

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、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには、コーポレート・ガバナンスが有効に機能することが不可欠であると考えております。健全な企業体質こそが企業を発展・成長させるという方針のもと、コーポレート・ガバナンス体制の充実を経営上の重要な課題の一つと位置付けております。

経営陣による適切なリスクテイクと適正な意思決定を担保するため、透明性の確保と監視機能の強化を図り、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでおります。

【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】

【補充原則1 2 4 議決権電子行使プラットフォームの利用等や招集通知の英訳】

当社株主における機関投資家比率は0.2%（議決権比率は1.5%）、海外投資家比率は0.5%（議決権比率は1.7%）と少数であるため、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳については、今後、機関投資家比率や海外投資家比率が一定割合を超えた段階で実施を検討してまいります。

【補充原則3 1 2 英語での情報開示・提供】

当社ホームページの一部では英語による情報開示を行っておりますが、現在の当社株主における海外投資家比率は0.5%と少数であることから、今後、海外投資家比率が一定割合を超えた段階で英語による開示の充実を検討してまいります。

【原則4 8 独立社外取締役の有効な活用】

当社では取締役間で常時活発な意見交換を行い、取締役相互の業務執行の監視体制ができております。独立社外取締役は1名ですが、会計・財務に精通し、経営経験も豊富であり、独立した立場で少数株主保護の観点からの確かな意見をいただいております。加えて、監査役3名のうち2名が独立社外監査役であることにより、監査役会による牽制機能も発揮されており、十分な経営監視機能が確保されております。

【補充原則4 8 1 独立社外取締役のみを構成員とする情報交換・認識共有のための会合の開催等】

当社の独立社外取締役は1名ですが、同じく独立社外役員である監査役と定期的に会合を開催しており、日頃から情報交換や認識共有を積極的に行っております。

【補充原則4 8 2 独立社外取締役と経営陣との連絡・調整及び監査役会との連携に係る体制整備】

当社の独立社外取締役は1名のため、筆頭独立社外取締役は選任していませんが、独立社外取締役と経営陣との連絡・調整は事務局を通じて十分に行われており、また監査役および監査役会との連携体制も整備しております。

【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、取締役会において、政策保有株式の保有方針および議決権行使に関する基本方針を定めており、その概要は以下のとおりです。

- 1) 相手企業との業務提携、取引関係強化によって当社事業の中長期的な発展につながると認められない限り、株式を政策保有しない。
- 2) 保有株式については、四半期ごとに保有リスクとリターンなどを考慮し、相手企業の将来見通しなども検証のうえ保有の継続、売却の判断を決定する。
- 3) 政策保有株式の議決権行使は、議案ごとに企業価値または株主価値の向上に資するものかを検討のうえ賛否の判断をする。政策保有株式に関する基本方針は当社Webサイトにおいて開示しておりますのでご参照ください。

(政策保有株式に関する基本方針)

(<https://products.sint.co.jp/hubfs/corp-site/documents/ir-library-document/governance03.pdf>)

【原則1 7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役会規程において、取締役による競業取引および利益相反取引については取締役会の承認を要する旨を定め、また取引につき重要な事実については取締役会に報告を要する旨も定めております。関連当事者間の取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は取引の重要性やその性質に応じた適切な手続きを定めており、会社法、金融商品取引法およびその他関連する法令等や証券取引所が定める規則等に従い、適切に開示を行います。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社では、人種や国籍、性別、宗教などによる差別なく、個人の多様な価値観を尊重し、相互尊重の精神をもって働きやすい環境をつくることを経営方針に掲げています。中核人材の登用においても、何らの不公平や、差別もなく、真に優れた能力を有する人材を登用する方針としており、透明で公正な評価により人材登用を行っています。

- 1) 多様性の確保についての目標と状況

多様性を確保するためには、多様な人材を採用することが必要です。

女性の登用については、女性社員の積極的な採用と管理職人材を育てる教育を行っています。役員を除く全社員に占める女性社員比率は33.8% (2026年4月末)、役員に占める女性の割合は12.5% (2026年4月末)、管理職に占める女性社員の割合は10.7% (2026年2月末)となっております。2030年までには女性社員比率を30%に、役員を含めた女性管理職比率を10%に高めることを目標にしております。

外国籍社員の登用については、全社員に占める割合は5.3% (2026年4月末)、管理職に占める割合は3.3% (2026年4月末)となっております。新卒採用者のみならず中途採用者についても積極的な採用を実施しております。IT業界はエンジニア不足が深刻であることから、人材確保のため中途採用者も新卒採用者と同様に採用強化を図っており、全社員に占める中途採用者比率は64.5% (2026年4月末)、管理職に占める中途採用者比率は83.3% (2026年4月末)となっております。多くの人材を管理職に登用しております。

(<https://recruit.sint.co.jp/environment/data>)

2) 多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針

当社のようなソフトウェア企業は、人が財産であり人財力は企業力そのものといえます。そのため、当社では社員の育成に優先して取り組むべき課題の一つとして取り組んでおります。社員のキャリアプランやライフステージに合わせ更なるステップアップができるように体系的、継続的な教育を実施しております。

(<https://recruit.sint.co.jp/environment/education>)

社内環境整備は、出産・育児というライフイベントのある女性社員が、キャリアをあきらめることなく能力を十分に発揮して働きつづけられるよう、各種の育児支援制度を整備し、多様な働き方の選択を可能にしています。また、男性も気兼ねなく育児休業を取れるよう社員の意識改革にも取り組んでおり、男性社員の育児休業取得率は100.0% (2026年2月末)となっております。

(<https://recruit.sint.co.jp/environment/welfare/interview>)

【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】

当社は、確定拠出企業型年金制度と、総合型の企業年金基金に加入しております。総合型企業年金基金は、複数事業主の企業年金の積立金が運用されており、当社が運用機関をモニタリングする役割はありませんが、年金資産の運用は従業員の安定的な資産形成に影響を与えることから、年金基金の財政状態、年金資産の運用状況に関して、定期的な状況把握ができるよう、適切な資質を備えた人材に登用・配置しております。また、確定拠出型年金制度については、その運用が従業員の資産形成に影響を与えることから、従業員に対し、運用商品の選定等のほか資産運用に関する教育などを行っております。

【原則3 1情報開示の充実】

1) 当社は、以下の理念を社是、経営方針としております。

企業が成長していくためには、顧客満足度の向上が最重要課題であり、それを実現するためには働きやすい職場環境が不可欠です。企業は組織が硬直化することにより仕事の質が低下し業績が悪化していくものです。ITは想像力、技術力を必要とする仕事であり、良い発想・アイデアが生まれるためには良い職場環境が必要です。そのため、良い職場環境は与えられるものではなく、みんなで創りだして行くものだとすることを経営方針や行動指針としております。当社役員は、これらの方針を常に心にとめ、不断の努力を続けることを実践してまいります。

2) 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は、本報告書「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

3) 当社の業務執行取締役の報酬は、当社の企業価値向上と株主利益の実現に資するよう、適切なインセンティブ付けを行っており、基本報酬と業績連動型株式報酬から成っております。基本報酬は、役員規程において算定方法を定めており、固定報酬と変動報酬から成っております。固定報酬の算定基礎となる役員評価について、過半数を社外役員で構成する報酬諮問委員会で検討し、その結果を取締役に答申して決定しております。変動報酬については、利益の目標達成率に応じた報酬となっております。業績連動型株式報酬については、2年経営計画で定めた2年間の利益目標に応じて、あらかじめ定めた数の当社株式を付与する報酬となっております。

4) 当社が取締役・監査役候補の指名を行うに当たっては、人格および識見ともに優れており、その職責を全うできる人物であることを選任基準としております。さらに取締役については、職務についての法的および経営的な正しい理解力、経営感覚、豊富な業務経験、統率力・行動力・企画力に優れ、心身ともに健康であることを選任の基準としております。また、取締役は選任基準を満たさなくなると認められる場合や、役員規程に定める特定事由に該当して不適格と認められる場合に解任されます。取締役の選解任は、過半数を社外役員で構成する任意の指名諮問委員会において検討し、その答申を踏まえて取締役会において決定しております。

5) 取締役・監査役候補の指名については、その理由を株主総会招集通知の株主総会参考書類に記載しております。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み】

当社は「時間を与えるソフトウェアを創り続ける」というコーポレートスローガンのもと、社会に価値を提供し続けることを宣言しています。この信念は、SDGsの取組みにも重なるものであり、時間を与えるソフトウェアによる生産性向上は、労働時間の短縮や働き方改革、また間接的には地球環境の保全にもつながり、持続可能でより良い社会の実現に貢献するものと考えます。企業のSDGsへの取り組みは、CSR(社会的責任)による社会貢献活動の側面を含むことももちろんですが、マテリアリティを特定してリスクと機会を検討することにより、ビジネスの一環として取り組むことで持続可能な活動とすることも重要だと考えています。

(<https://corporate.sint.co.jp/company/sustainability/sdgs>)

【補充原則4 1 1 取締役会の決議事項と委任の範囲】

当社は取締役会の決議事項として、法令および定款に定める事項のほか、取締役会規程および職務権限規程において付議事項を定めております。取締役会では、経営方針や経営計画、重要な人事、財務や資産に関する事項、内部統制やリスク管理に関する事項等について議論して決定しております。

【原則4 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は社外役員の独立性判断基準を定めており、独立社外取締役候補の指名にあたっては、当該基準に基づき独立性の判断を行っております。独立性判断基準については当社Webサイトにおいて開示しておりますのでご参照ください。

(社外役員の独立性判断基準)

(<https://products.sint.co.jp/hubfs/corp-site/documents/ir-library-document/2024/governance02.pdf>)

【補充原則4 11 1 取締役会のバランス、多様性・規模に関する考え方】

当社取締役会は、取締役が求められる役割に対して十分にその機能を発揮できるよう、当社の事業に精通した業務執行取締役と、他社での経営経験のほかに特定分野の知見を有する社外取締役とをバランスよく組み合わせることとしております。

また、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスおよび多様性を重視し、当社の規模も踏まえた適正な構成となるよう、取締役を選任しております。

なお、各取締役が有するスキルについては、当社Webサイトにおいて開示しておりますのでご参照ください。
(役員のスキル・マトリクス)
(<https://corporate.sint.co.jp/ir/governance-system>)

【補充原則4 11 2 取締役・監査役の上場会社の役員の兼任状況】

当社は、取締役および監査役の他の会社役員の兼任状況について、株主総会招集通知および有価証券報告書等において開示を行っておりません。

【補充原則4 11 3 取締役会評価の結果の概要】

当社は、毎年、事業年度の終了後に取締役会の実態を含むガバナンス全般について、取締役および監査役に個別にアンケートやヒアリングを行い、取締役会において、その内容の分析・評価を行っております。その結果、取締役会全体の実効性は概ね確保できていると評価されております。具体的には、開催頻度・出席者の範囲、取締役相互のモニタリング、議論・意思決定プロセスの質、リスクの特定・検証は一定程度の水準で実行されている一方、中期経営計画を含む事業戦略に関する議論や取締役会の構成の多様性などについては、不十分であり改善の余地があるとの指摘がありました。このような評価結果を踏まえ、取締役会の実効性を高める取り組みを継続して進めてまいります。

【補充原則4 14 2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、役員の責任や義務、知っておくべき法令等に関する研修を実施しており、新任社外役員には、当社事業の内容や業界状況、当社の経営戦略、財務状態その他の重要な事項につき、業務執行取締役のうち社長が指名する者が担当となり研修を実施しております。また、役員がその役割を十分に果たすために、情報収集や研修等に費やした費用は、原則としてその全額を会社が負担しております。

【原則5 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、IR担当者を選任し、株主および投資家等からの問い合わせに対し、迅速かつ誠実な回答を行う方針としております。機関投資家に対しては中間・期末の決算説明会および随時の個別面談を実施しております。また、個人投資家に対しては当社の事業や戦略を理解いただくことに重点を置き、自社IRサイトだけでなく、個人投資家を対象とする外部のインターネット・メディアを通じて動画を含めた情報発信を行っています。定時株主総会については、2021年からインターネットでも株主総会に参加できるようにしており、インターネットから参加している株主からも質問を受け付け、議長が直接回答しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
碓井 満	2,161,600	19.80
梅田 弘之	1,303,500	11.94
梅田 和江	1,084,000	9.93
光通信KK投資事業有限責任組合	430,200	3.94
システムインテグレート従業員持株会	363,700	3.33
小鹿 恭裕	186,600	1.71
清水 政彦	153,270	1.40
引屋敷 智	151,035	1.38
鈴木 達也	122,200	1.12
楽天証券株式会社共有口	92,400	0.85

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

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	2月

業種	情報・通信業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	5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	1名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	1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		
平林 亮子	他の会社の出身者													

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)

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
平林 亮子			平林亮子氏は、公認会計士として培われた専門的な知識を持ちながら、他社での社外取締役等の経営者としての豊富な経験を有しております。このような知識と経験を活かし、独立・中立な立場から当社の経営に対して幅広い意見をいただいております。 幅広い知見と独立した立場に基づき、少数株主の利益保護の立場から取締役の職務執行に対して監督、助言等を行っていただくため、同氏を社外取締役として選任いたしました。

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	4	1	1	1	0	2	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	4	1	1	1	0	2	社外取締役

補足説明

各委員会の位置づけ

経営の透明性・客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として任意の「指名諮問委員会」および「報酬諮問委員会」を設置しております。

・指名諮問委員会

指名諮問委員会は、社外取締役を議長とし、過半数が社外役員(取締役および監査役)で構成される任意の委員会です。指名諮問委員会では、取締役および執行役員の候補者の選任に当たり、候補者として適任か否かを検討し、検討結果を取締役に答申します。

・報酬諮問委員会

報酬諮問委員会は、社外取締役を議長とし、過半数が社外役員(取締役および監査役)で構成される任意の委員会です。

報酬諮問委員会では、業務執行取締役および執行役員の報酬額の決定のための評価並びに業績条件付株式報酬の算定方式および金額について検討し、検討結果を取締役に答申します。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は、いわゆる三様監査の体制をとっております。監査役は毎月開催される取締役会および経営会議への出席を通じて必要な情報の収集および意見の表明を行うとともに、内部監査部門からは内部監査の進捗や結果等について報告を受け、調査に関する指示や助言を行っております。

さらに、監査役は会計監査人とも緊密な連携を保ち、定期的に意見交換を行うことにより、監査の実効性と効率性を高め、経営に対する監視機能・牽制機能を発揮しております。また、内部監査部門と会計監査人は定期的に情報交換を行う場を設定し、連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2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	l	m
小泉 滋	他の会社の出身者													
宇賀村 彰彦	他の会社の出身者													

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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
小泉 滋			小泉滋氏は、三菱商事(株)での会計・財務の経験やアジア地域での海外勤務経験を有し、三菱商事グループ会社などでの取締役・監査役を歴任しております。会計・財務だけでなく企業経営全般に関する幅広い経験と深い知識に基づき、独立した客観的な立場から当社の経営に対する実効性の高い監督を行うことを期待し、社外監査役として選任いたしました。
宇賀村 彰彦			宇賀村彰彦氏は、直接会社経営に関与した経験はありませんが、公認会計士及び弁護士として豊富な専門知識と実務経験を有しております。会計・監査や法務・ガバナンスに関する幅広い経験と深い見識に基づき、独立した客観的な立場から内部統制やガバナンス等の実効性の高い監督を行うことを期待し、社外監査役として選任いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の数	3名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、社外役員について独立性の判断基準を定めており、基準のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有しているものと判断します。

(社外役員の独立性判断基準)

(<https://products.sint.co.jp/hubfs/corp-site/documents/ir-library-document/2024/governance02.pdf>)

【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

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬と会社業績及び当社の株主価値との連動性をより明確化することを目的として、当社の2年経営計画の期間である2事業年度の期間を評価期間とし、目標の達成度に応じて当社株式及び金銭の支給を行う事後交付型業績条件付株式報酬制度を導入しております。業績目標は、当社の経営において重視する指標の一つである、2年経営計画に掲げる経常利益累計額とし、同期間の経常利益実績累計額の達成度に応じて0%から120%までの支給率を確定します。当該達成度に応じて算定される報酬の60%を金銭報酬債権として対象取締役に支給し、金銭報酬債権の現物出資と引き換えに当社普通株式を交付します。また、当該当社株式の交付に伴う所得税等を考慮し、40%を金銭で一括支給します。

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

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

第31期事業年度において、取締役および監査役に対する報酬総額は以下のとおりであります。
取締役を支払った報酬99,791千円 (内金銭支払した報酬88,113千円)
監査役を支払った報酬19,200千円

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

当社の業務執行取締役の報酬は、当社の企業価値の向上と株主利益の実現に資するよう適切なインセンティブ付けを行っており、「基本報酬」と「業績連動型株式報酬」により構成されております。基本報酬は、固定報酬と変動報酬から成っており、固定報酬は「報酬基準額」(一律の基本月額に役職に応じた係数を乗じた金額)の70%に「役員評価係数」(報酬諮問委員会で検討された取締役ごとの行動面や貢献度に関する評価に基づく指数)を乗じて金額を算定します。また、変動報酬は「報酬基準額」のそれぞれ15%に直前事業年度の売上高成長率と経常利益成長率を乗じて金額を算定します。取締役の個人別の報酬等の内容は、過半数を社外役員で構成する報酬諮問委員会で検討し、取締役会がその答申を受けて決定しております。業績連動型株式報酬については、2年経営計画で定めた2年間の利益目標に応じて、あらかじめ定めた数の当社株式を付与する報酬となっております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外役員に対しては経営サポート本部の法務担当が取締役会事務局としてサポートしております。毎月開催の取締役会では、事前に議案の通知や資料の配布を行っております。その他、必要に応じて決裁書類等の提出を行っております。

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)

1. 業務執行について

取締役会は5名で構成されており、うち1名は社外取締役です。取締役会は、毎月1回開催される定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。取締役会では執行役員および監査役出席の下、経営全般および業績の進捗状況の報告、会社の重要事項について意思決定を行っております。

この他に取締役および監査役、執行役員並びに各部門の責任者が出席する「経営会議」を月1回開催し、経営方針の伝達、当社および子会社の利益計画の進捗状況の報告を受けております。

また、当社は監査役制度を採用しており、監査役3名(常勤1名、非常勤2名)で監査役会を構成しております。

2. 監査役監査および内部監査の状況

監査役は3名で構成されており、うち2名が社外監査役です。各監査役は、取締役会その他の重要会議に出席し、会社の重要な意思決定の過程を監視し、取締役の職務執行の適法性を監査することに加え、客観的な視点で経営の妥当性、効率性および公正性に関する助言や提言を行っております。また、取締役の業務執行および各部門の業務遂行につき監査を行っております。

監査役は、内部監査担当および監査法人と緊密な連携を保つため、積極的に情報交換を行い監査の有効性、効率性を高めております。

内部監査は、代表取締役社長直轄の内部監査担当3名が、各部門の業務遂行状況について監査を行っております。監査結果の内容はデュアルレポートラインを構築し、代表取締役社長に加えて取締役会および監査役会に対して報告しております。

3. 会計監査

会計監査については、太陽有限責任監査法人と監査契約を締結し、金融商品取引法第193条の2第1項の規定に基づき財務諸表監査を受けております。

指定有限責任社員業務執行社員 中野 秀俊

指定有限責任社員業務執行社員 島川 行正

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、迅速な意思決定に基づく業務執行と客観的な監視・監査を行うため、経営の意思決定機関である取締役会と経営の監視機能である監査役会を設けるとともに、執行役員制度を導入しております。

また、経営陣の指名・解任と報酬に関する決定の透明性・客観性を確保するため、任氏の指名・報酬諮問委員会を設けております。

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	定時株主総会の招集通知は株主総会開催日の3週間以上前に発送しております。また、株主総会開催日の4週間以上前を目途に当社Webサイトおよび東証のWebページに招集通知を掲載しております。また、スマートフォンでも招集通知・事業報告等の内容を確認できるようにしております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は2月決算、5月総会ですが、集中日を避けた日程を調整しており、なるべく多くの株主に出席いただけるよう、平日の18時半から開催しております。
その他	当社では、株主総会に出席できない株主のために、実会場での開催に加え、インターネットを介したバーチャル株主総会を開催しております。バーチャル株主総会では、視聴いただいている株主の質問もお受けし、可能な限り開かれた株主総会を目指しております。株主総会終了後には、株主総会の動画をホームページとYouTubeで公開しております。また、招集通知、株主総会参考書類および株主総会で使用したスライド資料等を当社ホームページに掲載しております。

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	当社のディスクロージャーポリシーをホームページにて開示しております。	

個人投資家向けに定期的説明会を開催	今後、個人投資家向けに会社説明会等の実施を検討してまいります。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、決算に関する説明会を実施、四半期ごとの決算発表後には、アナリスト・機関投資家との個別ミーティングを実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社のIRサイトにて、適時開示資料、決算短信、有価証券報告書、決算説明会資料、株式情報およびIRスケジュールなどの投資家向けIR情報を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署は経営サポート本部の経営企画部です。当部内にIR担当者を設置しております。	
その他	創業者である代表取締役会長が、経営に対する考えや事業におけるトピックなどを執筆したメールマガジンを、購読を希望する投資家等に対して毎月配信しております。 また、IRメールの配信も行っており、適時開示情報や各種製品に関するプレスリリースなど、当社に関する最新情報を、購読を希望する投資家向けに配信しております。	

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
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	システムインテグレータ行動指針において、全社員が相互尊重の精神をもち、一流の技術者として、お客様、取引先、株主、社員等のステークホルダーに対して、常に高い倫理観をもって行動すべきことを定めております。
その他	<p>システムインテグレータでは、創業以来、社員が長く勤務できる企業であるために、出産、育児、介護等の制度を充実させてまいりました。満3歳までの育児休業制度は2007年から採用しており、時短勤務、在宅勤務などライフステージに合わせて社員が自由に選択できるようにしております。男性社員の育児休業の取得実績は100.0%(2026年2月末)となっております。採用、昇進等においても実力に応じた評価制度を行っており、性別による区分的なく活躍しやすい環境を整備しております。また、2019年2月に厚生労働省の「プラチナくるみん」、2023年3月には不妊治療と仕事の両立に関する認定制度である「プラチナくるみんプラス」の認定を受けております。</p> <p>女性及び外国人の登用については、「補充原則2-4-1」に記載しておりますのでご参照ください。</p> <p>また、当社はワークライフバランスの充実にも真剣に取り組んでおり、リフレッシュ休暇制度、フレックスタイム制度、副業制度など多様な制度を導入しております。2025年度の法定外平均残業時間は4.1時間、有給休暇取得率は80.9%、社員の定着率は94.1%となっております。また、リモートワークにも積極的に取り組み、リモートワーク活用率(リモートワークを行ったことのある社員の割合)は100%となっており、全社員が月8回のリモートワークを自由に活用できる制度となっております。</p> <p>2021年7月に埼玉県SDGsパートナー登録、2021年12月にさいたま市SDGs企業の認証を受け、地域経済の活性化と社会課題の解決に貢献する取り組みを積極的に行っております。2023年8月には、埼玉県が発行するサステナビリティボンド(埼玉ESG債)へ投資を行いました。これにより調達された資金は、環境問題の解決を目指す「グリーンプロジェクト」として治水・治山対策の推進、みどりの保全と創出、林業の生産性向上と県産木材の利用拡大、社会課題の解決を目指す「ソーシャルプロジェクト」として大地震に備えたまちづくり、児童虐待防止・社会的養育の支援、多様なニーズに対応した教育の推進などに充当される予定です。</p>

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 更新

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき「内部統制システムの基本方針」を定め、2026年6月11日開催の取締役会において一部改定いたしました。改定後の同基本方針の内容は以下のとおりであり、当社は、必要に応じて同基本方針の見直しを行いながら、業務の適正性を確保するための体制の整備に取り組んでおります。

1. 取締役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
(会社法第362条第4項第6号、会社法施行規則第100条第1項第4号)

(1)コンプライアンスの遵守が企業活動の前提であることを認識し、「リスク管理規程」においてコンプライアンスに関する事項を定め、取締役及び使用人の周知徹底に努める。

(2)定期的に開催する取締役会は、「取締役会規程」の定めに従い、法令及び定款に定められた事項並びに経営の基本方針等重要な業務に関する

る事項の決議を行うとともに各取締役は職務の執行状況について報告する。

(3)監査役は各取締役の職務執行状況の監視を行うとともに、日常の業務監査により取締役の職務執行が法令及び定款に反していないかを監督する。

(4)代表取締役より任命された内部監査担当は使用人の職務執行の法令適合性について、関係法令に基づき定期的に全ての部門責任者にヒアリング調査をし、評価する。また、「内部監査規程」に基づいて内部監査を行うことによって法令及び定款に反していないかを監査する。

(5)法令遵守上疑義のある行為は、「公益通報者保護規程」の定めに従い、管理部門を統括する者又は監査役が内部通報窓口として情報を受け付け、不正行為の早期発見に努める。

(6)反社会的勢力及び団体とは決して関わりを持たず、また、不当な要求には毅然とした態度で対応する体制をとる。

(7)財務報告の信頼性を確保するため、内部統制の維持、強化に向け継続的な取り組みを行っていく。

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

(会社法施行規則第100条第1項第1号)

(1)取締役の職務執行に係る情報については、「文書管理規程」及び「情報セキュリティ管理規程」に従い、電子データにより保存及び管理を行う。

(2)取締役及び監査役は、常時これらの文書等を閲覧できるものとする。

(3)情報セキュリティ委員会が中心となり、取締役及び使用人に対して、「文書管理規程」及び「情報セキュリティ管理規程」に従った情報の保存及び管理を周知徹底することに努める。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(会社法施行規則第100条第1項第2号)

(1)各部門が直面する可能性のあるリスクについて「リスク管理規程」を定めており、管理部門を統括する者をリスク管理責任者とし、管理部門において全社リスクを定期的、網羅的に管理する。

(2)月例で開催する経営会議において、経営状況の把握とリスクの認識・対策検討を行う。

(3)事業活動に重大な影響を及ぼす事態が発生した場合は、当該発生事実を代表取締役へ報告するとともに、関連部門と連携して解決に向けての対応を行う。

(4)管理部門を統括する者は、重要なリスクについて発生状況及び対応状況を取締役会へ報告する。

(5)プロジェクトのリスクを早期に発見し採算悪化を防止するため、PMO(プロジェクト・マネジメント・オフィス)が、全社的なプロジェクト管理及び人材育成に取り組む。

(6)特定規模を超えるプロジェクトについては、提案時から段階ごとにリスクチェックを行い、迅速なリスク回避施策を実行する。

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

(会社法施行規則第100条第1項第3号)

(1)取締役会は、長期経営計画、中期経営計画及び年度計画を策定し、全社的な目標を定める。

(2)執行役員規程に基づき執行役員制度を導入し、取締役会から業務執行機能を切り分け、効率性の高い経営の実現を図る。

(3)取締役及び部長以上の管理職が参加する「経営会議」を月1回開催し、課題の報告や共有、議論を通じて取締役会における意思決定の迅速化を図る。

(4)月1回定時取締役会を開催し、また必要に応じて臨時取締役会を開催する。

(5)取締役会の決定に基づく業務執行については、「組織規程」、「業務分掌規程」、「職務権限規程」、及び「職位規程」において、それぞれの責任と権限の所在を明確に定める。

(6)取締役及び管理部門を統括する者が参加する「経営戦略会議」を月1回開催し、経営課題の共有や経営計画推進のための議論を行う。

5. 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

(会社法施行規則第100条第1項第5号)

(1)親会社は、関係会社管理規程を制定し、必要に応じて子会社の取締役又は監査役として人員を派遣して監督する。また、経営企画業務を行う部門を子会社管理の主幹部署とし、経営管理及び経営指導を行う。

(2)子会社は、月例の「経営会議」に出席し、取締役及び監査役に対して経営状況の定期的な報告を行う。

(3)子会社は、関係会社管理規程に基づき、経営の重要事項について報告又は承認を得る。

(4)親会社は、必要と認める場合は子会社に対して監査を行う。

6. 監査役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事項及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項並びに監査役の当該使用人に対する指示の実行性の確保に関する事項

(会社法施行規則第100条第3項第1号、第2号、第3号)

(1)監査役会の事務局として管理部門所属の社員を配置する。

(2)内部監査担当は、監査役からの求めがあった場合は監査役の補助業務を行う。

(3)代表取締役は、監査役からの求めがあった場合は、必要に応じて特定の使用人を監査役の職務補助に従事させることとし、当該使用人は、その職務の遂行に関して取締役の指揮命令は受けないものとする。

7. 当社及び子会社の取締役及び使用人が監査役に報告するための体制並びに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

(会社法施行規則第100条第3項第4号、第5号)

(1)当社及び子会社の取締役及び使用人は、監査役会の定めるところに従い、各監査役の要請に応じて必要な報告及び情報提供を行う。

(2)監査役は取締役会をはじめとする重要な会議に参加し、当社及び子会社の取締役及び使用人から重要事項の報告を受けるものとし、また、当社及び子会社の取締役及び使用人は当社の業務並びに業績に重大な影響を及ぼす恐れのある事実を確認した場合には、速やかに監査役に報告するものとする。

(3)内部監査担当は、内部監査の結果を監査役に報告するものとする。

(4)不正行為等を発見した当社及び子会社の取締役及び使用人は、「内部通報制度」に従い、直接監査役に報告を行うことができる。

(5)監査役に報告をした者に対しては、「公益通報者保護規程」に従い、当該報告をしたことを理由に不利益な取扱いを行わない。

8. 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続き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

(会社法施行規則第100条第3項第6号)

(1)監査役の職務執行にあたり生ずる費用については、「監査役監査基準」に従い、監査役はその効率性及び適正性に留意し会社に対しその前払い、償還又は債務の処理(以下「償還等」という)を請求することができる。

(2)会社は監査役から費用の償還等の請求があった場合には、その費用が監査役の職務執行に必要なでないことが明らかな場合を除き、速やかに費用の償還等の処理を行う。

