

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 更新

当社グループは、経営理念「プロフェッショナルとしてお客様に最高のサービスを提供することにより、チェーンストアの発展と豊かな社会の実現に貢献します」に基づき、流通小売業向けサービスを中心に事業を展開しています。

当社グループの主な事業である棚卸サービス事業は、顧客の企業経営とは独立して、第三者的立場から棚卸資産の数量や金額等を定量的に実査し「棚卸報告」を提供することを、重要な企業価値としております。

この企業価値をさらに向上させるためにも、コーポレート・ガバナンスをしっかりと機能させ、各ステークホルダーに対する説明責任を確実に果たしていきたいと考えております。

【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】

(1)当社では、招集通知の英訳を行っておりません。今後は株主構成の変化に応じ検討して参ります。

(2)当社では、2023年6月開催の定時株主総会より、インターネットによる議決権行使制度を導入しております。

(3)併せて、機関投資家や海外投資家による議決権行使に配慮し、議決権電子行使プラットフォームへの参加も検討して参ります。

【補充原則4-10-1】

当社は、任意の指名・報酬委員会などの独立した諮問委員会を設置しておりませんが、取締役会等において、独立社外取締役の適切な助言を得ていることから、これらに係る取締役会機能の独立性・客観性と説明責任は十分に担保されているものと考えております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4】政策保有株式

(1)当社は、政策保有株式として引き続き保有する株式については、対象先との長期的・安定的な関係の維持・強化、事業戦略上のメリットの享受が図られ、対象先および当社グループの企業価値の向上に資すると判断される場合において、限定的に保有することとしております。

(2)個別銘柄毎に、中長期的な経済合理性や将来の見通しを踏まえ、保有に伴うリスク・リターン、営業上の取引関係や業務提携等の事業戦略における保有意義等についての総合的な検証を毎年実施し、取締役会において保有の可否を判断しており、本年度の取締役会での判断の結果、6銘柄の特定投資株式を保有しております。

(3)政策保有株式の議決権行使については、当社と投資先企業双方の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に適うか否かを基準に、議決権を行使することとしております。

【原則1-7】関連当事者間の取引

(1)当社は、取締役会規程において、当社と会社計算規則112条4項に定める関連当事者との取引、取締役との競業取引、当社との間の自己取引及び利益相反取引を取締役会の決議事項として定めており、利害関係を有する取締役はその議決に参加できないこととしております。

【補充原則2-4-1】

<多様性の確保についての考え方>

当社では人材の多様性を、変化の激しい市場環境に対応し、常にスピードをもって事業創造できる組織の力へと変えるために、多様な視点や価値観を尊重することを重要と考え、経験・技能・キャリアの異なる人材を積極的に採用しつつ、これらの人材が活躍できる職場環境を整備しております。

経営の中核を担う管理職層においても、多様性の確保が重要との認識のもと、女性・外国人・中途採用者の管理職比率の目標を設定するとともに、ダイバーシティの取り組みとして、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境の整備やマネジメント層の教育などの取り組みを進めております。

今後は、これまでの取り組みに加え、多様なキャリアパス・働き方を促し、社員の多様性を新規事業の創出や組織の意思決定に活かすための人材施策を実行して参ります。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標とその状況>

正社員の占める女性社員の割合 2030年4月までに20%以上 実績(当事業年度) 14.7%

女性管理職比率: 現状 3.6%、2025年度目標 5.8%

外国人管理職比率: 現状 2.7%、2025年度目標 2.0%

中途採用者管理職比率: 現状 29.1%、2025年度目標 27.7%

現状は2025年3月末時点の当社単体ベースの実績。なお、連結ベースでの現状女性管理職比率は19.1%、外国人管理職比率は30.0%です。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

当社グループは、「プロフェッショナルとしてお客様に最高のサービスを提供することにより、チェーンストアの発展と豊かな社会の実現に貢献しま

す」という当社グループのMissionを果たすため、独自の技術を開発し続け、その技術を身につけたプロフェッショナルを育成すること、及び「誠実」「個人の尊重」「顧客主義」「現場主義」「挑戦」を当社グループの価値観と行動指針とするValuesの浸透を、人材育成における基本方針としております。

あわせて、当社で働く社員一人ひとりが、個々の能力や個性を發揮できる職場環境の中で、「働きやすさ」と「仕事のやりがい」を感じ、いきいきとした働き方を実現する取り組みを進めております。

・心理的安全性のある組織風土の醸成

多様な価値観や考え方を意見として自由に言うことができるフラットな関係を作るために、役職で呼ばない「さん」付け運動や、上司と部下による10n1を推進しております。

・多様な価値観、経験、働き方の実現

女性・外国人・中途採用者をはじめ、社員一人ひとりが多様な働き方を実現することで働きやすさと仕事のやりがいを感じられる職場環境を整備するために「ダイバーシティ基礎知識および多様性をマネジメントするための各種研修」や、「テレワーク制度の運用」「育児・介護休暇制度の改訂」等多様な働き方を実現するための制度構築を推進しております。

・多様な人材への機会均等

女性・外国人・中途採用者を経営の中核を担う管理職層に任用するために、採用条件の見直しやキャリアアップのための研修を行っております。現在は女性社員の活躍に注力しており、全女性社員を対象にした「キャリアデザイン研修」「女性社員の上司を対象としたマネジメント研修」「女性社員のキャリアを支援するコミュニティ活動」等、女性社員の管理職比率を高める取り組みを推進しております。

【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

当社は退職給付制度として確定拠出年金制度を設けており、企業年金の積立金の運用はなく、財政状況への影響はありません。一方、確定拠出年金に関わる継続教育の一環として、確定拠出年金サポートサイトにて各商品の月々の運用実績やレポートを提供、確定拠出年金に関するセミナー動画の配信などを行っております。

【原則3-1】情報開示の充実

上場会社として、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現するとの観点から、以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行っております。

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

(ii) 本コード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

(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

(iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

(v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

(i) (経営理念、経営戦略、経営計画)

< 経営理念 >

当社グループは、「プロフェッショナルとしてお客様に最高のサービスを提供することにより、チェーンストアの発展と豊かな社会の実現に貢献します」を企業理念として掲げています。グループのValues「誠実、個人の尊重、顧客主義、現場主義、挑戦」を実践し、ステークホルダーからの信頼獲得と企業価値向上に取り組んでいます。

< 中長期的な経営戦略 >

当社グループは中長期的な経営戦略として、以下の3つに取り組んで参ります。

「事業転換を実現するために新たなシナジーを創出する」

サービス価格改定やオペレーション条件変更提案により収益の柱であるリテールサポート事業の収益性を改善するとともに、当社グループの顧客資産を活かしたアップセルの推進や、高品質で高付加価値なサービスの提供を通じて、お客様とのパートナーシップの強化を図ってまいります。また経営組織をスリム化し、オペレーションおよび成長領域への経営資源を集中させることで、各事業の成長を実現してまいります。

「グループの柱となる新たな事業を創出する」

メーカーや小売業のニーズを満たす新たなサービスやソリューションを開発するため、外部資源の活用による仕組みづくり、中期経営計画に沿った機能を補完するためのM&Aなど、積極的な投資を実行してまいります。また、新サービスの発掘を目的とした流通関連サービスの調査・研究を進めるほか、創造性と挑戦力を生み出すためのダイバーシティの取り組みや、新たな事業の創出に向けたオープンイノベーションの取り組みなどを積極的に実行してまいります。

「展開地域をアジアから世界へ拡大する」

進出地域および顧客固有のニーズを満たすソリューションサービスを開発し拡販するため、主要顧客との共同プロジェクトや提携の推進、Webを活用したマーケティングの強化をしてまいります。同時に、現地に即した高品質で低コストなオペレーションの構築による収益性の向上、展開地域の拡大に向けた海外展開戦略の実行などの取り組みを進めてまいります。

< 経営計画 >

中期経営計画については、当社ウェブサイトをご参照下さい。

(<https://www.net-presentations.com/4659/20240515/cworqn421/>)

(ii) (コーポレートガバナンス・コード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)

当社は経営理念の実現に向け、コーポレート・ガバナンスの充実が経営の重要課題であるとの認識のもと、以下のコーポレート・ガバナンス体制を構築し、株主をはじめとするステークホルダーに対する経営責任と説明責任を果たすことを含め、健全性、透明性、効率性の高い経営体制の確立に努めております。

1) 経営及び業務執行体制

当社では、経営の意思決定と業務執行の分離による権限、責任の明確化及び業務執行の迅速化を実現するため、執行役員制度を導入しております。取締役会は、当社グループ経営に係る基本方針と最重要案件の審議、決議を行う最高意思決定機関であると共に、業務執行機関からの重要事項の付議、定例報告などを通じて業務の執行状況の監督を行っております。業務執行機関としては、当社グループの経営及び執行に係る重要事項を全社的視野並びに中長期的な観点で審議する経営会議を設置しております。加えて、経営における重要なリスク及びその対策を審議・決裁するリスク管理委員会を設置しております。

2) 経営に対する監視・監督体制

当社では、当社経営に対し、客観的な立場からの外部視点による適切な助言・提言を受けること及び取締役会の監督機能の強化を図ることを目

的に2名の社外取締役を選任しております。なお、社外取締役より、当社経営以外の経営者としての幅広い見識と豊富な経験に基づいた客観的な視点から取締役会及び必要に応じた機会に助言・提言が行われることにより、取締役の選任や評価、報酬に関する妥当性、透明性を確保しております。

なお、当社は監査役会設置会社であり、監査役会が独立した立場から、経営に対する監視・監査機能を果たしております。

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

当社は役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を以下のとおり定めております。

1) 役員報酬の基本方針

- ・各役員の役割や責任に応じた報酬体系とし、透明性と公正性を確保します。
- ・業務執行取締役の報酬は、業績向上への意欲を高め、中長期的な企業価値向上に資する報酬体系とし、ステークホルダーと利益を共有するものとします。
- ・報酬方針・報酬制度・個人別の報酬決定については、代表取締役社長と社外取締役との協議を通じて、客観性・透明性を確保するプロセスを経るものとします。

2) 基本報酬と変動報酬に関する事項

- ・取締役(社外取締役を除く)の報酬は、金銭報酬(基本報酬と変動報酬)と非金銭報酬(株式報酬)により構成します。
- ・基本報酬は、役位毎に決定した固定報酬です。
- ・変動報酬は、年額報酬(金銭報酬と非金銭報酬を含む)の約20%を基準とし、会社の営業成績等に応じて変動するものとし、役位および職務に応じた報酬テーブルを定め、全社業績、担当業績および経営施策の実行等の個人業績に対する達成度に基づき支給額を決定します。変動報酬にかかる業績指標は連結経常利益額、担当部門の業績指標(売上高・利益額・利益率等)、経営施策の実行等となります。変動報酬は、役位および職務による報酬テーブルを定め、全社業績、担当業績および個人業績の達成度に応じた報酬額を設定しております。
- ・株式報酬は、年額報酬(金銭報酬と非金銭報酬を含む)の約10%を基準とした固定報酬とし、譲渡制限付株式として付与します。
- ・社外取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で経営の監督・助言を行うという観点から、固定報酬とします。

3) 報酬決定の手続き

- ・取締役の報酬は、株主総会で承認された総額の範囲内とし、変動報酬を決定するための各取締役の評価を代表取締役社長が行い、その評価の妥当性について社外取締役との協議を経た上で、取締役会にて決定します。
- ・株式報酬の払込金額に相当する報酬支給の決定および株式の割当の決定は、定時株主総会実施月の翌月の取締役会にて行います。
- ・株式の交付は割当を決定した取締役会の翌月に行います。

(iv) (取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続)

当社は、経営陣幹部の選任及び取締役候補の指名に関する会社の意思決定の透明性や公平性を確保するため、代表取締役社長が候補の選任に関する基準・方法、候補の選任案を提案し、その候補の選任案について社外取締役との協議を経たうえで、その協議結果を取締役に報告し、取締役会にて決定します。

< 経営陣幹部の選解任 >

取締役会は代表取締役社長と社外取締役との協議結果を踏まえ、個々の候補の実績並びに経営陣幹部としての資質について審議のうえ、選任を決議します。経営陣幹部の任期中であっても取締役会が任期中の経営陣幹部について社内規程に定める解任事項に該当すると判断した場合は、経営陣幹部の解任を決議することとしております。

< 取締役の指名 >

取締役の選任においては、社内及び社外それぞれから豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者を複数選任することとしております。取締役候補の指名については、代表取締役社長と社外取締役との協議結果を踏まえ、取締役会が個々の候補の実績並びに取締役としての資質について審議のうえ、決議し、株主総会に付議します。

< 監査役の指名 >

監査役候補の指名については、取締役の職務執行の監査を的確かつ公正に遂行することができる知識、能力及び経験を有していることなどを踏まえ、監査役会の同意を得たうえで、取締役会が個々の候補の実績並びに監査役としての資質について審議のうえ、決議し、株主総会へ付議します。

(v) (経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の選解任・指名について)

取締役候補及び監査役候補の個々の選任・指名の理由については、株主総会招集通知の参考資料において、開示しております。

【補充原則3-1-3】

(1) 自社のサステナビリティについての取組み

当社は、幅広いステークホルダーとの協働、積極的な情報開示と透明性の向上に努めております。当社グループは、経営理念に「プロフェッショナルとしてお客様に最高のサービスを提供することにより、チェーンストアの発展と豊かな社会の実現に貢献します」を掲げており、事業活動を通じて社会の期待に応えていくことが、その持続可能性(サステナビリティ)を保ち、更に成長につながるということを強く認識しています。地域社会と共生し社会の課題に向き合っている事業パートナー(チェーンストア)と共に持続的に成長することを目指しています。

また、当社グループは持続的な成長を実現するために人的資本の最大化に取り組んでおります。多様な雇用機会を提供するとともに、働きがいや働き方を重視し、重要な社会の課題である雇用と労働環境について誠実に向き合っています。当社の事業特性上、サステナビリティを巡る課題に直面する機会は多くないものの、今後の事業活動において発生する新たなサステナビリティを巡る課題に対し、取締役会で適宜検討し、積極的・能動的に取り組むを進めております。

(2) 人的資本や知的財産への投資等

当社は、個々の能力や個性を發揮できる職場環境の中で、社員一人ひとりが働きやすさと仕事のやりがいを感じ、また、多様な意見や価値観によりイノベーションの起きる組織を実現する「AJIS Diversity」の実現のために様々な施策や教育投資を行っています。事業の性格上、特許等への知的財産権への投資は限定的ですが、ブランド力維持・向上のため、商標権など知的財産権の保護・投資を行っています。

(3) 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

当社の事業特性上、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は大きくありませんが、今後の事業活動において気候変動に係るリスクが発生した際には、取締役会で自社の事業活動や収益等に与える影響について検討するとともに、必要に応じて具体的な情報開示を行います。

【補充原則4-1-1】

(1) 取締役会は、法令、定款および取締役会規程で定める事項を決定しております。また、取締役会決議や職務権限規程などにより取締役の役割

や責務が定められております。

(2)当社は、執行役員制度を導入しており、取締役会で決議された業務執行事項については、業務執行取締役や執行役員が迅速に対処しております。

(3)また、迅速かつ機動的、効率的な経営展開を図るため、人事異動や組織改革など一部の重要な業務執行事項の決定を代表取締役等の業務執行取締役に委任しております。

【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、独立社外取締役の選任にあたり、会社法上の社外性要件に加え、東京証券取引所が定める独立性判断基準に基づき、独立社外取締役の選定を行っております。また、取締役会は、独立性があり、取締役会へ建設的な議論と取締役に対する適切な監督を行うことができる人物を、独立社外取締役候補者として選定しております。

【補充原則4-11-1】

(1)当社では中長期的な企業価値の向上に資する知識・経験等のバランスがとれ、多様性のある取締役会の構成が必要と考えております。こうした基本的な考えに基づき、当社事業及び経営の経験を積んだ業務執行に携わる取締役と、独立性があり、多様なバックグラウンドを背景に企業経営・監督等の幅広い経験や優れた専門性・知見を有した社外取締役を選任しております。

(2)また当社の中長期計画の実現等、経営戦略に照らして、取締役に期待するスキル等を定め、現在の取締役会における独立性・多様性・期待するスキルを確認しております。

(3)取締役の選任に当たっては、代表取締役社長と社内外取締役との協議を経て、取締役会にて候補者を決定しております。

(4)監査役についても財務・会計・法務に関する知識を有し、また少なくとも1名は財務・会計に関して十分な知見を有する監査役を選任するほか、社外監査役を2名(監査役総数は3名)選任し監査機能の充実を図るなど、取締役会全体としてバランスのとれた構成としております。

(5)本報告書提出日現在で、当社事業及び経営に経験を積んだ業務執行に関わる取締役4名と、独立性があり、幅広い経験や優れた専門性・知見を有した社外取締役を2名選任しており、取締役会における社外取締役の割合は3分の1以上となっております。

取締役候補の選任に際しては、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性を重視し、当社の規模を踏まえ、十分議論の上、最終的に取締役会で決定する事としています。

なお、スキルマトリックス表は株主総会招集通知をご参照下さい。

【補充原則4-11-2】

(1)当社取締役・監査役の他の上場会社役員などの兼任数は、合理的な範囲にとどめられております。取締役・監査役の他の上場会社役員など重要な兼職の状況については、株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則4-11-3】

(1)当社の取締役会は、オープンかつ建設的な議論を通じて適切な意思決定を行い、中長期的な企業価値の向上に努めております。当社の取締役会は引き続きその役割・責務を適切に果たすべく、取締役会の課題や改善点を洗い出し、取締役会の実効性を高めるための取組みに繋げることを目的に、全ての取締役及び監査役から2023年度における<1>取締役会の役割・責務、<2>取締役会の構成、<3>取締役会の運営、<4>取締役会における審議の活性化、<5>経営陣との関係、<6>ステークホルダーとの関係に関する意見を収集したうえで、実効性についての現状の評価及び課題の共有と今後のアクションについて取締役会において建設的な議論を行いました。

<取締役会実効性調査の実施内容>

1 実施内容・時期

形式：オンライン形式の自己評価アンケート

対象者：当社の取締役および監査役

時期：2024年10月17日～11月1日

数値基準：「1点=できていない」、2点、3点、「4点=できている」とする4段階評価

2 結果（前回調査2023年10月との比較）

当社取締役会の規模・構成・運営状況等は妥当であり、経営上重要な意思決定や業務執行の監督を行うための体制が構築されていること、多様な経験や専門性をもつ社内外取締役から構成されるメンバーは果たすべき役割を理解し、環境変化によりWEB会議形式での開催となった場合においても十分なコミュニケーションを通じてオープンかつ活発・建設的な議論が行われていることなど、取締役会全体の実効性については適切に確保されていることを確認しました。

2-1 総合ポイント比較

前回3.4P 今回3.2Pと大きな変化はなかったものの、全体的には悪化傾向となりました。

2-2 評価が上昇した項目

評価が上昇した大分類項目はありませんでした。

2-3 評価が下降した項目および定性面の課題

・大分類では、「取締役会の役割・責務」前回3.1P 今回2.8P(0.3P)と下降を見ました。

・構成要素別の主な下降項目は以下の通りでした。

「取締役会の役割・責務」：「2.経営計画等の監督」 0.3P、「4.情報共有・役員研修」 0.4P

・「取締役会の役割・責務」/「1.大きな方向性の議論」の絶対評価が2.7Pと低いとの認識ができたため、従前常勤取締役・執行役員で行っていた経営合宿に2024年12月より、社外取締役が参加し、より広い知見の下、会社経営の大きな方向性の議論をするように致しました。

3 今後の対応

当社は、これからも持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、取締役会の実効性を高める取組みを継続的に進めて参ります。

【補充原則4-14-2】

(1)当社は、取締役や監査役がその機能や役割を適切に果たす支援として以下の方針を持っています。

・外部機関において開催されるセミナー等への参加機会を提供

・当社の広範な事業活動に関する理解を深めるため、現場立会を含む業務説明会を実施

・各部取組みを把握するため、社内会議への参加機会の提供

【原則5-1】株主との建設的な対話に関する方針

(1)当社は、経営方針や持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた取組みについて、適切な情報を適時に提供すると共に、分かりやすい

説明の継続的な実施、株主の意見の経営陣幹部・取締役への報告・反映などを通じ、株主との間で建設的な対話を行うことを基本方針としております。また、当社では株主・投資家をはじめとするステークホルダーへ公平かつ適切な情報開示を行うため、フェア・ディスクロージャー・ルールの趣旨を尊重し、社内規程として、内部情報管理規程のほか、エイジスグループ行動規範を定め、これらを遵守すると共に、各役職員への徹底を図っております。

(2)当社は、株主との信頼関係を築くために従来から対話を重視しており、代表取締役社長や執行役員、IR担当者を中心に、積極的に対話(面談)を行っております。

(3)当社は、株主との建設的な対話を促進するため、以下の通りの運用を行っております。

(i)当社は、情報開示担当取締役を選任しております。

(ii)情報開示担当取締役が経営企画室、人事総務部、財務会計部等のIR活動に関連する部署と連携し、日常的な部署間の調整を図る体制を整備しております。

(iii)経営企画室にて、決算説明会、機関投資家とのミーティング等を定期的を実施しております。

(iv)説明会や面談等で把握された株主の質問・意見は経営企画室にて取り纏められ、経営陣幹部に対する報告がなされております。

(v)「内部情報管理規程」が制定されており、この規程に則り、適切な情報管理体制を構築しています。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

| | |
|--|----------------|
| 記載内容 | 取組みの開示(アップデート) |
| 英文開示の有無 | 無し |
| アップデート日付 更新 | 2025年5月15日 |

該当項目に関する説明 更新

当社は中期経営計画vision 50において、2028年度に連結売上高500億円ならびに、資本コストを上回る資本収益性を実現するための経営指標としてROE・ROICの10%の目標を掲げております。また成長を実現するための投資方針として人的投資に加え、デジタル投資20億円、事業投資80億円の規模で行うとともに、新たに生み出された資産については次の成長に向けての投資、株主還元に充て、成長の好循環の実現を目指してまいります。

詳細については、当社ホームページ

(<https://www.net-presentations.com/4659/20240515/cworqn421/>)にて、開示しております。

2. 資本構成

| | |
|-----------|------------|
| 外国人株式保有比率 | 10%以上20%未満 |
|-----------|------------|

【大株主の状況】 更新

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|---|-----------|-------|
| 有限会社齊藤ホールディングス | 1,883,000 | 22.33 |
| 齋藤 昭生 | 1,015,984 | 12.05 |
| 株式会社UH Partners 2 | 632,200 | 7.50 |
| 光通信株式会社 | 627,500 | 7.44 |
| 齋藤 茂男 | 407,800 | 4.84 |
| 小林 美保子 | 383,600 | 4.55 |
| 齋藤 泰範 | 255,340 | 3.03 |
| BBH FOR FIDELITY LOW-PRICED STOCK FUND (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行) | 240,936 | 2.86 |
| 株式会社UH Partners 3 | 217,500 | 2.58 |
| BNYM AS AGT / CLTS NON TREATY JASDEC(常任代理人株式会社三菱UFJ銀行) | 194,200 | 2.30 |

| | |
|-----------------|----|
| 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 更新

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f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 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|--------|------|--------------|---|
| 鈴木 政士 | | | < 社外取締役としての選任理由 > キリンホールディングス株式会社等において長く企業経営の経験を有しており、経営者としての幅広い見識と豊富な経験を有し、客観的視点から助言・提言をいただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。 < 独立役員指定理由 > 同氏は東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断したため、独立役員として指定しています。 |
| 赤津 恵美子 | | | < 社外取締役としての選任理由 > 外資系・日系の大手企業で、主に人材・組織開発、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を長年に亘り行っており、豊富な知見を有し、引き続き当該知見を活かして、現在は株式会社フューチャー・ミーを起業され、人材・組織開発のコンサルティング、研修講師、エグゼクティブ・コーチングを行われております。経営者としての幅広い見識と豊富な経験を有し、客観的視点から助言・提言をいただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。 < 独立役員指定理由 > 同氏は東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断したため、独立役員として指定しています。 |

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

なし

【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

三優監査法人に会社法上および金融商品取引法上の監査を受けております。監査役と当該監査法人とは連携をはかり、適切な意思疎通と監査に必要な情報を共有し監査業務を実施しています。

当社の内部監査は、社長直轄組織である当社内部監査担当部署が、本社および子会社を含めた各事業所を定期的に監査し、その結果を当社代表取締役社長および当社監査役に報告します。

| | |
|------------------------|--------|
| 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 |
| 野間 自子 | 弁護士 | | | | | | | | | | | | | |
| 池田 知行 | 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 |
|-------|------|--|--|
| 野間 自子 | | | <p>< 社外監査役としての選任理由 > 弁護士としての専門知識・経験等を当社の監査体制強化に活かしていただけるものと判断し、社外監査役に選任しております。</p> <p>< 独立役員指定理由 > 同氏は東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断したため、独立役員として指定しています。</p> |
| 池田 知行 | | <p>同氏はちばぎんカード株式会社の取締役会長であり、その親会社となる株式会社千葉銀行と当社の間には、資金取引関係がありますが、当社の同行への借入額は、当社の連結総資産の0.1%未満であります。また、同行が当社の株式を保有する資本関係がありますが、同行の議決権比率は約0.4%であります。</p> | <p>< 社外監査役としての選任理由 > 金融機関およびその関係会社において長年に亘る経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しているとともに、財務及び会計に精通しており、当社の監査体制強化に活かしていただけるものと判断し、社外監査役に選任しております。</p> <p>< 独立役員指定理由 > 同氏は東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断したため、独立役員として指定しています。</p> |

【独立役員関係】

| | |
|--------|----|
| 独立役員の数 | 4名 |
|--------|----|

その他独立役員に関する事項

該当事項はありません。

【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 | その他 |
|-------------------------------|-----|

該当項目に関する補足説明

取締役に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るとともに、取締役と株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的に、取締役に對し譲渡制限付株式を付与する報酬制度を導入しております。

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 | 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 **更新**

2024年度(第48期)の取締役および監査役の報酬等は以下のとおりです。
取締役6人に対して127,956千円(うち社外取締役2人に対して14,400千円)を支払いました。
監査役3人に対して22,800千円(うち社外監査役2人に対して9,600千円)を支払いました。

| | |
|------------------------------------|----|
| 報酬の額又はその算定方法の決定方針 の有無 更新 | あり |
|------------------------------------|----|

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を以下のとおり定めております。

(1)役員報酬等の内容の決定に関する方針等

当社は、2019年6月20日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しております。また、取締役会は当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、取締役会で決議された決定方針に従い適正に評価し決定したことから、当決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は、次のとおりです。

役員報酬の基本方針

・各役員役割や責任に応じた報酬体系とし、透明性と公正性を確保します。
・業務執行取締役の報酬は、業績向上への意欲を高め、中長期的な企業価値向上に資する報酬体系とし、ステークホルダーと利益を共有するものとします。

・報酬方針・報酬制度・個人別の報酬決定については、客観性・透明性を確保するプロセスを経るものとします。

基本報酬と変動報酬等に関する事項

【取締役(社外取締役を除く)の報酬】

- ・取締役(社外取締役を除く)の報酬は、金銭報酬(基本報酬と変動報酬)と非金銭報酬(株式報酬)により構成します。
- ・基本報酬は、役位毎に設定した固定報酬です。
- ・変動報酬は、年額報酬(金銭報酬と非金銭報酬を含む)の約2割を基準とし、会社の営業成績等に応じて変動するものとし、役位および職責に応じた報酬テーブルを定め、全社業績、担当業績および経営施策の実行等の個人業績に対する達成度に基づき支給額を決定します。
- ・株式報酬は、年額報酬(金銭報酬と非金銭報酬を含む)の約1割を基準とした固定報酬とし、譲渡制限付株式として付与します。

(役員報酬構成)

- ・金銭報酬:基本報酬70%程度・変動報酬20%程度
- ・非金銭報酬:譲渡制限付株式報酬10%程度

【社外取締役の報酬】

- ・社外取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で経営の監督・助言を行うという観点から、固定報酬とします。

【監査役の報酬】

- ・監査役の報酬は、独立性に配慮し、職責および常勤・非常勤に応じた固定報酬とします。

報酬等の付与時期や条件に関する事項

- ・取締役の報酬は、株主総会で承認された総額の範囲内とし、変動報酬を決定するための各取締役の評価を代表取締役社長が行い、その評価の妥当性について社外取締役との協議を経たうえで、取締役会にて決定します。
- ・株式報酬の払込金額に相当する報酬支給の決定および株式の割当の決定は、定時株主総会実施月の翌月の取締役会にて行います。
- ・株式の交付は割当を決定した取締役会の翌月に行います。
- ・監査役の報酬は、株主総会で承認された総額の範囲内で、監査役の協議に基づき決定します。

非金銭報酬等に関する方針

取締役に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より高めるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式(譲渡制限期間は譲渡制限付株式の交付日から当該対象取締役が当社の取締役その他当社の取締役会で定める地位を喪失する日までの期間としております。)を付与することとし、その付与数は役位に応じて決定するものとしております。

役員報酬等に関する総会決議

取締役の金銭報酬限度額は、2007年6月28日開催の第30回定時株主総会において年額2億5千万円以内(使用人兼務取締役の使用人分給とは含まない)と決議いただいております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は、11名です。
上記の報酬枠とは別枠で、取締役(社外取締役を除く)に対して譲渡制限が「取締役会の決議に基づく譲渡制限付株式割当契約の締結により割当を受けた日から2年間から5年間までの間で取締役会が予め定める期間」とした譲渡制限付株式を付与するための報酬限度額を、2019年6月25日開催の第42回定時株主総会において年額2千5百万円以内(株式発行総数は年3万株以内)と決議いただいております。
これに加え、2024年6月25日開催の第47回定時株主総会において、譲渡制限期間を「譲渡制限付株式の交付日から当該対象取締役が当社の取締役その他当社の取締役会で定める地位を喪失する日までの期間」へと変更した議案を決議いただいております。
また、監査役の金銭報酬限度額は、2010年6月29日開催の第33回定時株主総会において年額4千5百万円以内と決議いただいております。当該株主総会終結時点の監査役の員数は、3名です。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役および社外監査役に対する専従スタッフの配置は行っておりませんが、必要に応じて関係部署がサポートを行っております。

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) 更新

当社は、取締役会ならびに監査役会を設けております。

取締役会は、毎月1回開催する他に、必要に応じて開催しております。会社の経営、管理の意思決定機関として、法定事項を決定するとともに、経営の基本方針および経営業務執行上の重要な事項を決定し、業務執行について報告を受けております。その構成メンバーは取締役全員であります。

監査役会は、監査役3名で構成されております。監査役は取締役会等に出席し取締役の業務執行の監査を行うとともに、必要と認めるときは客観的かつ公正な意見陳述を行います。

また、監査報告に基づき、取締役の業務執行に対して違法性、妥当性を審議しております。

経営会議等を毎月1回の頻度で開催し、部門別経営課題の確認とその進捗状況の確認ならびに解決のための協議等を行っております。その構成メンバーは、取締役、常勤監査役および執行役員等であります。

第48期(2024年4月1日～2025年3月31日)において会計監査業務を執行した公認会計士、所属する監査法人および継続監査年数は次のとおりです。

鳥井 仁 三優監査法人(継続監査年数が7年以内であるため年数は省略)

井上 道明 三優監査法人(継続監査年数が7年以内であるため年数は省略)

監査業務に関する補助者の構成
公認会計士 5名
その他 6名

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

当社の取締役は、社外取締役2名を含む6名の取締役で構成しております。取締役会は、経営の方針および経営に関する重要事項を決定するとともに、職務執行の監督をしております。
また、当社は監査役会設置会社であり、2名の社外監査役を含む3名の監査役を選任しております。社外監査役は、経営監視機能の客観性および中立性を確保するため、会社法に基づく監査を実施しております。
以上により、経営監視機能を十分に有しているものと考えております。

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 更新

| | 補足説明 |
|---------------|--|
| 株主総会招集通知の早期発送 | 株主総会開催の2週間以上前に発送いたしております。また、5月29日にTDnetおよび自社インターネットウェブサイトにより電子的に公表いたしました。 (IR情報 - 株主・株式情報 - 株主総会) |

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 |
|-------------------------|--|---------------|
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | アナリストおよび機関投資家向けに説明会を年2回(5月、10月もしくは11月)開催しています。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 決算情報や有価証券報告書の掲載に加え、適時開示資料や決算説明会の音声配信・プレゼンテーション資料など、各種情報を公開しています。 当社IRサイト: https://www.ajis.jp/ir/ | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | 担当部署は経営企画室となっております。 | |

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 | 「エイジスグループ行動規範」を定め、各ステークホルダーとのかかわりの中であるべき行動を明示しています。 |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | お客様への納品物を紙からデータで提供する取り組みや、社内印刷物の一部に再生紙を使用する等、環境に留意しています。 |

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

株式会社エイジス(以下「当社」といいます。)および当社子会社は、企業価値向上を実現するために、コンプライアンスの確保、財務報告の信頼性の確保、業務の有効性・効率性の確保および資産の保全に努め、事業活動を行う上で生じるリスクを把握し、適切に対応する体制(以下「内部統制システム」といいます。)を構築し運用します。本基本方針は、当社が内部統制システムの整備のために取り組む活動の基本方針を定めるものであります。

(1)当社の取締役および使用人(以下「当社の取締役等」といいます。)ならびに当社子会社の取締役および使用人(以下「当社子会社の取締役等」といいます。)の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
当社の取締役は、経営理念および当社社内規程を遵守し、当社および当社子会社における企業倫理・コンプライアンスの徹底を率先して実行

していきます。また、社会の変化に応じて当該各規程の見直しと改定を定期的に行い、その実効性を確保します。なお、企業倫理・コンプライアンスの徹底に関しては、当社経営企画担当部署が実施します。

当社は、行動規範・ハンドブックを策定して使用人に配布すると共に、コンプライアンスに関する教育・研修を実施します。また、当社子会社においても、これに準じた体制を構築します。

当社は、コンプライアンス上の問題について、公益通報者保護法に対応した相談専用窓口を設置しております。

当社取締役は、必要に応じ外部の弁護士、公認会計士等の専門家と協議し、法令違反行為を未然に防止し、かつそのために必要な措置を実施します。当社取締役が他の当社取締役および当社子会社取締役の法令違反行為を発見した場合は、直ちに当社取締役会および当社監査役に報告します。

当社社長直轄組織である当社内部監査担当部署が、本社および子会社を含めた各事業所を定期的に監査し、その結果を当社代表取締役社長および当社監査役に報告します。

(2)当社取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

当社は、会社の重要な意思決定については必ず文書化するとともに、法定保存文書と同様に当社社内規程により所定の保存、管理および廃棄に関する事項を定めています。

当社取締役および監査役は、これらの文書等を必要に応じて閲覧できます。

(3)当社および当社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、リスク管理委員会を設置し、当社および当社子会社に対して直接または間接に経済的損失をもたらす可能性、事業の継続を中断、停止させる可能性、または当社および当社子会社の信用を毀損し、ブランドイメージを失墜させる可能性のあるリスクを分析し、リスクの報告体制、対処方法等を定めます。リスク管理委員会は、定期的に、リスク分析、報告体制・対処方法等の見直しを行い、その管理体制を整えていきます。

不測の事態が発生した場合には、必要に応じて、弁護士、公認会計士等を含む外部専門家のアドバイスに基づく迅速な対応を行い、損害の拡大を防止しこれを最小限に止めるよう努めます。

(4)当社の取締役および当社子会社の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

当社は、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の基礎として、取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時に開催します。

当社は、迅速な業務執行と取締役会の機能をより強化するために、取締役、常勤監査役および執行役員等が出席する会議を定期的で開催し、業務執行に関する基本的な事項に係る意思決定を機動的に行います。

当社は、当社社内規程において、業務分掌および職務権限を定め、取締役の職務が適正かつ効率的に執行される体制をとります。また、当社子会社においても、これに準じた体制を構築します。

(5)当社子会社の取締役の職務の執行に係る当社への報告に関する体制

当社は、当社社内規程において、当社子会社が当社取締役会等の承認、報告を必要とする事項を定めており、当社子会社は、自社の事業の経過、財産の状況およびその他重要な事項について、定期的に当社へ報告を行うことを義務付けています。

(6)その他の当社および当社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

当社は、当社子会社に対し、必要と認められる業務についての適切な内部統制システムの整備を行うよう指導し、業務の適正を確保します。

当社は、当社子会社から、子会社の経営上の重要事項や業務執行状況、財務情報等の報告を受ける会議を定期的で開催し、グループの連携体制を構築します。

当社は、親子間での取引(利益相反取引)の適正および競業取引の適正を確保するため、当社取締役会で審議の上、決定しております。

(7)当社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および当該使用人の取締役からの独立性に関する事項ならびに当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社監査役は、専任の使用人(以下「監査役補助者」といいます。)が担当します。

当社監査役補助者の任命、異動および懲戒については、代表取締役社長と監査役会との協議の上、行います。

当社監査役補助者は、当該監査業務に関して監査役の指揮命令に従い、各部担当取締役およびその他の使用人の指揮命令は受けません。

(8)当社の取締役等、当社子会社の取締役等および監査役が当社監査役に報告するための体制なら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

当社の取締役等、当社子会社の取締役等および監査役は、当社および当社子会社の業務または業績に影響を与える重要な事項について当社監査役に報告します。当社子会社の取締役等および監査役から報告を受けた者についても同様とします。前記にかかわらず、当社監査役はいつでも必要に応じて、当社の取締役等、当社子会社の取締役等および監査役に対して報告を求めることができます。

当社は、経営理念および当社社内規程の適切な運用を維持し、法令違反その他のコンプライアンス上の問題について当社監査役への適切な報告体制を確保します。

当社監査役は、当社監査役に対する当社の取締役等、当社子会社の取締役等および監査役の報告体制について問題があると認めた場合、取締役および取締役会に意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができます。

当社および当社子会社は、上記の報告を行った当社の取締役等、当社子会社の取締役等および監査役に対し、当該報告を行ったことを理由として、解雇その他いかなる不利益な取扱いも行わないものとします。

(9)監査役は、その職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

当社監査役がその職務の遂行について生ずる費用の前払または償還等の請求をしたときは、当該監査役の職務の遂行に必要なと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理するものとしております。

(10)その他監査役は、そ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

当社監査役が効率的な監査を実施できるよう、当社監査役と当社内部監査担当部署の緊密な連携を確保する体制を構築します。当社監査役は、当社内部監査担当部署の実態を評価して、改善の必要があると認める場合には、当社取締役会に対しその整備を求めることができます。

当社監査役と弁護士、公認会計士等を含む外部専門家の連携体制を確保します。当社監査役は、必要に応じて外部専門家のアドバイスを受けることができます。

(11)財務報告の信頼性を確保するための体制

当社および当社子会社は、財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法に基づく内部統制報告書の有効かつ適切な提出に向け、内部統制システムの構築を行います。また、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正を行うこととします。

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、社会的秩序や健全な企業活動を脅かす反社会的勢力および団体とは一切の関わりを持たず、不当要求を受けた場合は組織的に毅然とした姿勢で対応します。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

