

➤ 戦略および取締役会に提供される情報に対する最高経営責任者の責任

➤ サクセッションプランニングと取締役の貢献

➤ ダイバーシティ&インクルージョン(多様性と包含性)

➤ 長期的なインセンティブ制度における保有期間

➤ 年金制度

■ 今回の改訂案では過年度の改正のようにコードを微調整するのではなく、大幅に内容を見直し、簡素化/削減している。それは、改訂案の焦点が、コードの原則(長期的な成長のためには優れたコーポレートガバナンスを構築することが価値あることである、と強調する原則)を適用することで、企業のガバナンスへの取組み(を促進する)という考え方に基づいている。

はじめに

英国のコーポレートガバナンス・コードが導入されてから25年が経過し、大企業のガバナンスは、公衆と政府の両方から厳しい目にさらされている。現在、FRCはコードが目的に適合し、ガバナンスの質の向上を促進し続けることを確実にするための包括的な検討を行っている。

この検討には、英国政府のコーポレートガバナンス改革に関するグリーンペーパーを踏まえた政府回答で要請されたコードの具体的ないくつかの変更案が含まれている。さらに、より広範なステークホルダーに焦点を当てるために、この改訂は、FRCが2016年に公表した「Culture Report(企業文化に関する報告書)」を反映している。この改訂は、ダイバーシティに関するHampton Alexander 報告とParker報告も考慮に入れている。

英国コーポレートガバナンス・コードの適用

上場規則では、企業がコードの原則をどのように適用したのかを(ロンドン市場で)株式をプレミアム上場するすべての企業に、株主が評価できるような形で開示するよう要求している。

時の経過とともに、コードの適用は「コンプライ・オア・エクスプレイン」の要素がない原則(Principles)の適用ではなく、各則(Provisions)の「コンプライ・オア・エクスプレイン」の側面に焦点が当たっていることが分かってきた。原則について報告する際には、企業が株主に対してなぜ特定の構造、方針、施策を導入したのか、そしてそれらがどのように関連するコードの原則を満たしているのかを企業は開示する必要がある。

各則は遵守されるか、されないのであれば説明がなされるべきである。現在のコードと同様、一部の各則には特定の報告要件があることに注意する必要がある。

改訂版コードには5つのセクションがある:

1. リーダーシップと目的
2. 責任の分担
3. (取締役会の)構成、サクセッションおよび実効性の分析・評価
4. 監査、リスクおよび内部統制
5. 役員報酬

英国コーポレートガバナンス・コードの追加および変更案

以下では、改訂版コードの各章ごとに、原則と各則に追加された主要な特徴を説明するとともに、既存のコードの原則あるいは各則の変更箇所についても説明する。

リーダーシップと目的

これは、原則と各則の両方で、改訂版コードの中で最も変更のあった章である。

原則(Principles)案の主な特徴

- 取締役会は、株主の価値を創出し、より広く社会に貢献すべきである。
- 取締役会は、企業の目的、戦略、価値観を設定し、これらと企業文化が整合していることを確認すべきである。
- 取締役会は、従業員およびその他のステークホルダーとの効果的なエンゲージメントを確保し、参加を促すべきである。
- すべての取締役は、誠実に行動し、身をもって示さなければならない。
- 従業員は、その行動が企業の価値感に合致しないと考えたときに懸念を提起できるべきである。

各則(Provisions)案の主な特徴

- 年次報告書(アニュアルレポート)には、ビジネスモデルの将来的な成功と持続可能性に対する機会とリスクがどのように考慮され、対処されているかについての記述が含まれるべきである。
- 企業のガバナンスに関する取組みが戦略の実行にどのように貢献しているかは明確であるべきである。
- 取締役会は、事業活動全体が企業の価値観に整合し、不整合がある場合には是正措置を講ずるよう文化をモニターし、評価すべきである(これに関する活動や措置は年次報告書に記載すべきである)。
- 取締役会は、従業員の意見を収集する方法を確立すべきであり、これは通常、従業員から任命された取締役、正式な人事諮問委員会または指名された非業務執行取締役であろう。
- 取締役会は、年次報告書において、従業員およびその他のステークホルダーとどのようにエンゲージメントしたか、彼らの関心事や2006年英国会社法セクション172に定める事項が取締役会の意思決定にどのように影響を及ぼしたかを説明すべきである。
- 取締役会は、利害の対立を識別し、解消するための措置を講じるべきである。

既存のコードの原則および各則に加えられた変更

内部通報 — コードのこの部分は焦点が見直された。もはや対象は財務上の不正に限られず、活動も監査委員会の対象に限られなくなった。従業員が懸念を提起する仕組みを作るとともに、バランスの取れた独立した調査やフォローアップ活動は、取締役会の責任となる。

決議に対する重要な反対票 — 現行の「重要な割合」という規定から、投資協会の重要な議決権行使の最低比率の基準を反映し、20%を超える反対票の場合には説明が必要であるという規定に変更された。

責任の分担

原則(Principles)案の主な特徴

- 取締役会議長は、**独立した客観的な判断**を示すべきである。

各則(Provisions)案の主な特徴

- 最高経営責任者は、取締役に**戦略を提案**し、合意通りに**戦略を実行**し、取締役会が**実効的に意思決定**を行うため、**タイムリーにバランスのとれた情報**を提供する責任を負う。
- 非業務執行取締役は、業務執行取締役を**指名し、必要に応じて罷免**する責任を負う。
- 非業務執行取締役は、合意された業績目標に対する経営陣および個々の取締役の業績を考慮し、精査し、責任を問うべきである。

既存のコードの原則および各則に加えられた変更

取締役会の構成 — 既存のコードは、議長を除く取締役会の少なくとも半数が独立した非業務執行取締役であるべきことを示唆している。上記の議長が独立した客観的な判断を示すべきであることを強調する条項の追加を受け、改訂版コードは**議長を含む**取締役会の過半数を独立した非業務執行取締役で構成すべきとした。これは、FTSE 350以外の企業にも適用される。

独立性 — 非業務執行取締役の独立性に関するコードの各則について重点の変更があった。既存のコードでは指針が提示されているが、取締役会はこれらの1つまたは複数の指針に該当するかにかかわらず、取締役が独立していると判断する権利を保持している。改訂案においてこの各則は、1つでも指針に該当することで、議長を含む非業務執行取締役が**独立していると判断されない**よう厳格化された。

啓発と就任ガイダンス — 既存のコードの取締役会の啓発と就任ガイダンスに関する原則と各則は削除され、改訂版「取締役会の実効性に関するガイダンス」に記載されている。

(取締役会の)構成、サクセッションおよび実効性の分析・評価

原則(Principles)案の主な特徴

- 取締役会のメンバーは**定期的に更新**すべきである。
- 性別、社会的・民族的属性、知験や個性の強みなどの**ダイバーシティを促進**するよう取締役を任命すべきである。

各則(Provisions)案の主な特徴

- 指名委員会は、取締役会および経営陣幹部のサクセッションのための計画が策定されていることを確認し、サクセッションのための**多様性のあるパイプライン**の開発を監督すべきである。
- 各取締役を選任する決議に添付する資料は、各取締役の貢献が企業の長期的な成功のために継続的に重要である**具体的な理由**を明らかにすべきである。
- 各取締役は評価のプロセスに従事し、**啓発の必要性**が認識された場合には各取締役は**適切な行動**を取るべきである。
- **ダイバーシティがどのように企業の戦略目標を支えているか**、取締役会の人材登用やサクセッションプランニングのプロセスが**多様性のあるパイプライン**の構築をどのように裏付けているか、将来の取締役および経営陣幹部のサクセッションのための**多様性のあるパイプライン**の開発を監督するために他にどんな行動を取ってきたのかを、年次報告書で説明すべきである。
- 年次報告書では、経営陣幹部とその直属の部下の男女比を明らかにすべきである。

既存のコードの原則および各則に加えられた変更

FTSE350以外の企業に対する免除 — 取締役の毎年の再選任、少なくとも3年に1度は外部のファシリテートによる取締役会の実効性分析・評価に関して、これまで設定されていた免除は廃止された。これは、プレミアム市場に上場するすべての規模の企業は、これらコードの各則に従い「コンプライ・オア・エクスプレイン」する必要があることを意味する。

取締役会の実効性分析・評価 — 既存のコードの各則は、取締役会の実効性分析・評価がどのように行われたかを説明するよう求めている。改訂版コードでは、評価結果、取られた措置、評価が取締役会の構成にどのような影響を与えたかについての説明を求めている。

監査、リスクおよび内部統制

原則(Principles)案の主な特徴

- 取締役会は**内部および外部の監査機能の独立性と実効性**を確保するための正式で透明性のある方針と手続を確立すべきである。
- 取締役会は、**財務情報の正確性**について確証を得るべきである。
- 取締役会は、企業の**内部統制が堅固であり、慎重かつ効果的なリスク評価と管理を可能としていると確証を得る**べきである。

各則(Provisions)案の主な特徴

このセクションのすべての各則は、既存のコードと実質的に同じである。

既存のコードの原則および各則に加えられた変更

監査委員会の構成 — 前述の免除の廃止と同様に、FTSE350以外の企業の監査委員会も、最低で2名の独立した非業務執行取締役で構成しなければならない。

役員報酬

原則(Principles)案の主な特徴

- 取締役会は、企業の**報酬と従業員の方針や施策を整合させる**べきである。そして、長期的な成功を促進し、**その戦略と価値観に整合させる**べきである。
- 経営陣幹部(エグゼクティブ コミッティあるいは取締役会直下のカンパニーセクレタリーを含む経営陣の第一層と定義する)および**取締役の報酬を決定するため**、正式で透明性のある手続を確立すべきである。
- パフォーマンスに関連した要素は明確で、網羅的で、厳密に適用され、**戦略の成功に向けた遂行に対応すべきである**。
- 取締役会は、報酬の成果を承認する際に、企業および個人の業績、さらにはより広い周辺事情を考慮して、**独立した判断および裁量**を行使すべきである。

各則(Provisions)案の主な特徴

- 報酬委員会議長は、議長に任命されるまでに**少なくとも12ヶ月間**は報酬委員会に在籍すべきである。報酬委員会における独立非業務執行取締役の最低数は3名であり、**小規模企業に対する免除は無い**。

- 外部の第三者のアドバイスを評価し、あるいは社内の意見を受ける際には、**独立した判断**を行うべきである。報酬コンサルタントと企業あるいは個々の取締役との関係については、年次報告書で明らかにされるべきである。
- 長期的な株主利益との整合性を支えるため、報酬制度は、業務執行取締役による**長期的な株式保有を促進**すべきである。
- 通常の状態では、付与された株式や他の形態の長期インセンティブは**少なくとも5年の権利確定のための保有**を課すべきである。**退任後の期間も含めた**より長い期間が適切と考えられる場合もある。
- 報酬制度と方針は、取締役会に**形式どおりの結論を覆す裁量**を与えるべきである。
- 業務執行取締役の報酬方針および施策を決定する際には、報酬委員会はいくつかの要素に対応すべきである。これには以下のものが含まれる。明瞭さ、シンプルさ、潜在的な報酬の範囲、個々の報奨と長期の業績との明白な関係性、企業文化との整合性(企業文化や戦略、従業員全体の状況に沿った行動を促進することを含む)。
- 年次報告書には、以下を含めるべきである
 - 経営陣幹部の報酬方針、設計、パフォーマンス指標の戦略的根拠の説明
 - 内部および外部の判断基準に基づいて報酬が適切である理由
 - 企業の業績や定量的な観点から方針が意図どおりに機能したかどうか、機能していない場合、どのような変更が必要か。
 - 株主とのエンゲージメントとそれが報酬の方針と成果に与えた影響
 - 従業員への投資、啓発、報酬に関する企業のアプローチの説明と、どのように役員報酬がより広範な企業方針と整合するかを説明するため従業員とどのようなエンゲージメントを実施したのかの説明
 - 報酬の成果に対する取締役会の裁量による影響

既存のコードの原則および各則に加えられた変更

経営陣幹部への報酬 — 既存のコードの下では、報酬委員会は経営陣幹部の報酬の水準と設計を「推奨し、モニタリングする」べきであるとされている。これが、報酬委員会が**経営陣幹部の報酬を設定する責任を負う**よう強化された。

従業員の方針と施策 — 既存のコードでは、報酬委員会は、グループ内における他の領域の給与や雇用条件に細心の注意を要することが求められている。改訂版コードでは報酬委員会の役割をより重視している。報酬委員会の役割は、役員報酬と従業員の方針と施策を監督し、**取締役の報酬方針を設定する際にこれらを考慮に入れることも含まれる**。

年金制度 — これまで、スケジュールAに含まれていた年金制度に関する各則が改訂版コードに移された。これにより給与の増加、年金受給者への支給額や拠出率の変更による年金への影響を考慮する必要があることが強調される。また、**従業員全体の年金制度との整合の必要性**についても言及している。

取締役会の実効性に関するガイダンスの改訂

取締役会の実効性に関するガイダンスは、改訂によって大幅に長文化した。そこには、企業文化、従業員やより広い株主との関係、ダイバーシティなどに関する新しい注釈が含まれている。また、取締役会の委員会、特に報酬委員会の活動に関する全く新しいセクションが組み込まれている。有用なことに、ガイダンスには重要な分野における実効性について、取締役会がセルフチェックしたり、場合によっては経営陣に確認したりするための質問が含まれている。

ガイダンスは、更新されたコードを反映するように構成されており、以前のバージョンからのいくつかの注目すべき変更が含まれている：

リーダーシップと目的	<p>このセクションでは、実効的な取締役会の性質、すなわち従業員の利益とその他のステークホルダーへの影響(英国会社法セクション172)、価値観、行動および企業文化、ダイバーシティの重要性、「集団思考」の回避、そして高品質な意思決定を実現することを考慮しつつ、長期的に株主価値を創出し、保全することに焦点を当てている。</p> <p>株主との関係、従業員および広範なステークホルダーとの関係をカバーしている。これには、有意義で定期的な双方向の対話を達成するために企業が使用する従業員エンゲージメント活動の例も含まれる。</p> <p>また、これまでの「文化と取締役会の役割」(2016年)に掲載されているFRCの文化イニシアチブからの一定の成果と考え方を取り入れている。</p>
責任の分担	<p>このセクションでは、議長、筆頭独立取締役、業務執行取締役および非業務執行取締役や、カンパニーセクレタリー/事務局などの取締役会のサポート機能を含む各取締役の役割を明確にし、説明することに焦点を当てている。</p>
構成、サクセッションおよび実効性の分析・評価	<p>このセクションでは、指名委員会の役割について説明し、取締役会の価値観、行動、スキル、経験、知識およびダイバーシティのバランスを重視することで、以前の取締役会の実効性に関するガイダンスから大幅に拡大している。改訂されたガイダンスでは、議長および非業務執行取締役に対して、その役割に必要とされる可能性のある時間を把握し、コミットする新しい要請を組み込んでいる。</p> <p>また、メンタリングやスポンサーシップ制度、その他の積極的な取組みをとおして、従業員全体のダイバーシティを高め、多様な人材を育成する方法についても検討している。サクセッションに関するセクションでは、取締役会は任命時に任期について議論し、長期的なサクセッション戦略の情報提供と管理を支援し、サクセッションを組織全体の従業員に対するモチベーション向上のための機会として捉えるべきだと提案している。</p> <p>取締役会の実効性分析・評価では、取締役会のパフォーマンスに関する従業員およびその他のステークホルダーからのインプットを得ることを新たな要請として取締役会に求める。</p>
監査、リスクおよび内部統制	<p>このセクションでは、監査委員会の役割について説明し、監査委員会ガイダンスのいくつかの重要な点を繰り返し述べている。また、FRCがViability Statement(存続可能性に関する報告書)に焦点を当て、特にFRCが提案した2段階プロセス(まず長期的な見通しを検討して報告し、その後、取締役会による存続可能性の評価期間について報告するというプロセス)を強調している。</p>
役員報酬	<p>FRCが報酬委員会の役割についてコード以外に指針を提供したのは初めてである。このガイダンスは、取締役会が報酬委員会、または必要に応じて、関連する責任を持つ別の委員会に、より広範な人事報酬、インセンティブ、従業員に関する方針の監督責任を委任できることを示唆している。</p> <p>経営陣の報酬の検討とともに、より広範な従業員の報酬や方針の検討を考慮した統合的なアプローチを要求している。また、報酬委員会は、役員報酬が企業のより広い賃金方針とどのように整合し、長期的な価値の創出を促進させるかを説明するために、従業員と交流すべきと提案する。</p>

英国スチュワードシップ・コードの今後の方向性

スチュワードシップ・コードが最後に更新されてから5年が経過し、FRCはベストプラクティスの更なる改善を推進する上で果たすべき役割を検討することが適切であると考えている。それを念頭に置いて、FRCは以下の質問について意見を募集している。

1. スチュワードシップ・コードは、直接的または間接的に投資する人々や彼らにアドバイスする人々の期待についてより明確にすべきか？ 別々のコードやインベストメント・チェーンの様々なカテゴリの別々のガイダンスがベストプラクティスの推進に役立つか？
2. スチュワードシップ・コードは、ベスト・プラクティスを示し、それに対して、より伝統的な「コンプライ・オア・エクスプレイン」を問う方向性を導入すべきか？ もしそうなら、これが適切ではない分野はあるか？ FRCは、何がベストプラクティスか、どのように決定すべきか？
3. FRCが2016年に実施したティアリング以外でベストプラクティスの報告にハイライトを当てる別の方法はあるか？
4. FRCがスチュワードシップ・コードに反映すべき、改訂版英国コーポレートガバナンス・コードの要素はあるか？
5. どのようにすれば、企業が長期的な成功を収めるために投資家が担う役割を、スチュワードシップ・コードを通じてさらに促進することができるか？
6. 投資家がモニタリング・エンゲージメントする焦点として提案した領域に「より広範なステークホルダー」を含めることは適切か？ スチュワードシップ・コードはESGの要素と、より広範な社会的影響をより明示的に言及すべきか？ もしそうならば、これらをどのように統合すべきか、取組むべき具体的な分野はあるか？
7. スチュワードシップ・コードは、スチュワードシップ活動がどのように行われたかについての報告をどのように促進することができるか？ この奨励がスチュワードシップ・コードの範疇ではなくても、FRCやその他の機関がこの報告を促進できる方法はあるか？
8. スチュワードシップ・コードは、責任投資に対する投資家の幅広い見解をどのように考慮に入れることができるか？
9. スチュワードシップ・コードに含めるべき他国のスチュワードシップ・コードの要素はあるか？
10. スチュワードシップ・コードの改訂において、第三者による保証が果たすべき役割は何か？ 第三者による保証をより有用かつ実効的にする方法はあるか？
11. 合同運用ファンドにおいて、委託者による直接議決権行使の指図への取組みを開示することについて、スチュワードシップ・コードが推奨することは適切であろうか？
12. 投資家によるエンゲージメントに対する明示的期待として、取締役会および経営陣幹部のパイプラインにおけるダイバーシティを含めるべきか？
13. スチュワードシップ・コードは、投資家が企業の気候変動への適応に関わる成果とその開示を考慮すべきことを明示的に要求すべきか？
14. スチュワードシップ・コードの署名者は、組織の役割と特定の投資、またはその他の活動を考慮して、スチュワードシップの目的を定義すべきか？
15. スチュワードシップ・コードは、資産運用会社にファンドの目的とスチュワードシップに対する具体的な取組みを開示させ、ファンド・レベルでこれらの取組みについての報告を要求すべきか？ これらはどのようにして最高の成果をあげることができるか？

適用時期

改訂版コードは、2019年1月1日以後開始する会計年度から、株式をプレミアム上場するすべての企業に適用されることが提案されている。

改訂案に関する意見公募期間は2018年2月28日に終了する。

FRCは、2018年中にスチュワードシップ・コードの具体的な変更について協議する予定である。

Deloitteの視点

- FRCは、基本的な見直しを行い、コードの改訂に踏み切った。提案された変更は、政府のガバナンス改革パッケージの他の部分とよく適合している。
- 企業がどのように原則を適用したかに重点を置く今回の改訂は歓迎すべきであり、より熟慮されたこのコーポレートガバナンスへのアプローチにどう対応するかは企業次第である。
- 取締役会議長の独立性基準の強化は、これらの提案においてもはや9年以上の在任期間がルールに適合しなくなるため、一部の企業にとって問題となる。
- 企業の目的とステークホルダー・エンゲージメントのすべての領域がコードの中心的役割を果たし、従業員から見て企業が報告書を通じて真実を伝えない場合、すぐに公にされてしまうため、企業は真摯に取り組む必要がある。
- 報酬の成果に対する判断と裁量を適用することは、経営陣幹部の報酬が実績と効果的に結びつくことを決定的にする最良の方法であると考え、報酬委員会がこのような行動を取るよう促す規定を歓迎する。提案されたコードには、報酬委員会が幅広い従業員への報酬方針と施策を考慮して役員報酬を決定することを促すことに焦点が当てられており、これがどのように発展するかは興味深い。
- FTSE350以外で株式をプレミアム上場する企業にはより多く取り組む内容があるが、提案された導入スケジュールでは、企業は2018年中に対応すればよい。

詳細について

原文については、FRCホームページ「A sharper UK Corporate Governance Code to achieve long-term success and trust in business」(<https://www.frc.org.uk/news/december-2017/a-sharper-uk-corporate-governance-code-to-achieve>)をご覧ください。

お問い合わせ先

Japan Contact

有限責任監査法人トーマツ
Center for Corporate Governance
URL: <http://www.deloitte.com/jp/corpgov>

United Kingdom Contact

Deloitte LLP
Center for Corporate Governance
URL: <https://www.deloitte.com/uk/en/pages/audit/topics/corporate-governance.html>

杉山 雅彦
パートナー

Tel : 090-9809-6885
E-mail : masahiko.sugiyama@tohmatu.co.jp

William Touche
Partner

Tel : +44(0)20 7007 3352
E-mail : wtouche@deloitte.co.uk

北爪 雅彦
パートナー

Tel : 090-1772-6785
E-mail : masahiko.kitazume@tohmatu.co.jp

Tracy Gordon
Director

Tel : +44(0)20 7007 3812
E-mail : trgordon@deloitte.co.uk

山内 達夫
シニアマネジャー

Tel : 090-9974-2041
E-mail : tatsuo.yamauchi@tohmatu.co.jp

Corinne Sheriff
Senior Manager

Tel : +44(0)20 7007 8368
E-mail : csheriff@deloitte.co.uk

有限責任監査法人トーマツ

GRC(ガバナンス・リスク・コンプライアンス)事務局
〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-3-1 新東京ビル
E-mail: grcjapan@tohmatu.co.jp
URL: <http://www.deloitte.com/jp/corpgov>



デロイト トーマツ グループは日本におけるデロイト トウシュ トーマツ リミテッド(英国の法令に基づく保証有限責任会社)のメンバーファームであるデロイト トーマツ 合同会社およびそのグループ法人(有限責任監査法人トーマツ、デロイト トーマツ コンサルティング 合同会社、デロイト トーマツ ファイナンシャル アドバイザリー 合同会社、デロイト トーマツ 税理士 法人、DT 弁護士 法人およびデロイト トーマツ コーポレート ソリューション 合同会社を含む)の総称です。デロイト トーマツ グループは日本で最大級のビジネスプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスクアドバイザリー、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリー、税務、法務等を提供しています。また、国内約40都市に約11,000名の専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイト トーマツ グループ Web サイト (www.deloitte.com/jp) をご覧ください。

Deloitte (デロイト) は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリーサービス、リスクアドバイザリー、税務およびこれらに関連するサービスを、さまざまな業種にわたる上場・非上場のクライアントに提供しています。全世界150を超える国・地域のメンバーファームのネットワークを通じて、デロイトは、高度に複合化されたビジネスに取り組むクライアントに向けて、深い洞察に基づき、世界最高水準の陣容をもって高品質なサービスを提供しています。Fortune Global 500® の8割の企業に提供しています。“Making an impact that matters”を自らの使命とするデロイトの約245,000名の専門家については、[Facebook](#)、[LinkedIn](#)、[Twitter](#) もご覧ください。

Deloitte (デロイト) とは、英国の法令に基づく保証有限責任会社であるデロイト トウシュ トーマツ リミテッド (“DTTL”) ならびにそのネットワーク組織を構成するメンバーファームおよびその関係会社のひとつまたは複数を指します。DTTL および各メンバーファームはそれぞれ法的に独立した別個の組織体です。DTTL (または “Deloitte Global”) はクライアントへのサービス提供を行いません。Deloitte のメンバーファームによるグローバルネットワークの詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。

本資料は皆様への情報提供として一般的な情報を掲載するのみであり、その性質上、特定の個人や事業体に具体的に適用される個別の事情に対応するものではありません。また、本資料の作成または発行後に、関連する制度その他の適用の前提となる状況について、変動を生じる可能性もあります。個別の事案に適用するためには、当該時点で有効とされる内容により結論等を異にする可能性があることをご留意いただき、本資料の記載のみに依拠して意思決定・行動をされることなく、適用に関する具体的な事案をもとに適切な専門家にご相談ください。

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

© 2018. For information, contact Deloitte Touche Tohmatsu LLC.
2017.12



IS 669126 / ISO 27001