



平成 28 年 4 月 19 日

各 位

会社名 株式会社情報企画  
代表者名 代表取締役社長 松岡 仁史  
(コード：3712 東証第二部)  
問合せ先 取締役 松岡 勇佑  
(TEL. 06-6265-8530)

## 「コーポレートガバナンス・ガイドライン」制定のお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

### 記

#### 1. 制定の目的

本ガイドラインは、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨・精神を踏まえつつ、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現することを目的として、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、枠組および指針等を定めております。

#### 2. 本ガイドラインの構成

本ガイドラインは、以下の項目で構成されております。

- 第1章 総則
- 第2章 経営理念と経営計画
- 第3章 株主の権利・平等性の確保
- 第4章 ステークホルダーとの適切な協働
- 第5章 コーポレートガバナンス体制
- 第6章 内部統制
- 第7章 情報公開とコミュニケーション

詳細は、添付の「コーポレートガバナンス・ガイドライン」をご参照ください。

以 上

# コーポレートガバナンス・ガイドライン

株式会社 情報企画

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 本ガイドラインは、当社におけるコーポレートガバナンスに関する基本的な枠組みと方針について定め、その実践を通じて、持続的な成長と企業価値の向上を図ることを目的とする。

### (定義)

第2条 本ガイドラインにおいて、コーポレートガバナンスとは、当社が、株主、取引先、社員など全てのステークホルダーの立場を考慮した上で、透明・公正かつ迅速な意思決定を行うための仕組みを意味する。

### (コーポレートガバナンスの基本的な考え方)

第3条 当社は、株主、取引先、社員などすべてのステークホルダーの期待に応え、企業価値の向上を図っていくために、コーポレートガバナンス体制の充実を経営の重要課題のひとつと認識し、透明・公正かつ効率性の高い経営の実践に努める。

## 第2章 経営理念と経営計画

### (経営理念)

第4条 当社は、以下の経営理念を定め、企業活動を行う上での拠りどころと認識している。

Go and catch the dreams

私達は常に前向きです。

- ・ お客様に役立つ企業、社会に役立つ企業をめざします。
- ・ 専門性の高い精鋭企業として常にトップを走り続けます。
- ・ 常に挑戦し、学び、革新していく企業をめざします。
- ・ 独自の価値を生み出す ONLY ONE 企業をめざします。
- ・ 個人の夢を実現でき自由闊達な企業風土をめざします。
- ・ 個性ある、優秀な人々が集う広場としての役割も担います。

2 当社は、前項に掲げる経営理念に従い、社会的責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造を配慮した経営を行い、中長期的な企業価値の向上を図っていく。

### (経営計画)

第5条 当社は、永続的な営利企業として、前条の経営理念を着実に達成するため、経営計

画を策定する。

- 2 経営計画は、代表取締役社長以下の事業執行部門が原案を作成のうえ、取締役会においてその内容を検討したうえで決定する。
- 3 当社は、経営計画の達成に向け、最適なコーポレートガバナンスのあり方を検討し、その確立を目指す。
- 4 取締役会において、定期的に経営計画の進捗状況が報告される。

### 第3章 株主の権利・平等性の確保

#### (株主の権利の尊重と平等性の確保)

第6条 当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利を尊重し、少数株主や外国人株主を含むすべての株主が適切な権利の行使と平等性を確保できるよう環境の整備に努める。

- 2 株主総会の招集通知には、株主が議案を十分に検討できるよう早期発送に努め、また東京証券取引所のウェブサイトにてできるだけ速やかに掲載する。
- 3 株主総会において、会社提案の議案に対して相当数の反対票があった場合には、反対の理由や原因分析を行い、適切な対応を図る。

#### (株主の権利の保護)

第7条 会社の所有権の変動など株主の利益に影響を及ぼすような資本政策を行う場合には、株主に対する受託者責任を全うする観点から、必要性和合理性について十分検討するとともに、適正な手続きを確保し、株主に対して適時適切に説明する。

- 2 当社株式が公開買付に付された場合には、その提案が当社の企業価値向上に資するものかを慎重に審議し、株主にその対応を説明する。

#### (資本政策の基本的な方針)

第8条 当社の資本政策は、将来の事業展開と経営体質の強化に必要な内部留保を確保しつつ、安定した配当を継続することを基本方針とする。

- 2 株主還元については、安定した配当を継続することを基本とした上で、一定割合の配当性向を目標に業績に応じて利益還元を行う。

#### (政策保有株式に関する基本方針)

第9条 当社は、持続的な成長と企業価値の向上を目的に、取引先との関係の維持強化を図る必要がある場合には、政策保有株式として取引先の株式を保有する。

- 2 政策保有株式を保有した場合には、取締役会は毎年、政策保有株式の保有意義と経

済合理性を検証する。

- 3 政策保有株式の議決権行使については、保有先企業の経営状態や株主価値を毀損するような議案の有無を精査したうえで、議案への賛否を判断する。

(関連当事者との取引)

第 10 条 取締役およびその近親者と当社グループとの取引に関する調査を毎年実施し、関連当事者取引の有無を確認する。

- 2 取締役が行う競業取引および利益相反取引は、取締役会の事前承認事項とする。
- 3 取引の内容や金額については、会社法および金融商品取引法の定めに従い、適切に開示する。

#### 第 4 章 ステークホルダーとの適切な協働

(様々なステークホルダーとの協働)

第 11 条 当社は、株主や顧客、取引先、社員、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの協働が持続的な成長と企業価値の向上に不可欠であることを認識し、良好かつ円滑な関係の維持・強化に努める。

- 2 当社は、ステークホルダーの期待に応え、健全かつ透明な経営活動を実践するための行動基準として「企業行動規範」を定め、その浸透を図る。また会社はその運用状況を定期的にモニタリングする。
- 3 持続可能な社会の実現に向けて、環境保全に資する経営に取り組む。

(人材の多様性の確保)

第 12 条 当社は、人権・人格および社員の多様性を尊重し性別に関係なく、多様な人材が個々の能力を十分に発揮できる環境を整備し、併せて仕事と家庭の両立を図る「ワーク・ライフ・バランス」の推進に取り組む。

#### 第 5 章 コーポレートガバナンス体制

(機関設計)

第 13 条 当社は、取締役会の監督機能をより一層強化するとともに、監督と業務執行を分離し迅速な意思決定を行うため、監査等委員会設置会社を選択し、より良いコーポレートガバナンスの実現に取り組む。

(取締役会)

第 14 条 取締役会は、持続的な成長と企業価値の向上を図るため、企業理念を定め、経営計画など基本方針について建設的な議論により多角的かつ十分な検討を行うとともに、取締役の職務の執行を適切に監督する。

2 取締役会は、知識や経験、専門性の異なる多様な人材で構成し、自由闊達な議論と効率的な運営が可能な員数を維持する。

3 取締役会は、法令および定款に定められた事項や株主総会の決議により委任された事項、取締役会規則に定められた事項、経営計画、取締役や経営陣幹部の選解任、その他経営上の重要な事項について審議を行い、意思決定の迅速化と経営の効率化を図る。

4 前項の重要な業務執行以外の業務執行及び決定については経営陣幹部に権限委譲し、取締役会はそれら職務執行の状況を監督する。

5 取締役会は、経営計画の達成に向けて最善の努力を行うとともに、その進捗状況に応じ、適切な対応を図る。

6 取締役会は、毎年、業務執行取締役の自己評価ならびに社外取締役からの意見を踏まえ、取締役会全体の実効性を分析・評価する。

7 取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）の選任にあたっては、取締役会の構成も勘案し、取締役に要求される資質及び業績等の評価を踏まえて、社外取締役の助言を得たうえで取締役会が決定する。

8 経営陣幹部の選任については前項に準ずる。

9 取締役会の円滑な運営のため、取締役会事務局を設置する。取締役会事務局は、議題や開催頻度を適切に設定した上で、取締役会の年間スケジュールを立て、十分な議論ができる審議時間を確保する。

（取締役）

第 15 条 取締役は、株主からの受託者責任を認識し、持続的な成長と企業価値の向上に向けて、職務を執行する。

2 取締役は、その責務を果たすために十分な時間を確保し、また職務の執行に必要な情報を主体的に収集し、必要に応じて追加の情報の提供を求める。

3 取締役は、必要に応じて外部の専門家の助言を求めることができ、会社はその費用を負担する。

4 取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）の候補者には、本人の経歴及び能力を踏まえつつ、業務執行部門の一員としてのみならず、経営者としての視点を持ち、当社全体の発展と経営に寄与できる人物を選任する。

5 会社は、新任取締役に対し、就任時に取締役の職務を遂行するために必要な知識の修得の機会を提供する。また就任以降も適宜、法改正や経営課題に関する情報の

提供や研修会を開催する。社外取締役に対しては、当社への理解を深めていただくよう就任前に当社の事業に係る説明の場を設ける。

(社外取締役)

第 16 条 社外取締役は、豊富な経験や実績、知見を有し、別紙に定める社外取締役の独立性判断基準を満たす者の中から選任する。

2 社外取締役は、自らの知見に基づき、中立的・客観的立場から取締役の職務の執行を監督するとともに、経営全般に対する助言を行う。

(監査等委員会)

第 17 条 監査等委員会は、取締役に職務の執行について、独立した客観的な立場から適法性および妥当性の監査を行うとともに、監査報告の作成や会計監査人の選解任等、法令に定められた事項を実施する。

2 監査等委員会と社長は定期的に意見交換を行う。また、監査等委員会と内部監査室および会計監査人は定期的および必要に応じて会合を持ち、監査の実効性の向上を図る。

3 監査等委員である取締役の選任にあたっては、監査等委員会の同意を得た上で取締役会が決定する。

4 監査等委員会の職務を補助する組織として監査等委員会事務局を設置することができる。監査等委員会事務局は、監査等委員会および監査等委員がその職務の遂行上必要とする事項について、監査等委員の指示に従い職務を行う。

(人事諮問委員会)

第 18 条 取締役の人事に係る透明性・公正性を確保するため、社外取締役と役付取締役で構成する人事諮問委員会を設置する。

2 人事諮問委員会は、次の事項について社長からの諮問を受け必要な助言を行う。

(1) 取締役の選解任に関する事項

(2) 取締役の報酬に関する事項

(3) 社長の後継者計画に関する事項

(取締役の報酬等)

第 19 条 取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等については、業務執行取締役としての職責・役割にふさわしく、また短期のみならず中長期的な企業価値と業績の向上に資するような内容・水準とし、株主総会において決議された総枠の範囲内で、その役位や担当する職務の内容と、対象期間の期待貢献度および業績等を考慮

して、人事諮問委員会にて決定する。

- 2 監査等委員である取締役の報酬は、株主総会において決議された総枠の範囲内で、独立性と中立性の確保の観点から担当する職務内容等を考慮し監査等委員会で決定する。

(会計監査人)

第 20 条 取締役会および監査等委員会は、会計監査人と協議の上、適正な監査ができる体制を確保する。

- 2 監査等委員会は、会計監査人に評価の基準を策定し、その基準に基づき独立性と専門性について確認を行う。
- 3 取締役会は、会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や不備・問題点を指摘した場合の対応体制を整備する。

## 第 6 章 内部統制

(内部統制システム)

第 21 条 経営の健全性と効率性を維持するため、取締役会は「内部統制システム構築の基本方針」を定め、運用する。

- 2 社長は、内部統制システムに係る管理統括を行うとともに、取締役会は定期的に内部統制に係る整備・運用状況をモニタリングする。

(内部通報)

第 22 条 不正・違法・反倫理的行為に関して従業員等が直接報告・相談できる通報窓口を設置する。

- 2 内部通報窓口に通報した者が解雇その他の不当な取り扱いを受けないよう社内規程を定め、運用の徹底を図る。

## 第 7 章 情報公開とコミュニケーション

(適時適切な情報開示)

第 23 条 当社は、株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーと良好な関係を築き信頼を得るために、会社の財政状態、経営成績等の財務情報に加え、経営戦略や経営課題、リスク情報など利用者にとって有用性の高い情報について適時適切に情報を開示する。

- 2 開示する情報は利用者にとってわかりやすい表現になるように努める。

(株主との建設的な対話)

第 24 条 当社は株主との建設的な対話を促進するため、次の通り方針を定め実践する。

- ①株主との対話全般については社長が統括し、管理部窓口となり、対話の申し込みに対して適切に対応する。
- ②管理部は関連部門と適宜連携をはかる。
- ③決算説明会を定期的を実施し、また株主通信や当社ウェブサイトでの情報提供の充実に取り組む。
- ④株主からの意見等については、管理部がとりまとめ、社長や経営幹部にフィードバックを行う。
- ⑤インサイダー情報については、インサイダー取引防止規程に従い厳重に管理し、ディスクロージャーを徹底する。

#### 附 則

(施行期日)

1. この規程は、平成 28 年 4 月 19 日から施行する。

(別紙)

## 社外役員の独立性判断基準

当社は、東京証券取引所が定める「独立性に関する判断基準」を踏まえ、社外役員の独立性の判断基準を定め、以下に該当する者は、独立性がないものと判断する。

### 1. 当社グループ関係者

- (1) 当社及び当社の子会社（以下「当社グループ」という。）の業務執行取締役、執行役員、監査等委員、監査役、その他の使用人（以下「業務執行者」という。）である者
- (2) 過去10年間において当社グループの業務執行者であった者

### 2. 現在及び過去3事業年度において、以下に掲げる者に該当する者

- (1) 当社グループを主要な取引先とする者（取引先の年間連結売上高の2%以上が当社グループへの売上高である者）またはその業務執行者
- (2) 当社グループの主要な取引先（当社グループが年間連結売上高の2%以上の支払を行った者）またはその業務執行者
- (3) 当社グループから役員報酬以外に多額（過去3事業年度の平均で1,000万円以上）の金銭その他財産を得ているコンサルタント、公認会計士、弁護士又は税理士等の専門家（当該財産を得ている者が法人等の団体である場合は当該団体に所属する者）
- (4) 当社の主要株主（議決権の10%以上の株式を直接又は間接的に保有する者）又はその業務執行者
- (5) 当社グループから、多額（年間1,000万円以上）の寄付を受けた者又は寄付を受けた団体の理事その他の業務執行者
- (6) 社外役員の相互就任の関係にある先の出身者

### 3. 次に掲げる者の配偶者、二親等以内の親族又は同居の親族

- (1) 上記1または2に該当する者