

## ● 経営体制

## 監査役会

定期的に開催され監査の独立性を確保のうえ、取締役および執行役員の職務執行をはじめ企業活動の適法・妥当性について公正な監督機能の徹底に努めています。

議長	構成員	2024年度開催回数
常勤監査役 天本 勝也	監査役4名 うち、社外監査役2名	8回

## 経営会議

業務執行に関する特に重要な事項を審議し、当社グループ全体の意思決定を行っています。

議長	構成員	2024年度開催回数
代表取締役社長 藤原 弘治	計7名	原則週1回

## 案件審査会議

当社および当社グループ会社における大口の営業取引および複雑なリスク判断が要求される営業取引について審議を行い、当該取引に対する当社の意思決定を行っています。

議長	構成員	2024年度開催回数
執行役員 坪井 聖司	計8名	原則週1回

## 各種委員会

名称	目的	2024年度開催回数
指名委員会	取締役会の諮問機関として、独立取締役を主要な構成員とし、取締役・監査役候補等の指名等に関する事項について協議を行い、取締役会に答申	8回
報酬委員会	取締役会の諮問機関として、独立取締役を主要な構成員とし、取締役等の報酬制度の設定、方針等に関する事項について協議を行い、取締役会に答申	5回
内部統制委員会	内部統制を有効に機能させるため、財務報告内部統制の有効性評価や評価範囲など内部統制全般について審議を行い、経営会議に答申	4回
総合リスク管理委員会	リスク管理体制の構築から各種リスクの計量手法などについて審議を行うとともに、当社のリスク状況について定期的に計測し、経営会議に答申	4回
信用リスク管理委員会	当社グループ全体のクレジットポートフォリオや信用リスクの管理に関する事項について審議を行い、経営会議に答申	2回
ALM委員会	資産・負債が金利や為替などの変動により被るリスクを把握し、極小化するために、市場リスク、流動性リスク等の管理に関する事項について審議を行い、経営会議に答申	4回
IT・事務戦略委員会	当社および当社グループのIT戦略、IT投資計画、事務体制の企画等に関する事項について審議を行い、経営会議に答申	6回
サステナビリティ委員会	当社グループの持続可能な企業活動(サステナビリティ)の企画・推進・総括をし、サステナビリティの重要事項について審議を行い、経営会議に答申。重要なものは取締役会へ報告	2回
投資マネジメント委員会	適切な投資リスクマネジメントを行うため、投資に係る管理態勢の構築・運営および大口の投資案件の評価に関する事項について審議を行い、経営会議に答申	12回

## 取締役の スキルマトリックス

取締役のスキルマトリックスは統合レポート2025の90-91ページをご参照ください。  
[https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/ir/2025\\_all.pdf#page=47](https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/ir/2025_all.pdf#page=47)

## 役員報酬

### 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を、独立社外取締役を主要な構成員とする報酬委員会に諮問し、外部専門家の助言も受けた上で、取締役会で決議する形で決定しております。報酬の方針・制度・水準等については、報酬委員会に原案を諮問し、その答申を尊重して、取締役会が決定いたします。

当社は、2024年6月24日開催の第55回定時株主総会において、役員報酬制度を改定し、新たな業績連動型株式報酬制度を導入することを決議いたしました。新制度は取締役等の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、取締役等が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆さまと共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とするもので、2024年度の業績に基づく業績連動報酬から新制度へ移行しました。また、当社の報酬委員会から、本制度の目的、中長期的な業績向上に向けたインセンティブ付与の効果等を踏まえ、本制度の導入は相当であるとの答申を得ております。役員報酬制度の改定および新たな業績連動型株式報酬制度導入にともない、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を次ページのとおりに変更いたしました。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(概要)※1

	基本報酬	役員賞与	株式報酬 (株式給付信託)
	<b>固定報酬</b> 職務内容や役割、責任などを 総合的に勘案して決定  固定／変動	<b>短期業績連動報酬</b> 生み出された 成果・業績などに応じて決定	<b>中長期業績連動報酬</b>  中長期的な企業価値の向上や中長期業績の向上に資する取り組みなど、中長期の業績に連動して給付する株式数を決定
構成比率 (基本報酬を 1としたときの 目安)	1.0	代表 取締役 0～0.8 取締役 0～1.0	0～1.2 0～1.0
個人別の 報酬などの 決定方法	取締役会が報酬委員会に原案を諮問し答申を得て、 取締役会から委任を受けた代表取締役社長は、当該答申や外部専門家からの助言、 第三者による報酬水準の調査データなども参考の上、決定		
評価・支給 基準	役位など (職務内容、役割、責任など)	親会社株主に帰属する 当期純利益 2024年度実績 85,279百万円	財務 連結ROA・ROE 2024年度実績 ROA 1.3% ROE 9.0% 非財務 TCXの取り組み 評価は報酬委員会での 審議により決定 市場評価 当社株式成長率 2024年度実績 94% (TOP10成長率に対する 当社株価成長率の割合)
支給方法／ 時期	金銭／毎月	金銭／年1回	株式／年1回 退任後当社が定める時期まで 株式の譲渡制限あり ※ なお、給付する株式数の一定割合を 退任後に金銭で給付、マルス条項(減額)あり

※1. 上記表の詳細な説明は、第56期 有価証券報告書76-79ページをご参照ください。  
[https://ssl4.eir-parts.net/doc/8439/yuho\\_pdf/S100VZGW/00.pdf#page=76](https://ssl4.eir-parts.net/doc/8439/yuho_pdf/S100VZGW/00.pdf#page=76)

なお、取締役の個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき代表取締役社長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、各取締役の基本報酬の額および各取締役の業績連動報酬の額とします。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、独立社外取締役を主要な構成員とする報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該答申や外部専門家からの助言、第三者による報酬水準の調査データ等も参考にしつつ、決定します。

役員区分ごとの報酬などの総額、報酬などの種類別の総額および対象となる役員の員数(2024年度実績)

役員区分	報酬などの総額 (百万円)	報酬などの種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬など	非金銭報酬など	
取締役(社外取締役を除く)	810	368	197	245	8
監査役(社外監査役を除く)	51	51	—	—	2
社外役員	126	126	—	—	10

(注) 1. 業績連動報酬などに該当する株式報酬型ストックオプションおよび株式給付信託に基づく株式報酬については非金銭報酬などに記載しており、業績連動報酬などの金額には含まれていません。  
2. 上記報酬などの額には、2024年6月24日付をもって退任した取締役2名、監査役1名を含めています。

## 取締役会の議題、 実効性評価・ 課題および役員の トレーニング

### <2024年度の実効性評価に関する主な議題>

当社の取締役会における2024年度の実効性評価は統合レポート2025の88ページをご参照ください。

[https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/ir/2025\\_all.pdf#page=46](https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/ir/2025_all.pdf#page=46)

### 取締役会の実効性評価と課題

取締役会の諮問機関として、独立社外取締役・監査役を主要な構成員とする取締役会評価会議を設置し、取締役会の実効性について各取締役の自己評価なども参考にしつつ、原則として年1回取締役会評価会議を開催し、取締役会の監督機能の発揮、議論の状況、体制や運営方法等の分析・評価を行っています。

詳細は統合レポート2025の89ページをご参照ください。

[https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/ir/2025\\_all.pdf#page=46](https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/ir/2025_all.pdf#page=46)

### 取締役・監査役のトレーニング

新任者をはじめとする取締役・監査役は、企業統治を担う機関の一員として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新などの研鑽に努めることが必要です。社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役に対し、就任の際、会社の事業・財務・組織などに関する必要な知識や、求められる役割と責務（法的責任を含む）の理解促進を図るための説明を行っています。就任後においても、これらの情報を継続的に更新する機会として役員研修会、情報連絡会などを実施しています。

詳細は統合レポート2025の89ページをご参照ください。

[https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/ir/2025\\_all.pdf#page=46](https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/ir/2025_all.pdf#page=46)

## 内部監査体制

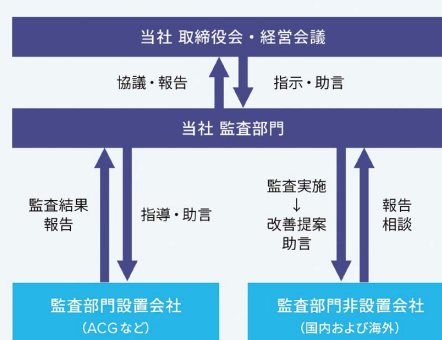
### <客観性を担保した、独立した監査体制>

当社は、社長直轄の監査部門を独立した組織として設置し、当社およびグループ会社に対し内部監査を実施しています。内部監査では、会社の制度・組織・諸規程が適切に整備されているか、すべての業務が法令、社内諸規程等に適合して行われているか、業務プロセスおよびリスクマネジメントが適切かつ合理的に機能しているかなどを検証し、改善提案・助言を行っています。当社グループの事業が拡大する中で、リスクプロファイルも多様化・複雑化しており、リスクベースのアプローチで有効な内部監査の実施を指向しています。また、出資・買収等による新たな連結子会社に対しては適時・適切に監査を実施しています。こうした監査活動により、当社およびグループ会社のリスクマネジメントの高度化、企業価値向上を図っています。内部監査の年度計画は社長（経営会議）の承認を経て取締役会に報告しており、実施結果は社長（経営会議）および取締役会に報告しています。

### <グループ会社の内部監査体制>

国内主要グループ会社および海外主要グループ会社であるACG、CSIIについては、独自の監査部門が整備され、各社の監査部門が監査を実施しています。監査計画・監査結果は当社監査部門に報告され、必要に応じて指導・支援を行っています。監査機能を有していない子会社については、当社監査部門による直接監査を実施しています。なお少なくとも年2回の情報交換・連絡会を開催し、TCグループ会社間の内部統制・監査に関する連携強化を図っています。

#### 東京センチュリーグループの監査体制



### <内部監査の基本方針>

当社の成長に向けたチャレンジを支える第3ライン～「頼りになる監査部門」を目指して～

- ①「隠れたリスク」「見えないリスク」をあぶり出し、業務改善・不正防止に貢献する。
- ②変化に対する感度とフォワードルッキングの視点を持って、有効な改善提案・助言を行う。
- ③当社グループ全体の監査体制強化に向けて、グループ会社の支援および連携を推進する。

### 方針

「リスク管理の基本方針」および「総合リスク管理規程」の定めに基づき、経営資源の効率的配分と事業領域の拡大・多様化への対応、およびコンプライアンスなどの非財務リスク管理を統合した、総合リスクマネジメントの高度化を推進し、安定的かつ持続的な利益成長をサポートしていきます。

### マネジメント

#### <連結ベースでの総合リスクマネジメント(ERM)>

詳細は統合レポート2025 101-102ページをご参照ください。

[https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/ir/2025\\_all.pdf#page=52](https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/ir/2025_all.pdf#page=52)

#### <非財務リスク(非定量)>

事業領域の拡大、特に金融から事業・サービスへの展開とともに、リスクの定量評価にはなじまない非財務のオペレーショナルリスクが重要となっており、非財務情報のリスク指標(KRI)を定めてモニタリングし、取締役会等に報告しています。具体的な指標の種類としては、人事、情報セキュリティ、事件・事故、コンプライアンス、気候変動、法務・腐敗防止等がありますが、近年は「人権」、「気候変動リスク」の把握・管理が重要となっており、人事・労務のスコープ拡大(単体から連結へ)、再生可能エネルギー、CO<sub>2</sub>排出量、省燃費機材(航空機)・電動車の保有比率等の環境関連指標の拡大に努めています。ステークホルダーの非財務リスクに対する関心は高まっており、今後も「人権」「気候変動リスク」のほか、サステナビリティの観点からESG/SDGsに関する有効な指標の拡充を図っていきます。

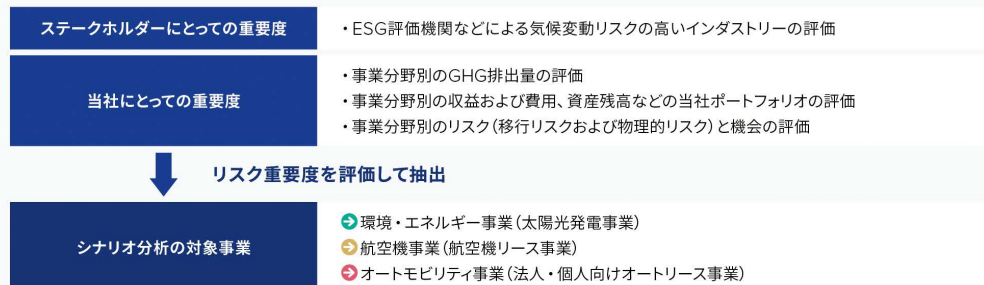
#### <環境・気候変動リスク>

当社グループは、気候変動への対応を重要な課題として認識しており、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同し、TCFD提言に準拠したシナリオ分析の実施と情報開示を開始するなど、気候変動への対応を進めています。

#### リスク重要度評価によるシナリオ分析の実施

当社グループは、五つの事業分野を有していることから、シナリオ分析の対象事業を選定するに当たっては、インダストリー別の気候変動リスクによる環境影響評価とGHG排出量・資産残高などの当社事業分野間での相对比较により、リスク重要度評価を実施しています。これまで、環境・エネルギー事業(太陽光発電事業)、航空機事業(航空機リース事業)、およびオートモビリティ事業(法人・個人向けオートリース事業)を対象にシナリオ分析を行いました。今後もリスク重要度評価に応じて、シナリオ分析対象事業の拡大と分析精度の向上を通じて、リスクの対応策と機会の獲得について検討を深めていきます。

#### リスク重要度評価について



※ シナリオ分析の対象事業の詳細は、「気候変動戦略 気候変動リスクと機会」(33ページ)をご参照

### 投資マネジメント フレームワーク

当社では、投資資産ポートフォリオの最適化に資する投資ガバナンスの確立を目的として、投資採択および撤退に係る基準の明確化、統一的モニタリングプロセスの構築等を主眼とした投資管理の枠組みを運用しています。

詳細は統合レポート2025 103ページをご参照ください。

[https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/ir/2025\\_all.pdf#page=53](https://www.tokyocentury.co.jp/assets/pdf/ir/2025_all.pdf#page=53)



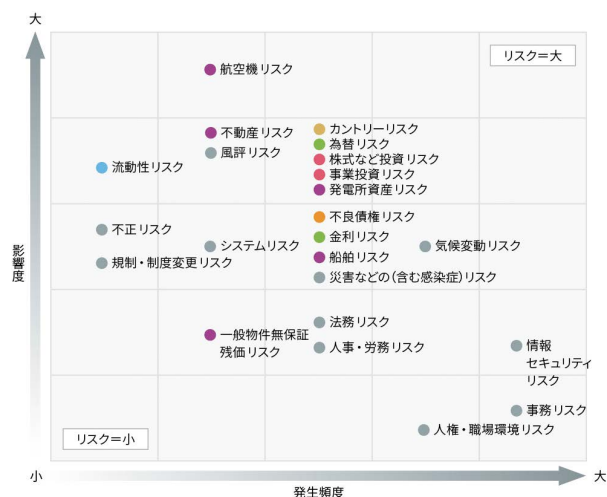
## 主なリスクと管理態勢

### 主なリスクと管理態勢



## リスクヒートマップ

「リスク管理の基本方針」および「総合リスク管理規程」に定めるリスクカテゴリーについて、当社グループの業務内容の年次経年変化を評価し、影響度と発生頻度とのマトリックスによってマッピングしたものです。リスク監査におけるリスクシナリオの動向や、各リスク項目のリスク量、取り組み案件や事件・事故などさまざまな要素を総合的に勘案して毎年見直しています。2023年度より取締役会などに報告を開始するなど、関係者とリスク認識の共有・見える化を進めています。



## ● コンプライアンス

### マネジメント

当社グループは、企業が存続していくためにはコンプライアンスの徹底が必要不可欠であるとの認識のもと、すべての役職員が公正で高い倫理観に基づいて行動し、広く社会から信頼される経営体制の確立に努めています。具体的には、当社社長を当社グループのコンプライアンス最高責任者とし、社長の任命したチーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）の監督下において、コンプライアンス室がコンプライアンス・プログラムに則して、人権問題や贈賄等の腐敗防止を含むグループ全体のコンプライアンスの施策推進、教育、総括に関する役割を担う体制を敷いています。当社組織の各部長はコンプライアンス・オフィサー（CO）を務め、自部門におけるコンプライアンス推進の責任を負い、コンプライアンス室と連携し、コンプライアンス事案に関する対応、研修等を実施します。当社連結グループ会社については、各社の社長またはこれに準じる役員をコンプライアンス責任者とし、CCOの指示、指導・助言により自社のコンプライアンス体制の構築・維持・管理を統括します。

連結対象外のグループ会社に対しても、コンプライアンス室より適宜コンプライアンス体制の管理や推進に関する指導・助言等を行っています。

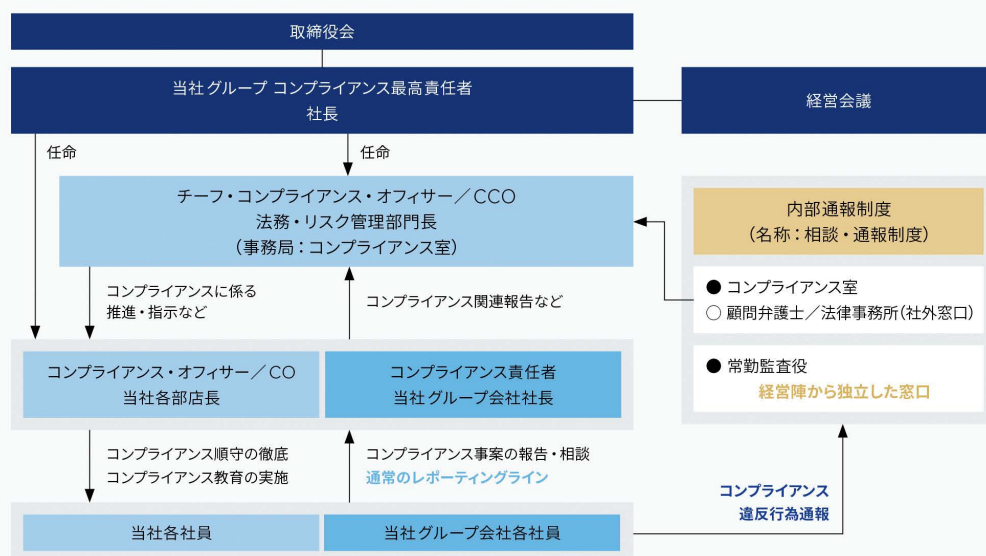
当社グループのコンプライアンス体制・運用状況および違反の特定状況は、半年ごとに経営会議および取締役会に報告し、有効性を含めてレビューを受け、その結果をもとにコンプライアンス推進策を策定し、実行するものとしています。

また、役職員にコンプライアンスの順守を徹底させるため、年に一度、コンプライアンス誓約書の提出を義務付けています。

2024年度において、人権の侵害事案を含め公表すべき重大なコンプライアンス違反は発生しておりません。

### コンプライアンス体制

東京センチュリーグループのコンプライアンス体制



### コンプライアンスハンドブック

当社グループは、コンプライアンスの基本事項を示した「コンプライアンスハンドブック」を作成し、社内ポータルサイトに常時掲出しています。テーマとして経営理念、企業行動規範、コンプライアンス関連の社内規則や人権尊重、ハラスメント禁止、インサイダー取引防止、腐敗防止などを解説し、全ての役職員がいつでも確認、振り返りすることで、コンプライアンスへの理解を深め、認識の共有を図っています。また、海外現地法人向けの英文版「コンプライアンスハンドブック」も作成し、海外においてもコンプライアンスマインドの向上に努めています。





## コンプライアンス教育

当社グループでは、コンプライアンスマインドの徹底を図るため、階層別研修や全役職員（嘱託社員・派遣社員を含む）を対象としたeラーニングによる研修、コンプライアンス情報を教材としたコンプライアンス・オフィサー（部店長）による部店内研修などを通じ、計画的かつ継続的にコンプライアンス教育を行っています。このほかにコンプライアンスに係る活動としてコンプライアンス関連情報の発信、コンプライアンス意識調査に加えグループ横断的な情報交換会の開催などを行っています。

※ コンプライアンス教育（階層別・内容）の詳細は、Webサイトをご参照  
[https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/compliance.html#anc\\_compliance-education](https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/compliance.html#anc_compliance-education)

## コンプライアンス研修

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
実施回数 <sup>※1</sup>	回	9	9	12
eラーニング受講人数 <sup>※2</sup>	人	4,751	5,675	10,637

※1 東京センチュリー本社が運営する研修およびeラーニング（部店およびグループ会社が運営するものを除く）

※2 上記eラーニングの延べ受講人数

## 内部通報制度

当社グループは、リスクの早期発見と解決、組織の自浄作用向上、コンプライアンス経営の強化を目的に、コンプライアンス違反行為などを知った役職員が上席者を介することなく、直接連絡できる内部通報制度（社内名称「相談・通報制度」）を運用しています。

### 1. 内部通報制度の概要

内部通報制度の利用対象者は、当社の国内外グループ会社で働く全ての役職員（取締役、執行役員、社員、嘱託、派遣社員、出向者、パートタイマー、アルバイト等）およびその退職後1年以内の退職者等です。

通報窓口として、社内にはコンプライアンス室、社外には当分野に精通した顧問弁護士事務所を設け、加えて独立性を確保するための常勤監査役の3ルートを用意し、通報者が事案の内容を問わずいずれかを選んで利用することができます。通報窓口の連絡先は、社内イントラネット、「コンプライアンスハンドブック」に掲載し、メール、電話、口頭、書面など、どのような方法でも受け付け、匿名での利用も可能とし、言語は、日本語と英語に対応しています。

通報対象の事案は、公正な競争を妨げる独占禁止法違反や贈賄等の腐敗行為、投資者等の利益を損なう金融商品取引法違反、ハラスメント行為、人権侵害をはじめ、業務に関するあらゆる法令への違反、企業倫理や社内ルールに反する不適切な行為など幅広く扱っています。さらに、コンプライアンス違反、コンプライアンス違反懸念を認識した場合のみならず、業務遂行上でコンプライアンスに関し疑問を抱いたときにも、相談することができる制度としています。

通報者の保護は厳格に行い、会社による通報者への懲戒処分、報復などの不利益な取扱いを禁止し、通報者の匿名性の確保と通報に係る秘密保持を徹底しています。また、通報対応の業務に携わる者は、公益通報者保護法に定める公益通報対応業務従事者に指定し、同法により公益通報者を特定・認識させる事項の永続的な守秘義務が課されています。

### 2. 内部通報事案への対応

通報を受け付けた事案は、通報者の意向も尊重しつつチーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）と対応方針を協議し、調査の必要性を判断したものについては速やかに事実関係の調査を行います。なお、通報者に対しては調査を行う旨、または行わない旨とその理由は、匿名による通報を除き、速やか（遅くとも20日以内）に通知することと定めています。

その際、調査関係者および調査対象者には守秘義務を課し、調査対象者に対しては、通報者本人と同様、調査への協力を理由とした不利益な取扱いを禁止しています。

調査の状況は適時CCOに報告し、顧問弁護士の助言も得ながらコンプライアンス違反が明らかになった場合には、その是正と損失拡大の防止を図るとともに、再発防止策などの必要な措置を、当該事案が人権等の侵害に係るものであれば救済措置を講じます。

重大なコンプライアンス違反に関しては、東京センチュリーグループコンプライアンス最高責任者（当社社長）と監査役にも報告します。

### 3. 内部通報窓口の受付状況

内部通報窓口で受け付けた事案種別は、「ルール違反」「ハラスメント」「職場環境等」「その他」に大別され、国内・国外のグループ会社からの通報を含めた件数が以下のとおり推移し、2024年度は合計28件です。

いずれの種別の事案とも、内容に応じた適正な是正措置を講じています。

※ 詳細はWebサイトご参照

[https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/compliance.html#anc\\_whistleblower](https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/compliance.html#anc_whistleblower)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
件数	16	17	10	28
内部通報件数(連結ベース)				
ルール違反	1	0	0	10
ハラスメント	6	8	8	13
職場環境等	3	9	2	3
その他	6	0	0	2

### 4. 内部通報制度の見直し・利用促進

内部通報制度の利用実態および個別事案への対応状況は、半年毎に経営会議、取締役会に報告するほか、顧問弁護士により定期的にチェック、評価を受け、必要に応じ改善策を図っています。

全役職員に対しては、コンプライアンス・アンケート(年1回)を通じた通報窓口の利用意識調査やeラーニング(年2回)による内部通報制度の目的・意義の啓発、各種研修テーマで制度解説の採り上げなどを行い、利用促進にも努めています。

## ● マネー・ローンダリング防止

### マネー・ローンダリング 防止に向けた取り組み

当社は、「企業行動規範」および「私たちの行動指針」に則り、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与ならびに拡散金融（以下、「マネー・ローンダリング等」）対策の重要性を認識し、当社グループ自身、当社グループの顧客および役職員等が、マネー・ローンダリング等に関与すること、また巻き込まれることの防止に努めます。

このため、当社グループは、国際連合やFATF (Financial Action Task Force on Money Laundering: 金融活動作業部会) 等の国際機関の要請、本邦の法令による要請、およびOFAC (Office of Foreign Assets Control: 米国財務省外国資産管理室) 規制を含む関係各国の法令による要請等に基づき、マネー・ローンダリング等に関する規制違反を防止するとともに、マネー・ローンダリング等対策の強化に継続的に取り組んでまいります。

具体的な内部管理態勢の整備および運営については、「マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策規程」に定めています。

#### 1. マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止態勢の整備

当社は、マネー・ローンダリング等対策を経営上の重要課題と位置付け、実効的な管理態勢を構築し、かつ維持します。

#### 2. 経営陣の関与

当社の経営陣は、マネー・ローンダリング等防止に主導的に関与し取り組みます。

#### 3. マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与に係るリスクの特定、評価、低減

当社は、リスクベース・アプローチの考え方に則り、当社におけるマネー・ローンダリング等に関するリスクについて検証してリスクを特定し、特定したリスクを評価し、その結果に基づき適切な措置を講じることでリスクの低減を図ります。

#### 4. 顧客確認等

当社は、社会の安全確保と健全な経済活動の実現に寄与するため、組織的な犯罪行為を助長するマネー・ローンダリング等の防止、反社会的勢力との関係遮断を目的に、データベース等を活用し、取引開始前のフィルタリングならびに取引時確認の実施と、契約途上におけるモニタリング等のルールを定め、適時・適切なKYC (Know Your Customer) の措置を行います。

#### 5. 疑わしい取引の届出

当社は、取引時確認、取引モニタリングおよび営業部門等からの報告等により、疑わしい取引を検知したときは、当局に対し速やかに届出ます。

#### 6. 役職員の研修

役職員がマネー・ローンダリング等防止に関する知識・理解を深め、常に適切な対応を取れるよう、継続的に研修を実施します。

#### 7. 遵守状況の監査

マネー・ローンダリング等防止に対する適切な運営を確保するため、定期的に内部監査を行い、社内態勢の改善に努めます。

## ● 腐敗防止

### 腐敗防止への 取り組み

東京センチュリーグループは、事業活動のいかなる場合においても、公平で公正かつ透明性のある取引を行うものとし、腐敗防止に取り組んでいます。

#### 1. 腐敗行為の防止への取り組み

当社グループは、マネー・ローンダリングやテロ資金供与ならびに拡散金融の防止、反社会的勢力との関係遮断、ならびにインサイダー取引の禁止、カルテル・入札談合等の独占禁止法および諸外国の競争法等の遵守等について、コンプライアンスの遵守と腐敗防止の徹底に努めます。

#### 2. 贈収賄の禁止

関連ルール等で許容される場合を除き、国内外の公務員等<sup>(※)</sup>には、直接または、代理店やコンサルタント等の第三者を介し、便宜供与を期待する意図、便宜供与への謝礼の意図、営業上の不正な利益を得る意図での接待や金品等の提供による贈賄や不正・不当な利益の受領またはその要求や約束等の行為を禁じています。

(※) 公務員、みなし公務員、外国公務員等、特殊会社役員等

特に国際事業においては、外国公務員等との接待・贈答に関し、日本および現地の法規制遵守を徹底し、慎重かつ適切に行動することとしています。

##### (1) 公務員等との接待・贈答に関わる留意点

- ① 趣旨・目的が正当であり、便宜供与を期待する意図、あるいは便宜供与に対する謝礼の意図ではないこと
- ② 費用等が通常の社会的儀礼(常識)の範囲内であること
- ③ 会合の場所や費用の処理等について公然性・明朗性が確保されること
- ④ 接待・贈答の相手先において、法令に加えて、内規(社内ルール)に抵触していないことを相手先へ確認すること
- ⑤ 相手先が外国公務員等の場合は、上記①～④に加えて、「営業上の不正の利益を得るため」のものでないことが明確であり、費用は、当該外国公務員等が属する国の習慣上、社会通念上許される範囲内であること

##### (2) 社会的良識に反する接待等の禁止

特定の取引先、特定関係者との多頻度な接待・贈答等や、社会通念、業界慣行等に照らし高額なものは留意・忌避する。

#### 3. 体制および対応

腐敗行為の防止に関する法令諸規則や社内規程への違反あるいは違反の可能性のある行為について、報告又は内部通報を行った役職員に不利益が生じないよう通報者保護の徹底を図っています。

#### 4. 教育・研修

これら腐敗防止への取り組みは、日本語版・英語版の「コンプライアンスハンドブック」に明示するとともに、eラーニングをはじめとした社内研修でも随時採り上げるなど、当社グループ役職員に徹底しています。

当社グループ海外現地法人の役職員向けには、日本語版・英語版の「公務員等に対する接待等のガイドライン」を制定し、留意すべき事項を採り上げ周知しています。

#### 5. 報告

経営会議および取締役会に対しても、当社グループのコンプライアンス体制・運用状況の一環として取り組み状況を報告し、レビューを受けています。

2024年度において、腐敗に関連して当社グループに科された罰金等はありませんでした。また、腐敗に関わる行為により処分・解雇をした役職員はありません。

### 政治資金の対応

当社グループは、事業活動を行う国や地域の文化、慣習を尊重のうえ、グローバル視点による透明性の高い真摯な行動を実践し、全ての法令およびルールの順守と、社会規範に則った健全かつ公正な企業活動を行うことを企業行動規範で定めております。

政治資金への対応に関しては、政党および政治資金団体、その他の政治団体、公職の候補者(政治家等)への寄附行為を禁止しています。

従いまして、毎年、政治資金の寄附の実績はありません。

## 情報セキュリティ

### ISO27001の 認証取得について

当社グループでは、お取引先に関わる情報資産および当社グループの情報資産を不正アクセス・紛失・漏えい・改ざん、破壊等の脅威から保護することを目的に、情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格であるISO/IEC27001の認証を取得し、情報資産の適切な保護と管理に全社的に取り組んでいます。今後も、社会から信頼される企業を目指し、ISO/IEC27001のより一層の定着化と継続的な改善を図り、情報セキュリティの確保に努めます。(認証機関:BSIグループジャパン株式会社)

#### <ISO27001認証取得範囲>

東京センチュリーおよびグループ会社における以下事業所で認証を取得しています。

■ 東京センチュリー株式会社(本社、常盤橋タワー)

■ EPC Japan株式会社

また、連結子会社である以下の1社については、個別に認証を取得しています。

■ FLCS株式会社(全事業所)



IS 91018 / ISO 27001

### 情報セキュリティ 基本方針

東京センチュリーグループは、お取引先に関わる情報資産および当社グループの情報資産を様々なセキュリティ上の脅威から保護するため、この方針および関連規程・規則を定め、以下の取り組みを行ってまいります。

情報セキュリティ基本方針はWebサイトをご参照ください。

[https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/information-security.html#anc\\_information-security](https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/information-security.html#anc_information-security)

### 情報セキュリティ への取り組み

当社グループでは、情報セキュリティを経営にかかわる重大な課題と認識しています。そのため情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格であるISO27001を取得し、情報セキュリティ委員会を中心に情報管理に関する規程類の整備、定期的なリスクアセスメントの実施によるリスクへの対策、役職員向けの情報セキュリティ研修などを実施しています。

サイバーセキュリティについては、それを専門とする「TC-CSIRT」をシステム部門内に設置し、セキュリティ監視、クラウドサービスのセキュリティ評価、役職員への啓発活動等を通じてインシデントの予防や再発防止に努めています。サイバー攻撃は日々高度化・巧妙化するため、日本シーサート協議会への加盟による外部との情報共有および実践を想定した演習への参加等によりインシデントへの対応力強化を図っています。また、2023年度から、主要株主が運用するサイバーセキュリティフレームワークに参加しアセスメントや実践的演習を連携して行うなど、サイバーセキュリティ対策の強化を図っています。

事業のグローバル展開によりさまざまな文化・法制度のもとでの個人情報保護、情報セキュリティ対策強化が課題になると認識しています。グローバル・セキュリティ・ガバナンス強化のため、海外現地法人へのアセスメントを通じた課題抽出やその対応を行っています。また、外部委託先管理の強化、情報セキュリティに関する情報提供および定期的な連絡会の開催などにより、グループ会社との連携強化を図っています。

そのほかに、当社および国内外グループ会社を対象に日本語、外国語によるメール攻撃を想定した訓練を毎年複数回実施しており、役職員の情報セキュリティ意識をブラッシュアップする手段として有効に機能しています。

## 個人情報保護

### 個人情報保護の 取り組み

当社は、個人番号および特定個人情報(以下、総称して「特定個人情報等」という)を含む個人情報の保護を重要な社会的責務であると認識し、個人情報保護方針に基づいて、個人情報を適切に取り扱っています。

また、お客さまおよび株主さまの個人情報は、その利用目的を定め適切に取り扱っています。

#### <個人情報保護方針>

[https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/personal-information.html#anc\\_privacy](https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/personal-information.html#anc_privacy)

#### <お客さまの個人情報の取り扱いについて>

[https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/personal-information.html#anc\\_privacy-customer](https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/personal-information.html#anc_privacy-customer)

#### <株主さまの個人情報の取り扱いについて>

[https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/personal-information.html#anc\\_privacy-shareholder](https://www.tokyocentury.co.jp/jp/sustainability/esg/governance/personal-information.html#anc_privacy-shareholder)