健全性と透明性・公正性向上に貢献頂くことを期待しています。 (独立役員として指定した理由) 独立性基準を満たし、また現在の地位および過去の経歴等から総合的に検討し、一般株主と利益相反が生じるおそれは無いと判断したことから、独立役員に指定しました。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会の補助業務を担う体制として監査等委員会室を設置しています。この組織は、執行部門からの指揮命令を受けないこととし、専任の使用人が監査等委員会の職務を補助します。

監査等委員会の当該使用人に対する指示の実効性を確保するため、当該使用人の人事異動・懲戒を行うときは、事前に監査等委員会の同意を得るものとし、当該使用人に係る人事評価・報酬等を決定するときは、事前に監査等委員会が選定する常勤の監査等委員の同意を得るものとしています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、監査等委員会監査、会計監査人監査、内部監査部署である監査部による内部監査のいわゆる三様監査の中で緊張感を保つと同時に、効果的かつ効率的な監査実施に向けた体制の整備と運用に取り組んでいます。

会計監査人との連携では、定期的に監査計画、監査の実施結果、重点監査領域の状況、財務報告に係る内部統制の状況の報告を受けているほか、双方の関心事項について意見および情報の交換を頻度高く行っており、緊密な連携をとっています。

監査部との連携では、定期的に監査計画、監査の実施状況および監査の結果について報告を受け、必要に応じて指示を出しているほか、リスク認識、重点監査項目などについて協議し、協働して実施しています。また、監査等委員会は監査業務を実施するにあたり、日常的に監査部と情報および意見の交換をしています。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性 更新

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名委員会	7	0	1	6	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	7	0	1	6	0	0	社内取締役

補足説明

当社は、指名、報酬に関する決議は、独立社外取締役の適切な関与が非常に重要であるとの認識のもと、構成員の過半数を独立社外取締役とする指名委員会と報酬委員会を設置しています。

指名委員会では、取締役の指名、社長執行役員の後継者計画、取締役として備えるべき知識・経験・スキル等について審議しています。

報酬委員会では、外部専門機関を起用して、当社の役員報酬制度と市場水準との比較を定期的にモニタリングしたうえで、役員の報酬体系・水準等に関する各種方針について審議しています。

各委員会の構成員および委員長は取締役会で選定しており、委員会における審議事項は、出席委員の過半数で決議します。なお、取締役会は委員会の決議内容を尊重して決議することを社内規程に定めています。

また、当社は取締役会への助言機関としてガバナンス委員会を設置しており、取締役会の実効性向上、その他の取締役会に関する事項について幅広く意見交換を行い、当社の経営の健全性と透明性・公正性の向上に取り組むこととしています。

■ 指名委員会

< 委員の構成 >（2023年6月27日時点）

委員長：社内取締役 柳井隆博（取締役会長）

委員：社外取締役 中田裕康、佐々木百合、久我卓也、平岩孝一郎、金子裕子、斉藤雅之

■ 報酬委員会

< 委員の構成 >（2023年6月27日時点）

委員長：社内取締役 久井大樹（代表取締役 社長執行役員）

委員：社外取締役 中田裕康、佐々木百合、久我卓也、平岩孝一郎、金子裕子、斉藤雅之

■ ガバナンス委員会

< 委員の構成 >（2023年6月27日時点）

委員長:社内取締役 柳井隆博(取締役会長)

委員:社外取締役 中田裕康、佐々木百合、久我卓也、平岩孝一郎、金子裕子、斉藤雅之

社内取締役 久井大樹(代表取締役社長執行役員)、西浦完司(代表取締役副社長執行役員)、濱本晃(監査等委員である取締役)

【独立役員関係】

独立役員の人数

5 名

その他独立役員に関する事項

当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」は以下のとおりです。

■ 社外取締役の独立性判断基準

当社では、東京証券取引所など国内の金融商品取引所が定める独立役員の要件を充足することを前提に、本人の現在および過去3事業年度における以下(1)～(6)の該当の有無を確認し、そのうえで、客観的・実質的にも独立性を有すると評価できるか否かを多面的に検討し、独立性を判断しています。

- (1)当社の主要株主(総議決権の10%以上を保有する者)またはその業務執行者(1)
 - (2)当社の定める基準を超える借入先(2)の業務執行者
 - (3)当社の定める基準を超える取引先(3)の業務執行者
 - (4)当社より、役員報酬以外に1事業年度当たり1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士等の専門的サービスを提供する者
 - (5)当社の会計監査人の代表社員または社員
 - (6)当社より、一定額を超える寄附(4)を受けた団体に属する者
- (1)業務執行者とは、業務執行取締役、執行役および執行役員その他の使用人等をいう。
(2)当社の定める基準を超える借入先とは、当社の借入額が連結総資産の2%を超える借入先をいう。
(3)当社の定める基準を超える取引先とは、当社との取引が当社または取引先の連結売上高の2%を超える取引先をいう。
(4)一定額を超える寄附とは、1事業年度当たり1,000万円を超える寄附をいう。

なお、上記(1)～(6)のいずれかに該当する場合であっても、当該人物を独立役員に指定する特段の事情があり、かつ実質的に独立性を有すると判断し、独立役員として東京証券取引所など国内の金融商品取引所に届け出るときは、当該届出および選任議案に係る株主総会参考書類等においてその理由を説明・開示します。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況 更新

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 更新

今年度より、従来のストックオプション制度に代えて、新たな中長期インセンティブプランとして信託を活用した業績連動型株式報酬制度を導入いたしました。詳細は、本報告書 1.【取締役報酬関係】内、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

1.役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

- (1) 監査等委員でない取締役(社外取締役を除く) 総額 519百万円 / 7名
 (内訳) 基本報酬 329百万円
 賞与 95百万円
 ストックオプション 95百万円
 (2) 監査等委員である取締役(社外取締役を除く) 総額 61百万円(基本報酬のみ) / 3名
 (3) 社外取締役 総額 101百万円(基本報酬のみ) / 9名

2.役員ごとの連結報酬等の総額等

- (1) 川部 誠治(代表取締役会長) 連結報酬等の総額 120百万円
 (内訳) 基本報酬 74百万円
 賞与 23百万円
 ストックオプション 22百万円
 (2) 柳井 隆博(代表取締役 社長執行役員) 連結報酬等の総額 114百万円
 (内訳) 基本報酬 74百万円
 賞与 17百万円
 ストックオプション 22百万円

連結報酬等の総額が1億円以上であるものに限り記載しています。
 2022年3月末時点の役職を記載しています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
 の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

() 基本方針

・当社の役員報酬は、事業戦略の遂行を通じて、企業価値を増大させることを目的とし、役員のインセンティブにも考慮して決定する。
 ・報酬の水準は、中長期の企業価値の増大および短期の業績向上の双方の観点から、市場水準も踏まえて、各役員の役割と職責に相応しいものとする。

() 取締役(監査等委員である者を除く。)の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

報酬体系

業務執行取締役の報酬等は、原則として、基本報酬(固定報酬)、年次インセンティブ報酬(業績連動型の金銭報酬)および中長期インセンティブ報酬(業績連動型の株式報酬)により構成され、年次インセンティブ報酬は賞与として金銭を支給し、中長期インセンティブ報酬は信託の仕組みを利用して当社株式等を支給しています。

健全な業績連動比率を保持することを目的に、業績連動報酬と業績連動報酬以外の支給割合を設定しています。また、短期業績のみならず中長期に企業価値を向上させるため、報酬制度においても短期および中長期のインセンティブ比率を適切に構築しています。

具体的には、業績連動報酬以外(基本報酬)と業績連動報酬(賞与および株式報酬)との比率を、概ね、1:06とする(基本報酬、賞与、株式報酬の比率を、概ね、1:0.3:0.3とする)ことを基本としつつ、個別の取締役ごとの役割や職責等を総合的に考慮して決定しています。

社外取締役を含む非業務執行取締役(監査等委員である者を除く。)は、監督機能の実効性確保の観点からインセンティブ報酬である賞与および株式報酬は支給せず、基本報酬のみの構成としています。

業績連動報酬

賞与および株式報酬は、業績と報酬の関係性を明確化する観点から、当社の成長を表す指標として経営戦略上重視する財務指標等を業績評価の指標(KPI)に設定します。

・賞与

当社の計数目標として設定した親会社株主に帰属する当期純利益、ROA、ROEを全社業績評価の指標(KPI)とします。

代表取締役の賞与は、全額を全社業績評価に連動させ、全社業績評価の指標(KPI)の計画達成度に応じて標準額の0～150%の範囲で支給額を決定します。

代表取締役を除く業務執行取締役の賞与は、70%を全社業績評価、30%を各自の担当業務評価に連動させ、いずれも標準額の0～150%の範囲で支給額を決定します。

担当業務連動分は、社長が定型の評価シートを活用して当該業務執行取締役の担当業務に関する業績・貢献度の観点から定量および定性評価を行います。業績における目標達成度のみならず、定量だけでは評価することのできない貢献度等の実績も適切に評価することにより、個々の取締役のインセンティブを向上させることを目的とします。

・株式報酬

当社の中長期的な企業価値増大のため中期経営計画における計数目標等として設定した 親会社株主に帰属する当期純利益、ROA、ROE、TSRの対TOPIX成長率を業績評価の指標(KPI)とします。

信託の仕組みを利用して、以下により算出される株式交付ポイントに相当する当社株式等を支給します。具体的には、1ポイントにつき当社株式1株相当を支給するものとし、原則として、信託が保有する当社株式の一部を信託内で換価処分し、当社株式50%:金銭50%の割合で支給します。

株式交付ポイント = 「役位および在任期間に応じて付与されるポイント(中期経営計画の期間である3年間の累積値) × KPIの達成度に応じた業績連動係数(0～150%の範囲で変動)」

業績連動報酬以外の報酬

取締役(社外取締役および監査等委員である者を除く。)が、担当または駐在地の変更を伴う異動により、自宅と離れた地域に居住する必要がある

生じた場合、当該取締役に対し、適当な物件を社宅として提供します(以下、当社が社宅を借り上げることに要する1ヵ月当たりの賃料の総額と、取締役より徴収する1ヵ月当たりの社宅料の総額との差額を、「社宅の提供に関する非金銭報酬」という。)

提供する社宅は一般標準的な物件とし、かつ、予め役位および地域別に賃料の上限を設定し、予め設定した割合に基づき算出される社宅料(上限を超過した場合は超過額の全額を加算)を、自己負担分として取締役から徴収します。

報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針

- ・基本報酬は、毎月固定の金額を所定日に支給します。
- ・賞与は、前年度(4月～翌3月)業績に基づいて決定した金額を、毎年6月の定時株主総会の開催日以降の日に支給します。
- ・株式報酬は、原則として、毎事業年度末(3月末)に役位および在任期間に応じたポイントを付与したうえで、当該ポイントの3年間の累積値に業績連動係数を乗じて算出した株式交付ポイントに基づき、中期経営計画(3年)の最終事業年度の翌事業年度7月に当社株式等を支給します。
- ・社宅の提供に関する非金銭報酬は、毎月、基本報酬と別に支給します。

報酬等の決定方法、委員会の手続の概要および活動内容

役員の報酬等の決定に関して透明性・客観性を確保するため、報酬等の内容およびその決定方針等を、過半数を独立社外取締役とする報酬委員会において審議したうえで、取締役会で決議しています。また、報酬委員会では、毎年、外部専門機関から提供された報酬データ等に基づき、報酬水準・構成の妥当性について審議しています。

報酬委員会の構成員および委員長は取締役会で選定しており、委員会は、出席委員の過半数で決議します。なお、取締役会は委員会の決議を尊重して決議することを社内規程に定めています。

取締役(監査等委員である者を除く。)の報酬等の額は、株主総会において以下の通り決議されています。

・2021年2月26日開催の株主総会において、基本報酬と賞与の合計で年額800百万円以内(内、社外取締役100百万円)、社宅の提供に関する非金銭報酬は月額2百万円以内と決議されています。なお、当該株主総会決議においては報酬等の額に係る取締役(監査等委員である者を除く。)の員数の定めはありませんが、当該株主総会決議の効力発生時における取締役(監査等委員である者を除く。)は10名(内、基本報酬のみが支給される社外取締役3名)です。

・2023年6月27日開催の株主総会において、上記とは別枠で、取締役(非業務執行取締役および国内非居住者を除く。)および執行役員等(国内非居住者を除く。)に対する株式報酬について、当社が信託に拠出する金員の上限は1事業年度あたり800百万円(当初対象期間の3事業年度合計で2,400百万円)、交付される当社の株式の数の上限は1事業年度あたり155万株(当初対象期間の3事業年度合計で465万株)と決議されています。なお、当該株主総会決議においては報酬等の額に係る監査等委員である者を除く取締役(非業務執行取締役および国内非居住者を除く。)の員数の定めはありませんが、当該株主総会決議の効力発生時における監査等委員である者を除く取締役(非業務執行取締役および国内非居住者を除く。)は4名です。

基本報酬と賞与の具体的な支給額、ならびに社宅の提供に関する非金銭報酬は、個別の業務や当社の状況に精通した者が一定の基準に基づき機動的に決定することが有用と考えており、株主総会で決議された上限の範囲内で、取締役会および報酬委員会で決議した方針に基づき、その決定を代表取締役である社長執行役員(久井大樹)に一任のうえ、社長執行役員の権限が適切に行使されるようにするための措置を講じます。

株式報酬は、取締役会の決議により制定した「株式交付規程」に基づき役位および在任期間に応じたポイントを毎事業年度末に付与したうえで、当該ポイントの3年間の累積値に、原則として3年ごとの中期経営計画終了後に決定される業績連動係数を乗じて算出する株式交付ポイント数に相当する当社株式等を支給します(1ポイントにつき当社株式1株相当を支給するものとし、原則として、信託が保有する当社株式の一部を信託内で換価処分し、当社株式50%:金銭50%の割合で支給します。)

委任された権限が適切に行使されるようにするための措置

基本報酬は、報酬委員会で審議のうえ予め設定した一定の基準(報酬テーブル)に基づき決定すること。

賞与のうち、全社業績連動分は、

- ・取締役会で審議する計数目標に沿って指標(KPI)を設定すること
- ・報酬委員会で審議のうえ予め設定した支給係数に基づき、KPIの達成率に応じた支給額を決定すること
- ・全社業績評価の結果および支給額は、報酬委員会に事後報告され検証が行われること

また、賞与のうち、担当業務連動分は、

・報酬委員会ですらに審議して定型の評価シート(予め定める目標の内容や、個々の目標のウェイトおよび評価基準を明記した評価シート)を策定すること

・個々の担当業務は、当該評価シートに基づき評価し、その結果および支給額は、報酬委員会に事後報告され検証が行われること

・株式報酬に関して、毎事業年度末の役位および在任期間に応じたポイントは取締役会の決議により制定した「株式交付規程」で予め規定した一定の基準に基づき付与し、原則として3年ごとの中期経営計画終了後に決定される業績連動係数も「株式交付規程」に基づき決定されること

・社宅の提供に関する非金銭報酬は、(a)提供する社宅は一般標準的な物件とし、かつ、予め役位および地域別に賃料の上限を設定し、(b)予め設定した割合に基づき算出される社宅料(上限を超過した場合は超過額の全額を加算)を、自己負担分として取締役から徴収すること

株式報酬におけるマルス・クローバック条項および株式保有方針

株式報酬については、職務または社内規程の重大な違反があった場合、当社の意思に反して自己都合により退任した場合、正当な理由により解任された場合、当社の許可なく同業他社に就職した場合等には、付与済みのポイントや株式交付ポイントの没収または支給済みの当社株式等相当額の返還を請求できる措置を講じます。

役員の在任期間中に取得した当社株式は、保有株式数の多寡にかかわらず、原則、退任時までその全量を継続保有することとしています。

()監査等委員である取締役の報酬等の内容および決定方法

監査等委員である取締役の報酬は、監査の公正性確保の観点からインセンティブ報酬である賞与および株式報酬型ストックオプションは支給せず、基本報酬のみの構成としています。

監査等委員である取締役の報酬額は、株主総会(2021年2月26日)の決議により、年額200百万円以内とされています。

各監査等委員である取締役の報酬額は、監査等委員会の協議により決定することとしています。なお、上記の株主総会決議においては報酬等の額に係る監査等委員である取締役の員数の定めはありませんが、上記の株主総会決議の効力発生時における監査等委員である取締役は5名です。

【社外取締役のサポート体制】

- ・社外取締役に対する情報伝達や資料送付等は、主として総務部および監査等委員会室が担当しています。
- ・原則として、資料は事前に送付しており、また、特に重要な議案については担当部門より事前の説明を実施することとしています。
- ・社外取締役を含むすべての監査等委員である取締役の職務を補助する監査等委員会室を設置し、監査等委員会をサポートする体制をとっています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
村田 隆一	特別顧問	財界・社会貢献活動等(経営非関与)	非常勤・報酬有	2017/6/29	1年
三浦 和哉	特別顧問	財界・社会貢献活動等(経営非関与)	非常勤・報酬有	2019/6/26	1年
白石 正	特別顧問	財界・社会貢献活動等(経営非関与)	非常勤・報酬有	2021/4/1	1年
川部 誠治	特別顧問	財界・社会貢献活動等(経営非関与)	非常勤・報酬有	2023/3/31	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新 4 名

その他の事項 更新

- ・当社は、2018年7月に相談役・特別顧問制度を廃止し、新たな特別顧問等に係る制度を制定しました。
- ・当社の会長・社長経験者を財界活動や社会貢献活動等の対外活動に従事する目的で特別顧問とする場合があります。特別顧問は経営の意思決定には関与せず、経営陣による特別顧問への定例報告等も実施していません。
- ・特別顧問は、指名委員会で審議のうえ選任し、以後その活動状況を踏まえ必要に応じて契約を1年毎に更新します(2023年4月に、指名委員会における審議を経て特別顧問の最長就任期間を6年から3年に短縮する改定を行いました。但し、改定前の対象者については一定の経過措置があります)。
- ・特別顧問には、その職務に見合った報酬を支給します。
- ・なお、特別顧問は退任後、対外活動など必要に応じて名誉顧問の呼称のみ使用することがあります。(無報酬)

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

- (1)コーポレート・ガバナンス体制の概要
- 当社は、2021年4月1日付の経営統合を機に、経営の公正性、透明性を高め取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、当社の機関設計を監査等委員会設置会社としました。
- (2)取締役会に関する事項
- 当社は、取締役会において当社グループの基本的な方針を定め、その機関決定に基づいて、経営・執行を行う体制をとっています。取締役会に参画する社外取締役は個々に適切な資質を備えており、取締役会全体として多様かつ十分な経験を有する構成となっています。
- また、特に社外取締役に対する適時適切かつ円滑な情報提供のため、総務部を取締役会事務局とし、さらに監査等委員会の職務を補助すべき使用人の所属部署として監査等委員会室を設置しています。
- なお、当社は、非業務執行取締役である柳井隆博、中田裕康、佐々木百合、久我卓也、濱本晃、平岩孝一郎、金子裕子、斉藤雅之の各氏と以下内容の責任限定契約を締結しています。
- ・非業務執行取締役が任務を怠ったことによって当社に対して損害賠償責任を負う場合は、会社法第425条第1項の最低責任限度額を限度として、その責任を負う。
 - ・上記の責任限定が認められるのは、非業務執行取締役がその責任の原因となった職務の遂行について善意かつ重大な過失がないときに限るものとする。
- (3)ガバナンス委員会・指名委員会・報酬委員会に関する事項
- 当社は、社外取締役と代表取締役等で構成されるガバナンス委員会を設置し、取締役会の実効性向上、その他の取締役会に関する事項について幅広く意見交換を行い、当社の経営の健全性と透明性・公正性の向上に取り組んでいます。
- また、当社は、取締役会の諮問機関として、構成員の過半数を独立社外取締役とする指名委員会、報酬委員会を設置しています。
- 各委員会の概要は本報告書II.1.【任意的委員会】をご参照ください。
- (4)業務執行に関する事項
- 当社は、監査等委員会設置会社として、取締役会の監督機能の強化をめざし、業務執行の決定の多くを経営上の重要事項の審議・決定機関である経営会議等に委任し、意思決定の迅速化を図っています。また、業務執行に係る責任を明確にし、取締役会機能の一層の充実・活性化を図るため、執行役員制度を導入しています。
- 経営上の重要事項の審議・決定機関である経営会議は、社長のほか、副社長および執行役員の中から社長が別途定める者から構成され、当社グループの経営管理を含む重要事項の審議・決定のほか、取締役会の意思決定に資するため、取締役会付議事項を事前に検討しています。
- なお、2023年6月27日時点の執行役員は取締役との兼務4名を含む26名です。
- (5)取締役会、各委員会の活動状況(開催頻度、具体的な検討内容、取締役・委員の出席状況等)
- () 取締役会

取締役会は、原則として毎月開催しています。2022年度は14回開催し、主に次期中期経営計画、人事戦略、主要な投資案件や、各事業部門の事業戦略、IR活動状況等の経営上の重要事項について審議・決定しました。加えて、政策保有株式について保有の意義を検証したほか、リスク管理、コンプライアンス、サステナビリティ、DX等、経営会議の各諮問委員会における審議内容を定期的に取締役会に報告し、取締役会で各分野の重要な方針に関する審議を行いました。さらに毎回監査等委員会から監査状況等の報告を受けています。

2022年度における取締役会の出席状況は以下のとおりです。

全14回中14回(100%):川部誠治、柳井隆博、西浦完司、安永香純、佐藤晴彦、中田裕康、佐々木百合、渡邊剛、平岩孝一郎、金子裕子

全11回中11回(100%):久井大樹、久我卓也、濱本晃(注1)

全11回中10回(91%):斉藤雅之(注1)

(注1)久井大樹、久我卓也、濱本晃、斉藤雅之の4氏は、2022年6月28日開催の定時株主総会において新たに取締役に選任されたため、同日以降に開催した取締役会への出席状況を記載しています。

()ガバナンス委員会

2022年度は3回開催し、取締役会の実効性評価の手法および評価結果に対する分析等の審議を通じて、実効性評価のPDCAを実施しました。

各取締役の出席状況は以下のとおりです。

全3回中3回(100%):川部誠治、柳井隆博、西浦完司、中田裕康、佐々木百合、渡邊剛、平岩孝一郎、金子裕子

全2回中2回(100%):久我卓也、濱本晃、斉藤雅之(注2)

()指名委員会

2022年度は5回開催し、取締役候補者の選定、取締役会として備えるべきスキル(スキルマトリックス)、取締役の選任および解任基準、独立性判断基準等に関する審議。さらには、社長後継者計画の一環として当社社長に求める専門性・素養等を議論したうえで候補者リストを基に次期社長に関する審議を行いました。

各取締役の出席状況は以下のとおりです。

全5回中5回(100%):川部誠治、中田裕康、佐々木百合、渡邊剛、平岩孝一郎、金子裕子

全4回中4回(100%):久我卓也、斉藤雅之(注2)

()報酬委員会

2022年度は8回開催し、役員報酬の体系・水準に関する審議、業績連動報酬の支給額の検証のほか、業績連動型株式報酬制度の導入に関する審議を行いました。

各取締役の出席状況は以下のとおりです。

全8回中8回(100%):柳井隆博、中田裕康、佐々木百合、渡邊剛、平岩孝一郎、金子裕子

全7回中7回(100%):久我卓也、斉藤雅之(注2)

(注2)久我卓也、濱本晃、斉藤雅之の3氏は、2022年6月28日から各委員会の委員となったため、同日以降に開催した委員会への出席状況を記載しています。

(6)監査の状況

()内部監査部署

当社は、内部監査の所管部署として、監査部を設置しています。監査部は、独立性と客観性の確保のため、執行部門の業務を兼務しない体制とされています。

また、監査部は、年間の監査計画に基づき、内部監査を計画的に実施、その結果を代表取締役、取締役会および監査等委員会に報告しています。

監査対象先に指摘・指導を行った改善を要する事項(要改善事項)については、監査後に改善結果を当社監査部長へ報告させ、重要な改善事項については、代表取締役に報告することにより、監査の実効性を確保しています。

また、監査部長は、定期的ならびに適宜、当社の監査等委員会やグループ会社の監査役等、および会計監査人との間で、関係する情報を交換する等協力関係を構築し、監査の効率的な実施に努めています。

()監査等委員会

監査等委員会は4名から成り、うち3名は社外取締役です。

監査等委員会は、年間の監査方針、監査計画および重点監査項目を策定のうえ、計画的かつ効果的な監査の実施に努めています。常勤監査等委員は選定監査等委員であり、取締役会、監査等委員会、ガバナンス委員会等のほか、経営会議をはじめとする執行部門の重要会議に出席しています。また、代表取締役および他の経営幹部等との面談、重要書類の閲覧、監査部および内部統制部署からの報告受領・情報交換、国内外の拠点への往査、当社グループ会社の取締役および監査役との面談、会計監査人からの報告受領・情報交換等を行っています。非常勤監査等委員は、取締役会、監査等委員会に出席するほか、任意の委員会であるガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会の構成メンバーであり、議案審議等で積極的に発言しています。また、国内外の視察や経営幹部との面談など、監査部・内部統制部署・会計監査人以外からの情報収集にも努め、必要に応じて意見の表明を行っています。これらの監査活動を通じて認識した事項については代表取締役および執行部門に適宜伝達し、必要に応じて助言を行っています。

監査等委員濱本晃氏は大手金融機関、平岩孝一郎氏、斉藤雅之氏は上場企業における豊富な経営経験を有し、企業経営、財務・会計に関する相当程度の知見を有しています。また、濱本晃氏は大手金融機関の常勤監査等委員を、平岩孝一郎氏は日立キャピタル株式会社の監査委員会委員長をそれぞれ務めるなど、監査業務に精通しています。

金子裕子氏は、大手監査法人および大学教授として豊富な経験を有し、財務・会計に関する相当程度の知見を有しています。

()会計監査人

会計監査は、有限責任監査法人トーマツと締結した監査契約に基づき、監査等委員会や監査部とも連携し、また、内部統制部署からも関係する情報の提供等を受けて実施されています。

当社の2022年度の会計監査業務を執行した公認会計士は、有限責任監査法人トーマツ指定有限責任社員・業務執行社員白田英生氏、清水基弘氏、齋藤映氏の3名です。

また、上記監査業務に係る補助者の人数は、公認会計士13名、その他52名です。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

経営の公正性、透明性を高め取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、監査等委員会設置会社の機関設計を採用しています。また、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るため、社長の指名や取締役の報酬等に関する諮問機関として指名委員会および報酬委員会を設置している他、取締役会の実効性向上などに関する取締役会の助言機関として、社外取締役と代表取締役等で構成されるガバナンス委員会を設置しています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2023年6月の定時株主総会では、法定期日の3営業日前(6月7日)に招集通知を発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避した開催日の設定に努めています。直近の定時株主総会は、2023年6月27日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能としています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳を実施しており、2023年6月2日にTDnetおよび当社ウェブサイトで開示しました。
その他	招集通知は、発送日前にTDnetおよび当社ウェブサイト等に開示しています。直近の定時株主総会においては、株主総会招集通知(日本語版)を発送日の12日前(2023年5月26日)にTDnetおよび当社ウェブサイト等で開示しました。 また、株主専用のサイトで事前質問を受け付けたうえで、ハイブリッド型バーチャル総会(参加型)を実施しました。 加えて、株主総会の映像を事後に配信する予定です。 その他、臨時報告書において、賛否の票数も含めた議決権行使結果を開示しています。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者 自身に よる説 明の有 無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、株主・投資家の皆様からの信頼と適切な評価を得るため、証券取引所の規則や金融商品取引法等の諸法令で開示が定められている項目はもとより、株主・投資家の皆さまにとって有用と思われる情報の自主的・積極的な開示に努めています。 当社における情報開示方針は、以下のリンク先にて公表しています。 https://www.mitsubishi-hccapital.com/sustainability/various_policies.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	・証券取引所や証券会社が主催する個人投資家向けのIRイベントに参加し、当社の事業活動、業績等に関する説明を行っています。 ・当社ウェブサイトにおいても、決算説明会や個人投資家向けウェブセミナーの動画、スクリプト付きの決算概要資料、決算説明会における主な質疑応答のスクリプト等を掲載しています。 https://www.mitsubishi-hc-capital.com/investors/index.html	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	・年2回、本決算・第2四半期決算発表後に、社長執行役員による説明会を実施しています。 ・証券アナリストと社長執行役員によるスモールミーティングを実施しています。 ・国内機関投資家と社長執行役員による定期的な個別面談を実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	・米州・欧州・アジア等の機関投資家と社長執行役員による定期的な個別面談を実施しています。 ・証券会社主催の各種カンファレンスに参加しています。	あり

IR資料のホームページ掲載	決算情報、プレスリリース、決算短信、決算概要資料、統合報告書、ファクトブック等のIR情報を当社ウェブサイトに掲載しています。 https://www.mitsubishi-hc-capital.com/
IRに関する部署(担当者)の設置	コーポレートコミュニケーション部
その他	年間を通じて、IR担当者による国内・海外のアナリスト・機関投資家との個別面談を実施しています(沈黙期間を除く)。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	経営ビジョンにおいて、ステークホルダーに対する企業責任を明確化しています。なお、経営ビジョンは、当社ウェブサイトにて公表しています。 https://www.mitsubishi-hc-capital.com/corporate/idea/index.html
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、持続可能で豊かな未来社会の実現に貢献するために、経営会議の諮問委員会の一つとして「サステナビリティ委員会」を設置するなど、サステナビリティ経営を推進しています。 当社のサステナビリティに関する情報は、当社ウェブサイトにて公表しています。 https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/index.html
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	重要な経営情報の開示手続に関する情報開示取扱規程を制定し、ステークホルダーの皆さまに対して、三菱HCキャピタルグループに係る情報の正確、迅速かつ公平な開示を行っています。 また、情報開示方針において、IR活動の目的と基本姿勢、情報開示の基準・方法を定めています。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、会社法第399条の13第1項および八ならびに関係法令に則り、会社の業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)を以下のとおり決議しています。今後も環境の変化に応じて適宜見直しを行い、より一層の改善・充実を図ってまいります。

なお、以下において、「当社グループ」は「当社ならびに当社の子会社および関連会社」を、「当社グループ会社」は「当社の子会社および関連会社」を指します。

また、内部統制システムの当社グループ会社への具体的な適用にあたっては、当社グループ会社各社の事業内容、規模、重要性等に応じて適切な範囲で調整のうえ、適用します。

【グループ管理体制】

- (1)当社は、当社グループとして基本的な価値観や倫理観を共有し、業務に反映させていくため、「三菱HCキャピタルグループ倫理綱領・行動規範」を制定する。
- (2)当社は、当社と当社グループ会社間の経営管理方法を定め、当社グループ会社の業務の適正を図るとともに、当社グループ全体が強固な連帯感の下に活動することにより、当社グループ全体の経営効率向上、企業価値向上を実現するため、社内規程等を制定する。
- (3)当社は、当社グループ経営管理のための各社内規程等に則り、職務分担に沿って当社グループ会社からの報告等を受け、当社グループの経営管理を行う。
- (4)当社は、当社グループの財務報告に係る内部統制の管理・運営方法を定め、金融商品取引法等の規定に従って当社の財務報告が適正に作成されるよう、当社グループ全体の内部統制を有効に整備・運用する。

【法令等遵守体制】

- (1)当社は、当社グループとして基本的な価値観や倫理観を共有し、業務に反映させていくため、「三菱HCキャピタルグループ倫理綱領・行動規範」を制定する。
- (2)当社は、各種社内規程等およびコンプライアンス・マニュアルの制定および周知を通じて、当社グループの役職員が法令および定款を遵守することを確保するための体制を整備する。
- (3)当社は、当社グループのコンプライアンス体制の構築・維持・管理等に係るコンプライアンス委員会や、コンプライアンスの当社グループの統括責任者となるチーフ・コンプライアンス・オフィサー(リスクマネジメント本部長)および所管部として法務コンプライアンス部を設置する。
なお、当社グループ会社は、当該会社の事業上固有の法的リスク等が存在する場合には、必要に応じて当社と連携のうえ、適切なコンプライアンス体制を整備する。
- (4)当社は、コンプライアンス・プログラム(当社グループの役職員を対象とする教育等、役職員が法令等を遵守することを確保するための具体的計画)を策定し、その取組状況のモニタリングを実施する。
- (5)当社は、当社グループの役職員等が不正行為等を当社に通報・相談する内部通報制度として、コンプライアンス・ホットライン制度を定める。
- (6)当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度を貫き、取引の防止に努める。
- (7)当社グループを通じて取引される資金が各種の犯罪やテロに利用される可能性があることに留意し、マネー・ロンダリングの防止に努める。

【情報開示体制】

- (1)当社グループは、会計基準その他関連する諸法令・規則に則り、当社グループに関する決定事実・発生事実に関する情報の開示を、適時かつ適切に行うための社内規程等を制定する。当社グループ会社は、必要に応じて当社と連携する。
- (2)当社は、当社グループに関する情報開示の適正性や、情報開示に係る内部統制・手続の有効性等の審議に係る情報開示委員会を設置する。

【内部監査体制】

- (1)当社は、当社グループにおける内部監査の計画・実施・報告および改善指示に関する諸手続を明確にすることにより、監査に対する活動を円滑かつ効果的に推進するため社内規程等を制定する。
- (2)当社は、内部監査の所管部として監査部を設置する。監査部は、年間の監査計画に基づき、当社グループに関する内部監査を計画的に実施し、その結果を代表取締役、取締役会および監査等委員会に報告する。また、当社グループの監査対象先に指摘・指導を行った改善を要する事項(要改善事項)については、監査後に改善結果を当社監査部長へ報告させ、重要な要改善事項については、代表取締役へ報告することにより、監査の実効性を確保する。
- (3)監査部長は、定期的ならびに適宜、当社の監査等委員や当社グループ会社の監査役等、および会計監査人との間で、関係する情報を交換する等協力関係を構築し、監査の効率的な実施に努める。

【リスク管理体制】

<全社的リスク管理>

- (1)当社は、当社グループの多岐にわたるリスクを総合的に把握し、また、新たな業務から生じると予想される様々なリスクを十分に検討したうえで、経営会議や取締役会等が定める統制された範囲内でリスクを取るという方針に沿った全社的なリスク管理体制を構築する。全社的リスク管理は、経営の健全性確保を図り、もって企業価値の持続的向上に資するとともに、顧客・株主・従業員・地域社会をはじめとするステークホルダーに対する企業としての社会的責任を果たすことを目的とする。
- (2)当社は、当社グループのリスクを特定・認識・評価・計測・制御・監視・報告し、総合的なリスク管理とその継続的運営を行うことにより、リスクに見合った収益の安定的計上・適正な資本構成の達成・資源の適正配分等に向けた基盤の構築を図る。
- (3)当社は、当社グループの事業や業務等の特性により、主要なリスクを次のように分類したうえで、それぞれのリスクの管理の方法や運用等を定める。
()信用リスク ()アセットリスク ()投資リスク ()市場リスク ()資金流動性リスク ()カントリーリスク ()オペレーショナルリスク
- (4)当社は、合理的に定量的な評価・計測および予測が可能である当社グループのリスクについて統合的に把握し、定期的かつ必要に応じてリスク資本管理について審議のうえ、その運用やモニタリング等を実践する。
- (5)当社は、当社グループ全体のリスク管理の基本方針、リスク管理の方法や運営および体制等に関する事項を定めた社内規程等を制定するとともに、当社グループ会社においてもリスク管理等に必要な社内規程等を整備する。
- (6)当社は、全社的なリスク管理を所管する役員およびリスク管理を統括する部署を設置するとともに、当社グループの総合的なリスク管理に関して、リスク管理委員会を定期的かつ必要に応じて機動的に開催する。リスク管理委員会における報告に際しては、当社グループの各種事業に関する主要リスクのほか、金融市場や資金流動性、コンプライアンス、システム・IT等に関する各種委員会および内部監査を通じたリスク管理に関する事項を取りまとめて報告を行う。
- (7)当社は、当社グループ会社から重要なリスク関連の報告を求めるとともに、全社的リスク管理に必要な情報を取りまとめたうえで、当社グループの経営全般に係るリスクの現状および課題、並びに必要に応じてその対応策等について取締役会に報告し、取締役会はその運用状況を監督

する。

<危機管理>

- (1)当社は、当社グループにおいて多大な損失や信用失墜あるいは業務の大幅な遅延や長期間の中断が生ずるような事象が発生した際に備え、基本的な考え方および判断基準を明確にするとともに、業務全般の運営の継続および通常機能の回復を確保し、社会的責任を果たすため並びに当社グループの損失を最小限に食い止めるために必要な体制等を整備する。
- (2)当社は、平時より、有事において発生する事象について、その特性に応じた所管部署を明確にしておくとともに、危機の段階に応じた対応体制を定めておき、有事の際における情報集約や連携並びに業務の継続や回復に向けた取り組み等を実践するための社内規程等を制定する。当社グループ会社は、各社において社内規程等を整備する。

【職務執行の効率性確保のための体制】

- (1)当社は、当社グループの経営目標を定めるとともに、経営計画を制定し、適切な手法に基づく経営管理を行う。また、当社グループ会社は、当社グループの経営目標・経営計画に基づき、適切な手法に基づく経営管理を行う。
- (2)当社は、経営会議を設置し、取締役会は一定の事項の決定等を、経営会議における審議を経ることを条件として社長に委任する。経営会議は、当社グループの経営管理を含む重要事項の協議決定のほか、取締役会の意思決定に資するため取締役会付議事項を事前に検討する。また、経営会議の諮問機関として各種の委員会を設置する。
- (3)当社は、取締役会の決定に基づく職務の執行を効率的に行うため、社内規程等に基づく職制、組織体制等の整備を行い、職務執行を分担する。当社グループ会社は、社内規程等に基づき、必要な事項について当社に報告・相談等適切な連携を行う。

【その他の取締役の職務執行に係る事項】（取締役の職務執行の法令・定款適合性確保のための体制、情報の保存及び管理に関する体制、子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制）

- (1)当社は、経営上の重要事項について審議、決定を行うため経営会議を設置し、監査等委員会の選定する監査等委員はこれに出席して審議の内容を確認し、報告を受ける。
- (2)当社は、取締役会における専決事項の他、コンプライアンス管理その他重要な意思決定事項について、取締役会、取締役の権限、責任を明確に定める。
- (3)取締役会は、業務執行取締役の業務執行に関する重要な情報の報告を受け、これを確認するほか、コンプライアンス委員会の報告等を通じて内部通報制度を活用する。
- (4)当社は、取締役の職務の執行に係る重要な文書等について、社内規程等の定めるところにより、保存・管理を行う。
- (5)当社は、当社グループ会社の取締役の職務の執行に係る事項について、社内規程等の定めるところにより、当社への報告等を求める。

【監査等委員会の職務を補助する使用人に関する体制】

- (1)監査等委員会の職務を補助するために、当社に監査等委員会室をおく。
- (2)監査等委員会の職務を補助すべき使用人を監査等委員会室におく。
- (3)上記の使用人は監査等委員である取締役を除く取締役の指揮命令に服さない。
- (4)上記の使用人の人事異動・懲戒を行うときは、事前に監査等委員会の同意を得るものとし、当該使用人に係る人事評価・報酬等を決定するときは、事前に監査等委員会が選定する常勤の監査等委員の同意を得るものとする。
- (5)業務執行取締役は、上記の使用人が監査等委員会の職務の補助を円滑に行えるよう、就業環境等の整備に協力する。

【監査等委員会への報告に関する体制】

- (1)取締役、執行役員等および使用人は、次の事項を遅滞なく監査等委員会又は監査等委員会の選定する監査等委員に報告しなければならない。
 - 1.当社に著しい損害（信用の失墜を含む）を及ぼすおそれのある事実を発見した場合又は著しい損害が発生した場合は、直ちにその旨（重要な訴訟に関する事項を含む）。
 - 2.取締役が整備する内部通報制度による通報の状況。
 - 3.反社会的勢力との取引排除・関係遮断に関する管理の状況。
 - 4.その他監査等委員会が報告を求める事項。
- (2)子会社の取締役、監査役および使用人又はこれらの者から報告を受けた者は、前項に定める事項が発生した場合には遅滞なく監査等委員会又は監査等委員会の選定する監査等委員に報告しなければならない。
- (3)監査等委員会の選定する監査等委員は、職務執行に必要な情報を交換する等の方法により、当社グループ会社の監査役等と緊密に連携する。
- (4)取締役、執行役員等および使用人は、監査等委員会の要求があった場合には、監査等委員会に出席し、必要な資料を添えて説明しなければならない。また、監査等委員会の選定する監査等委員の要求があった場合においても、同様の説明義務を負う。
- (5)当社は、監査等委員会又は監査等委員に(1)の報告をした者に対し、当該報告をしたことを理由として、一切の不利益な取扱いをしない。
- (6)当社は、内部通報制度を用いて通報したことを理由として通報者に対して一切の不利益な取扱いをしないこととし、社内規程にこれを明記するとともに、社内研修等を通じて全従業員に周知する。

【監査等委員の職務の執行について生ずる費用又は債務に係る方針】

- (1)監査等委員会室は監査等委員から費用の前払その他支払に関する請求があったときは、当該請求に係る費用又は債務が当該監査等委員の職務の執行に必要でないと明らかに認められる場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。

【その他監査等委員会の監査の実効性確保のための体制】

- (1)監査等委員会は、取締役、執行役員等および使用人から定期的に事業の状況について聴取を実施する機会を設けるとともに、社長、会計監査人とそれぞれ定期的な意見交換会を実施する。
- (2)監査等委員会は、専門性を要する案件については、必要に応じ弁護士、会計監査人等に意見を求めることができる。
- (3)監査等委員会は、会計監査人より監査計画を事前に受領し、定期的に監査実施報告を受領するほか、必要に応じて監査実施状況の聴取を行う。
- (4)監査等委員会は、監査部と連携して、定期的又は随時、子会社を含めた事業所等の監査を行い実態を把握しつつ、監査の実効性の向上に努める。
- (5)監査等委員会の選定する監査等委員および監査等委員会の職務を補助すべき使用人は、経営会議、委員会その他の重要な会議に出席し、必要な発言をすることができるほか重要書類の閲覧ができる。
- (6)監査等委員会の選定する監査等委員は、当社および子会社に対して事業の報告を求め、又は業務および財産の状況の調査を行うものとし、当社および子会社はこれに協力する。
- (7)監査部長の人事については、監査等委員会の選定する常勤の監査等委員と事前に協議を行う。
- (8)監査部は、監査等委員会に内部監査計画、内部監査結果および重要な内部監査関連規程の改廃について報告を行うとともに、監査等委員会からの情報提供、調査・報告に係る要請があるときは、これに応じる。

(9)取締役、執行役員等および使用人は、監査等委員会規則、監査等委員会監査等基準および内部統制システムに係る監査等委員会監査の実施基準に基づく監査等委員会の職務執行につき、必要な協力を行う。

2.反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

1.反社会的勢力に対する基本的な考え方

当社グループは、経営トップ以下、組織全体で市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした態度で対応し、関係を一切遮断・排除することとしています。

2.反社会的勢力排除に向けた整備状況

(1)社内規程等の整備状況

当社グループでは、反社会的勢力の排除を「三菱HCキャピタルグループ倫理綱領・行動規範」に定め、その具体的な内容を社内規程等に定めています。

(2)対応統括部署

当社グループでは、反社会的勢力対応の統括部署を定め、反社会的勢力対応に係る統括管理を行うとともに、反社会的勢力に関する情報を集約し、一元的に管理する態勢としています。

また、不当要求防止責任者を本社および各拠点に配置し、反社会的勢力からの不当要求に対応することとしています。

(3)反社会的勢力排除に向けた主な具体的な取り組み

取引の際および定期的に相手方の調査を行っています。

反社会的勢力との取引を解消するため、契約書や取引約款へ反社会的勢力排除条項を導入・整備しています。

必要に応じ警察や弁護士等へ相談するなど、外部の専門機関と連携の上、反社会的勢力への対応を行っています。

(4)研修活動の実施状況

当社グループは、反社会的勢力への対応をコンプライアンス上の重要項目と位置付け、定期的実施しているコンプライアンス研修のカリキュラムに組み入れています。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

該当項目に関する補足説明

特記事項はありません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

- 内部統制システムの概要を含むコーポレート・ガバナンス体制
以下に記載の模式図をご参照ください。

- 情報開示体制の概要

当社は、株主・投資家をはじめとした当社を取り巻く多様なステークホルダーの皆さまからの信頼と適切な評価を得るため、積極的かつ継続的な情報の開示に努めることを情報開示方針に定めています。

なお、当社の情報開示方針はウェブサイトにて公開しています。

https://www.mitsubishi-hc-capital.com/sustainability/various_policies.html

当社およびグループ各社に関する重要情報は、開示内容の正確性を確保しつつ、迅速な公表を行うことに努めており、以下の体制により重要情報を適時・適切に開示しています。

また、インサイダー情報に関しては、社内規程に基づき適切かつ慎重に管理し、インサイダー取引の防止に努めています。

(1) 情報開示委員会

経営会議の諮問機関として情報開示委員会を設置し、情報開示内容の適正性、情報開示に係わる内部統制・手続の有効性の審議を行っています。

情報開示委員会は、財務・経理本部長が委員長となり、原則として年4回開催し、審議結果は経営会議に報告しています。

(2) 適時開示に関する社内規程

当社は、金融商品取引法、企業内容等の開示に関する内閣府令、および証券取引所適時開示規則に基づき、当社グループに関する決定事実・発生事実に関する情報の開示を、適時かつ適切に行うことを目的として、情報開示取扱規程を定めています。

適時開示基準、適時開示のプロセス等は情報開示取扱規程により定めています。

(3) 担当部署

当社の重要な決定に関する情報、発生事実に関する情報および決算情報等(以下「重要情報等」)は、当該情報を管理する部門の管理責任者が開示担当部に報告を行います。

また、グループ会社における重要情報等は、当該グループ会社を管理する部署の管理責任者が開示担当部に報告を行います。

開示担当部は社内規程等に基づき、速やかに適時開示を行います。

