

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

I 総則

1. 目的

本ポリシーは、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的事項および取組み指針を定めるものであり、本ポリシーの着実な実践および適宜の見直し・改善を通じて、実効性を伴ったガバナンスを確立し、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを目的とします。

2. 企業理念、経営戦略、経営計画

当社は、コーポレート・ガバナンスの取組みの基礎となるすべての役員・従業員が共有すべき価値観として、次の企業理念を掲げており、この理念に賛同したメンバーが、お互いの違いや強みを理解し、尊重し合いながらビジョンに向かってプロジェクトを推進しています。

企業理念

悉皆の精神と悉皆の丹精（※）

三方よしの社会を目指す

次世代に輝く日本の実現

当社は、健全で持続的な成長によりグループ企業価値を高めることを成長戦略の基本とし、長期経営戦略目標として、2025年度を目途に連結売上高 50 億円の達成、かつ営業利益率 15%以上の確保を目指します。

※悉皆（しっかい）とは、「残らず。すべて。ことごとく。」という意味で、江戸時代には、着物づくりの一切を引き受ける「悉皆屋」という職業が存在しました。私たちは、あらゆる要望にことごとく応える悉皆屋の姿に、プロジェクトマネージャーを重ね合わせています。

3. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、企業理念の浸透やコーポレート・ガバナンスなど組織文化の質的向上と収益力向上など数値・業績面の量的成長を並行して実現しつつ、企業価値を中長期的に高めていくことが必要であると考えています。

経営判断の原則を踏まえた機動的な意思決定により、経営の効率性向上と透明性確保の両立、説明責任の強化、企業倫理の徹底を図り、企業理念に立脚したコーポレート・ガバナンスの確立に取り組みます。

II コーポレート・ガバナンス体制

1. 取締役・取締役会

(1) 取締役・取締役会の役割・責務

取締役および取締役会は、リスク管理体制の整備とその運用を監督し、経営陣による執行状況のモニタリングとその意思決定への支援を行うとともに、迅速・果敢な意思決定を重視するガバナンスを実現します。

上記を踏まえ、取締役会は、会社法その他の法令および取締役会規則・決定権限規定等の社内規定に定める付議基準に基づき、経営戦略・経営計画の策定、事業ポートフォリオ・グループストラクチャーの変更、M&A案件・投資案件の実行など取締役会で決議すべき経営上の重要事項について審議・決定し、適切に監督します。

なお、当社グループのうち取締役会非設置会社においては、本方針に記載する取締役会の役割・責務を株主総会が担います。

(2) 経営陣への委任と支援

取締役会は、取締役会付議事項を除く業務執行上の重要事項に関する判断・決定を経営陣に委任します。委任事項の実行と取締役会付議事項の内容確定については、当社グループの執行役員で構成される戦略会議の審議を踏まえて決定します。

取締役会は、攻めのガバナンスを推進する観点から、取締役会への付議基準と経営陣への委任範囲について、適宜検証・見直しを行います。

取締役会は、経営陣が取締役会決定事項や委任事項を迅速・果敢に実行できるよう、必要な環境整備と支援に取り組みます。また、経営陣から取締役会決定事項や委任事項の執行状況について報告を受け、そのモニタリングを行います。

(3) 取締役会の構成

取締役会は、企業理念の実現と企業価値の向上にコミットする強い意志と能力を持つ経営人材を取締役候補者に指名するとともに、ジェンダーや国際性、職歴、年齢を含む多様性の確保を通じて、取締役会の構成の充実を図ります。また、取締役会が備えるべき経験、知見、専門性等のスキルおよび各取締役が有するスキルの組合せについて、継続的に審議します。

(4) 取締役会の運営

取締役会は、すべての取締役が各々の経営実績や専門的知見等に基づき積極的に自らの意見を述べ、また相手の意見に耳を傾けることにより、取締役会における審議の活性化と深化を図り、企業理念・経営戦略・経営計画に適った客観的・合理的な結論が得られるよう運営します。

取締役会は、その運営にあたって、次の各事項を実施します。

- 取締役会資料を会日の数日前までに配布し、必要な場合あるいは取締役から求めがある場合は議案の説明を行います。
- 取締役に出席を求める四半期決算ごとの取締役会の日程を新事業年度が開始するま

でに確定します。

- 審議事項が取締役に計画的に付されるよう配慮するとともに、取締役会における過不足のない審議時間を確保します。

(5) 取締役会の実効性評価

取締役会は、取締役会の実効性を担保するために、取締役会の運営状況などに関する分析・評価を行います。

2. 取締役・経営陣に対するモニタリング

(1) 取締役・経営陣の報酬

取締役および執行役員の報酬体系は、以下の2つの項目から構成されます。

- 基本報酬（固定報酬）：毎月定額で支給される固定報酬
- 業績連動による報酬：短期的な成果や職務遂行の状況等に連動する報酬

社外取締役は基本報酬（固定報酬）のみとします。

(2) 取締役・経営陣の選解任

取締役の指名・選解任に関する方針・手続きは、次のとおりです。

<取締役の選任>

取締役会は、その審議により企業理念の実現と企業価値の向上にコミットする強い意志と能力を持つ経営人材を取締役候補者として取締役会で審議・選定します。

<取締役の解任>

- 取締役会は、その審議により取締役に経営人材としての資質・適性を欠くなどの不適格事由を認めた場合、判断理由を付して当該取締役の解職などについて取締役会審議・決定します。

執行役員の選解任に関する方針・手続きは、次のとおりです。

<執行役員の選任>

- 取締役会は、その審議により事業子会社の代表者や当社の管理職等の中から、高い志と胆力を備えマネジメント力や専門性に特に秀でた幹部人材を執行役員候補者として取締役会で選任します。

<執行役員の解任>

- 取締役会は、その審議により執行役員に幹部人材としての資質・適性を欠くなどの不適格事由を認めた場合、判断理由を付して当該執行役員の解任又は解職を決定します。

取締役個々の選解任理由は、株主総会招集通知に記載します。

(3) 後継者の計画

社長は、取締役(社外取締役除く)・執行役員の後継者候補の育成に取り組むとともに、その

内容や進捗を適宜見直し・改善を行います。

(4) 経営計画の総括・策定

当社は、経営計画として、中長期業績目標と単年度の計画を策定し、その達成に向けて取り組んでいます。取締役会は、新たな経営計画の策定にあたって、資本コストの把握、前経営計画の総括を行い、新経営計画への反映を行います。その概要、事業ポートフォリオの見直しの状況、経営資源の配分（研究開発投資、人的資本や知的財産への投資など）、サステナビリティへの取組みについては、各種方針等とともに策定します。

(5) リスク管理体制の整備

取締役会は、コンプライアンスの確立、リスクマネジメントの実施に係るリスク管理体制を適切に構築し、その運用状況に対する監督を行います。

(6) 関連当事者間の取引

当社は、取締役と会社間で取引を行う場合、会社法に定める利益相反規制に則り、取締役会の承認を得るとともに、その結果の報告を行います。

3. 監査役

(1) 監査役の役割・責務

監査役は、権限や監査役の独立性、常勤監査役の情報収集力を能動的に行使するとともに、社外取締役とも連携を図り、その役割・責務等を実効的に果たすよう、最善の努力を払います。

(2) 監査役の選任

取締役会は、幅広く経営を俯瞰する見識と、財務・会計・法務等に関する知見や経営経験等を有する人材を、監査役候補者に指名します。

監査役（補欠監査役を含む）個々の選任理由は、株主総会招集通知に記載します。

4. 独立社外取締役

(1) 独立社外取締役の活用

当社は、取締役会がその役割と責務を実効的に果たす上で、業務執行から距離をおいた独立社外取締役の活用が有効と考え、独立社外取締役を選任します。

社外取締役は、取締役会その他の会議体に出席する機会を利用して、議場内・社外役員控室等でコミュニケーションを密にとり、必要な情報交換・認識共有を行います。また、社長その他の経営陣との間で各々が円滑かつ良好な意思疎通を図り、常勤監査役との間で定期的な意見交換の場も設けます。

(2) 独立性の判断基準

取締役会は、会社法に定める社外要件に照らして、独立社外取締役としての適格性を慎重に判断した上で、本人の同意を得て、選任します。

(3) 他社役員の兼任状況

当社は、社外取締役がその役割・責務を適切に果たすことができるよう、指名にあたって、他の上場会社やそれに準じる会社・団体等における役員兼任状況を把握し、取締役会への出席や職務の遂行に差し支えない範囲であることを確認します。

5. 取締役・監査役に対するサポート

取締役および監査役は、必要に応じて、会社に対して追加の情報提供を求めるほか、外部専門家からの適切な助言を求めるよう要請します。

取締役会および監査役は、取締役・監査役が必要とする情報提供やサポートが会社から適時・適切に行われているかを確認します。

III ステークホルダーとの関係

1. 基本方針

(1) ステークホルダーとのコミュニケーションに関する基本方針

当社は、ステークホルダーの皆さまの理解と信頼を得てこそ、持続的な成長と社会課題の解決の実現が可能になると考えており、様々な機会を捉えて、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを深めてまいります。

(2) 情報開示に関する基本方針

当社は、グループ各社のウェブサイトや LinkedIn をはじめとする SNS を通じて、利用者の利便性や分かりやすさに配慮し、積極的に情報発信をします。

また、各社ウェブサイトの英語ページや、英語での SNS 投稿など、英語での情報発信にも取り組みます。

2. ステークホルダーとの関係

(1) サステナビリティを巡る課題への諸施策

当社グループは、「三方よし（発注者・受注者・利用者）の社会を目指す」「次世代に輝く日本の実現」を理念に掲げ、社会課題の解決に寄与することをミッションに事業活動を行っています。当社グループの全ての役員および従業員ならびにステークホルダーと協力して地球環境問題、自然災害、人権、安全、健康等のサステナビリティを巡る課題に取り組むため、環境方針および人権方針を定めます。

(2) クレド（行動指針）の実行

当社グループは、従業員の心構えとして「NO と言える DNA」「バイオニア精神」「ダイバーシティ」を掲げ、グループの健全で持続的な成長を目指します。

NO と言える DNA

当社グループは「三方よし（発注者・受注者・利用者）の社会を目指す」という企業理念のもと、クライアントと社会のために何が最善の選択かを追求し、民間企業だけでなく財政・公益の実現といった様々な利益較量を求められる行政や自治体、海外政府とのプロジェクトにおいても、必要な提案・改善を行っていきます。そのために、社内においてもキャリアやポジションを超えた自由闊達な意見交換と建設的な議論を推奨しています。

パイオニア精神

インデックスグループは、創業以来の事業である内装のプロジェクトマネジメントから直近の国内外における社会・公共インフラのプロジェクトマネジメントに至るまで、お客様のニーズや社会の変化に常に真摯に向き合い、グループ全体で新しいフィールドを切り拓いてきました。そのパイオニア精神と絶え間ない挑戦をもって、これからも新たなビジネスを生み出していきます。

ダイバーシティ

当社は、事業を支える人材の多様性を大切に考え、国籍、人種、肌の色、宗教、年齢、言語、障がい、性別、妊娠、婚姻関係、性的指向、性自認・性表現、政治的または個人的信条を尊重し、全従業員へ平等に機会を提供しています。また、人材の採用・育成や社内環境の整備に関わる方針、中核人材の登用など社内各層・各領域において重点課題を定め、ダイバーシティの推進に取り組んでいきます。

(3) コンプライアンス・ヘルプラインの整備

当社は、事業活動全般において全従業員に対し、企業倫理の浸透・定着に努めており、法令違反や企業倫理に反する疑いのある行為や違反事実の早期発見・再発防止を目的として、コンプライアンス・ヘルプラインを設けています。本制度では、当社グループの従業員に限らず、広く社内外のステークホルダーからの通報を受け付けており、社内の企業倫理委員のほか社外の顧問弁護士へも直接通報することができます。また、通報者が本制度の利用を理由として不利益を被ることがないように、十分な注意を払います。

取締役会は、通報案件を含む企業倫理に関する重要事項について定期的な報告を受け、レビューを行います。

(4) 行動規範の遵守

当社は、すべての役員・従業員が遵守すべき具体的な行動規範として、持続可能な経済成長と社会的課題の解決、公正な事業活動、利益相反の回避、知的財産と情報管理、人権の尊重、働き方と職場環境の充実、環境保全、社会貢献、国際貢献、行動規範の徹底の10項目からなる「インデックスグループ行動規範」を定めます。取締役および執行役員は、自ら行動規範を率先して体現するとともに、従業員に対して行動規範の遵守の重要性を繰り返し教育

し、周知徹底を図ります。

取締役会は、行動規範の制改定についての審議・決定を行うほか、行動規範に定める各項目の運用状況について定期的に報告を受け、レビューを行います。

インデックスグループ*

インデックス株式会社

株式会社インデックスコンサルティング

株式会社インデックスストラテジー

株式会社インデックスファシリティーズ

社会システムデザイン株式会社

2023年5月18日
インデックスグループ
代表 植村 公一