

資 料

イギリスのコーポレート・ガバナンスに 関する改正統合規範 (2003年7月)*

中 村 信 男 訳
上 田 亮 子

前文

第1部 会社

A 取締役

B 報酬

C アカウンタビリティおよび監査

D 株主との関係

第2部 機関株主

E 機関株主

附則 A 業績連動型報酬に関する規程

附則 B 非業務執行取締役の責任に関するガイダンス：注意、技術および勤勉

附則 C コーポレート・ガバナンス体制の開示

前 文

1. 本規範は、1998年6月にハンペル卿を委員長とするコーポレート・ガバナンス委員会 (the Hampel Committee on Corporate Governance) によって

* イギリスの株式会社、とりわけ上場会社の管理運営機構の枠組みとその具体的な運営ルールは基本的には議会制定法たる会社法 (the Companies Act) が規定しているが、近時はロンドン証券取引所の上場規則中の the Combined Code on Corporate Governance (統合規範) がそのモデルとされるべき仕組みを、より実務に即した形で具体化するに至っている。これは議会制定法ではない上に、その不遵守に対する制裁もなく遵守の強制力をもたないために、厳密な意味での法令とはいえない。しかし、この規範を含めた上場規則の制定権限が金融サービス機構 (the Financial Service Authority) にあることもあり、上記統合規範がイギリスの公開会社の運営管理機構の仕組みに関するきわめて重要なルールのひとつであることは疑いがなく、イギリスでは一種の法的権威のあるルールとして機能しているといえる。議会制定法を hard law というのに対し、soft law とも呼ばれる所以である。これは、キャドバリー報告書 (Cadbury Report) と、取締役報酬を特に扱ったグリーンブリー報告書 (Greenbury Report)、および、ハンペル報告書 (Hampel Report) の公表を経て1998年に公表されたが、その後のこの分野における議論、改革の進展を踏まえ2003年7月に改正が行われたもので

公表された統合規範 (the Combined Code) を改め、これにとって代わるものである。本規範は、デレク・ヒッグス (Derek Higgs) 氏による非業務執行取締役の役割および実効性に関するレビュー⁽¹⁾、および、ロバート・スミス卿 (Sir Robert Smith) を委員長とする委員会による監査委員会に関するレビュー⁽²⁾ を承けたものである。

2. 金融サービス機構 (the Financial Services Authority) は、上場規則に付属する1998年の統合規範を廃止し、本規範に代えた上で、それに伴う上場規則の改正を行う用意があると述べた。必要な上場規則の改正については意見照会が行われる予定であるが、本規範の規定それ自体についての意見照会は改めて行われない。
3. 新規範は、2003年11月1日以降に始まる会計年度から適用される予定である。
4. 本規範は、主要原則および補助原則ならびに規範条項からなる。現行の上場規則は、上場会社に対し、統合規範に関する情報開示として2部構成の説明 (disclosure statement) を行うことを義務付ける。その第1部において、会社は、統合規範の原則をどのように適用しているかについて報告をしなければならない。今後、この部分は主要原則と補助原則の双方を対象としなければならないであろう。この説明の第1部の様式および記載事項は規定されていない。その趣旨は、上場会社が独自の方法で、当該会社におけるコーポレート・ガバナンスの方針を統合規範の原則に照らして説明するとともに、当該会社に当てはまる、特定の手法を採用することになった特段の事情をも説明することができるようにすることにある。当該説明の第2部においては、上場会社は、規範条項 (the Code's provisions) を遵守していることを確認しなければならないが、遵守していない場合はそれについて説明を行わなければならない。この「遵守するか、さもなくば説明せよ」の手法は10年以上

ある。本稿は、2003年7月改正の the Combined Code on Corporate Governance の翻訳である。なお、イギリスのコーポレート・ガバナンスについては、本稿の翻訳者たる中村・上田も執筆参加した日本コーポレート・ガバナンス・フォーラム編『コーポレート・ガバナンス—英国の企業改革—』(商事法務研究会, 2001年) を参照されたい。

- (1) 「非業務執行取締役の役割および実効性に関するレビュー (Review of the role and effectiveness of non-executive directors)」(2003年1月)
- (2) 「監査委員会統合規範ガイダンス (Audit Committees Combined Code Guidance)」(2003年1月)

も行われ、それがもたらす柔軟性は、取締役会からも投資家からも幅広い支持を得ている。会社の情報開示による説明を評価するのは、株主その他の者である。

5. ほとんどの場合に上場会社は規範条項を遵守するものと考えられるが、その一方で、規範条項からの逸脱が特定の状況下では正当化されうることが認められている。各会社は、各規範条項を注意深く検討するとともに、規範条項から逸脱する場合には十分な検討を経た説明を行わなければならない。
6. 小規模上場会社、特に新規上場会社は、規範条項の若干のものが当該会社にとって不相応であるか、または関連性が乏しいと判断することがあるかもしれない。規範条項の中には、FTSE350以下の会社には適用されないものがある。しかしながら、そのような会社が、本規範の手法を採用する方が適当であると考えてもかまわないし、むしろそうすることを奨励されている。投資会社は、一般的には、取締役会の構造が異なっているが、そのことは特定の規範条項の関連性に影響を与えるであろう。
7. コーポレート・ガバナンスの評価に関心を持つ者は、取締役は会社の所有者たる株主によって選任されることを認識しつつも、相互理解に基づいた協同および信頼を促進するために、常識をもってコーポレート・ガバナンスの評価を行うことが重要である。その者は、個々の会社の事情に適切な配慮を払うとともに、当該会社の規模および複雑さ、ならびに、当該会社が直面するリスクおよび課題の性質に特に留意すべきである。株主は会社の説明が納得のいくものでなければ、もちろんそれに異議を唱える権利を有するが、会社の説明は機械的に評価されるべきではないし、本規範からの逸脱も当然に違反行為として扱われるべきではない。機関株主およびその受任者は、「遵守するか、さもなくば説明せよ」の原則を支持した上で、会社の説明に注意深く対応すべきである。本規範の第2部の諸原則が明らかにするように、機関株主は、本規範からの逸脱についてなされた説明を注意深く検討すべきであり、事案毎に合理的な判断を行うべきである。機関株主は、会社に対して自己の考えを述べるとともに、会社側の見解を承認しない場合は進んで対話を行うべきである。機関株主は、必要がある場合は、進んで自己の考えを書面で伝えるべきである。
8. 本規範のいかなる文言も、株主を情報収集において平等に扱わなければならないという一般的な法律上の要請に違反するよう形で解釈すべきでない。
9. 本書は、本規範の特定の部分の遵守方法に関するガイダンスを含む。第一

は、ターンバル委員会によって作成された「内部統制：取締役のための統合規範ガイダンス」⁽³⁾であり、内部統制に関する規範条項（本規範 C. 2および C. 3の一部）に関連する。第二は、スミス委員会によって作成された「監査委員会：統合規範ガイダンス」であり、監査委員会および会計監査人に関する規定（本規範 C. 3）に関連する。いずれの場合も、当該ガイダンスは、関連する規範原則の適用方法と、関連する規範条項の遵守のし方を示唆するものである（訳者注：上記のガイダンスはいずれも紙幅の関係上この翻訳資料には含めていない）。

10. さらに、本書は、ヒッグス報告書から抜粋した好ましい実務慣行についての提案も含んでいる（訳者注：紙幅の関係上この提案をこの翻訳資料には含めていない）。
11. 改正統合規範は、改正前統合規範にあった取締役報酬の開示に関する要件を含んでいない。それは、現在では「2002年取締役報酬報告書規則」⁽⁴⁾が施行されており、改正前統合規範の条項にとって代わっているからである。この規則は、会社の取締役会（the directors）に対し報酬報告書（remuneration report）の作成を義務づけている。この報告書が明瞭にして透明なものであり、且つ、株主にとって理解し易いものであることが重要である。

最善慣行規範

第1部 会社

A 取締役

A.1 取締役会

主要原則

すべての会社は、有効に機能する取締役会がこれを主導するものとし、取締役会は全体として会社の繁栄について責任を負う。

補助原則

取締役会の役割は、リスクの評価および管理を可能とする、慎重で且つ実効性のある統制の枠組みの中で、進取の精神に富んだ（entrepreneurial）会社

(3) 「内部統制：取締役のための統合規範ガイダンス（Internal Control: Guidance for Directors on the Combined Code）」（イングランド・ウェールズ勅許会計士協会，1999年）。

(4) 「2002年取締役報酬報告書規則（The Directors' Remuneration Report Regulations 2002）」（S. I. no. 1986）。

経営上のリーダーシップを提供することである。取締役会は、会社の戦略目標を設定するとともに、会社がその目的を達成するために必要な財務的資源および人的資源が適所に配置されることを確保し、且つ、経営者の業績をレビューするものとする。取締役会は、会社の価値基準 (values) および標準を設定するとともに、株主その他の者に対する会社の義務が理解された上で履行されるよう確保するものとする。

すべての取締役は、会社の利益ために客観的な判断を行わなければならない。

非業務執行取締役は、一層制取締役会 (unitary board) の構成員としての役割の一部として、戦略に関する提案について建設的な意見を述べ、その提案の構築に寄与するものとする。非業務執行取締役は、合意された目標および目的に合致しているかという点について経営者の業績を精査し、業績の報告を監視するものとする。非業務執行取締役は、財務情報の完全性、および、リスク管理のための財務統制および財務システムが健全であり、且つ相当と認められるものであることを確信するものとする。非業務執行取締役は、業務執行取締役の適切な報酬水準を決定することについて責任を負うとともに、業務執行取締役を選任し、必要に応じてこれを解任すること、および、その後継者決定計画 (succession planning) の策定について、主導的役割を担うものである。

規範条項

- A. 1. 1 取締役会は、その義務を効果的に履行するために十分な頻度をもってこれを定期的に開催するものとする。取締役会の決議を要するものとして特に留保された事項については、これを列挙した公式の附則 (formal schedule) を備えるものとする。年次報告書には、どのような決議が取締役会によってなされるものとされ、どのような事項が経営者に委任されているかに関する会社経営上層部の説明 (high level statement) を含む、取締役会の機能状況に関する説明を記載するものとする。
- A. 1. 2 年次報告書では、会長、副会長 (選任されている場合)、最高業務執行取締役、筆頭独立取締役、ならびに、指名委員会、監査委員会および報酬委員会の各委員長および委員の氏名を明らかにするものとする。年次報告書には、さらに、取締役会および上記各委員会の開催回数とそれぞれの会議における取締役の出席状況をも記載するものとする。
- A. 1. 3 会長は、業務執行取締役を出席させずに非業務執行取締役との会合を持つものとする。非業務執行取締役は、筆頭独立取締役の主導のも

と、少なくとも年一回は会長の業績を（A. 6. 1 の定めに従って）評価するために、また、それ以外に必要と思量される場合には、会長を出席させずに会合を持つものとする。

A. 1. 4 取締役は会社の経営または提案された行為に関して懸念を有し、それが解消されない場合には、それが取締役会議事録に記録されるように確保するものとする。辞任に際して、非業務執行取締役がそのような懸念を有する場合は、会長に対しその旨を書面をもって説明し、これを取締役会において回覧に供させるものとする。

A. 1. 5 会社は、その取締役を被告とする訴訟を対象とする適切な保険を用意するものとする。

A. 2 会長および最高業務執行取締役

主要原則

会社の経営首脳（the head of the company）の職務については、取締役会の運営と、会社の事業運営に係る業務執行者としての責任とを明確に分離するものとする。いかなる個人も、無制約の決定権を有しないものとする。

補助原則

会長は、取締役会の主宰者としての責任を負い、取締役会がその役割のあらゆる側面において有効に機能するよう確保するとともに、取締役会の議題を設定する。会長は、取締役が正確で適時かつ明確な情報の提供を受けられるように確保する責任をも負う。会長は、株主との実効性のある意思疎通を確保するものとする。会長は、特に非業務執行取締役による実効性のある貢献を促進し、業務執行取締役と非業務執行取締役との間の建設的な関係を確保するものとする。

規範条項

A. 2. 1 会長および最高業務執行取締役の役割は、同一の者がこれを担わないものとする。会長と最高業務執行取締役間の職務の分離は、明確に確立され、書面をもって規定され、且つ、取締役会の承認を得るものとする。

A. 2. 2⁽⁵⁾ 会長は選任に際し、後掲 A. 3. 1 に定める独立性基準を満たすものとする。最高業務執行取締役は、続けて同一の会社の会長に就任しな

(5) この条項を遵守しているか否かは、会長選任がなされる年度に関して報告を行えば足りる。

いものとする。取締役会が例外的に、最高業務執行取締役が会長を兼ねるものとする旨を決定する場合は、取締役会はあらかじめ主要株主と協議するものとし、選任の時点および次期の年次報告書においてその決定理由を株主に対して説明するものとする。

A. 3 取締役会のバランスおよび独立性

主要原則

取締役会は、特定の個人または一部の者が取締役会の意思決定を支配し得ないようにするため、業務執行取締役および非業務執行取締役（とりわけ独立非業務執行取締役）によりバランス良く構成されるものとする。

補助原則

取締役会は、非効率化するほどこれを大規模化しないものとする。取締役会は、構成員の有する技倆と経験のバランスがその事業上の必要に照らして適切であり、且つ、取締役会の構成の変更が著しい混乱なく行えるほどの規模とするものとする。

権力および情報が決して1人または2人の個人に集中しないようにするために、取締役会では、業務執行取締役と非業務執行取締役のいずれもが取締役会において強い存在感（strong presence）を示すものとする。

委員会の委員を刷新することで、特定の個人に過度に依存しないよう確保することの意義は、各委員会の委員長と委員を決定する際にこれを考慮に入れるものとする。

各委員会の委員長および委員以外の者はだれも、指名委員会、監査委員会または報酬委員会の会議に出席する権限を有さないが、委員会の招聘がある者は出席が認められる。

規範条項

A. 3. 1 取締役会は、年次報告書において、取締役会において独立性を有していると考ええるすべての非業務執行取締役の氏名を明らかにするものとする⁽⁶⁾。取締役会は、当該取締役が性格および判断において独立性を有しているか否か、当該取締役の判断に影響を与える可能性がある、または影響を与えられと思われる関係または事情がないかどうかを判断するものとする

(6) A. 2. 2は、会長は選任に際し、この規定（A. 3. 2—訳者注）に定める独立性基準を満たさなければならないと定めるが、その後は、独立性基準は会長に関しては適用されない。

る。取締役会は、以下の場合を含め、そのような取締役会の判断に関連すると思われる関係または事情が存在している場合にもかかわらず、当該取締役が独立性を有していると判断するときには、その理由を説明するものとする。

- ・ 当該取締役が過去 5 年以内に当該会社またはその会社の属するグループ企業の従業員であった場合、
- ・ 当該取締役が、当該会社との間において直接、重要な取引上の関係を現に有し、もしくは、過去 3 年以内にそのような関係を有していたか、または、当該会社との間において重要な取引上の関係を有する組織のパートナー、株主、取締役または上級従業員としてそのような関係を現に有し、もしくは、過去 3 年以内に有していた場合、
- ・ 当該取締役が取締役としての報酬以外に会社から別途報酬を受けていたか、もしくは、現にこれを受けている場合、当該会社のストック・オプションまたは業績連動型報酬制度に参加している場合、または、当該会社の年金制度の受給者である場合、
- ・ 当該取締役が、当該会社の顧問、取締役または上級従業員のいずれかの者との間において近親関係 (close family ties) を有する場合、
- ・ 当該取締役について取締役相互派遣関係 (cross-directorship) がある場合、または、他の会社または組織への関与を通して他の取締役との間において重要な結びつきがある場合、
- ・ 当該取締役が主要株主を代表する場合、または、
- ・ 当該取締役の在任期間が最初の選任時から 9 年を超える場合。

A. 3. 2 小規模会社⁽⁷⁾を除き、取締役会の構成員のうち会長を除いた少なくとも半数は、取締役会により独立性を有するものと判断された非業務執行取締役をもって構成されるものとする。小規模会社は、少なくとも 2 名の独立非業務執行取締役を擁するものとする。

A. 3. 3 取締役会は、独立非業務執行取締役のうち一人を筆頭独立取締役に任命するものとする。株主の抱える懸念 (concerns) が会長、最高業務執行取締役または財務担当取締役を通じた通常の連絡方法 (normal channel) では解決できなかったか、または、その問題にとってはそのような連絡方法が不適切である場合は、株主は筆頭独立取締役を利用できる

(7) 小規模会社とは、報告年度の直近の年度を通じて FTSE350 以下の会社である。

ものとする。

A. 4 取締役会への任用

主要原則

新任取締役の取締役会への任用に関しては、正式で、厳格かつ透明な手続を置くものとする。

補助原則

取締役会への任用は、被任用者の能力に基づき、且つ、客観的基準に照らしてこれを行うものとする。被任用者がその職務に注ぎ込める十分な時間を有していることが確保されるよう注意を払うものとする。これは、会長の場合に特に重要である。

取締役会は、会社内部と取締役会における技倆および経験の適切なバランスを維持するため、取締役会への任用および上級経営者の任用に関する秩序だった後継者決定計画が用意されていることを確信するものとする。

規範条項

A. 4. 1 取締役会への任用手続を主導し、取締役会に対して勧告を行う指名委員会を置くものとする。指名委員会委員の過半数は、独立非業務執行取締役であるものとする。会長または独立非業務執行取締役が指名委員会の委員長を務めるものとする。但し、指名委員会が会長の後任者の任用について審議する場合は、会長は指名委員会の委員長としないものとする。指名委員会は、その役割および取締役会から委譲された権限を説明した付託事項 (terms of reference) を利用可能な状態に置く⁽⁸⁾ものとする。

A. 4. 2 指名委員会は、取締役会における技倆、知識および経験のバランスを評価するものとし、且つ、その評価に照らして、特定の取締役の任用について要求される役割および能力を記した説明書を作成するものとする。

A. 4. 3 指名委員会は、会長の任用に関し、危機的事態の場合に利用可能なものとなる必要性を念頭に置き、投入期待時間 (time commitment expected) の評価を含む職務明細 (job specification) を作成するものとする。会長のその他の重要な責務 (commitment) は、これを任用前に取

(8) 当該情報を利用可能な状態に置くとの要件は、その情報を請求があったときに利用に供し、且つ、それを会社のウェブ・サイトに掲示することで遵守したことになる。

締役会に対して開示し、且つ、年次報告書に記載するものとする。これらの責務に変更がある場合は、その都度これを取締役に報告した上で、次期の年次報告書に記載するものとする。いかなる者も、FTSE100に属する会社の会長職を兼任しないものとする⁽⁹⁾。

A. 4. 4 非業務執行取締役の任用に係る条項および条件は、これを閲覧に供するものとする⁽¹⁰⁾。任用契約書 (letter of appointment) には、投入期待時間を記載するものとする。非業務執行取締役は、彼らに対する期待に十分こたえるだけの時間を確保することを確約するものとする。非業務執行取締役のその他の重要な責務は、それに伴う時間のおおよその説明とともに任用前にこれを取締役に開示するものとし、爾後それに変更がある場合には取締役会はそのことについて通知を受けるものとする。

A. 4. 5 取締役会は、常勤の業務執行取締役がFTSE100に属する会社において2社以上の非業務執行取締役を兼任すること、および、FTSE100に属する会社の会長に就任することを承認しないものとする。

A. 4. 6 年次報告書に独立の章 (section) を設けて、指名委員会の活動状況を、同委員会が取締議会への任用に関して用いた手続とともに説明するものとする。会長または非業務執行取締役の任用について社外のコンサルタントも公募広告も利用しなかった場合は、その理由を説明するものとする。

A. 5 情報および専門性向上措置 (professional development)

主要原則

取締役会は、その職務の遂行を可能にするだけの適切な形式と質を兼ね備えた情報の提供を適時に受けるものとする。すべての取締役は、取締役会に参加するための研修を受けるものとし、定期的にその技倆および知識を更新し最新化させるものとする。

補助原則

会長は、取締役が正確で、適時かつ明確な情報の提供を受けるよう確保する

(9) この条項を遵守しているか否かは、会長選任がなされる年度に関して報告を行えば足りる。

(10) 非業務執行取締役の任用に係る条項および条件は、これを当該会社の登録事務所において通常の営業時間内に、また、年次株主総会において(総会開会前15分間と総会の開催時間中)、あらゆる者の閲覧に供するものとする。

責任を有する。経営者がそのような情報を提供する義務を負うが、取締役は必要な場合には説明または追加情報の提供を求めるものとする。

会長は、取締役が取締役会および取締役会の各委員会の双方で自己の役割を果たすために要求される技倆、知識、および、会社に関する認識を常時最新化することを確保するものとする。会社は、取締役の知識および能力を向上させ、これを最新化させるために必要な資源を提供するものとする。

会社秘書役(company secretary)の職務は、会長の指揮に従い、取締役会およびその委員会において、および、上級経営者と非業務執行取締役の間においてそれぞれ良好な情報の伝達が行われることを確保すること、ならびに、必要な研修を促し、必要な専門性向上措置を支援することを含む。

会社秘書役は、コーポレート・ガバナンスに関するすべての問題について、会長を通じて取締役会に助言する責任を負うものとする。

規範条項

A. 5. 1 会長は、新任取締役が取締役会に参加するにつき、十分な、正規の、且つ、個々人に合わせた研修を受けることを確保するものとする。会社は、その一環として、主要株主に対し、新任の非業務執行取締役と会う機会を提供するものとする。

A. 5. 2 取締役会は、取締役、とりわけ非業務執行取締役が、取締役としての職務を果たすために必要と判断する場合には、会社の費用で独立した専門家の助言を得ることができるよう確保するものとする。委員会は、その義務を履行するために十分な資源の提供を受けるものとする。

A. 5. 3 すべての取締役は、取締役会に対して取締役会の手続が遵守されることを確保する責任を負う会社秘書役からの助言と助力を得ることができるものとする。会社秘書役の任用および解任は、これを全体としての取締役会が扱うべき事項とする。

A. 6 業績の評価

主要原則

取締役会は、取締役会それ自体の業績と、その委員会および個々の取締役の業績に関する正式かつ厳格な年次評価を行うものとする。

補助原則

個々の取締役の業績評価は、各取締役がその職務に実効的に貢献し続けているかどうか、また、その職務に継続的に専心しているかどうか(取締役会およ

び委員会の会合ならびにその他の義務のための投入時間を含む)を明らかにすることを目的とするものとする。会長は、業績評価の結果に基づいて、取締役会の長所を認識するとともにその弱点に対処し、必要に応じて、新しい取締役の任用を提案し、または、取締役の辞任を求める等の措置を講ずるものとする。

規範条項

- A. 6. 1 取締役会は、年次報告書において、取締役会、その委員会および個々の取締役の業績評価がどのように行われたかを説明するものとする。非業務執行取締役は、筆頭独立取締役の主導のもと、業務執行取締役の意見も考慮に入れて会長の業績評価を行う責任を負うものとする。

A. 7 再選

主要原則

すべての取締役は、満足のいく業績の継続を条件として、定期的な再選手続に付されるものとする。取締役会は、計画的かつ漸進的に取締役会の人員交替が行われるよう確保するものとする。

規範条項

- A. 7. 1 すべての取締役は、その任用後最初の年次株主総会において株主による選任の手続を経るものとし、その後3年を超えない間隔をもって再選手続に付されるものとする。選任または再選手続に付される取締役の氏名ごとに、株主が取締役の選任について情報に基づいた判断を行えるようにするだけの十分に詳細な経歴その他一切の関連情報を併記するものとする。
- A. 7. 2 非業務執行取締役は、所定の期間は任用が継続されるものとするが、再選手続に服するとともに、取締役の解任に関する会社法規定に従うものとする。取締役会は、非業務執行取締役の選任議案に添付される書面において、取締役会においてその者が選任されるべきであるとする理由を株主に説明するものとする。会長は、再選を提案する場合には、株主に対し、正式の業績評価に従えば各候補者が引き続き効果的な業績を上げ、且つ、その職務に専心し続けるものであることを確認するものとする。非業務執行取締役の任期が6年（例えば、3年任期を2期）を超える場合はいずれも特別に厳格なレビューに服するものとし、取締役会の漸進的な人員交替の必要性が考慮されるものとする。非業務執行取締役は、9年（例

えば、3年任期を3期)を超えて在任しても良いが、その場合は毎年、再選手続を経るものとする。9年を超えて在任することは、非業務執行取締役の独立性の判断に関連する可能性がある(A.3.1参照)。

B 報酬

B.1 報酬⁽¹¹⁾の水準および構成

主要原則

報酬の水準は、会社を首尾よく経営するために要求される資質を備えた取締役を惹きつけ、確保し、動機付けるのに十分なものであるものとするが、会社はこの目的のために必要とされる金額を超えて報酬を支払わないようにするものとする。業務執行取締役の報酬の重要な部分は、報酬額を会社および当該個人のそれぞれの業績に連動させるようにこれを設計するものとする。

補助原則

報酬委員会は、当該会社を他社と比較してどこに位置付けるべきか判断するものとする。しかし、報酬委員会は、相応の業績向上もないままに報酬水準を押し上げる危険を考慮に入れ、注意して他社比較方法を用いるものとする。

報酬委員会は、年棒の増額を決定する場合には特に、同一グループに属する他社の賃金および就業条件にも配慮するものとする。

規範条項

報酬方針

B.1.1 報酬のうち業績連動型報酬は、業務執行取締役の報酬パッケージ全体の重要な部分を占めるものとし、且つ、業務執行取締役の利益と株主の利益とを一致させるとともに業務執行取締役に対し最高水準の業績を上げようとする強いインセンティブを与えるものとなるよう、これを設計するものとする。業績連動型報酬を設計する場合には、報酬委員会は本規範の附則Aの条項に従うものとする。

B.1.2 業務執行取締役向けのストック・オプションは、上場規則の関連

-
- (11) 取締役の任用契約が締結される場合に、株主が、取締役の報酬が業績を反映するものとなるよう確保することができるようにするための追加的な措置が必要かどうか、必要であるならば、それはどのようなものかについて、貿易産業省から2003年9月30日を期限として意見が求められていた。『『失敗に対する報酬』：取締役の報酬—契約、業績および補償(“Rewards for Failure”: Directors’ Remuneration—Contracts, performance and severance)』(2003年6月)参照。

規定により許容されている場合を除き、これを付与時の株価よりも権利行使価格を低く設定して付与しないものとする。

- B. 1. 3 非業務執行取締役の報酬水準は、その職務に投入する時間およびその職務上の責任を反映するものとする。非業務執行取締役の報酬は、ストック・オプションを含まないものとする。例外的にストック・オプションが付与される場合には、事前に株主の承認を得るものとし、当該オプションの行使により取得した株式は、非業務執行取締役が取締役退任後少なくとも1年間はこれを保持し続けるものとする。ストック・オプションの保有は、非業務執行取締役の独立性の判断に関連する可能性がある（A. 3. 1 参照）。
- B. 1. 4 会社が業務執行取締役に対し他社の非業務執行取締役を兼任することを認める場合、報酬報告書⁽¹²⁾は、当該取締役が報酬を支給されるかどうか、支給されるとすれば、それはどのような内容のものであるかに関する説明を含むものとする。

任用契約および地位喪失の補償

- B. 1. 5 報酬委員会は、取締役の任用契約の条項が、任期満了前に任用契約が終了した場合にどのような補償債務（年金拠出金その他のすべての補償を含む）を生じさせるのかを注意深く検討するものとする。その目的は、低い業績に対する報酬の支払いを避けることにある。報酬委員会は、退任取締役の負う損失軽減義務（obligation to mitigate loss）を反映させて補償額を減額することについて断固たる措置を講ずるものとする。
- B. 1. 6 解任通知期間または約定期間（notice or contract period）はこれを1年以下に設定するものとする。社外から起用した新任取締役に対してこれよりも長期の解任通知期間あるいは約定期間を認めることが必要な場合は、その期間は最初の期間の経過後にこれを1年以下に短縮するものとする。

B. 2 手続

主要原則

業務執行取締役の報酬に関する方針を策定し、各取締役の報酬パッケージを決定するための正式かつ透明な手続を置くものとする。いかなる取締役も、自

(12) 取締役報酬報告書規則により要求されるものである。

己の報酬の決定に関与しないものとする。

補助原則

報酬委員会は、会長と最高業務執行取締役の双方またはいずれか一方に対し、他の業務執行取締役の報酬に関する報酬委員会としての提案について意見を求めるものとする。業務執行取締役の報酬に関するコンサルタントの任用についても、報酬委員会がその責任を負うものとする。業務執行取締役または上級経営者が報酬委員会への助言または支援に関与する場合には、利益相反を認識しそれを回避するための注意を払うものとする。

取締役会会長は、当該会社が報酬に関し必要に応じて、その他の問題と同様の方法で主要株主との連絡を保つように確保するものとする。

規範条項

- B. 2. 1 取締役会は、3名以上の委員、または小規模会社⁽¹³⁾の場合は2名以上の委員からなる報酬委員会を設置するものとし、その委員は全員が独立非業務執行取締役であるものとする。報酬委員会は、その役割および取締役会から委譲された権限を説明する同委員会の付託事項を利用可能な状態に置く⁽¹⁴⁾ものとする。報酬コンサルタントが任用された場合には、報酬コンサルタントが会社と他の何らかの関係を有しているかどうかに関する説明も利用可能な状態に置く⁽¹⁵⁾ものとする。
- B. 2. 2 報酬委員会は、授権に基づき、年金受給権と一切の補償支給額を含む業務執行取締役全員および会長の報酬を定める責任を有するものとする。報酬委員会は、上級経営者の報酬の水準および仕組みについて勧告し、これを監視するものとする。本条項の適用に関する「上級経営者」の定義は取締役会がこれを決するものとするが、通常、取締役会の下部の経営陣のうち第一順位の者を含むものとする。
- B. 2. 3 取締役会それ自体が、または付属定款により要求される場合には株主が、付属定款所定の制限の範囲内で非業務執行取締役の報酬を決定するものとする。但し、付属定款により認められている場合は、取締役会は、この職務を、最高業務執行取締役を委員に含む場合もある委員会に委譲することができる。
- B. 2. 4 すべての(上場規則で定義されている)長期インセンティブ報酬

(13) 注7参照。

(14) 注8参照。

(15) 注8参照。

制度の新規導入、および既存制度の重要な変更は、その都度、株主の明示的な承認を経るものとする。但し、上場規則で認められている場合はこの限りではない。

C アカウンタビリティおよび会計監査

C. 1 財務報告

主要原則

取締役会は、会社の状況および見通しについてバランスのとれた、理解しやすい評価を示すものとする。

補助原則

バランスのとれた、理解しやすい評価を示すべき取締役会の責任は、制定法上の要件として提供が義務付けられている情報のみならず、中間報告書および株価に影響を及ぼすおそれのあるその他の公表報告書（price-sensitive public reports）および規制当局宛ての報告書にまで広く妥当する。

規範条項

- C. 1. 1 取締役会（the directors）は、年次報告書において、計算書類の作成に係る取締役会の責任について説明するものとし、かつ、取締役会の報告責任に関する会計監査役の意見（statement）がこれに付されるものとする。
- C. 1. 2 取締役会（the directors）は、当該企業がゴーイング・コンサーンであることを報告し、必要に応じてそれを根拠付ける前提または条件を付するものとする。

C. 2 内部統制⁽¹⁶⁾

主要原則

取締役会は、株主の投資および会社資産を保護するために健全な内部統制システムを維持するものとする。

規範条項

- C. 2. 1 取締役会は少なくとも毎年 1 回は、企業グループの内部統制システムの有効性のレビューを行うとともに、株主に対して、取締役会がそのレビューを実施した旨を報告するものとする。このレビューは、財務、業

(16) ターンバル・ガイダンス（the Turnbull guidance）が、統合規範のこの部分の適用方法を示唆する。

務および法令遵守に関する統制とリスク管理システムとを含むあらゆる重要な統制を対象とするものとする。

C. 3 監査委員会および会計監査役⁽¹⁷⁾

主要原則

取締役会は、取締役会が財務報告および内部統制に関する諸原則をどのように適用するものとするかについて検討すること、および、当該会社の会計監査役との適切な関係を維持することを目的とした正式かつ透明な仕組みを確立するものとする。

規範条項

- C. 3.1 取締役会は、3名以上の委員、または小規模会社⁽¹⁸⁾の場合は2名以上の委員からなる監査委員会を設置するものとし、その委員は全員が独立非業務執行取締役であるものとする。取締役会は、監査委員会の委員のうち1名以上の者が最近の且つ適切な財務経験を有するものであることを確信するものとする。
- C. 3.2 監査委員会の主たる職務および責任は、付託事項を記した書面にこれを明記するものとし、以下の内容を含むものとする。
- ・ 会社の財務諸表の完全性および会社の財務業績に関するあらゆる公式発表の完全性を監視し、財務諸表等に含まれる重要な財務報告上の判断をレビュー (review) すること、
 - ・ 会社の内部財務統制をレビューすること、および、独立取締役で構成される取締役会特別リスク委員会 (separate board risk committee)、または取締役会それ自体によって扱われる旨が明示されている場合を除き、会社の内部統制システムおよびリスク管理システムをレビューすること、
 - ・ 会社の内部監査機能の有効性を監視し、レビューすること、
 - ・ 外部会計監査役の任用、再任および解任に関して、取締役会が株主総会での株主の承認を求めるために提案する議案についての勧告を取締役会に対して行うこと、および、外部会計監査役の報酬および任用契約条項を承認すること、

(17) スミス・ガイダンス (the Smith guidance) が^a、統合規範のこの部分の適用方法を示唆する。

(18) 注7参照。

- ・ 関連する英国の専門職上および規制上の要件を考慮に入れ、外部会計監査役の独立性および客観性ならびに監査手続の実効性を監視し、レビューすること、
 - ・ 外部会計監査法人 (external audit firm) による非監査業務の提供に関する倫理ガイダンスを考慮に入れ、外部会計監査役の非監査業務への従事に関する方針を策定し実施すること、および、取締役会に対して報告を行い、対策または改善を要すると監査委員会が判断する一切の問題を特定し、講じるべき措置に関して勧告を行うこと。
- C. 3.3 監査委員会の役割と監査委員会に対し取締役会から委譲された権限を含む、監査委員会の付託事項は、これを利用可能な状態に置く⁽¹⁹⁾ものとする。年次報告書に独立の章 (section) を設けて、監査委員会がこれらの責任を果たすために行った同委員会の活動の状況を説明するものとする。
- C. 3.4 監査委員会は、会社の従業員が財務報告またはその他の問題について起こりうる不正に関する懸念を秘密裏に伝えることができる手続 (arrangements) をレビューするものとする。監査委員会の目的は、そのような問題に対する相応で且つ独立した調査と適切な事後措置のための手続が整備されることを確保するものとする。
- C. 3.5 監査委員会は、内部監査活動の実効性を監視し、レビューするものとする。内部監査部門が存在しない場合は、監査委員会は、毎年、内部監査部門の必要性の有無を検討し、取締役会に対して勧告を行うものとする。内部監査部門が存在しないことの理由は、これを年次報告書の関連する章で説明するものとする。
- C. 3.6 監査委員会は、外部会計監査役の任用、再任および解任に関して勧告を行う第一次的な責任を負うものとする。取締役会が監査委員会の勧告を受け入れない場合には、取締役会は、年次報告書および任用または再任を勧告する一切の文書に、監査委員会の勧告について説明する監査委員会の意見 (statement) を記載し、取締役会が異なる立場をとった理由を明示するものとする。
- C. 3.7 年次報告書は株主に対し、会計監査役が非監査業務を提供する場合に、会計監査役の客観性と独立性とがどのように保障されるかを説明するものとする。

(19) 注 8 参照。

D 株主との関係

D.1 機関株主との対話

主要原則

共通の目標理解に基づいた株主との対話が行われるものとする。全体としての取締役会は、株主との満足いく対話が行われることを確保する責任がある⁽²⁰⁾。

補助原則

ほとんどの株主との対話が最高業務執行取締役および財務担当取締役を窓口とすることを認識しつつも、会長（ならびに筆頭独立取締役およびその他の関連する取締役）は、主要株主の持つ問題意識および懸念を理解するために主要株主との十分な対話関係を維持するものとする。

取締役会は、態様のいかんを問わず最も実際的で且つ効率的な方法で株主の意見に耳を傾け続けるものとする。

規範条項

D.1.1 会長は、株主の考えが全体としての取締役会に伝達されることを確保するものとする。会長は、コーポレート・ガバナンスおよび戦略について主要株主と議論するものとする。非業務執行取締役は、主要株主との会合に出席する機会を提供されるものとし、主要株主の求めがある場合には主要株主との会合に出席するものとする。筆頭独立取締役は、主要株主の持つ問題意識および懸念についてバランスのとれた理解を築くのに役立たせるために、主要株主の意見を聞くべく主要株主層との十分な回数の会合に出席するものとする。

D.1.2 取締役会は、年次報告書において、取締役会の構成員、とりわけ非業務執行取締役が、直接面会方式による対話や、株主の意見に関するアナリストまたはブローカの説明および調査等を通じて、当該会社に関する主要株主の考えに対する理解を築くよう確保するために取締役会として講じた措置を説明するものとする。

(20) これらの原則または条項のいかなるものも、株主を情報収集面で平等に取り扱わなければならないとする法律上の一般的な要件に優先するものと解釈してはならない。

D. 2 年次株主総会の建設的な利用

主要原則

取締役会は、年次株主総会を、投資家との意見交換を行い投資家の参加を奨励するために利用するものとする。

規範条項

- D. 2. 1 会社は、代理行使されたすべての議決権を集計するものとし、且つ、一株一議決権原則による投票（poll）が請求された場合を除き、各議案が挙手により採決された後に、各議案について提出された委任状の数、ならびに、当該議案に対する賛成票と反対票の内訳および棄権票数を明示するものとする。会社は、議決権の行使が適正に受け付けられ且つ記録されるよう確保するものとする。
- D. 2. 2 会社は、年次株主総会において、実質的に異なる事項はそれぞれ個別の議案として提案するとともに、特に年次報告書および年次計算書類に関してはこれを単独の議案として年次株主総会に提案するものとする。
- D. 2. 3 会長は、監査委員会、報酬委員会および指名委員会の各委員長が年次株主総会での質問に対し回答できるようにするための手はずと、すべての取締役を出席させるための手はずを整えるものとする。
- D. 2. 4 会社は、年次株主総会の招集通知および関連書類が少なくとも会日の20営業日前には株主に対し送付されるようにするための手はずを整えるものとする。

第2部 機関株主

E 機関株主⁽²¹⁾

E. 1 会社との対話

主要原則

機関株主は、共通の目標理解に基づいて会社と対話を行うものとする。

補助原則

機関株主は、英国機関株主委員会「機関株主および受託者（agent）の責任

(21) 投資顧問または議決権行使サービス業者等の受託者（agent）がしばしば機関株主によって選任され、機関株主の代わりに行為することがある。したがって、これらの原則は、必要に応じて、機関株主の受託者に対して適用されるものと読み替えるものとする。

(22) www.investmentuk.org.uk/press/2002/20021021-01.pdf 参照。

一原則のステートメント (The Responsibilities of Institutional Shareholders and Agents—Statement of Principles)^{」(22)}に掲げられた原則を適用し、これを資産運用委託契約 (fund manager contract) に反映させるものとする。

E. 2 コーポレート・ガバナンス開示の評価

主要原則

機関株主は、会社のコーポレート・ガバナンスの仕組み (governance arrangements)、特に取締役会の構造および構成を評価する場合には、その注目を引いたすべての関連要素に必要な配慮を払うものとする。

補助原則

機関株主は、本規範からの逸脱についてなされる説明を注意深く検討し、各事案ごとに十分な考慮に基づいた判断を行うものとする。機関株主は、会社の主張を受け入れない場合は、会社に対し、必要ならば書面をもって説明を行うとともに、進んで対話を行うものとする。機関株主は、会社のコーポレート・ガバナンスの評価について空欄チェック式の手法 (box ticking approach) をとらないものとする。機関株主は、会社の規模および複雑さ、ならびに、当該会社が直面するリスクおよび課題の性質に特に留意するものとする。

E. 3 株主としての議決権行使

主要原則

機関株主は、その議決権を十分考慮した上で行使する責任を負う。

補助原則

機関株主は、その議決権行使の意図が実行に移されることを確保するための措置を講ずるものとする。

機関株主は、請求があれば、議決権を行使した議案と裁量の余地のない委任状を提出した議案の割合に関する情報を委託者の利用に供するものとする。

主要株主は、必要かつ実行可能な場合には、年次株主総会に出席するものとする。会社および証券代行機関 (registrars) は、これを促進するものとする。

附則 A：業績連動型報酬の設計に関する規程

1. 報酬委員会は、取締役が年次賞与を受ける資格を有するかどうかを検討するものとする。取締役が年次賞与を受ける資格を有する場合、業績条件は、適切であるとともに、精一杯の働きを引き出すもの (stretching) であるも

のとし、且つ、株主価値を増大させるものとしてこれを設計するものとする。上限が設定され、開示されるものとする。賞与の一部として株式を支給しこれを相当期間保有させることが適当な場合もありうる。

2. 報酬委員会は、取締役が長期インセンティブ制度に基づく利益を受ける資格を有するかどうかを検討するものとする。伝統的なストック・オプション制度は、これをその他の種類の長期インセンティブ制度と比較検討し、その当否を決するものとする。通常の場合、3年未満では、株式交付またはその他の種類の据え置き報酬 (deferred remuneration) を受ける権利を付与しないものとし、ストック・オプションの行使もこれを認めないものとする。取締役には、付与または行使後もさらに一定期間はそれにより得た株式を保有することを奨励するものとする。但し、取得および関連する租税債務に係る費用をまかなうための資金を調達する必要がある場合は、この限りではない。
3. 新たな長期インセンティブ制度が提案される場合は、どのようなものであれ、株主の承認を得るものとし、望むらくは既存の制度にとって代わるものとするが、既存の制度を組み込むときは、少なくとも、新たな長期インセンティブ制度が、十分な検討を経た制度全体の一部分を構成するものとする。提供される可能性のある報酬の総額は、過大にならないものとする。
4. すべてのインセンティブ制度に基づく支給 (payouts) または付与 (grants) は、既存のストック・オプション制度に基づく新たな付与も含め、会社の目的を反映し、且つ、容易に達成することが困難な業績基準に服するものとする。株主総収益等いくつかの主要な変数による比較対象会社群との相対比較において当該会社の業績を反映する基準を考慮に入れるものとする。
5. 業務執行取締役向けのストック・オプションおよびその他の長期インセンティブ制度に基づき付与される物は、通常、これをひとまとめにして大量に付与するのではなく、段階的に付与するものとする。
6. 原則として、基本給だけが年金の対象とされるものとする。
7. 報酬委員会は、基本給の増額およびその他の年金対象報酬の変更によって会社に生じる年金面での影響および関連費用を、退任を目前に控えた取締役については特に、検討するものとする。

附則 B：非業務執行取締役の責任に関するガイダンス：注意 (care)、技倆

(skill) および勤勉 (diligence)

1. 非業務執行取締役および業務執行取締役は、取締役会の構成員として同一の法的義務および目的を有しているが、会社業務に当てられる時間は、非業務執行取締役の方が業務執行取締役よりも相当少ないであろうし、非業務執行取締役に合理的に期待できる会社業務に関する知識の詳細さおよび経験は、一般に業務執行取締役よりも少ないであろう。これらの問題は、非業務執行取締役に合理的に期待しうる知識、技術および経験を評価する上で、したがって、非業務執行取締役が用いることを期待される注意、技術および勤勉さを評価する際に関連することがある。
2. この文脈においては、本規範の以下の要素も特に関連することがある。
 - (i) 取締役がその義務を履行することができるようにするために、本規範は次のように規定する。
 - ・ 取締役の任用契約書は、投入期待時間を記載するものとする。(規範条項 A. 4. 4)
 - ・ 取締役会は、その職務の遂行を可能にするだけの適切な形式と質とを兼ね備えた情報の提供を適時に受けるものとする。会長は、取締役が正確で、適時かつ明確な情報の提供を受けるよう確保する責任を有する。(原則 A. 5)
 - (ii) 非業務執行取締役は自ら、
 - ・ 必要な研修を受け、自己の技術、知識および会社に関する認識を定期的に更新し最新化させ (原則 A. 5 および規範条項 A. 5. 1),
 - ・ 必要な説明または追加情報の提供を求め、必要がある場合は適切な専門家の助言を得てこれに従い (原則 A. 5 および規範条項 A. 5. 2),
 - ・ 会社の経営または提案された行為について懸念を有する場合は、その懸念が取締役会において取り上げられるよう確保するとともに、その懸念が解消されない限り、それが取締役会の議事録に記録されるよう確保し (規範条項 A. 1. 4), 且つ,
 - ・ 辞任の際にそのような懸念が解消されていない場合は、取締役会に対し書面を提出するものとする (規範条項 A. 1. 4)。
3. ある特定の状況において、非業務執行取締役が取締役として会社に対して負う注意、技術および勤勉義務を遵守するために何が必要であるかについて判断を下すのは、各非業務執行取締役の責任である。ある者がその義務に違反しているかどうかを検討する場合、裁判所は関連するあらゆる事情を考慮

に入れるであろう。これが非業務執行取締役の責任の問題に関連する場合には、併せて上記の項目を斟酌することがある。

附則 C：コーポレート・ガバナンス体制 (corporate governance arrangements) の開示

前文において述べたように、上場規則は、年次報告書の中に本規範の遵守に関する説明 (statement) を含めることを義務付けている。参照しやすいよう、特に開示に関する本規範の要件を以下に列挙する。

年次報告書には、以下の事項を記載するものとする。

- ・どのような決議が取締役会によってなされるものとされ、どのような事項が経営者に委任されているかに関する会社経営上層部の説明 (high level statement) を含む、取締役会の機能状況に関する説明 (A. 1. 1),
- ・会長、副会長 (選任されている場合)、最高業務執行取締役、筆頭独立取締役、ならびに、指名委員会、監査委員会および報酬委員会の各委員長および委員の氏名 (A. 1. 2),
- ・取締役会および上記各委員会の開催回数とそれぞれの会議における取締役の出席状況 (A. 1. 2),
- ・取締役会において独立性を有していると考えた非業務執行取締役の氏名と、必要がある場合はその理由 (A. 3. 1),
- ・会長のその他の重要な責務および当該年度中におけるその一切の変更 (A. 4. 3),
- ・取締役会、その委員会および個々の取締役の業績評価がどのように行われたか (A. 6. 1),
- ・取締役会の構成員、とりわけ非業務執行取締役が、当該会社に関する主要株主の考えに対する理解を築くことを確保するために取締役会として講じた措置 (D. 1. 2)

年次報告書には、以下の事項も含めるものとする。

- ・取締役会への任用に関して用いた手続、および、会長または非業務執行取締役の任用において社外のコンサルタントも公募広告も利用しなかった場合の理由説明を含む、指名委員会の活動状況を説明する独立の章 (section) (A. 4. 6),
- ・2002年取締役報酬報告書規則により要求される報酬委員会の活動状況の

- 説明, および, 業務執行取締役が他社の非業務執行取締役を兼任する場合は, 当該取締役が報酬を支給されるのかどうか, 支給されるとすれば, それはどのような内容のものであるかに関する説明 (B. 1. 4),
- ・ 計算書類の作成に係る取締役会の責任についての取締役会としての説明, および, 取締役会の報告責任に関する会計監査役の意見 (C. 1. 1),
 - ・ 当該企業がゴーイング・コンサーンである旨の取締役会の意見と, 必要に応じてそれを根拠付ける前提または条件 (C. 1. 2),
 - ・ 取締役会が企業グループの内部統制システムの有効性のレビューを行った旨の報告 (C. 2. 1),
 - ・ 監査委員会がその責任を果たすために行った監査委員会の活動の状況を説明する独立の章 (section) (C. 3. 3),
 - ・ 内部監査部門が存在しない場合は, その理由 (C. 3. 5),
 - ・ 取締役会が外部会計監査役の任用, 再任または解任に係る監査委員会の勧告を受け入れない場合には, 当該勧告について説明する監査委員会の意見, および, 取締役会が異なる立場をとった理由 (C. 3. 6), ならびに,
 - ・ 会計監査役が非監査業務を提供する場合に, 会計監査役の客観性と独立性とがどのように保障されるかに関する説明 (C. 3. 7)。

以下の情報は, これを利用可能な状態に置くものとする (この要件は, 当該情報を請求があったときに利用に供することとし, 且つ, 当該情報を会社のウェブ・サイトに掲示することで導守したことになる。)

- ・ 指名委員会, 報酬委員会および監査委員会の役割および取締役会から各委員会に委譲された権限について説明する, 各委員会の付託事項 (A. 4. 1, B. 2. 1, C. 3. 3),
- ・ 非業務執行取締役の任用に係る条項および条件 (A. 4. 4) (注10参照), および,
- ・ 報酬コンサルタントが任用されている場合は, 当該コンサルタントが会社と他の何らかの関係を有しているかどうかに関する説明 (B. 2. 1)。

取締役会は, 取締役の選任または再選議案に添付される書面において, 株主に対し以下の事項を説明するものとする。

- ・ 株主が取締役の選任または再選について情報に基づいた判断を行えるようにするだけの十分に詳細な経歴 (A. 7. 1),

- ・取締役会においてその者が非業務執行取締役を選任されるべきであると考え理由 (A. 7. 2),
- ・非業務執行取締役の再選については, 正式の業績評価に従えば, 各候補者が引き続き効果的な業績を上げ, 且つ, その職務に専心し続けるものである旨の会長による確認, および, 取締役会および委員会ならびにその他の職務に投入する時間 (A. 7. 2)。

取締役会は, 外部会計監査役の任用または再任を勧告する書面において, 株主に対し以下の事項を説明するものとする。

- ・取締役会が監査委員会の勧告を受け入れない場合には, その勧告について説明する監査委員会の意見, および, 取締役会が異なる立場をとった理由を明示する取締役会の説明 (C. 3. 6)。