



2024年8月13日

各 位

会 社 名 株式会社プロジェクトホールディングス
代表者名 代表取締役 社長執行役員CEO 土井 悠之介
(コード：9246 東証グロース市場)
問合せ先 取締役 常務執行役員 CFO 松村 諒
(TEL：03-6459-1025)

当社グループにおけるガバナンス体制構築の現状について

当社は、2024年8月13日開催の取締役会において、コーポレートガバナンスの更なる強化のため、下記及び別紙のとおり新たな施策を導入することを決議いたしましたので、お知らせいたします。

記

1. ガバナンス体制構築の進捗

当社は、昨年度に発生した前代表取締役副社長の辞任に至る経緯を踏まえ、「ガバナンス体制の構築」を含む再発防止策を策定・公表し、各種取組を推進してまいりました。

このうち、ガバナンス体制の構築に向けては、これまでに任意の指名報酬委員会の設置、個人別報酬決定の基本方針の改定やコーポレートガバナンスコードの考え方に沿った業績連動型の報酬体系への移行、監査等委員会設置会社への移行等による社外取締役の増員、及び取締役会におけるコミュニケーション強化などの対応を進めてまいりました。特に、コーポレートガバナンスの根幹ともいえる役員の指名及び報酬決定のプロセスについて、2023年12月に任意の指名報酬委員会を設置して以降、指名報酬委員会や取締役会において当社のプロセスのあるべき姿についての議論を重ねてまいりました。

今般、上述の当社内における議論に加え、外部の専門家の意見も取り入れるかたちで、コーポレートガバナンス強化のための新たな施策の導入に至りました。

2. 新たな施策の内容

新たに導入を決定した施策の概要は以下の通りです。これらの施策により、適切な人材を役員に選任すること、選任された現任役員の規範意識を強化すること、役員を監督すべき取締役会の実効性を高めることによるコーポレートガバナンスの強化を企図しております。なお、各施策の詳細は別紙のとおりです。

(1) 役員指名プロセスの改善

昨年度に当社において発生した不祥事を踏まえ、ガバナンス上のリスクとなりうる人材を役員に選任することを可及的に回避すること、高い倫理観（インテグリティ）を備えた人材を役員に登用することを企図し、より客観的かつ透明性の高い役員指名プロセスに改善

(2) 役員在任中のモニタリング及び規範意識の強化

新たな指名プロセスを経て役員に就任した後も、継続的に役員の意識改革を推し進めること、現任役員の高緊張感を維持することを企図し、役員在任中のモニタリング、規範意識の強化に係る施策を実施

(3) 第三者機関が関与する取締役会実効性評価の導入

ガバナンス体制の構築のために実施する各種取組の効果を検証して更なる運用改善を図るため、第三者

機関が関与するかたちでの取締役会の実効性評価を導入

3. 当社ミッションの実現に向けて

昨年度に当社において発生した不祥事は、「プロジェクト型社会の創出」という当社が掲げるミッションの実現にとって重要なステークホルダーである当社グループ従業員を失望させるに至りました。当社は、今後も継続的にガバナンス改革の取組を推進するのみならず、従業員との対話を重ね、従業員がプロフェッショナルとして安心して働ける環境を整備することを通じて、当社グループの人的資本の拡充、企業価値の向上に努めてまいります。

以 上

当社グループにおけるガバナンス体制構築の現状について

株式会社プロジェクトホールディングス【東証グロース:9246】

2024年8月13日



当社グループにおけるガバナンス体制構築

- 昨年度に発生した当社前代表取締役副社長の辞任に至る経緯を踏まえ、当社は「ガバナンス体制の構築」を含む再発防止策を策定・公表して各種取組を推進
- 各種取組の中で、ガバナンス体制の構築のため、任意の指名報酬委員会の設置、個人別報酬決定の基本方針の改定やコーポレートガバナンスコードの考え方に沿った業績連動型の報酬体系への移行、監査等委員会設置会社への移行等による社外取締役の増員、及び取締役会におけるコミュニケーション強化などの対応を進めてきたもの
- 今般、コーポレートガバナンスの更なる強化のため、外部専門家の意見も取り入れるかたちで、新たに以下の施策を実施することを決定

1. 役員指名プロセスの改善

- ✓ 昨年度に当社において発生した不祥事を踏まえ、ガバナンス上のリスクとなりうる人材を役員に選任することを可及的に回避すること、高い倫理観(インテグリティ)を備えた人材を役員に登用することを企図し、より客観的かつ透明性の高い役員指名プロセスに改善

2. 役員在任中のモニタリング及び規範意識の強化

- ✓ 新たな指名プロセスを経て役員に就任した後も、継続的に役員の意識改革を推し進めること、現任役員の緊張感を維持することを企図し、役員在任中のモニタリング、規範意識の強化に係る施策を実施

3. 第三者機関が関与する取締役会実効性評価の導入

- ✓ ガバナンス体制の構築のために実施する各種取組の効果を検証して更なる運用改善を図るため、第三者機関が関与するかたちでの取締役会の実効性評価を導入

役員指名プロセスの改善(1/2)

- 当社では、2023年12月18日の取締役会決議により任意の指名報酬委員会を設置し、役員を選任や報酬決定のプロセスにおける客観性及び透明性を高めるとともに、個人別報酬決定の基本方針の改定や、コーポレートガバナンスコードの考え方に沿った、健全な報酬インセンティブが働くことを企図した業績連動型の報酬体系への移行を図ることで、執行を担う経営陣への牽制機能を強化してきたもの
- 上述に加え、ガバナンス上のリスク(コンプライアンス面、ハラスメント面等)となりうるような人材を役員に選任することを可及的に回避すること、高い倫理観(インテグリティ)を備えた人材を役員に登用することを企図し、より客観的かつ透明性の高い役員指名プロセスを導入

【対象となる役員】

- ・ プロジェクトホールディングス及びプロジェクトカンパニーの業務執行取締役及び執行役員
- ・ その他のグループ会社の代表取締役

プロセス

概要

① 候補者の推薦

✓ 選任基準に沿って、業務執行部門において候補者を推薦する

業務執行役員の主な選任基準

人格に優れ高い倫理観(インテグリティ)を有していることに加え、職務の執行について善管注意義務・忠実義務を適切に果たし、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に貢献するための以下の資質を備えていること

インテグリティ

利他性

周囲の評価、人から頼られているか、組織を統率する能力

責任感、仕事への向き合い方、成果へのコミット

【参考】社外取締役の主な選任基準

人格に優れ高い倫理観(インテグリティ)を有していることに加え、企業経営・財務会計・法務等の分野で高い見識や豊富な経験を有し、独立した客観的な立場から経営陣の職務執行を監督する資質を有するとともに、原則として東証の独立性判断基準を満たすこと

役員指名プロセスの改善(2/2)

プロセス	概要
② 第三者等へのヒアリング	✓ ①の基準を満たしているかなどの観点で、第三者等へアンケート形式でのヒアリングを行う ※グループ外からの新任候補者は前職等関係者、グループ内からの候補者は他の役員及び従業員からのヒアリングを想定
③ webテスト	✓ 役員候補者にwebテストを課し、コンプライアンス・ハラスメント観点で役員としてふさわしい資質を保持しているかを確認
④ 指名報酬委員会における議論・選任	✓ ①～③で得られた情報をもとに、以下を整理したうえで指名報酬委員会において議論の上で選任 <ul style="list-style-type: none">・ 経営戦略と整合した役員個々のミッション・ ミッションを実現するに足りうる能力の整理(スキルマトリクス)、それらを裏付ける実績やヒアリング結果等のエビデンス・ ミッションの達成可能性に係るリスク、リスクがある場合のバックアップ策 等
⑤ 研修の実施	✓ 以上のプロセスを経て就任が内定した役員向けに、役員としての規範意識強化のための研修を実施

役員在任中のモニタリング及び規範意識の強化

- 新たな指名プロセスを経て役員に就任した後も、継続的に役員意識改革を推し進めること、現任役員緊張感を維持することを企図し、役員在任中のモニタリング、規範意識の強化に係る施策を実施

【対象となる役員】

- ・ プロジェクトホールディングス及びプロジェクトカンパニーの業務執行取締役及び執行役員
- ・ その他のグループ会社の代表取締役

① 従業員ヒアリング

- ・ 指名報酬委員会事務局が役員評価のための従業員ヒアリングを実施し、結果を指名報酬委員会に報告

② 役員インタビュー

- ・ 各役員が選任方針に沿った職責を果たしているかを確認するためのインタビューを実施

③ 研修の実施

- ・ 役員として求められる規範意識の継続的な強化ため、専門家や外部機関を活用した研修を実施

第三者機関が関与する取締役会実効性評価の導入

- ガバナンス体制の構築のために実施する各種取組の効果を検証して更なる運用改善を図るため、第三者機関が関与するかたちでの取締役会の実効性評価を導入

第三者機関からのノウハウ・データ提供

調査・評価プロセスの適正性確保

ステークホルダーの認識とも合致した課題抽出

取締役会の実効性に関する的確な分析・評価・課題認識を通じ、取締役会の更なる機能強化、各種施策の運用改善に繋げる

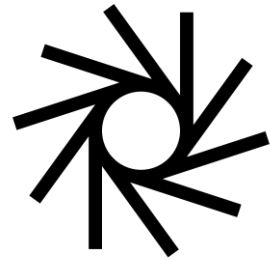
【参考】従業員がプロフェッショナルとして安心して働ける環境の整備

- ガバナンス体制の構築のみならず、従業員がプロフェッショナルとして安心して働ける環境を整えるため、2024年1月以降、各種施策を展開
- 今後も従業員と対話を重ね、より良い職場環境の整備のために既存施策の改善や新規施策の実施を推進

【今年度より開始した施策事例】

人事部門の体制強化	<ul style="list-style-type: none">・ 大手メディア企業にて人事部門のマネージャー経験を有する幹部級人材が参画し、人事企画部門を立ち上げ
評価制度	<ul style="list-style-type: none">・ 企業理念に紐づく行動指針であり、コンピテンシー評価の基準でもある「PHD Professional Ism」を策定・ 人間的な面での成長の重視などを規定し、人事評価にも反映
従業員の声の吸い上げ	<ul style="list-style-type: none">・ 従業員向けのエンゲージメントサーベイツールを導入・ 健康状態、仕事への満足度、職場への意見などについて月次アンケートでモニタリングする運用
その他	<ul style="list-style-type: none">・ 多様で柔軟な働き方を実現するためのフレックスタイム制及び連続休暇制度を導入・ 自ら希望するキャリアパス実現のための社内公募制度を導入

人材育成	<ul style="list-style-type: none">・ コンサルティング領域において深い知見を有するシニア人材が役員やエグゼクティブフェローとして参画・ 「組織/育成ラインの明確化」「チームビルディングの活性化」等を企図した新たな本部体制を導入
従業員表彰	<ul style="list-style-type: none">・ 半期ごとに開催される「PHD Group AWARD」において、「PHD Professional Ism」を体現した従業員を表彰し、他の従業員に対するナレッジシェアを実施
内部通報窓口・運用の再整備	<ul style="list-style-type: none">・ 内部通報窓口の体制、通報・相談後のフロー等を再整理するとともに、内部通報窓口の意義や役割等を従業員向けに繰り返し周知



ProjectHoldings