

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、以下に記載する「経営理念」の下で、株主をはじめお客様、取引先、地域社会、従業員等全てのステークホルダーから信頼される企業体制を構築するため、コーポレート・ガバナンスの充実と強化を経営上の最重要課題として位置づけ、経営の透明性及び効率性を確保し、経営環境の変化に対応できる組織体制による企業価値の増大に努めております。

当社は、2015年6月26日開催の当社第42回定時株主総会の決議に基づき監査等委員会設置会社に移行いたしました。これにより、株主総会の一層の活性化、取締役会の意思決定の迅速化及び監査等委員会による監督機能のより一層の強化、並びに組織的監査体制の適切な構築・運用による監査機能の強化等に取り組んでおります。

なお、2021年4月1日付にて、お客様に寄り添い、一生涯お付き合いしていただける企業グループを目指すため、また、当社グループ(当社および関係会社)共通の「アイデンティティ(グループ アイデンティティ)」を以下の通り制定しました。

常にお客様と共に、次代の変化を捉えながら、商品・サービスを協創する企業グループとして、サステナブルな経営を続け、企業価値向上に努めてまいります。

<リゾートトラストグループ 経営理念>

私たちリゾートトラストグループは

新天地開拓を企業精神として

「信頼と挑戦」

「ハイセンス・ハイクオリティ」

「エクセレントホスピタリティ」を追求し

お客様のしなやかな生き方に貢献します

<リゾートトラストグループ アイデンティティ>

一緒に、いい人生

より豊かで、しあわせな時間(とき)を創造します

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードの各原則につきまして、全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4 いわゆる政策保有株式】

当社は、上場株式の政策保有に関する基本方針及びその議決権行使基準について、以下の通り定めております。

<上場株式の政策保有に関する基本方針>

・基本的な考え方

当社は、政策保有株式について、その保有の意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針とします。

・保有の意義と確認

保有の意義が認められる場合とは、投資先企業の収益性、成長性等の検証結果を踏まえ、当社グループの企業価値の維持・向上に資すると判断される場合をいいます。

・検証

保有する株式について、個別銘柄毎に、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、定期的、継続的に保有の意義を検証し、その意義が乏しいと判断される銘柄については、市場への影響やその他考慮すべき事情に配慮しつつ、売却を行います。

2018年12月の取締役会で、個別銘柄について検証した結果、保有の意義が乏しいと判断される銘柄については、市場への影響等に配慮しつつ売却を行い、その意義が認められる銘柄については、これを引き続き保有することとしました。

<政策保有株式に係る議決権行使基準>

・議決権行使基準

当社は、投資先企業が適切なガバナンス体制を構築し、中長期的な企業価値の増大につながる適切な意思決定を行っているか、また、当社グループの企業価値の向上に資するかという観点を踏まえ、総合的な判断のもと議決権を行使します。

・議案検討について

具体的な議案検討に際しては、投資先企業との対話や専門部署による検証等を通じ、議案の賛否を検討します。特に、企業価値や株主利益に

影響を与える可能性のある議案等については、その目的及び企業価値向上に向けた考え方を確認した上で、賛否を総合的に判断します。
なお、政策保有株式の検証については、上記方針に基づき、毎期1回定期的に取締役会にて実施しております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、役員や主要株主との重要な取引(関連当事者間の取引)については、取締役会の決議事項と定めております。また、決算期ごとに、取締役及び主要株主に対して、関連当事者間の取引の有無につき確認書の提出を義務づけております。

【補充原則2 - 4 - 1】

当社では、誰もがいきいきと活躍できる風土の醸成を目指し、多様性の確保に取り組んでおり、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用については以下のように考えております。

<女性の管理職への登用>

全従業員の半数である女性の力は決して欠かすことのできない経営資源であり、その活躍を支援することは重要な人財戦略と捉えています。いつまでも女性が輝き続けられるように女性のキャリア形成を支援し、キャリア促進を確実にするため明確な数値目標を設定しています。

2027年度の目標を25%と定めており、2025年3月末時点の実績は20.7%です。

<外国人の管理職への登用>

労働力確保の観点からも、今後想定される当グループにおける外国人雇用の拡大に応じて、外国人人財が活躍できる多様性ある職場環境を整備するために、積極的に外国人管理職を登用・採用することを目指していきます。2025年3月末時点の実績は3.4%であり、当面は現在の水準を維持する方針ですが、将来的には外国人利用者の増加や海外展開の状況に合わせ、増加させていく方針です。

<中途採用者の管理職への登用>

多様性や企業文化の継承の観点から一定程度の中途採用者の管理職への登用は必要と認識しています。適切な多様性確保の観点から、新卒・中途の内部登用、外部からの直接採用など、管理職登用ルートのパラランスを検討しつつ、当面は現状の水準を維持する方針です(2025年3月末時点の実績は65.1%)。

多様性の確保に向けた人財育成方針、社内環境整備方針やその実施状況については、本報告書「-3 ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況」に詳細を記載の他、中期経営計画「Sustainable Connect ~ To Wellbeing ~」及び「統合報告書2024」等において掲載しておりますのでご参照ください。

<https://www.resorttrust.co.jp/ir/investors/plan/>

https://www.resorttrust.co.jp/ir/library/investors_guide/

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

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、当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金担当組織が運用機関に対するモニタリング等の適切な活動を実施できるよう、必要な経験や資質を備えた人財を配置するとともに、その育成に努めております。また、運用状況については定期的に報告を受けております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社の経営理念や経営戦略、経営計画は、統合報告書(旧:コーポレートレポート)及び中期経営計画にて開示しております。

当社ホームページ(<https://www.resorttrust.co.jp/ir/>)をご参照ください。

(ii) 本コード(原案)のそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書及び有価証券報告書にて記載しております。

(iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

1. 取締役(監査等委員である取締役を除く)

(1) 基本方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)の報酬は、当社グループの持続的な成長と長期的な企業価値の拡大を目指すインセンティブとして十分に機能し各取締役の動機付けがなされ、優秀な人財を経営者として確保可能な報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、取締役の報酬は、固定報酬、退職慰労金、株式給付信託および譲渡制限付株式報酬により構成し、社外取締役の報酬は独立性の観点から、固定報酬のみとする。

(2) 金銭報酬(業績連動報酬等を除く。)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む)

当社の取締役の基本となる報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

当社の取締役の退職慰労金は、第48回定時株主総会第4号議案「取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)に対する退職慰労金制度の廃止に伴う打ち切り支給の件」に従い、当該株主総会までの在任中の労に報いるため、役位、在任年数、貢献度その他の事情を考慮して、決定した基準に従い、取締役の退任時に、打ち切り支給するものとする。

(3) 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む)

当社の取締役の株式給付信託(BBT)は、業績や株価を意識した経営を行うこと、および株主との利益意識を共有することを目的として、役位、職責、業績への貢献度その他の事情を踏まえ、取締役に對し業績達成度等に応じてポイントを付与し、当社の取締役及び委任型執行役員のいずれの地位も退任した時に当該付与ポイントに相当する当社株式(但し、ポイントの端数部分については現金)を給付する。目標となる業績指標とその値は、上記目的に適合するように、報酬諮問委員会の答申を踏まえて設定する。なお、株式給付を受ける権利を喪失させることが相当である事由として当社の取締役会で定める事由に該当した場合、取締役は株式給付を受ける権利を喪失する。

当社の取締役の譲渡制限付株式報酬は、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えつつ、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、役位、職責、在任年数その他の事情に応じて予め設定した水準に従い、原則として、毎年一定の時期に譲渡制限を設定した当社株式(譲渡制限付株式)を割り当てる。譲渡制限付株式については、当社は、原則として当社の取締役及び委任型執行役員のいずれの地位も退任する時までの間、譲渡、担保権の設定その他の処分を禁止するものとし、また、譲渡制限付株式を無償取得することが相当である事由として

当社の取締役会で定める事由に該当した場合、譲渡制限付株式を無償で取得する。

(4) 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
当社の取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業の報酬水準を踏まえ、報酬諮問委員会において諮問を行う。取締役会(下記(5)の委任を受けた代表取締役)は、報酬諮問委員会の答申内容を尊重し、取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとする。

(5) 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額、株式給付信託の付与ポイント数および譲渡制限付株式の割当株式数については、取締役会決議にもとづき、代表取締役(複数いる場合はその全員とする。以下同じ。)がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の個人別の固定報酬および退職慰労金の額、株式給付信託の付与ポイント数および譲渡制限付株式の割当株式数の決定とする。

委任を受けた代表取締役は、当該権限が適切に行使されるよう、報酬諮問委員会にて原案を諮問して、答申を得るものとし、当該答申の内容を尊重して個人別の報酬を決定することとする。

2. 監査等委員である取締役

監査等委員である取締役の報酬額については、定時株主総会で決議した年額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議にて決定しております。

() 取締役の選解任・指名

当社の取締役・監査等委員候補の指名に関しては、的確かつ迅速な意思決定、適材適所、ジェンダーや国際性などを含む多様性の観点より総合的に検討しております。

選解任及び指名の手続きとしては、代表取締役及び業務部門管掌役員にて、上記方針に従い検討のうえ、原案を作成し、取締役会で決議します。

原案の作成にあたっては、独立社外取締役を過半数とする指名諮問委員会に諮問します。なお、監査等委員である取締役候補の指名については、上記に加え、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会で決議しております。

(v) 取締役の選解任・指名についての説明

取締役候補等については、個々の選解任理由を株主総会参考書類にて開示しております。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み】

当社グループは、サステナビリティ推進に関する基本的な考え方や重要課題(マテリアリティ)のほか、取り組みや関連データを「サステナビリティサイト」で公開しておりますので、ご参照ください。

<https://www.resorttrust.co.jp/sustainability/>

なお、人的資本や知的財産への投資等については「統合報告書2024」において、人財や顧客との関係性、医療ネットワーク、施設運営・開発/ノウハウといった資産が、自社の競争優位を生み出していることについて、今後の戦略の方向性や経営課題を踏まえて記載しておりますので、ご参照ください。

https://www.resorttrust.co.jp/ir/library/investors_guide/

当社グループは、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同しております。気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響については、サステナビリティサイトや第52期の有価証券報告書において、TCFD提言に基づく情報開示を行っておりますので、ご参照ください。

https://www.resorttrust.co.jp/sustainability/environment/carbon_neutral/

https://www.resorttrust.co.jp/ir/library/security_reports/

また当社グループは、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言にも賛同し、2024年6月にサステナビリティサイト上で事業を通じた自然関連課題についてTNFDのフレームワークに沿った情報開示をいたしました。

https://www.resorttrust.co.jp/sustainability/_assets/pdf/environment/biodiversity/resorttrust_tnfd.pdf

【補充原則4-1-1 取締役の委任範囲】

当社は、関連法令に従い、取締役会の決議によって重要な業務執行の決定を取締役に委任することができる旨を定款に定め、開示しております。

なお、当社は迅速かつ的確な経営及び執行判断を補佐するため、業務執行を担当する執行役員を選任しております。

また、職務権限規程において、取締役及び執行役員が執行できる範囲を明確に定めております。

【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、会社の持続的な成長と企業価値の向上を図るため、知識・経験・能力のバランスに配慮し、社外取締役4名(うち監査等委員である取締役として3名)を、独立社外取締役として選任しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、会社法や金融商品取引所が定める基準に加え、当社独自の基準を制定し、本報告書の「その他独立役員に関する事項」等にて開示しております。

【補充原則4-10-1 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

当社は、取締役会の諮問機関として、委員の過半数を独立取締役で構成する、指名諮問委員会、報酬諮問委員会を設置しています。その内容については、本報告書「-1 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況【任意の委員会】」をご参照ください。

【補充原則4-11-1 取締役会の多様性に関する考え方等】
取締役候補の指名に関しては、取締役会による確かつ迅速な意思決定、適材適所、ジェンダーや国際性などを含む多様性の観点より、総合的に検討しております。なお、その手続に関しては、原則3-1(iv)に記載の通りであり、各取締役のスキルについては(別添)のスキルマトリックスをご参照ください。

【補充原則4-11-2 取締役の兼任状況】
取締役の主な兼任状況につきましては、株主総会招集通知及び有価証券報告書にて開示しております。

【補充原則4-11-3 取締役会の実効性の分析・評価とその概要】
当社は、取締役会の実効性について、外部機関の協力を得ながら自己評価を行いました。

- 評価方法： アンケート実施(2024年度第4四半期) アンケート結果をもとに、取締役会において分析・自己評価
透明性を確保するため、アンケートの作成及び結果のとりまとめについては外部機関に委託しております。
- 対象： 取締役(監査等委員を含む)及び執行役員 計29名

前年度の分析・評価を踏まえた取締役会の運営の結果、経営理念を踏まえた闊達な議論や、各取締役のスキルの高さについて、高く評価されていることから、当社の取締役会はその役割期待を適切に果たし、昨年に引き続き取締役会の実効性が十分に確保できているものと分析・評価しています。他方、適正な取締役の人数や社外取締役の割合を含めた取締役会の目指すべき姿の議論や、経営トップや社外取締役の後継者に関する事項を含めた取締役の指名・報酬に関する取締役会での議論に関して、充実を求める声があることを踏まえて、更なる改善を実施してまいります。

【補充原則4-14-2 取締役に対するトレーニングの方針】
当社は、全取締役に對して、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得し、求められる役割・責務を適切に果たすため、各種研修等に積極的に参加させる方針であります。
また、新任取締役に對しては、新任取締役に對ける外部セミナー等を受講させ、期待される役割・責務を適切に果たすための理解を深めさせております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、「株主との建設的な対話に関する方針」を制定し、ホームページに掲載しております。
(<https://www.resorttrust.co.jp/ir/investors/governance/>)

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2025年6月26日

該当項目に関する説明

2023年5月に公開しました前中期5ヵ年経営計画の3年目の計画数値を1年前倒しで達成したことを受け、2025年5月に新中期経営計画「Sustainable Connect ~ to wellbeing ~ 2.0」を開示しました。
当社グループは、2025年度からの5年間における主要な経営数値目標として、営業利益のCAGR(年平均成長率)10%以上を目標に掲げています。
また、最終年度である2029年度には営業利益500億円以上の達成を目指します。
さらに、ROE(自己資本利益率)については、中長期的なターゲットとして15%を目標とし、最終年度には16.5%を目指します。
当グループは新たな中期経営計画のもと、資本効率のさらなる向上を目指し、株式価値の市場評価を更に高めていけるよう努めてまいります。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の概要については、以下の資料で開示しています。

- 「2025/5/15 リゾートトラストグループ中期5ヵ年経営計画「Sustainable Connect ~ to wellbeing ~ 2.0」策定に関するお知らせ」
https://www.resorttrust.co.jp/ir/investors/plan/pdf/pressrelease_2505.pdf
- 新中期経営計画「Sustainable Connect ~ to wellbeing ~ 2.0」
https://www.resorttrust.co.jp/ir/investors/plan/pdf/sustainable_connect_2505.pdf
- 「統合報告書2024」
財務資本戦略 P.33 ~ 35

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
(株)宝塚コーポレーション	13,419,648	12.57
日本マスタートラスト信託銀行(株)信託口	13,242,400	12.40
(株)日本カストディ銀行信託口	5,815,400	5.45
伊藤與朗	3,318,743	3.11
(株)ジーアイ	1,921,976	1.80
JP MORGAN CHASE BANK 385632	1,707,297	1.60
GOVERNMENT OF NORWAY	1,563,735	1.46
住友生命保険相互会社	1,555,200	1.46
(株)きんでん	1,442,600	1.35
(株)KY	1,335,000	1.25

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

補足説明

【大株主の状況】は、2025年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しています。上記のほか、当社所有の自己株式が1,749,618株あります。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3 月
業種	サービス業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

——

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

——

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	25 名
定款上の取締役の任期	1 年

取締役会の議長 更新	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	9 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
小杉 善信	その他											○
三宅 勝	その他											
荒本 和彦	その他											○
寺澤 朝子	学者											○

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
小杉 善信		○	該当事項なし	小杉 善信氏は、テレビ局にて数多くの番組制作に携わり、また、長年にわたり会社役員として経営にも参画しており、企業経営の多様な経験及びマスメディアについての幅広い見地を有していることから、当社において業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待し、社外取締役として選任しております。また、当社が定める独立性に関する基準及び東京証券取引所の定める独立性基準を充たしており、一般株主との間に利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。
三宅 勝	○	○	社外取締役の三宅 勝氏は、その近親者及びそれらが取締役又は監査役に就任する会社を含め、当社との間に人的関係、資本的關係はありません。 同氏とは、過去、当社と事業推進及び人材採用等に関し顧問契約が締結されておりましたが、2021年4月に契約は終了しております。 終了以前の年間取引金額は120万円以下であり、多額の金銭には該当いたしません。	三宅 勝氏は、長年にわたり公務員として行政に従事しており、また、大学で副理事長としての経験も有しており、法律や社会等に関する豊富な経験と幅広い見識を有し、それらを当社の経営・監査に活かしていただくため、社外取締役として選任しております。また、当社が定める独立性に関する基準及び東京証券取引所の定める独立性基準を充たしており、一般株主との間に利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。

荒本 和彦	○	○	該当事項なし	荒本 和彦氏は、長年にわたり通信サービス業界にて、技術開発・技術戦略及び法人営業等に携わり、会社役員として経営に参画した経験を有し、これらの経験、専門的知識を当社の業務執行に対する監査およびDX(デジタルトランスフォーメーション)推進に活かしていただくため、社外取締役として選任しております。また、当社が定める独立性に関する基準及び東京証券取引所の定める独立性基準を充たしており、一般株主との間に利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。
寺澤 朝子	○	○	該当事項なし	寺澤朝子氏は、経営学における経営組織論や組織行動論を専門とし、社員の動機づけや組織変革に関する研究に長く携わるなど、企業に関する豊富な調査経験や、行政での委員等を歴任された実績を有し、それらを当社の経営・監査に活かしていただくため、社外取締役として選任しております。 また、当社が定める独立性に関する基準及び東京証券取引所の定める独立性基準を充たしており、一般株主との間に利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しています。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	1	3	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり
----------------------------	----

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会は監査等委員会事務局を設置し、監査等委員会の職務を補助する使用人を複数名専任のスタッフ(監査等委員会スタッフ)として配置しており、監査等委員会スタッフは、他部署の使用人を兼務せず、もっぱら監査等委員の指示に従うことにより、監査等委員会スタッフに対する指示の実効性を確保するものといたします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、内部監査及び内部統制担当部署である監査部及びリスク管理担当部署であるリスク管理部から監査等の報告を受け、必要に応じて監査部に対し、監査の対象部門や重点監査項目等について指示を行ないます。監査等委員会は、会計監査人から、その監査計画及び監査の結果について定期的に報告及び説明を受け、これに基づき財務諸表監査及び内部統制監査の結果について検証を行ないます。また、会計監査人の品質管理体制についても報告及び説明を受けております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
--------	--------	---------	----------	----------	----------	--------	---------

指名委員会に相当する任意の委員会	指名諮問委員会	7	0	3	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	7	0	3	4	0	0	社外取締役

補足説明

指名諮問委員会は、取締役の選任及び解任に関する事項について審議をし、取締役会に対して助言・提言を行っております。委員会は代表取締役社長の諮問に応じて審議、取締役会に対して助言・提言を行うため、独立性を重視し、その構成員は、委員長に、監査等委員である社外取締役の三宅勝氏、委員に、代表取締役3名(伊藤與朗氏、伊藤勝康氏、伏見有貴氏)と社外取締役の小杉善信氏、監査等委員である社外取締役の、荒本和彦氏、寺澤朝子氏の計7名で構成しております。2024年度は1回開催し、その結果を取締役会にて報告しました。

報酬諮問委員会は、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬に関する事項について審議をし、取締役会に対して助言・提言を行っております。

委員会は代表取締役社長の諮問に応じて審議、取締役会に対して助言・提言を行うため、独立性を重視し、その構成員は、委員長に、監査等委員である社外取締役の三宅勝氏、委員に、代表取締役3名(伊藤與朗氏、伊藤勝康氏、伏見有貴氏)と社外取締役の小杉善信氏、監査等委員である社外取締役の、荒本和彦氏、寺澤朝子氏の計7名で構成しております。2024年度は2回開催し、その結果を取締役会にて報告しました。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社は社外取締役4名(男性3名、女性1名)を、独立社外取締役に指名しております。

当社の独立社外取締役の独立性に関する基準は以下の通りであります。

- 当社における独立社外取締役の独立性に関する基準は下記の通りとし、いずれにも該当しない者は独立性を有するものと判断する。
 - 当社及び連結子会社の業務執行取締役および執行役員等の重要な使用人である者。
 - 当社の大株主(直近の事業年度末における議決権保有比率が総議決権の10%以上を保有する者)、又はその業務執行者である者。
 - 当社を主要な取引先とする者、又はその業務執行者である者。
 - 当社の主要な取引先、又はその業務執行者である者。
 - 当社又は連結子会社の会計監査人又はその社員等として、当社又は連結子会社の監査業務を担当している者。
 - 当社から役員報酬以外に、年間1,000万円を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家。ただし、当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当社から得ている財産が年間収入の2%を超える団体の業務執行者である者。
 - 当社の主要借入先(直近の事業年度にかかる事業報告において主要な借入先として氏名又は名称が記載されている借入先)又はその業務執行者である者。
 - 当社から年間1,000万円を超える寄附を受けている者。ただし、当該寄附を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当社から得ている財産が年間収入の2%を超える団体の業務執行者である者。
 - 過去3年間に於いて、上記2から8のいずれかに該当していた者。
 - 上記1から9のいずれかに掲げる者(ただし、重要な者に限る。)の二親等内の親族。
 - 前各号のほか、当社と利益相反関係が生じうると、独立性を有する社外取締役としての職務を果たすことができない特段の事由を有している者。

「主要な取引先」とは、直近の事業年度の年間連結売上高が2%を超える場合をいう。

(2)(1)の基準に加え、当社取締役の法令順守や経営管理に対する監査・監督に必要な幅広い知識と豊富な経験を有することを独立社外取締役選任の目安とする。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

当社は、当社取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く)に対して、業績や株価を意識した経営を行うことならびに株主との利益意識を共有することを目的とし、当社が定めた役員株式給付規程に基づき業績達成度等に応じてポイントを付与し、退任時に当該付与ポイント相当の株式を給付する役員株式所有制度「株式給付信託(BBT)」を導入しております(社外取締役には付与していません)。

業績連動報酬である「株式給付信託(BBT)」に係る指標は、期初に設定する業績予想における「親会社株主に帰属する当期純利益」の達成状況であり、当該指標を選択した理由は、株主共同の利益への配慮をお約束するためであります。なお、この「親会社株主に帰属する当期純利益」の達成を基本として営業利益、経常利益等のその他の指標も参考にして総合的に判断します。

譲渡制限付株式報酬は、取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く)に当社の企業価値向上を図るインセンティブを与えつつ、株主との一層の価値共有を進めることを目的として2021年6月29日開催の第48回定時株主総会及び同日開催の取締役会において決定しております。

ストックオプションの付与対象者	
該当項目に関する補足説明	

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	一部のものだけ個別開示
該当項目に関する補足説明	

連結報酬等の総額が1億円以上の者は、有価証券報告書において個別開示を行っています。
有価証券報告書は、当社のホームページにも掲載し、公衆の縦覧に供しています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容	

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容については、本報告書の【原則3-1 情報開示の充実】(iii)にて開示していますので、参照願います。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役のサポート体制につきましては、監査等委員会を構成する監査等委員である取締役4名の職務を補助すべき専任の監査等委員会事務局スタッフ2名を配置しております。また関係各部署が連携し、社外取締役4名(監査等委員以外の社外取締役を含む)に対するサポート体制の整備を図り、監査の実効性を高めております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等					
氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数			0名		

現在、対象者はおりません。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

- ・当社取締役会は、会社の意思決定機関として法定事項を協議決定し、経営の基本方針並びに業務執行上の重要事項を決定または承認するとともに、取締役9名(男性8名、女性1名)の職務の執行を監督しております。
- ・当社取締役会は、経営上の重要事項を承認するため、職務権限規程上、最高の決裁権限を有しております。
- ・議長は代表取締役たる最高経営責任者(CEO伊藤勝康氏)と定め、取締役全員が出席する月例の取締役会等で、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行っております。
- ・2024年度は当社取締役会を13回開催いたしました。
- ・当社は、企業統治の体制として、監査等委員会設置会社の組織形態を採用し、監査等委員である取締役による監査を実施しております。
- ・監査等委員(男性3名、女性1名)は、4名中3名が社外取締役であり、毎月開催される取締役会に出席しております。経営会議その他の重要な会議について監査等委員である常勤取締役が出席し、公正な経営監視体制をとっております。また監査等委員会は取締役(監査等委員を除く)の職務執行状況等のヒアリングを実施するなどコーポレート・ガバナンスが適正に機能しているか等につき監査・監督及びレビューを行っております。
- ・監査等委員会の職務を補助するため監査等委員会事務局を設置し、専任のスタッフ2名を配置して監査等委員会の実効性ある監査・監督活動に資する体制を整備しております。
- ・監査等委員である取締役は、監査部が全部門を対象に計画的に実施する業務監査の監査結果について毎月報告を受けるほか、財務報告に係る内部統制の整備やその運用状況の評価結果についても随時報告を受けております。
- ・監査部は、全部門を対象に計画的な業務監査と財務報告に係る内部統制の評価業務に携わり、その結果を代表取締役社長に報告を行うとともに関係部署に対しても監査結果もしくは評価結果を開示し改善を求めることを通じて内部統制の有効性向上を図っております。同様に、監査部は監査等委員会にその結果を報告するとともに、リスク管理部と併せて、それぞれ監査等委員会との意見交換を行っております。
- ・監査部長は監査等委員会の求めに応じて監査等委員会の監査に同行しております。監査等委員会事務局は、各監査等委員に対して監査上必要な資料のほか、社内の重要な情報についても適宜提供しております。
- ・当社は経営環境に的確に対応するため、意思決定の迅速化や経営人財の育成を図るために執行役員制度を導入しており、執行役員は男性16名、女性2名で構成されております。
- ・当社の取締役・監査等委員候補の指名に関しては、【原則3-1 情報開示の充実】にて説明のとおり取締役会で決議しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、2015年6月監査等委員会設置会社に移行し、社外取締役3名を含む4名の監査等委員である取締役により、監査等委員会を構成し、取締役の職務執行の監査・監督を実施しております。

当社取締役会は、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行なうことにより持続的企業価値向上を図るため、適時・適切なガバナンス体制の構築・運用に努めてまいります。

当社における重要事項の決定プロセスは、議案提出部署が毎月開催される経営会議に提案事項を付議し、さまざまな観点から議論を尽くし、その後毎月開催される定例取締役会において重要事項を審議し、決定する形をとっております。

また、迅速かつ的確な経営及び執行判断を補佐するため、業務執行を担当する執行役員18名を選任しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が総会議案について十分な検討時間を確保できるよう、招集通知の早期発送に努めています。第52回定時株主総会招集ご通知は、2025年6月5日(木曜日)に発送いたしました。また、招集通知の内容について、発送前の2025年6月3日(火曜日)以降、TDnetやホームページにて掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会を集中日に設定する方針はございません。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットを通じて議決権の行使が可能です。
招集通知(要約)の英文での提供	当社のホームページに公開しています。 https://www.resorttrust.co.jp/ir/stock/meeting/
その他	交通至便な社外会場での総会開催、総会では映像を駆使したビジュアルでの営業報告を行っております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者 自身に よる説 明の有 無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	「透明性、公正性の高い経営を目指し、積極的な開示を行うこと」を基本方針とし、適時開示規則、社内規定等に従い、情報の集約・管理・公表を行っております。オフィシャルホームページにも掲げております。 https://www.resorttrust.co.jp/corporate/disclosure_policy/index.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	以前は定期開催をしておりましたが、新型コロナウイルス感染症拡大以降はその代替として当社ウェブサイトにて社長の決算説明動画を掲載している他、個人投資家向けの専用ページを設けて業績や事業内容などを分かりやすく掲載し、定期的に情報を更新しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会を開催し、多数のアナリスト、機関投資家に参加頂き説明及び質疑応答を行っております。 施設見学会を実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	代表者自身が、証券会社などが主催する海外におけるIRカンファレンスの参加、機関投資家への個別訪問をして説明をしております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書又は半期報告書、決算説明会資料、統合報告書(旧:コーポレートレポート)などを掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署:サステナビリティ推進部 IR・広報課 担当者:サステナビリティ推進部長 牧野 剛士	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、持続可能な社会と事業の発展のために、重要と考えるサステナビリティに関する課題をさまざまな角度から検討し、これらの課題を共通認識として共有し、「グループ経営理念」および「グループアイデンティティ」のもとで取り組んでおります。具体的な成果や実績は、当社ホームページ内に設置の「サステナビリティサイト」で公開しております。 (https://www.resorttrust.co.jp/sustainability/) また、持続可能な社会の実現およびグループ全体のサステナビリティ経営を推進するため、2022年3月、社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しております。合わせてその事務局を担いサステナビリティに関わる方針の策定や計画立案施策の実行を統括する組織として「サステナビリティ推進部」を設立しております。 【CO2排出量削減について】 気候変動対応や自然環境との共生、環境資源の持続的利用を図るため、リゾートトラストグループのCO2排出量を、2030年度に40%削減(2019年度比)、2050年度までに実質ゼロとする中長期目標を策定しております。2022年度より国内全ての会員制リゾートホテル拠点と、全てのグループゴルフ場に太陽光発電設備の設置を開始し、2024年10月までに全37拠点への設置が完了しました。 【地域社会への貢献】 全国各地に様々な事業展開をする当社グループにとって、地域社会への貢献は欠かせないものと考えております。2024年1日1日に発生した令和6年能登半島地震に対しては被災地支援を行ないました。また東日本大震災で被災された震災孤児遺児の方々へ継続した支援を行っており、2025年6月までの寄付金総額は約2億9,270万円となりました。 他にも地域の食材や特産品の活用、文化や観光資源の利用、学校への出前授業など地域活性化に資する活動を展開しており、地域社会と共に発展していくことを目指しております。

【内部通報者保護制度】

従業員一人一人が危機管理意識を持つように啓蒙するとともに、内部通報者保護制度を2002年に設けております。また、2006年4月1日公益者通報保護法施行に伴い前制度を発展的に改変対応し、制度の強化を図っております。

【人財戦略について】

■取り組み方針

私たちグループの価値創造の源泉は、「会員制らしさ」を大切にしながら、お客様と強くつながり、共に成長し、共に歩み、「余暇」や「健康」に拡がるご期待に応えることで得られた、まさに、人中心の信頼関係だと捉えております。

それ故、私たちリゾートトラストグループは社会に対して、どのような価値を提供していきたいのか、という問いを社員一人ひとりがしっかりと持ちながら、自分自身のミッションに取り組むことが重要だと考えております。

このような認識のもと、私たちは、改めてリゾートトラストグループ統一の自己像を認識した上で、これからもお客様に寄り添いながら共に歩み続けるため『ご一緒に、いい人生より豊かで、しあわせな時間(とき)を創造します』をアイデンティティとして、より良い人生、より豊かな人生、より豊かな時間やより豊かな瞬間を創造していくことを宣言するとともに、それを体現化すべく人財創造に注力してまいります。

■重点取り組み課題

- 各事業に必要な人財の確保
- 働きがいと働きやすさの追求
- 適正人員の実現に向けた施策の具体提案と推進
- グループ人財情報の一元管理と活用(各種人財KPIの分析および改善施策の展開・タレントマネジメントのシステム化)
- 人的資本情報開示への適正対応

【ダイバーシティ推進について】

■取り組み方針

誰もがいきいきと活躍できる職場と風土の醸成を目的に、「個を生かす風土」「継続就業」「持続的成長」をダイバーシティ推進の方向性(あるべき姿)として掲げ、その実現に向けた様々な取り組みを行っています。

人事企画部ダイバーシティ推進室が専任部署となっており、社内制度の拡充や従業員周知、省庁や自治体が行う認定や表彰取得などに取組んでまいりました。更に各本部の事業特性や強みを踏まえ、個別の課題を効果・効率的に解決すべく、本部内の推進メンバーと連携して実効性のある取り組みを進めています。

これらによって、お客様に対する多様な視点でのおもてなしにも繋げ、当社の経営理念である『エクセレントホスピタリティ』の実現を追求してまいります。

■取り組み事例等

・目標および実績

リゾートトラストグループ女性管理職比率目標

2024年度 20.7%(2025年3月末)

2027年度 25%

・両立支援

ベビーシッター制度の導入<2017年12月>

介護休業の最長期間を1095日に改正<2023年1月>

介護休業時の所得補償制度(最長 通算1002日/最大 賃金日額60%)の導入<2023年1月>

長期傷病時の所得補償-G LTD制度(最長 通算1年6ヶ月/最大 標準報酬月額60%)の導入<2023年1月>

育児休業の最長期間を3歳前日までに改正<2023年10月>

私傷病介護休暇の要件緩和に伴う制度拡充<2024年4月>

短時間勤務(育児・介護・治療)制度の拡充<2025年4月>

女性の健康パッケージ「スマイルエール」の導入<2025年4月>

育児・介護・治療のための両立支援ハンドブック、介護対応ハンドブックの頒布

・性的マイノリティに関する取り組み

LGBTQ+に関する取り組みとして、全社員向けに「eラーニング」の実施、全ての管理職を対象に「管理職研修」を開催、全社に向けた「LGBTハンドブック」の頒布、LGBTQ+支援者である「ALLY(アライ)」を表明するためのオリジナルALLYロゴを制作しALLY宣言者を募集<2024年6月より>

・社員周知

管理職向け女性の健康課題セミナー研修を実施<2025年度より開始>

・表彰、認定

「子育てサポート企業」として、くるみん認定(星2つ)<2019年1月>

愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰「イクメン・イクボス企業賞」<2019年2月>

あいち女性輝きカンパニー「優良企業表彰」受賞<2019年10月>

ハタラクエール 2025(福利厚生表彰・認証制度)「福利厚生推進法人」認証(2年連続)<20

25年3月>

【障がい者雇用の促進について】

■ 取り組み方針

障がい者雇用促進のために立ち上げた国内8カ所の「事務支援センター」では、きめ細やかなサポート体制や、採用のミスマッチを防ぐために外部支援機関と連携をし、障がい者採用の工夫をしています。社内の各部署の事務作業を切り出し、障がい者のある従業員の担当業務の創出と社内の業務の効率化を積極的に行い、全社の労働時間の低減と、従来外注していた業務の内製化などによる経費の削減を実現致しました。さらにノーマライゼーションの考えのもと、障がいのある人もない人も同じフロアで働く中で、お互いに認め合う風土が醸成され、ホスピタリティを育むことができるようになり、当社が経営理念として追求する「エクセレントホスピタリティ」の実現へ歩みを進めており、これらの取り組みが継続的に外部の評価を受けております。今後も障がいのある従業員がさらに活躍できる職場環境を目指してまいります。

■ 取り組み事例等

- ・障害者雇用職場改善好事例 最優秀賞「厚生労働大臣賞」受賞<2013年度>
- ・「ダイバーシティ経営企業100選」選定<2014年度>
- ・「東京都障害者雇用優良取組企業 障害者雇用エクセレントカンパニー賞」<2017年度>
- ・障害者雇用職場改善好事例「奨励賞」受賞<2019年度>

【健康経営への取り組みについて】

■ 取り組み方針(リゾートトラストグループ「健康経営宣言」)

リゾートトラストグループの経営理念である「エクセレントホスピタリティ」の真の実現のために、心身ともに健康で自らの人生を輝かせる人財が欠かせないと考えています。社員の健康維持・増進に向け、安全で快適な職場環境の形成、社員の生活習慣の改善、メンタルヘルスケアの充実などの施策を会社と社員、そしてその家族が一体となって実行・推進し、いきいきと活躍できる職場環境と、家庭生活の充実に取り組み、当社にかかわる全ての人々の人生を謳歌するしなやかな生き方に貢献していきます。

■ 取り組み事例等

- ・リゾートトラストグループ健康経営宣言制定<2016年1月>
- ・健康経営推進の専任部署設置<2018年4月>
- ・リゾートトラスト健康保険組合の設立<2018年4月>
- ・社内喫煙所の廃止と就業時間中の喫煙禁止<2020年4月>
- ・社員の定期健康診断をリゾートトラストグループの関連医療機関である医療法人社団進興会に委託し、健診実施体制の充実を図る。
- ・有給休暇取得率を健康経営推進のKPIに設定し、ワークライフバランスを追求。
- ・コラボヘルスの観点から、健康ポータルサイトの導入を実施<2023年6月>

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は2006年5月16日開催の取締役会において決議し、適宜、内容の見直しを行っており、2015年6月16日に修正決議した内容は、以下のとおりであります。(1)～(18)

(1)取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- 1 当社は、確実かつ効率的なコンプライアンスの実践を可能とするため、コンプライアンス総責任者(CCO)を設置し、その指揮のもとリスク管理部が企業倫理に則った公正な事業活動及び法令遵守の徹底の強化を図っております。
- 2 当社は、取締役のコンプライアンス違反を防ぐため、会社が情報を把握できるよう社内規程に基づき内部通報制度を構築しております。
- 3 取締役会は、取締役会規則に従い、取締役の業務運営・職務執行の適法性を確保し、その監督をしております。
- 4 取締役は、自社の取り扱う事業に関連する法規を認識し、コンプライアンス意識の維持向上を図っております。
- 5 当社は、金融商品取引法及びその他の法令に基づき、財務報告の適正を確保するために必要かつ適切な内部管理体制を整備し、運用しております。
- 6 当社は、企業の社会的責任を自覚し、持続的な発展を確かなものとするため、反社会的勢力との関係を一切遮断し、その実効性の確保に努めるとともに、反社会的勢力に対する基本方針を定め、これを遵守しております。

(2)取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社は、取締役の職務の執行に係る情報、取締役会及び経営会議等の重要な意思決定に関する情報、その他重要な情報(電磁的データを含む)について、社内規程に従って適切に保存及び管理を行っております。

(3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 1 当社は、リスク管理委員会を設置し、全社的なリスク管理体制を整備しております。
- 2 当社は、自社の取り扱う事業分野に関するリスクを把握し、リスク管理に係る規程の制定及びその遵守を行うとともに、リスク管理に関する従業員教育を行っております。
- 3 当社は、不測の事態に対する危機管理体制を整備し、適切・迅速な対応により損害を最小限に抑えるよう努めております。
- 4 当社の各部門は、各自の業務において、その内在するリスクを把握、分析、検討したうえで適切な対策を実施するとともに、リスクが発生し得ると予測される場合には、速やかに取締役に情報が届くような体制を整備しております。

(4)取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- 1 当社は、取締役の職務権限、会議体及び会議付議事項の基準を明確化するとともに、各部門の業務分掌を明確にし、意思決定の効率化を図る体制を整備しております。
- 2 当社は、社内規程に基づき取締役会を毎月開催し、経営に関する重要事項について決議し、取締役の監督等を行っております。
- 3 当社は、取締役会において中期5ヵ年計画、年度予算等を策定し、全社及びグループの予算・業績管理を実施しております。

4 当社は、全社あるいはグループ全体に影響を及ぼす重要事項について、社内規程に従い、経営会議の開催による検討を経て決定しております。

5 経営環境に的確に対応するため、意思決定の迅速化や経営人財の育成を図るために執行役員制度を導入しております。

(5) 使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

1 当社は、確実かつ効率的なコンプライアンスの実践を可能とするため、コンプライアンス総責任者(CCO)及び専任部署であるリスク管理部を設置し、企業倫理に則った公正な事業活動及び法令遵守の徹底の強化を図っております。

2 当社は、使用人に対し企業理念・経営方針を継続的に伝えることにより、法令・社会倫理に基づいた企業行動をとることを徹底させております。

3 当社は、使用人に対し法令遵守のための継続的なコンプライアンス教育を行うとともに、使用人のコンプライアンス違反を防ぐため、会社が情報を把握できるよう、社内規程に基づき内部通報制度を構築しております。

4 当社は、業務運営・職務執行の適法性、効率性を図るため内部監査を実施し、監査指摘事項に従い改善しております。

5 当社は、金融商品取引法及びその他の法令に基づき、財務報告の適正を確保するために必要かつ適切な内部管理体制を整備し、運用しております。

6 当社は、企業の社会的責任を自覚し、持続的な発展を確かなものとするため、反社会的勢力との関係を一切遮断し、その実効性の確保に努めるとともに、反社会的勢力に対する基本方針を定め、これを遵守しております。

(6) 株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

1 当社は、社内規程に基づき、グループ会社の業務の適正を管理するとともに、必要に応じてグループ会社との情報交換を行っております。

2 当社は、グループ会社に役職員を派遣することによりグループ会社の業務の適正を確保しております。

3 当社は、グループ会社全体について業務が適正に実施されるよう、内部通報制度の整備を行っております。

4 当社は、監査部が定期的にグループ会社の監査を行い、親会社の取締役会に報告を行っております。

(7) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当該株式会社への報告に関する体制

当社は、グループ法人管理規程を定め、グループ会社が当社に承認を求めるべき事項、グループ会社が当社に報告をすべき事項を、その内容の重要度合に応じて、明確に定めております。

(8) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、グループ会社のリスク管理を担当統括する組織として、リスク管理部及びリスク管理委員会を設置し、リスクの状況の把握、評価等を行っております。

(9) 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社は、当社グループの中期経営計画を策定するとともに、グループ各社において事業計画を策定させ、その進捗状況を毎月確認し、検証しております。

(10) 子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

1 当社は、コンプライアンス基本方針を定め、当社グループ会社とも共有し、周知徹底することで、理解と浸透を図っております。

2 当社は、グループ会社におけるコンプライアンスの実効性を確保するため、グループ会社のコンプライアンスを担当統括する組織としてリスク管理部及びリスク管理委員会を設置し、コンプライアンス総責任者(CCO)を置いております。

(11) 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する体制

当社は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人として、監査等委員会事務局を設置し、専任の監査等委員会スタッフを配置しております。

(12) 前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会は、監査等委員会スタッフの人事異動について事前に報告を受け、必要な場合は人事部門に対し変更を申し入れることができるものといたします。

(13) 監査等委員会のその職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査等委員会スタッフは、他部署の使用人を兼務せず、監査等委員会に専属することとし、もっぱら監査等委員の指示に従うことにより、監査等委員会スタッフに対する指示の実効性を確保するものといたします。

(14) 取締役及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制

取締役及び従業員は、法定の事項に加え、次の事項について遅滞なく監査等委員会に報告するものといたします。

イ. 全社的に影響を及ぼす重大事項の決議の内容

ロ. 内部統制に関する活動報告

ハ. 内部通報制度の運用状況

(15) 子会社の取締役、会計参与、監査役、執行役、業務を執行する社員、法598条1項の職務を行うべき者その他これらの者に相当する者及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告をするための体制

当社グループの役職員は、法令等の違反行為を発見した場合は、当該グループ会社の監査役(若しくは代表取締役)に対して報告を行うものとし、報告を受けた者は当社のリスク管理部に報告するものとし、リスク管理部長は、監査等委員会に速やかにその内容を報告するものといたします。

(16) 報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社は、当社グループ会社の役職員も利用可能な内部通報制度を設けており、当該通報を行ったことで不利な取扱いを受けることのないことを明記しております。

(17) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査等委員会の監査の実行を担保すべく、毎年、予算措置をするものとします。その他予算外のものにあつては、監査等委員会の職務に必要な費用を当社が負担するものといたします。

(18) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

代表取締役は、監査等委員会と定期的に意見を交換する等して、経営方針及び会社の対処すべき課題の他、監査上、重要性を認める事項につき、相互の認識及び信頼関係を深め、監査等委員会の監査が実効的に行われるよう努めるものとしております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は「反社会的勢力に関する基本方針」を取締役会で決議し、企業の社会的責任を自覚し、持続的な発展を確かなものとするため、反社会的勢力とは一切関係を持たず、不当な要求には一切応じないという考えのもとに事業活動を行っております。なお、オフィシャルホームページにも掲げております。

https://www.resorttrust.co.jp/corporate/anti_social_policy/

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

当社は、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保・向上させるための取り組みのひとつとして、会社の支配に関する基本方針に照らして不適切な者によって大規模な買付等がなされた場合の対抗のための方策を含めた「当社株式の大規模買付行為への対応方針（買収防衛策）」を導入しておりました。

しかし買収防衛策をめぐる近時の外部環境が本対応方針の導入時とは変化したことなどを踏まえ、2019年6月開催の第46回定時株主総会の終結の時をもって、本対応方針の非継続を決議いたしました。

詳細につきましては、2019年5月15日付のリリースをご参照ください。

<https://www.resorttrust.co.jp/ps/qn3x/guest/news/dldata.cgi?CCODE=30&NCODE=218>

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 当社の経営理念、適時開示に係る基本姿勢

当社グループは、「新天地開拓」を企業精神として、「信頼と挑戦」、「ハイセンス・ハイクオリティ」、「エクセレントホスピタリティ」を追求し、お客様のしなやかな生き方に貢献することを経営理念としております。

なお、2021年4月1日付にて当社グループ（当社および関係会社）共通の「アイデンティティ（グループ アイデンティティ）」である『一緒に、いい人生 より豊かで、しあわせな時間（とき）を創造します』を制定いたしました。このアイデンティティは、これからもお客様に寄り添いながら共に歩み続け、より良い人生、より豊かな人生、より豊かな時間やより豊かな瞬間を創造していくことを宣言したものです。

こうした理念・アイデンティティのもと、会社情報の適時開示に関しても、「透明性、公正性の高い経営を目指し、積極的な開示を行うこと」を基本方針とし、適時開示規則、社内規程等に従い、情報の集約・管理・公表を行います。

2. 会社情報の適時開示にかかる社内体制

（1）適時開示の担当部署

情報開示について、東京証券取引所の定める適時開示規則に従い、サステナビリティ推進部が、速やかにプレスリリースを行います。

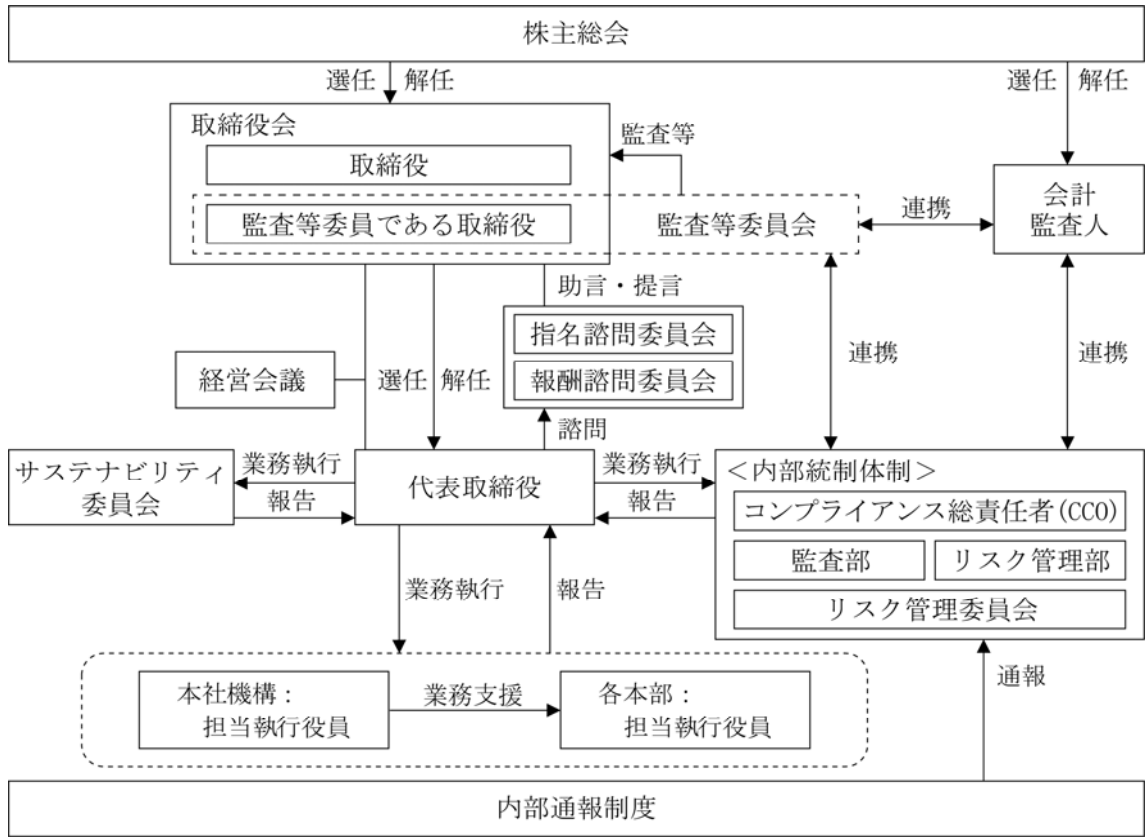
（2）公表手続き

情報開示が決定した事項は、当該決定に基づいた方法及び時期に、担当部署より証券取引所（東京、名古屋）への開示を行うとともに、ホームページに公開して、全てのステークホルダーへの情報開示を行います。

（3）適時開示に係る情報の取り扱い並びにインサイダー取引の管理

当社グループでは、「インサイダー取引規制」に係る売買禁止期間や該当部署などの情報を社内に開示し、インサイダー取引の防止に努めております。重要情報の取り扱いについても、関係者への情報管理の徹底及び不正使用を厳禁し、当該情報が開示・公表されるまで、関係者による当該情報に基づく有価証券の売買を禁止とするなど、必要な措置を講じております。

【コーポレートガバナンス体制の模式図】



別添【スキルマトリックス】

氏名	当社における 職位	当社が特に期待する分野・経験									
		企業 経営	セールス・ マーケティング	ホテル 事業	メディカル 事業	開発 営繕	DX 戦略	国際的 経験	法務 行政	財務 会計	ブランド 人財
伊藤 與朗	代表取締役 ファウンダー	●				●					●
伊藤 勝康	代表取締役 会長	●				●				●	
伏見 有貴	代表取締役 社長執行役員	●	●		●						
新谷 敦之	取締役 副社長執行役員	●	●	●							
小杉 善信	社外取締役	●									●
戸田 泰	取締役 (監査等委員)								●	●	
三宅 勝	社外取締役 (監査等委員)								●		
荒本 和彦	社外取締役 (監査等委員)	●					●	●			
寺澤 朝子	社外取締役 (監査等委員)								●		●

※上記の表は、各氏に対して当社が特に期待する分野・経験から最大3つ『●』を記載しており、
各氏のすべての分野・経験を表すものではありません。