



コーポレートガバナンス・コード改訂の解説

～大きな環境変化と課題を克服し、企業価値を向上させていくために～

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

2018年6月1日、株式会社東京証券取引所(以下、「東証」という)は、コーポレートガバナンス・コード(以下「CGコード」という。)の改訂に係る有価証券上場規程の一部改正を行い、本年6月1日からの施行を公表しました。

また同日、金融庁は「投資家と企業の対話ガイドライン(以下、「対話ガイドライン」という)」の確定を公表しました。

本稿では、中長期的な企業価値の向上という視点から、CGコードの改訂と対話ガイドラインについて解説します。

<CGコード改訂の骨子>

■ 特徴

- 機関投資家と企業の対話において重点的に議論することが期待される事項を取りまとめた対話ガイドラインが策定され、それに呼応する形でCGコードの改訂された
- CGコードの基本原則に改訂はない
- CGコードの5つの原則・3つの補充原則に加筆・修正がなされ、その主要な内容は以下の通り
 - ✓ 政策保有株式の縮減に関する方針・考え方などを開示すべきことを明示(原則1-4)
 - ✓ 取締役会による経営陣幹部等の解任を含む方針と手続その説明を開示すべきことを明示(原則3-1)
 - ✓ 取締役会はCEO等の後継者計画の策定・運用に主体的に関与すること等を明示(補充原則4-1③)
 - ✓ 取締役会は経営陣の報酬制度の設計、具体的な報酬額を決定すべきことを明示(補充原則4-2①)
 - ✓ 会社をとりまく環境等を勘案し、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきことを明示(原則4-8)
 - ✓ 指名・報酬などの重要事項の検討には独立した指名委員会・報酬委員会などが関与すべきことを明示(補充原則4-10①)
 - ✓ 取締役会の多様性としてジェンダーや国際性が含まれることの明示、監査役として適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任すべきことを明示(原則4-11)
- 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すること、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・人材投資等を含む経営資源の配分等の説明を行うべきことを明示(原則5-2)
- CGコードの1つの原則・4つの補充原則が新設され、その主要な内容は以下の通り
 - ✓ 政策保有株主による当該株式売却等の申入れを妨げるべきでない旨を明示(補充原則1-4①)
 - ✓ 政策保有株主と間の取引の経済合理性の十分な検証の実施(補充原則1-4②)
 - ✓ 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮(原則2-6)
 - ✓ 取締役会による資質を備えたCEOの選任、客観性等のある解任手続の確立(補充原則4-3②、③)
- CGコードの第3章「考え方」において、「非財務情報」にいわゆるESG要素に関する情報が含まれることを明確化した
- CGコード改訂と対話ガイドラインの基本的な考え方は、以下の通り
 1. 経営環境の変化に対応した経営判断
 2. 投資戦略・財務管理の方針
 3. CEOの選解任・取締役会の機能発揮等
 - CEOの選解任・育成等
 - 経営陣の報酬決定
 - 取締役会の機能発揮
 - 独立社外取締役の選任・機能発揮
 - 監査役等の選任・機能発揮
 4. 政策保有株式
 5. アセットオーナー

■ 適用時

- 2018年6月1日からCGコード改訂に係る有価証券上場規程の一部改正が施行された

■ CGコード改訂を踏まえたコーポレート・ガバナンスに関する報告書の提出期限

- 準備ができ次第速やかに、かつ、遅くとも2018年12月末日までに提出

1. CGコード改訂の背景

投資家と企業の双方が協調し、中長期の企業価値向上の実現を目指す『コーポレートガバナンス改革』も、2014年2月のステュワードシップ・コードの策定から4年、2015年6月のCGコードの策定から3年が経過しました。

その効果についてステュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議*1は、「現状を見ると、多くの企業において、なお経営陣による果敢な経営判断が行われていないのではないかなど様々な課題が指摘されている」と、「投資家についても、企業との対話の内容が依然として形式的なものにとどまっており、企業に「気づき」をもたらす例は限られているとの指摘がある」と等について言及しています*2。

こうした指摘を踏まえ、今回の改訂では、ガバナンス改革をより実質的なものへと深化させ、特に中長期の企業価値向上という共通の目的のもとに、投資家と企業の対話をより有意義なものとして促進することの重要性を改めて浸透させることを意図して対話ガイドラインが策定され、それに呼応する形でCGコードの改訂されました。

グローバル規模での経済成長率の鈍化と格差拡大に伴う社会の不安定化、環境破壊の進行に伴う持続的な社会形成への取組みの必要性についての認識の高まりや、国内に目を向けても生産年齢人口の減少、生産性の向上と働き方改革の両立など、企業は現在の経営環境の下、多くの難題を投げかけられています。CGコードは、企業の方向性について直接的に示唆を与えてくれるものではありません。しかし、変化に対処するためのすべての判断や行動、そしてその成果を企業の文化や財産としていく仕組みを構築し、運用するためのガバナンス体制を強化するにあたり、CGコードはともにも有効な指針となり得ると考えます。今回のCGコードの改訂は現在の経営環境下で中長期の価値向上を図るうえで、企業が備えるべき仕組みのあり方を検討するための一助となると考えます。

2. CGコード改訂項目の関連性(デロイトトーマツの“View”)

大きな環境変化と課題を克服し、企業価値を向上させていくには、経営環境を見通す中長期的な視点、グローバルで通用する自社の強みの認識、経営資源の活用効率を高めていく不断の努力などが不可欠と考えます。それには、統合や再編、企業という枠組みを超えて非連続な変化を起こす「オープンイノベーション」などが求められると考えます。重要な社会課題はグローバル規模の広がりを持ち、かつ複雑化していく傾向にあります。すでに一社だけでは太刀打ちできない社会課題が顕在化しており、その解決に向けた動きに取り残された企業は不利な条件での戦いを余儀なくされると考えます。

このような経営環境にあつて、企業はビジネスの成功確率を向上させることが求められていると考えます。それを実現するためには、取締役会が企業戦略等の大きな方向性を明確に示し、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とともに、監督機関が実効性ある監督、そして支援を行うことで、監督機関と執行機関との間に相互に緊張感のある信頼関係を構築することが不可欠であると考えます。さらに、株主(潜在的な株主である投資家を含む)が企業の果敢な行動を後押しできるような実効性のある対話により透明性を高めることで、企業は自己規律をもって経営戦略の実現にまい進できる環境が構築できると考えます。

【デロイトトーマツの考えるCGコード改訂項目の関連性を示す3つの切り口】

企業が自己規律をもって経営戦略の実現にまい進できる環境の構築という視点から、今回のCGコードの改訂項目の関連性は次の3つの切り口から説明できると考えます。

<3つの切り口>

- (1) 経営陣(CEO)のパフォーマンスを引き出す
- (2) 経営戦略に貢献する監督機能の発揮
- (3) 株主との適切な緊張感ある関係

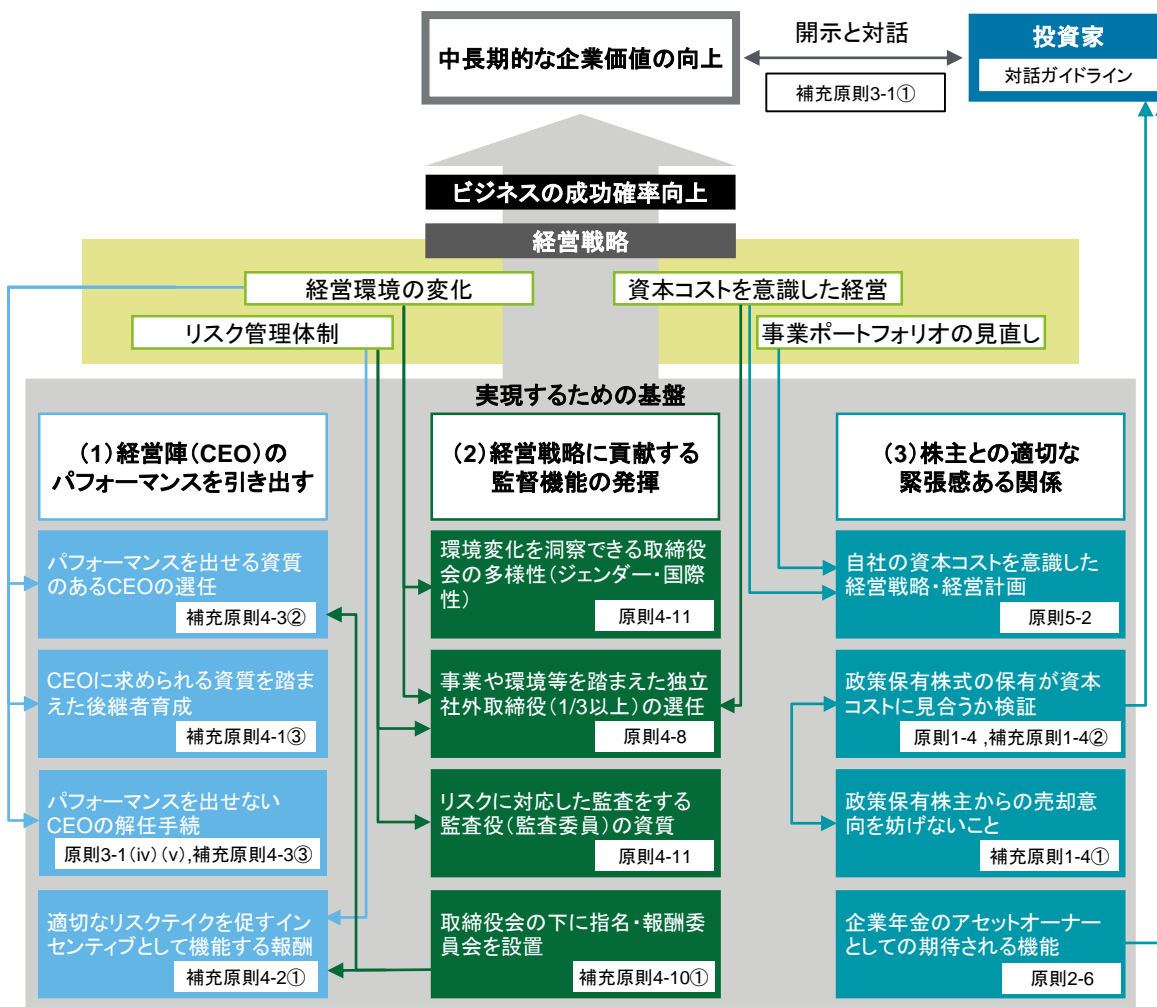
(1) 経営陣(CEO)のパフォーマンスを引き出す

経営陣に求められるリーダーシップの要素は企業ごとに異なり、経営戦略によっても大きく異なると思われます。そのため、経営戦略を実現するための基盤として、取締役会が自社の経営戦略を踏まえ経営陣の資質を十分検討するプロセスが必要であり(補充原則4-3②)、また、将来を見据えて経営理念や経営戦略を踏まえた後継者を育成するプロセスも重要

と考えます(補充原則4-1③)。加えて、経営陣による果敢な経営判断をより引き出すには、健全なインセンティブを付すことや(補充原則4-2①)、CEOの解任にあたり客観性・適時性・透明性のある手続きを定めておく必要があると考えます(補充原則4-3③、原則3-1(iv),(v))。

*1: 金融庁と東証が共同事務局となり開催しているステュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議 (<https://www.fsa.go.jp/news/27/sonota/20150807-2.html>)

*2平成30年3月26日 ステュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議公開「コーポレートガバナンス・コードの改訂と投資家と企業の対話ガイドラインの策定について」(<https://www.fsa.go.jp/news/30/singi/20180326-1/01.pdf>)より



(2) 経営戦略に貢献する監督機能の発揮

ビジネスの成功確率を高めるには、不連続に変化する経営環境を察知し、適時に経営戦略を策定・変更するとともに、多様化するリスクを適切に管理する必要がありますと考えます。そのため、経営戦略を実現するための基盤として、監督機関である取締役会や監査役等が、社内の知見だけでなく、専門的な知識

や経験を有する者の独立的な立場からの意見を反映していることが重要と考えます(原則4-8、原則4-11)。また、経営陣のパフォーマンスをより引き出すため、指名や報酬などの重要な事項を独立性・客観性のある任意の指名委員会、報酬委員会で検討することが求められると考えます(原則4-10①)。

(3) 株主との適切な緊張感ある関係

ビジネスの成功確率を高めるには、中長기에活用できる資金を確保するために、経営戦略を実現するための基盤として、そのような資金の拠出者となる株主との双方の利害を踏まえた緊張感をもった信頼関係を構築することが必要と考えます。

株主との信頼関係を構築するために、企業は経営戦略について自らの資本コストの考え方や株主の期待リターンについてかい離が生じないよう、自社の資本コストに対する考え方を踏まえ、経営戦略、計画を策定・開示し共有する必要があります(原則5-2)。

また、株主にわかりやすい経営戦略、計画について、事業ポートフォリオの見直しなど、具体的な説明を行うことが有益と考えます(原則5-2)。加えて、自らの資本コストの考え方や株主期待リターンについてかい離が生じないよう、政策保有株式と資本コストの関係を検証し説明することや(原則1-4、補充原則1-4①、②)、自社の企業年金がアセットオーナーとして責任ある行動に取組み、これを説明すること(原則2-6)が重要と考えます。

3. CGコード改訂項目の内容

企業は、株主をはじめとするステークホルダーへの説明責任が求められます。説明責任は、企業としての自己規律を保持するとともに、株主をも巻き込む企業価値向上のための基本的枠組みとして、非常に重要なことと考えます。今回、新たに策定された対話ガイドラインは、「1. 経営環境の変化に対応した経営判断」、「2. 投資戦略・財務管理の方針」、「3. CEOの選解任・取締役会の機能発揮等」、「4. 政策保有株式」、そして「5. アセットオーナー」の5つの基本的な考え方を示し、それに呼応する形でCGコードの改訂されました。この基本的な考え方は、企業が株主に対して、情報開示や対話を通じて特に説明責任を果たすことが求められるテーマと考えられます。

企業は経営戦略を実現するための基盤を強化するために、CGコード改訂の趣旨や基本的な考え方を理解し、中長期の企業価値向上に向けたストーリーを説明することで、より高い水準で説明責任を果たすことができ、それにより透明性も高まると考えます。

経営戦略を実現するための基盤を強化するためのCGコードの改訂と対話ガイドラインとの対応関係は次の通りです。対話ガイドラインの策定に際してフォローアップ会議で指摘された主要論点*3と、それに呼応するCGコードの「改訂箇所」について青字で示しています。また、今回の改訂項目のうちで、「開示」すべきとされた箇所を赤字で示しています。

【3つの切り口とCGコード、対話ガイドラインの対応】1/3

3つの切り口	CGコードの改訂(概要)	対話ガイドライン (概要)
(1) 経営陣(CEO)のパフォーマンスを引き出す	<p>補充原則4-3②(新設)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <p>補充原則4-1③(加筆・修正)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <p>原則3-1(加筆)</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> (iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続 (v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明 <p>補充原則4-3③(新設)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <p>補充原則4-2①(加筆・修正)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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 	<p>3. CEOの選解任・取締役会の機能発揮等</p> <p>[CEOの選解任・育成等]</p> <p>3-1 CEOに求められる資質についての確立された考え方</p> <p>3-2 客観性・適時性・透明性ある手続によるCEOの選任と独立した指名委員会の活用</p> <p>3-3 CEOの後継者計画の策定・運用と、後継者候補の育成の計画的実施</p> <p>3-4 CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続の確立</p> <p>[経営陣の報酬決定]</p> <p>3-5 健全なインセティブとして機能する経営陣の報酬制度の設計、運用プロセスと、独立した報酬委員会の活用</p>

*3「投資家と企業の対話ガイドラインの策定に伴うコーポレートガバナンス・コードの改訂に係る論点」平成30年2月15日開催スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議資料(<https://www.fsa.go.jp/singi/follow-up/siryou/20180215/02.pdf>)に基づき作成

【3つの切り口とCGコード、対話ガイドラインの対応】2/3

3つの切り口	CGコードの改訂(概要)	対話ガイドライン (概要)
<p>(2) 経営戦略に貢献する監督機能の発揮</p>	<p>原則4-11(加筆・修正)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 <p>原則4-8(加筆・修正)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、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2名以上選任すべき 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、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、上記にかかわらず、十分な人数の独立社外取締役を選任すべき <p>補充原則4-10①(加筆・修正)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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・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任意の指名委員会・報酬委員会など、独立した諮問委員会を設置することにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得るべき 	<p>3. CEOの選解任・取締役会の機能発揮等</p> <p>[取締役会の機能発揮]</p> <p>3-6 適切な知識・経験・能力を全体として備え、ジェンダーや国際性の面を含む多様性を十分に確保した取締役会の構成</p> <p>3-7 認識された課題の説明を含む、取締役会評価の結果の開示・説明</p> <p>[監査役の選任・機能発揮]</p> <p>3-10 適切な経験・能力及び財務・会計・法務に関する知識を有する監査役の選任</p> <p>3-11 監査役による実効的な監査の実施、十分な支援体制と適切な連携</p> <p>[独立社外取締役の選任・機能発揮]</p> <p>3-8 中長期的な企業価値の向上に寄与する知見を持った独立社外取締役の十分な人数の選任と、再任、退任等についての適切な対応</p> <p>3-9 自らの役割・責務を踏まえた独立社外取締役による、経営課題への助言・監督</p> <p>[CEOの選解任・育成等] (再掲)</p> <p>3-2 客観性・適時性・透明性ある手続によるCEOの選任と独立した指名委員会の活用</p> <p>[経営陣の報酬決定] (再掲)</p> <p>3-5 健全なインセンティブとして機能する経営陣の報酬制度の設計、運用プロセスと、独立した報酬委員会の活用</p>
<p>(3) 株主との適切な緊張感ある関係</p>	<p>原則5-2(加筆)</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営戦略や経営計画の策定・公表にあたっては、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 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・人材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 	<p>1. 経営環境の変化に対応した経営判断</p> <p>1-1 具体的な経営戦略・経営計画等の策定・公表</p> <p>1-2 資本コストの的確な把握と、それを意識した経営</p> <p>1-3 経営環境やリスクの的確な把握と、事業ポートフォリオの組替えなどの果断な経営判断</p> <p>2. 投資戦略・財務管理の方針</p> <p>2-1 資本コストに見合うリターンを上げる観点からの、戦略的・計画的な設備投資・研究開発投資・人材投資等</p> <p>2-2 資本コストを意識した財務管理の方針の策定・運用</p>

【3つの切り口とCGコード、対話ガイドラインの対応】3/3

3つの切り口	CGコードの改訂項目(概要)	対話ガイドライン(概要)
<p>(3) 株主との適切な緊張感ある関係</p>	<p>原則1-4(加筆・修正)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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 ■ 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 <p>補充原則1-4①(新設)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ (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 <p>補充原則1-4②(新設)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <p>原則2-6(新設)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用(運用機関に対するモニタリングなどのステュワードシップ活動を含む)の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべき ■ 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 	<p>4. 政策保有株式</p> <p>4-1 政策保有株式にかかる銘柄ごとの保有目的や保有状況の説明、資本コストを踏まえた保有の適否の検証、議決権行使の基準の策定</p> <p>4-2 政策保有株式の縮減に関する方針と考え方</p> <p>4-3 政策保有株主の売却等を妨げる行為</p> <p>4-4 会社や株主共同の利益を害するような政策保有株主との取引の有無</p> <p>5. アセットオーナー</p> <p>5-1 自社の企業年金が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な取組み</p>

【情報開示に関する改訂】

企業とステークホルダーが中長期の企業価値向上に向け対話を行う際に、企業が対話の前提となる自社の経営理念やコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、経営戦略を実現するための基盤について主体的に情報を開示しておくことはステークホルダーの理解が深める効果が期待でき、有益と考えます。

今回の改訂では、非財務情報について、ESGに関する対話が進むことを踏まえ、第3章の考え方に「非財務情報」にいわゆるESG要素に関する情報が含まれることが明確化されました

また、企業に主体的な情報発信を求める原則3-1に関連して、法定の開示事項であっても利用者にとって有用性の高い開示の工夫を求めています。

第3章 考え方(加筆・修正部分抜粋)

(抜粋) 会社の財政状態、経営戦略、リスク、ガバナンスや社会・環境問題に関する事項(いわゆるESG要素)などについて説明を行ういわゆる非財務情報を巡っては、ひな型的な記述や具体性を欠く記述となっており付加価値に乏しい場合が少なくない、との指摘もある。取締役会は、こうした情報を含め、開示・提供される情報が可能な限り利用者にとって有益な記載となるよう積極的に関与を行う必要がある。(以下省略)

補充原則3-1①(加筆・修正)

上記(原則3-1)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

4. 対話ガイドラインの位置づけ

対話ガイドラインは、CGコードとステewardシップ・コードの両コードの附属文書として位置付けられ、機関投資家と企業の対話において、重点的に議論することが期待される事項を取りまとめたものと位置付けられます。

このため、その内容自体について、「コンプライ・オア・エクスプレイン」が求められるものではないが、企業が改訂後のCGコードの各原則を実施する場合（各原則が求められる開示を行う場合を含む）や、実施しない理由の説明を行う場合には、対話ガイドラインの趣旨を踏まえることが期待されています*4。

5. 改訂CGコード等の施行時期

東証は2018年6月1日CGコードの改訂に係る有価証券上場規程の一部改正を行い施行されました。また同年月日、金融庁は対話ガイドラインの確定を公表しました。

改訂後のCGコードを踏まえたコーポレート・ガバナンスに関する報告書は、準備ができた次第速やかに、かつ、遅くとも2018年12月末日までに提出することとされています。

6. おわりに

CGコードの項目は多岐にわたりますが、いずれも中長期的な企業価値向上という目的のもと、相互に関連しているものと考えます。今回の改訂に係る項目も(1)経営陣(CEO)のパフォーマンスを引き出し、(2)経営戦略に貢献する監督機能を発揮し、(3)株主との適切な緊張感ある関係を築くことを通じ、経営戦略を「実現するための基盤」を強化することを意図していると考えます。

を自社に照らして再確認することが求められていると考えられます。

自社に影響を及ぼし得る大きな環境変化とそこにある課題を克服し、中長期的な企業価値を向上させる経営戦略の実現に向けてまい進できる環境が構築できているか、それを企業価値向上ストーリーとして説明すべき責任が果たしているか等、改めて検討する契機とされてははいかがでしょうか。

今回の改訂を各項目ごとの個別の対応にとどめることなく、CGコードの項目間の関連性や根底に流れる意図

*4:2018年6月1日 東京証券取引所 公表「「フォローアップ会議の提言を踏まえたコーポレートガバナンス・コードの改訂について」に寄せられたパブリック・コメントの結果について」No.25 (<http://www.jpex.co.jp/rules-participants/public-comment/detail/d1/nlsgeu0000031fnd-att/nlsgeu0000034w98.pdf>)

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@tohatsu.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 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](https://www.facebook.com/deloitte)、[LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/deloitte)、[Twitter](https://twitter.com/deloitte)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。個別の事業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.

50th Making another half century of Impact
Deloitte Tohmatsu デロイト トーマツ 50周年次の50年へ



IS 669126 / ISO 27001