



# ガバナンス

## コーポレート・ガバナンス

### 方針・考え方

- オリックスは、経営の基本方針に沿った事業活動を適切に実行し、経営の公正性を確保するため、コーポレート・ガバナンス体制の強化を経営の重要事項の一つと考え、健全かつ透明性の高いコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。
- コーポレート・ガバナンスは、経営者に目標を与え、業績を分析・評価し、経営者が優れた結果を出すように監督する「経営者に対する監視制度」です。これにより、経営者は適切な緊張感のもとで、目標達成に向かってイノベーションを促進します。その結果として、継続的に高いROEを実現できると考えています。
- コーポレート・ガバナンスでは、社外取締役が果たす役割が重要です。多様なバックグラウンドを持った人材が、業界の常識や企業独特のやり方にとらわれない違った視点で、経営の成果を客観的に判断することができます。また、外部の目線で「リスクを取らないことのリスク」を監督することも可能になると考えています。

### 目標・進捗

#### 重要課題

- 取締役会は独立した客観的な立場から、業務執行に対する実効性の高い適切な監督・指導ができるための体制を維持する。
- グループCEOは、取締役会の監督下において、ESG関連の重要課題の対応を含めすべての業務執行の責任を担う。

#### 重要目標

- 2023年6月の株主総会までに、取締役会の社外取締役比率を過半数とする。

2022年1月より、社外取締役比率は54.5%  
(取締役全11名のうち社外取締役6名)

- 2030年3月期までに、取締役会の女性取締役の比率を30%以上とする。

2022年6月現在、女性取締役比率は18.1%  
(取締役全11名のうち女性取締役2名)

#### 取り組み

- 取締役の多様性を高めています。これにより、
  - ・ 監督機能の強化
  - ・ 多様なバックグラウンドを持った人材による客観的な視点でのリスク判断
  - ・ 社外取締役中心の運営を進めています。
- 取締役会の実効性評価を行っています。評価結果に基づく実効性向上のためのアクションプランを実行しています。
- 執行役の報酬に関し、業績や中長期的な成果への貢献が評価される報酬制度を導入しています。2022年3月期年次賞与よりESGへの取り組み状況に対する評価を反映しています。

オリックスのコーポレート・ガバナンスについては、オリックスグループサイトまたは統合報告書で詳しくご説明していますので、それらをご参照ください。

▶▶▶ [コーポレート・ガバナンス](#)

▶▶▶ [統合報告書](#)

## コーポレート・ガバナンス

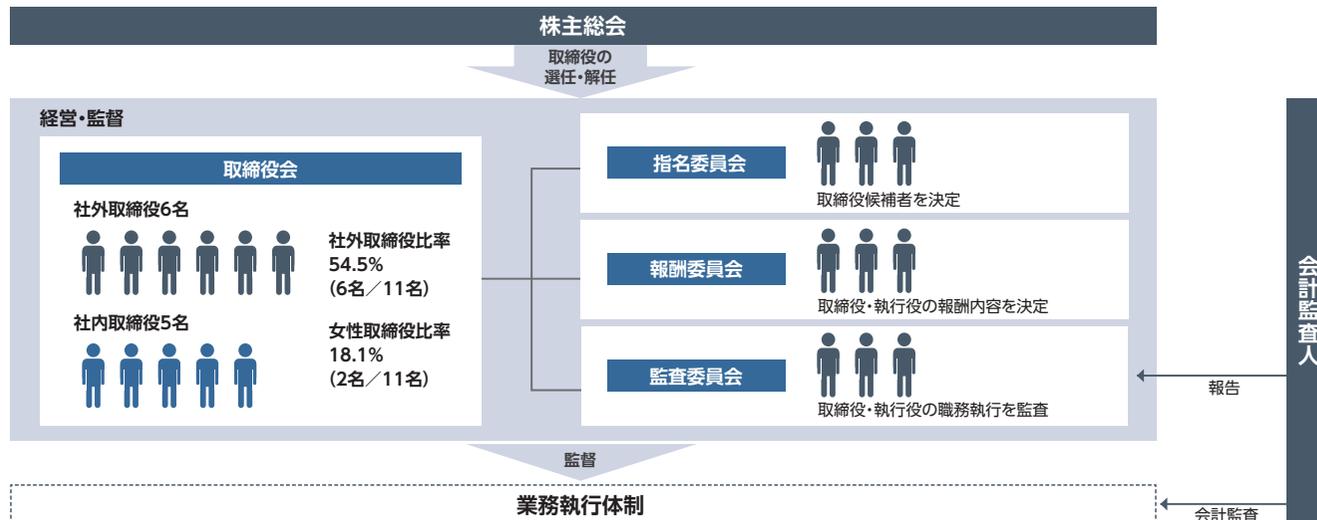
### コーポレート・ガバナンス体制

- 指名委員会等設置会社制度を採用し、取締役会の監督機能と業務執行を司る執行機能の分離を確立しています。
- 指名委員会、報酬委員会、監査委員会の全委員を社外取締役で構成し、各委員会の議長は社外取締役から選任しています。
- すべての社外取締役が当社の「独立性を有する取締役の要件」を充足しています。
- すべての社外取締役が各分野において高い専門性を保有、バランスや多様性を確保しています。

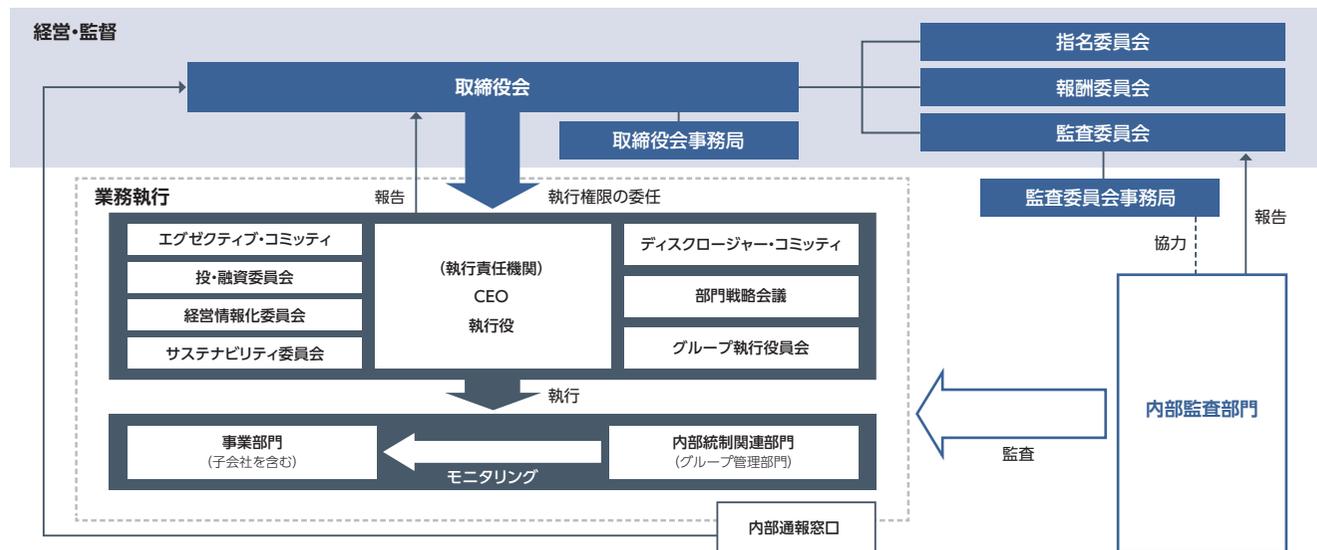
### 業務執行体制

- 取締役会の決議により法令で認められた範囲で業務執行の決定を代表執行役に委任し、業務執行の効率化と迅速化を図っています。
- 代表執行役は、各種社内規程の定めるところにより重要な業務執行の決定を、エグゼクティブ・コミッティまたは投・融資委員会等の審議を経て行います。
- 執行役は、取締役会の決定、代表執行役による業務執行の決定および各種社内規程に従って業務を執行します。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2022年6月30日現在)



業務執行体制図 (2022年6月30日現在)



# リスクマネジメント

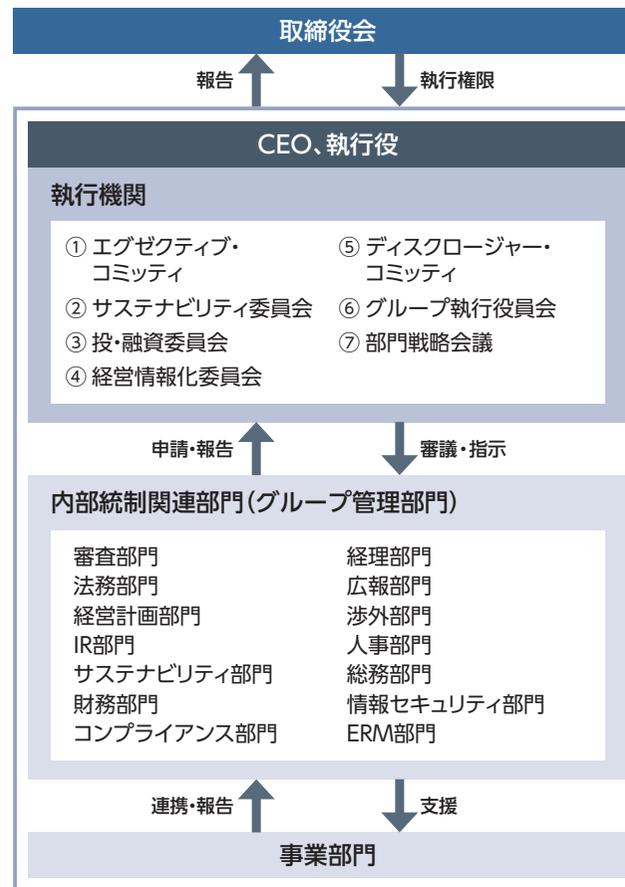
## リスクマネジメントの考え方

オリックスでは、経営戦略に基づいた全社的なリスクの選好および各事業部門の事業戦略を勘案して、経営資源を配賦しています。そして、成長性のある事業部門により多くの経営資源を配賦するとともに、バランスシートのコントロールも行っています。リスクに見合った最適な経営資源の配賦を実現するために、事業活動に関するさまざまなリスクの特性をグローバルレベルで的確に把握し、リスクの種類や経営への影響度に応じた適切な管理を行うこととしています。

## リスク管理体制について

リスク管理体制は、内部統制システムの一部として取締役会で決議されています。さまざまなリスクに対処するため、執行機関や責任部署を設置するとともに、各種管理規則、投資基準、リスク限度額・取引限度額の設定や、報告・監視体制の整備など、必要なリスク管理体制および管理手法を整備し、リスクを総括的かつ個別的に管理しています。リスク管理体制を含む内部統制システムの運用状況は、毎年取締役会に報告しています。

全社的なリスク管理体制図 (2022年6月30日現在)



取締役会の監督のもとに、リスク管理の執行機関を設置しています。執行機関とその役割は以下のとおりです。

①	資本政策、資産・負債管理、会計・税務、コンプライアンス、人事、その他経営上重要な事項を審議する(必要に応じて取締役会にも報告)
②	サステナビリティ推進に関する重要な事項を審議する(必要に応じて取締役会にも報告)
③	個別の投資、融資に関する案件を審議する(必要に応じて取締役会にも報告)
④	情報化基本戦略や情報システム導入および維持について審議する
⑤	重要情報を収集し、その適時開示の要否や開示方法を検討し、開示に対応する
⑥	グループ全体の業務執行に関わる重要な情報をすべての執行役員が共有する
⑦	各部門責任者が戦略の達成状況や事業環境の変化をトップマネジメントと議論する

内部統制関連部門(グループ管理部門)は、それぞれが統括するリスクをグループ横断的に把握し、分析と管理を行います。また、事業部門によるリスク管理を支援します。

事業部門は、事業戦略、事業計画に合わせて、自律的にリスク管理を実行します。案件の進捗や外部環境の変化に応じ、定期的にリスクとリターンの検証を行っています。

## リスクマネジメント

### リスクファクターとリスク管理

リスクファクター	リスク管理	リスク統括部門	リスク管理に関連する執行機関
外部環境に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>多角的な事業展開による収益構造の多様化、十分な流動性の確保により、健全な財務運営を継続できる体制の整備</li> <li>災害リスクマネジメント体制の整備 ▶ P.62 危機管理体制</li> <li>気候変動リスク対応体制の整備 ▶ P.12 サステナビリティ推進体制 ▶ P.33 TCFD提言に基づく情報開示</li> </ul>	経営計画、審査、広報、渉外、IR、サステナビリティ、財務、ERM	エグゼクティブ・コミッティ、サステナビリティ委員会
信用リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別案件の審査時は、与信先の財務内容、キャッシュ・フロー、保全条件、採算性などを総合的に評価</li> <li>個別案件およびポートフォリオでの与信リスク管理手法の強化(十分な担保や保証の取得、業種や与信先の分散、潜在的にリスクの高いマーケットへのエクスポージャーをコントロール) ▶ P.61 投融資リスク管理体制</li> </ul>	審査、経営計画、経理、ERM	投・融資委員会
ビジネスリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業や投資実行前の徹底したリスク分析の実施(シナリオ分析やストレステストの実施)</li> <li>事業や投資実行後の定期的なモニタリングによる商品・サービスの品質改善、撤退コストの評価・検証 ▶ P.61 投融資リスク管理体制</li> </ul>	審査、経営計画、経理、ERM	投・融資委員会
市場リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>資産・負債の統合管理体制の整備(市場リスクの包括的な把握検証体制、ヘッジ手段としてデリバティブ取引を利用)</li> </ul>	審査、財務、経営計画、経理、ERM	エグゼクティブ・コミッティ
流動性リスク (資金調達に関するリスク)	<ul style="list-style-type: none"> <li>調達手法の多様化推進</li> <li>手元流動性管理の強化(流動性リスクのストレステスト実施と対応策の整備、国や子会社ごとの流動性リスクの把握と対応策の整備)</li> </ul>	財務、ERM	エグゼクティブ・コミッティ
コンプライアンスリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切なコンプライアンス体制の整備と高い倫理観を持ってコンプライアンスを実践する企業文化の醸成(コンプライアンスプログラムの策定と実施、社内規程の制定と周知活動によるコンプライアンス意識向上の推進、内部・外部通報窓口の設置) ▶ P.64 コンプライアンス</li> </ul>	コンプライアンス、広報、渉外	エグゼクティブ・コミッティ、サステナビリティ委員会
法的リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令遵守および法的リスク管理体制の整備(法令遵守のための社内規程の制定、各事業に適用される法令の把握と法改正への適切な対応の実施)</li> </ul>	法務、経理、IR、サステナビリティ	エグゼクティブ・コミッティ、サステナビリティ委員会
情報・サイバーセキュリティリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報リスク管理体制の整備(社内規程の制定、情報システムの脆弱性管理策やネットワーク防御などの技術的施策の実施、情報セキュリティインシデント発生時の対応体制整備、システム障害発生リスク低減策の実施) ▶ P.63 情報セキュリティ体制</li> </ul>	情報セキュリティ	経営情報化委員会
オペレーショナルリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内規程の整備、周知、教育</li> <li>業務執行に関わる体制の整備                         <ul style="list-style-type: none"> <li>財務報告にかかる内部統制体制の構築</li> <li>多様な人材を安定的に確保するための人事制度の整備と職場環境の整備 ▶ P.48 持続的な成長を支える人材戦略</li> <li>監査部門によるオペレーショナルリスクのモニタリングを通じたリスク管理体制全般の継続的な強化</li> </ul> </li> <li>オペレーショナルリスクインシデントの対応・再発防止の体制と、リスク統制自己評価の整備</li> </ul>	ERM、人事、総務、経理、広報、渉外	エグゼクティブ・コミッティ、サステナビリティ委員会

# 投融資リスク管理体制

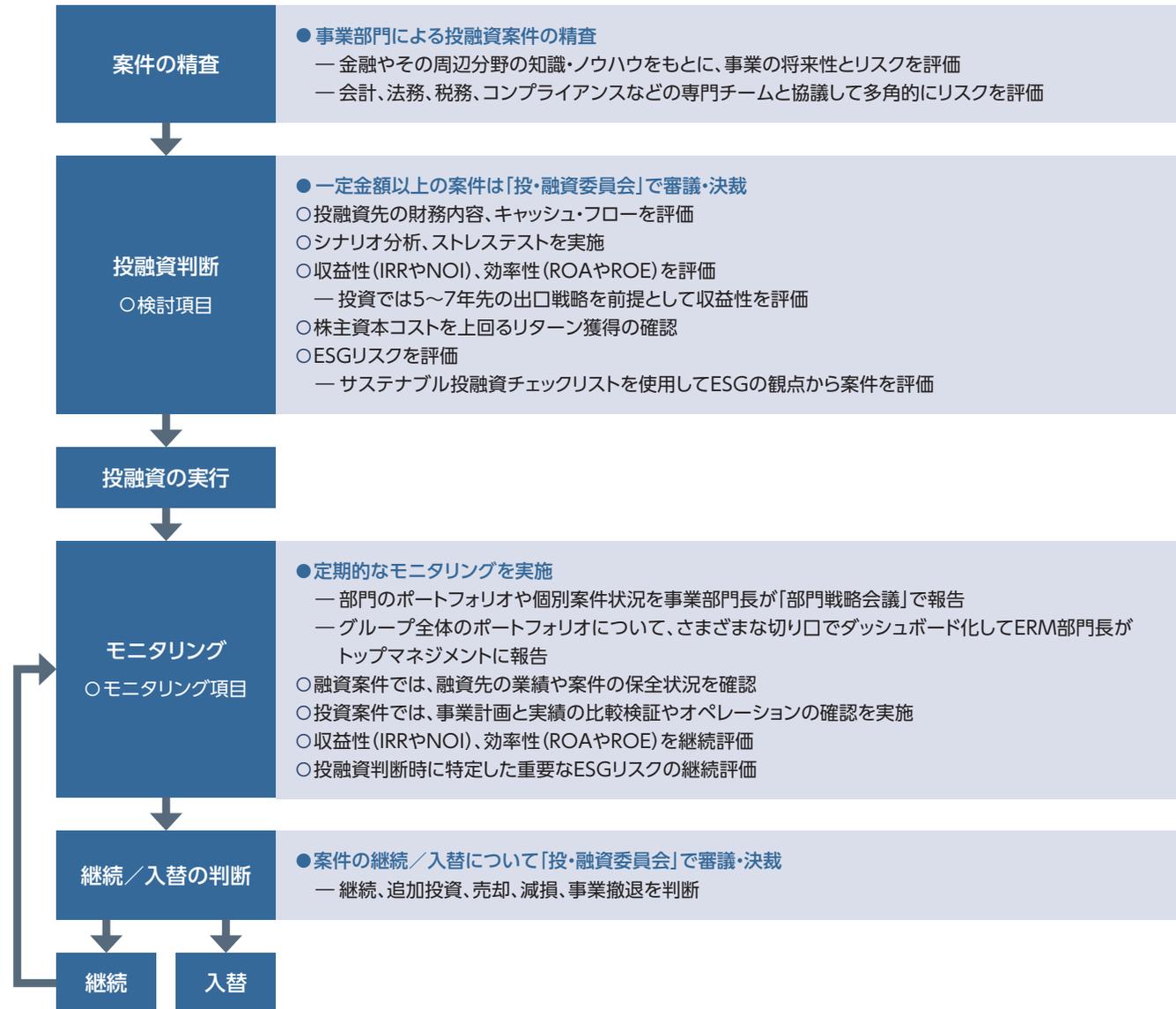
## 投融資リスク管理の考え方

オリックスでは、リスクを適切に判断してコントロールすることに加えて、取るべきリスクを取って成長につなげることも重視して、投融資案件のリスク管理を行っています。

営業現場が発掘した案件は金融知識やノウハウを使って精査され選別されます。次に、トップマネジメントによる判断を経て、案件を実行します。その後は、定期的なモニタリングを行って事業継続か売却かを見極めます。

こうした投融資リスク管理によって、リスクや事業性を正しく評価した条件での案件実行と、機会を捉えた資産の入れ替えを行い、事業ポートフォリオの成長と安定した収益の獲得を実現しています。

## 投融資のリスク管理プロセス



# 危機管理体制

## 危機・クレーム等対応体制

オリックスでは、危機・クレーム等事案対応に関する規程を定め、経営への影響度に応じた危機への対応、管理を行っています。

原則として、オリックス(株)各部門およびすべての連結会社は、危機・クレーム等事案が発生した場合、グループ共通の報告基準に従い、速やかに所定の関係部門\*1に報告し、規程に定める行動基本方針に則って、終結に至るまで責任を持って適切な対応を図ります。

ERM統括部が危機・クレーム等報告管理の事務局を担っています。同部は、事案の内容や影響度に応じて各リスク別統括部門や対応責任者\*2と連携しながら、事案が発生した部門および連結会社への支援などを実施し、終結までフォローします。

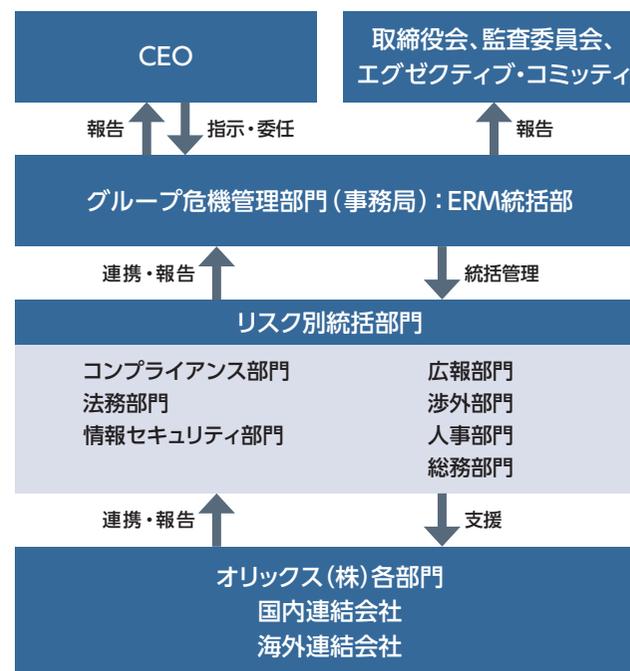
経営に重大な影響を与える(与えると想定される場合を含む)と判断される危機・クレーム等事案については、CEOが当該事案の状況を踏まえ、危機対策本部設置の要否、対応方針、対応方法を最終判断します。危機対策本部を設置する場合、CEOが危機対策本部長として指揮をとります。

事案の発生原因を究明し、再発防止策を施し、それらを商品開発や業務改善に生かすことにより、お客さまなどの満足度をさらに高めることを目指しています。

\*1 事案の内容や発生時点の影響度に応じて、報告対象となる関係部門を定めています。

\*2 事案の内容や影響度に応じて対応責任者を定めています。

危機・クレーム等対応体制図



## BCP(災害リスクマネジメント)体制

オリックスでは、災害や事故などの予期せぬ出来事が発生した場合における基本的な考え方、活動内容、リスクマネジメントを組織的に実行していくための枠組みなどを定めた「災害リスクマネジメント基本規則」を制定しています。災害は「地震・台風などの自然現象、テロリズム、事故、火災、感染症などにより被害を受けること」と定義し、「災害発生時対応マニュアル」および「新型インフルエンザ等対策マニュアル」を作成して、基本対応を定めています。

災害発生時や感染症などによりオフィスが閉鎖された際には、安否確認システムにより、社員の状況を迅速に把握できる体制を確立しています。また、出社困難な状況に備え、テレワークを可能とするITシステムを導入し、事業運営に支障が生じないような就業環境を整備しています。

日本国内では原則、勤務・居住する都道府県で震度5強以上の地震が発生した場合に、安否確認を行うこととしており、そのための訓練(安否確認訓練)を年に複数回実施しています。首都圏が被災し、東京本社が機能不全になった場合に備え、大阪本社に災害対策本部を設置し、各種情報収集を行う訓練もあわせて実施しています。また、各拠点に社員1人当たり3日分の食料および飲料水を備蓄しています。

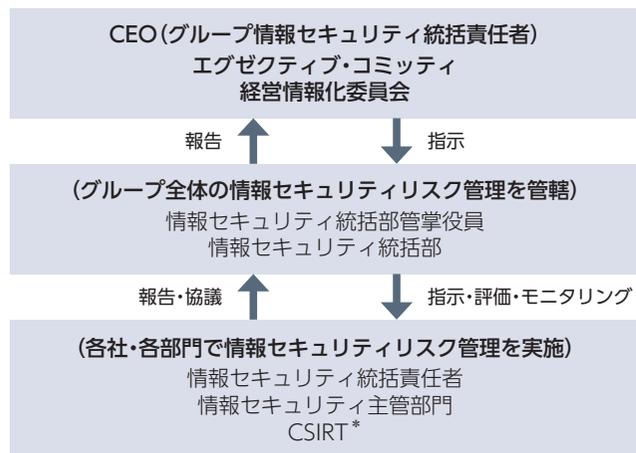
# 情報セキュリティ体制

## 情報セキュリティの考え方

オリックスでは、情報セキュリティに関するリスクは経営上の重要な課題であると認識し、情報の適切な保護と、情報資産の安全な管理に努めています。こうした情報セキュリティに関する考えと方針を情報セキュリティポリシーに定めています。また、社内規程として情報セキュリティ管理規則を制定し、役職員などによる情報および情報システムの適切な利用、情報セキュリティ管理体制、基本方針、管理基準などについて定めています。

▶▶▶ [情報セキュリティポリシー](#)

## 情報セキュリティ体制図



\*CSIRT (Computer Security Incident Response Team) : コンピュータやネットワークに関するセキュリティ事故の対応チーム

## 準拠する国際規格とセキュリティ格付サービス

オリックスの情報セキュリティ統括は、以下の国際規格に準拠しています。

ISO31000、ISO27001、COBIT、NIST

また、外部の独立したセキュリティ格付サービスを利用して、情報セキュリティのレベルを継続的に評価しています。

## 情報セキュリティスタンダードとミニマム・セキュリティ・スタンダード

オリックスでは、情報セキュリティスタンダードと、ミニマム・セキュリティ・スタンダードを定め、情報セキュリティリスクのコントロール領域と施策を規定しています。

情報セキュリティスタンダードでは、16の情報セキュリティコントロールドメインを設定し、領域ごとに複数のリスクコントロール施策を設定しています。各社・各部門は、コントロール施策をリスクベースで判断します。ビジネスの特性、保有する情報、脅威となるもの、規制上期待されることが、リスクベースの判断を行う際の主な検討事項です。

ミニマム・セキュリティ・スタンダードは、情報セキュリティスタンダードの中の最低限守らなければならない14のコントロール施策で構成されています。各社・各部門は、これらのコントロールに対する対応を必ず実装しなくてはなりません。

これら14施策は、各国政府の推奨事項と情報セキュリティのベストプラクティスに基づく最も効果の高い対策方法です。情報セキュリティ統括部では、グローバルなシェアードサービスを通じて、ミニマム・セキュリティ・スタンダードの達成に必要なセキュリティプログラムを各社・各部門に提供しています。

## 情報セキュリティインシデントへの対応

各社・各部門のCSIRTは、情報セキュリティインシデント対応の報告体制、報告手順を設定しており、報告手順に従った訓練を行っています。インシデント発生時に、各社・各部門のCSIRTは情報セキュリティ統括部の支援または指示のもとで、当該インシデントに対応します。情報セキュリティ統括部管掌役員は、インシデントの重大性に応じて、CEOおよびエグゼクティブ・コミッティに対し、対応状況、再発防止策、改善策などを報告します。

## サイバーセキュリティ研修

グループのすべての役職員を対象としたサイバーセキュリティ研修を年間通して行っています。2022年3月期は約3万人が研修を受講しました。

# コンプライアンス

## 方針・考え方

### コンプライアンスに関する基本方針

オリックスは、コンプライアンスを経営上の最重要課題の一つと位置づけており、適切なコンプライアンス体制を構築し、高い倫理観を持ってコンプライアンスを実践する企業文化の醸成に努め、誠実かつ公正で透明性の高い企業活動を遂行します。

### コンプライアンス体制

オリックスでは、コンプライアンスに関する重要事項について、各委員会(エグゼクティブ・コミッティ、取締役会の内部機関の一つである監査委員会、グループ執行役員会)に付議、報告する体制としています。法務・コンプライアンス本部長のもと、グループコンプライアンス部は、各社・各本部に設置されたコンプライアンス責任者と連携し、オリックスのコンプライアンス活動を推進しています。

#### コンプライアンス体制図



## 目標・進捗

### 重要課題

- 適切な納税を含む、すべての法律・規制などコンプライアンスを重視する遵法精神を構築する。

### 取り組み

#### ● コンプライアンス関連規程の制定

オリックスでは、グループ共通のコンプライアンスにかかる規程を制定し、グループの役職員が法令、社内規程および社会規範などを遵守した行動をとるための規範や行動基準を定め、その推進を図っています。主なコンプライアンス関連規程は以下のとおりです。その他のコンプライアンス関連規程(インサイダー取引等防止など)については当社のウェブサイトで詳しく説明していますので、それらをご参照ください。

#### <主な関連規程>

- オリックスグループ 役職員倫理規程
- オリックスグループ 役職員行動指針  
オリックスの全役職員が遵守すべき倫理およびコンプライアンスに関わる原則とその具体的説明
- オリックスグループ コンプライアンスポリシー  
コンプライアンスに関する基本方針およびコンプライアンス態勢に関する基本的事項
- オリックスグループ 腐敗行為防止ポリシー  
贈収賄などの腐敗行為を防止し、公正で透明な取引を行うための基本方針

- オリックスグループ マネー・ローンダリング防止ポリシー  
違法行為から生じた収益に関わる取引やテロリストに資金供与する取引などを防止するための基本方針
- オリックスグループ 利益相反防止ポリシー  
オリックスの役職員および顧客とオリックスとの間での利益相反を回避するための基準などの明示

▶▶▶ [コンプライアンス関連規程](#)

#### ● コンプライアンスプログラムの策定

オリックスでは、コンプライアンスリスクの顕在化を予防・抑制するために、毎期、グループ全体のコンプライアンスに関する活動方針を定めています。

この方針に従い、グループ各社は、自社のリスク評価に応じたコンプライアンスプログラムを策定します。コンプライアンス部門では、グループ各社のコンプライアンスプログラムの妥当性や有効性を確認します。その後、グループ各社はコンプライアンスプログラムを実践し、進捗報告を行います。コンプライアンス部門ではその実施内容を確認します。

## コンプライアンス

### ● 内部通報制度・外部通報制度

#### ・内部通報制度

オリックスでは、法令違反、社内規程違反、人権侵害、および社会通念に反する行為などを早期に発見し、不祥事を未然に防ぐとともに、必要な改善を図り、グループ経営の健全性を高めることを目的として、内部通報制度を設けています。本制度の体制・運用について定めた「コンプライアンス・ホットラインに関する規則」に基づき、内部通報窓口(コンプライアンス・ホットライン)を設置しています。

内部通報窓口は、社外弁護士・外部専門業者につながる社外窓口と、経営幹部から独立した監査委員会への通報窓口、社内窓口の3つを設けています。通報はメール、電話、面談および手紙での連絡を受け付けており、メールの場合は24時間・365日の受付が可能な体制としています。

通報窓口の設置については、ポスターや社内イントラネットにより、役職員に積極的に周知しています。海外グループ

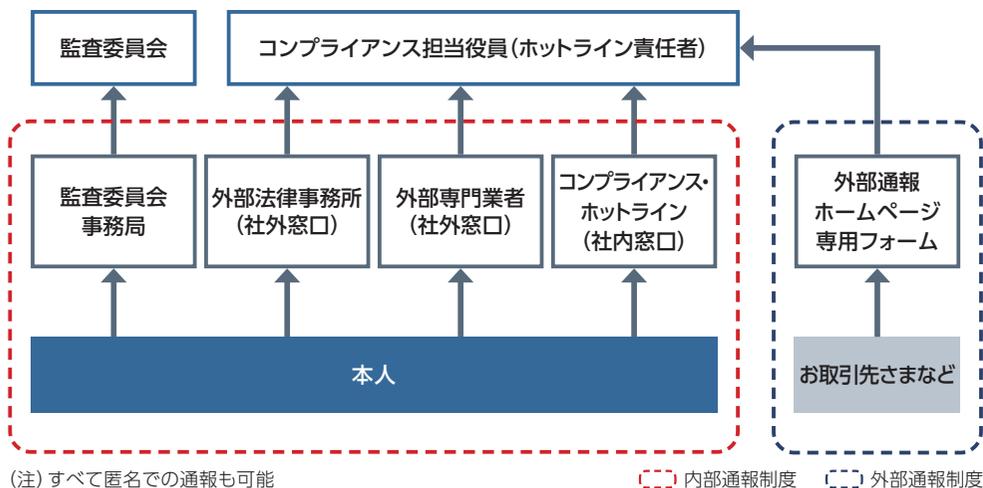
会社に関しては、各社に設置された通報窓口に加え、オリックス本社に匿名で通報できる通報窓口を設けており、グローバルベースでコンプライアンスの強化を図っています。

通報受付後は、ホットライン責任者(コンプライアンス担当の役員)の管理のもと、関係者を限定し、通報情報を厳重に管理の上、調査・是正対応などを行っています。「コンプライアンス・ホットラインに関する規則」では、内部通報者および調査協力者への不利益な取り扱いを禁止しています。

#### ・外部通報制度

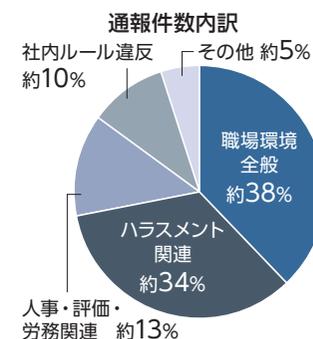
オリックスでは、コンプライアンス推進の一環として、お取引先さまなどからの通報窓口を設置しています。グループ役職員によるコンプライアンスに反する行為やそのおそれのある行為について、グループコンプライアンス部が通報を受け付けています。

### 報告・相談ルート



### 通報件数

2022年3月期に受領した報告・相談件数は、内部通報窓口で受領した案件が約110件、外部通報窓口で受領した案件が約15件でした(件数は国内・海外の合計)。



### ● コンプライアンスの啓発活動

オリックスでは、トップマネジメント(CEO)やコンプライアンスを担当する役員から、グループ全役職員に対してコンプライアンス意識向上に向けたメッセージを発信しているほか、コンプライアンス部門から定期的に注意喚起や啓発のための情報を発信しています。

また、コンプライアンスの重要性を役職員が十分に理解し、その実践を確実なものにするため、コンプライアンス研修を継続的に実施しています。eラーニングの活用や集合研修あるいはオンサイト(拠点)での研修などを実施し、また新入社員向け、責任者向けおよび全役職員向けといった階層別の研修も実施しています。

オリックス(株)および国内グループ会社の役職員を対象に毎年実施しているeラーニングは、オリックスグループ役職員倫理規程の内容を軸とし、行動規範に加えて特に注意すべきリスクや法令などをテーマとして取り上げています。具体的には、腐敗行為と贈収賄、マネー・ローndリングやテロ資金供与(経済制裁対応を含む)、インサイダー取引、利益相反などに関する内容で、2022年3月期には約29,000人が受講しました。

海外グループ会社においても倫理と行動規範に関する研修を毎年実施しているほか、腐敗行為と贈収賄、マネー・ローndリングやテロ資金供与(経済制裁対応を含む)などの特に注意すべきリスクについても定期的に研修を実施しています。

これらの研修に加えて、ハラスメントや働き方などの問題について意識調査のアンケートや職場環境ヒアリングを実施するなど、グループの役職員一人一人の気づきや意識改革につながるような取り組みも行っています。

▶▶▶ その他のコンプライアンス推進取り組みについては [こちら](#) をご参照ください。

# 税務に関する方針

オリックスは、役職員行動指針において「常にすべての適用法令、規制およびオリックスグループの社内規程を遵守する」ことを定めています。

そして「税に関する法令、規制およびオリックスグループの社内規程を理解し、遵守する」こととしています。

▶▶▶ [役職員行動指針](#)

## 2022年3月期国別納付税額

国	納付税額(百万円)	国別割合
日本	42,929	51.7%
アメリカ	22,725	27.4%
オランダ	9,644	11.6%
スイス	1,476	1.8%
その他	6,255	7.5%
合計	83,030	100%

注：納付税額は、税務当局に提出を行う国別報告書に基づいて掲載しています。

## 「正確かつ透明性のある税の報告」の方針

オリックスは、すべての税務に関わる記録や報告において正確、透明、公正であるよう努めます。いかなる資金や資産も、違法または不適切な目的のために保有、活用しません。また、税法などの趣旨に反した租税回避や所得移転のみを企図した経済実態を伴わない行為は行いません。

関係当局に提出される、または市場に対して公表されるすべての報告は、公平かつ正確、適時に開示されるべく、最善を尽くします。オリックスのあらゆる税務に関わる帳簿、記録、その他の文書や伝達において、虚偽の記述、誤解、作為的な計上、または重大な脱漏や誤った記述が含まれないようにすることが極めて重要です。オリックスの役職員は、その業務を遂行するに際し、オリックスの内部統制の体制を維持し、税務を含む記録や報告の正確性を確保し、すべての取引および資産を適切に記録し、違反の可能性がある事項を報告するために必要とされるすべての手続きを踏まなければなりません。

また、オリックスでは日本と海外各国・地域の税法を含む関連法令・通達・指針、租税条約などの遵守を徹底し、適正な時期、適正な場所において、適正な金額の納税を実践するとともに、租税条約の利用等に基づく適用可能な税務恩典を享受し、税金費用の適正化に努めます。

# ガバナンス関連データ

## 取締役会の開催回数、出席率および構成

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
取締役会 開催回数(回)	8	8	9	8	9
取締役会 出席率	98%	97%	96%	100%	99%
取締役 人数(名)	12	12	12	12	11
うち社外取締役人数(名)	6	6	6	6	6
社外取締役比率	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	54.5%
うち女性取締役人数(名)	1	2	2	2	2
女性取締役比率	8.3%	16.6%	16.6%	16.6%	18.1%

## 委員会の開催回数および出席率

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
指名委員会 開催回数(回)	3	3	5	5	7
指名委員会 出席率	94%	94%	95%	100%	100%
監査委員会 開催回数(回)	9	8	8	11	12
監査委員会 出席率	94%	100%	96%	97%	97%
報酬委員会 開催回数(回)	5	4	6	4	4
報酬委員会 出席率	100%	100%	100%	100%	100%

## ガバナンス関連データ

## 2022年6月末の委員会の構成、2022年3月期の取締役会および委員会の出席回数・出席率

氏名	取締役			指名委員会	監査委員会	報酬委員会	取締役会		指名委員会		監査委員会		報酬委員会	
	就任年月	在任年数	役位				出席回数	出席率	出席回数	出席率	出席回数	出席率	出席回数	出席率
井上 亮	2010年6月	12年	取締役				9回/9回	100%						
入江 修二	2018年6月	4年	取締役				9回/9回	100%						
松崎 悟	2019年6月	3年	取締役				9回/9回	100%						
鈴木 喜輝	2020年6月	2年	取締役				9回/9回	100%						
スタン・コヤナギ	2017年6月	5年	取締役				9回/9回	100%						
マイケル・クスマノ	2019年6月	3年	社外取締役			○	9回/9回	100%					4回/4回	100%
秋山 咲恵	2019年6月	3年	社外取締役	○議長			9回/9回	100%	7回/7回	100%				
渡辺 博史	2020年6月	2年	社外取締役	○		○議長	9回/9回	100%	7回/7回	100%	12回/12回	100%		
関根 愛子	2020年6月	2年	社外取締役	○	○議長		9回/9回	100%	6回/6回*1	100%	12回/12回	100%	1回/1回*2	100%
程 近智	2021年6月	1年	社外取締役		○	○	7回/7回*3	100%			9回/9回*4	100%	3回/3回*5	100%
柳川 範之	2022年6月	—	社外取締役		○		—	—						

\*1 指名委員就任以降開催の指名委員会への出席状況 \*2 報酬委員就任中開催の報酬委員会への出席状況 \*3 取締役就任以降開催の取締役会への出席状況

\*4 監査委員就任以降開催の監査委員会への出席状況 \*5 報酬委員就任以降開催の報酬委員会への出席状況

## 役員報酬の内容 (2022年3月期)

区分	固定報酬		業績連動型報酬 (年次賞与)		株式報酬		支給額合計 (百万円)
	支給人員 (名)	支給額 (百万円)	支給人員 (名)	支給額 (百万円)	支給人員 (名)	支給額 (百万円)	
取締役 ( )は社外取締役	7 (7)	93 (93)	—	—	7 (7)	13 (13)	106 (106)
執行役およびグループ執行役員	27	669	27	686	27	615	1,970
計	34	762	27	686	34	628	2,076

※役員報酬に関する詳細は下記をご参照ください。

▶▶▶ [有価証券報告書 / Form 20-F \(米国証券取引委員会向け年次報告書\)](#)

(注1) 支給人員、支給額には、当期中に退任した取締役1名、執行役2名(取締役と執行役の兼務者を含む)が含まれています。当期末の人数は取締役11名(社外取締役6名)、執行役20名(取締役と執行役の兼務者を含む)、グループ執行役員5名です。

(注2) 当社は、執行役を兼務する取締役に対しては取締役としての報酬は支給していないため、取締役と執行役の兼務者6名の報酬は、執行役およびグループ執行役の欄に総額を記載しています。

(注3) 株式報酬支給額は、当期分として付与されることが確定したポイント数に、信託が当社株式を取得した際の時価(1株当たり1,479.87円)を乗じた額を支給額として記載しています。そのため、当期に実際に支給した株式報酬の総額を記載しているものではありません。なお、当期に実際に支給した株式報酬の総額は、当期中に退任した取締役1名および執行役2名(取締役と執行役の兼務者を含む)に対して282百万円です。

(注4) 当期中にはストックオプションとしての新株予約権の付与はありません。

(注5) 金額は、百万円未満の端数を切り捨てて表示しています。

