



2025 年 6 月 26 日

各 位

会社名 スペースシャワーSKIYAKI
ホールディングス株式会社

代表者名 代表取締役共同社長 林 吉人
代表取締役共同社長 小久保 知洋
(東証スタンダード・コード 4838)

問合せ先 取締役 酒井 真也
(TEL. 03-6478-2394)

「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み」の 一部改定に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み」の一部改定について決議いたしましたので、お知らせいたします。

記

1. 改定の理由

当社では、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」に対応し、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方や取組方針を定めています。

2024 年 11 月に指名・報酬委員会を設置したことや 2026 年 3 月期から 2028 年 3 月期までの 3 年間を計画期間とする「中期経営計画 Ignite 2027」を策定し、2024 年 11 月 13 日に公表したことに伴い、一部改定することといたしました。

2. 改定の内容

詳細は別紙をご覧ください。変更箇所は下線を付して表示しております。
一部改定版は、当社ホームページにも掲載しております。(<https://sssk-hd.com/>)

2025 年 6 月 26 日

コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み

スペースシャワーSKIYAKI ホールディングス株式会社

当社グループは、ステークホルダーからの信頼に基づき、各種事業を通じた社会への貢献を継続する為、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の最重要課題の一つと考えております。このため、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制の分離を推進し、迅速かつ効率的な経営・執行体制の確立を図り、社外取締役の参加による透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則 1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

(Comply)

当社は、少数株主や外国人株主を含む全ての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、速やかな情報開示と環境整備を行っています。

【原則 1－1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

(Comply)

当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、積極的な情報開示を行い、かつ適切な議決権行使ができる環境の整備に努めております。

補充原則 1－1 ①

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

(Comply)

当社は、株主総会における株主の意思を把握し、それを経営や株主との対話に反映させることを目的として、会社提案議案について反対率が高い場合にはその原因を分析し、対応の要否につき検討します。

補充原則 1－1 ②

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレート・ガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

(Comply)

当社は、経営判断の機動性の確保の観点から、株主総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案する場合は、取締役会においてコーポレート・ガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮したうえで提案をいたします。

補充原則 1－1 ③

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることをしないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

(Comply)

当社は、株主の権利を保護し、その権利行使を促進するとともに、いずれの株主に対しても実質的な平等性の確保に努めています。

また、会社法において少数株主にも認められている権利について、株式取扱規則で権利行使の方法を定めるなどして、その権利行使を円滑に行えるように努めています。

【原則 1－2．株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

(Comply)

株主総会は、当社における最高意思決定機関であり、株主との建設的な対話がなされ、かつ株主の意思が適切に反映されなければならない場と認識しております。また、議決権行使機会の提供、スライド等を利用した業況説明等を行い、株主の権利行使に係る環境整備に努めております。

補充原則 1－2①

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

(Comply)

当社は、株主総会において株主が適切な判断を行うに資する情報について、迅速かつ適切に開示すべきと認識しており、当社ウェブサイトおよび東京証券取引所・適時開示情報閲覧サービスを通じて速やかに情報を開示しております。

補充原則 1－2②

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

(Explain)

当社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保できるよう、招集通知を法令の定めよりも早

い時期に発送するよう努めております。また、電子提供措置に従い、招集通知の発送日に先立って、TDnet や自社のウェブサイトの開示しています。

補充原則 1 – 2 ③

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

(Explain)

当社は、株主総会は株主との対話の場であるとの観点から、より多くの株主が株主総会に出席できる日程への配慮を行うべきであると認識しています。そのため、当社では、株主総会集中日と予測される日を避けた開催日を設定するよう努めています。

補充原則 1 – 2 ④

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。特にプライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

(Explain)

当社は現在、海外投資家比率が比較的低いため、議決権の電子行使や招集通知の英訳を採用していません。今後、株主構成の変化等状況に応じて検討を進めます。

補充原則 1 – 2 ⑤

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

(Comply)

当社は、基準日において株主名簿に記録されている議決権を有する株主を、議決権を行使することができる株主としており、実質株主については、現状では、その真実性を確認する手立てがないことから、出席を認めておりません。ただし、あらかじめ株主総会への出席の申し出があり、かつ、当該申し出を行った者が実質株主であることが適切な根拠に基づいて確認できた

場合には、株主総会への出席および議決権行使等を認めることにつき、信託銀行等と協議しつつ検討してまいります。

【原則 1－3．資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

(Comply)

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、収益力（売上高経常利益率の向上）の向上・改善を進めております。

配当につきましては、2026 年 3 月期～2028 年 3 月期の中期経営計画期間中は、継続的な増配を行っていくことを最優先とし、連結配当性向 35%～45%を目標に累進配当を継続することを基本方針としております。事業領域の拡大に寄与する投資や M&A を推進しつつ、財務状況や ROE 水準などを総合的に勘案し、収益の拡大に伴って得た成果を「配当」として株主の皆様へ直接還元してまいります。

配当の基準日は、毎年 3 月 31 日（中間配当の支払いを行うときは 9 月 30 日）としております。

【原則 1－4．政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

(Comply)

当社は、現状政策保有株式は保有しておりません。

今後、取引状況に応じて、政策保有株式を保有する場合には、資本コストと保有便益やリスクの比較を行い、保有の意義を精査検証した上で、限定的かつ戦略的に保有することとします。その戦略上の判断は適宜見直しを行い、意義が不十分、あるいは資本政策に合致しない保有株式については縮減を進めます。

議決権行使については、保有先企業の議案の重要性（特別決議議案等の有無）、報告年度の決

算内容（自己資本比率、損益状況等）および事業継続性を踏まえながら、当該企業との対話を含め総合的に賛否を判断しております。

補充原則 1－4 ①

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

（Comply）

当社は、政策保有株主から当社株式の売却等の意向を受けた場合は、政策保有株主の意向に沿うこととしています。

当社株式の売却等にあたっては、株式市場や株主の利益に与える影響等を考慮し、政策保有株主と協議の上、適切な方法にて実施することとしています。

補充原則 1－4 ②

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

（Comply）

当社は、取引先の選択に際しては何ら制限を設けておらず、当社が取引先を決定する際は、品質・納期・価格・取引条件・環境保全等を総合的に検討し、当社にとって最適と判断した取引先と取引を行うことを基本的な考えとしています。

政策保有株主との間での取引についても、この考え方にに基づき、政策保有株主以外の一般の取引先と同様の条件にて検討を行い、新規取引や取引継続を決定しております。

【原則 1－5．いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

（Comply）

当社は買収防衛策を導入しておらず、現在、導入する予定もありません。買収防衛策を導入す

る場合は、経営陣・取締役会の保身目的とならないように、その導入、運用については、取締役会は株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行います。

補充原則 1－5①

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

(Comply)

当社株式が公開買付けに付された場合、会社の所有構造に変動を及ぼし、株主の利益に影響を与える恐れがあることから、当社取締役会としての考え方を速やかに株主へ開示します。

また、株主の権利を尊重し、原則として株主が公開買付けに応じることを妨げません。

【原則 1－6．株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

(Comply)

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を実施する場合は、取締役会にてその必要性・合理性について十分に検証した上で、会社法、金融商品取引法ならびに東京証券取引所規則等に従って、株主等に十分な説明を行い、適法かつ適正に手続きをすすめます。

【原則 1－7．関連当事者間の取引】

上場会社とその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした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、そうした懸念を引き起こすことのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

(Comply)

当社が、当社の役員や主要株主などとの取引を行う場合は、かかる取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう留意し、取締役と行う利益相反取引については、取締役会規則において取締役会の決議事項として明示し、取締役会においては実際の個別取引にかかる承認を通じて監視を行っています。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則 2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

(Comply)

当社はステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けて、「コンプライアンスポリシー」を当社の価値基準及び行動規範として定めており、取締役会、経営陣はこれを率先垂範することで、リーダーシップを発揮しています。

【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

(Comply)

当社は、グループ内の様々な機能を複合的に活用しながら、コンテンツ事業やソリューション事業を展開するエンタテインメント企業として、中長期的な企業価値向上を図るため、下記のとおり企業理念として MISSION を定めています。

[MISSION]

EMPOWER ARTISTS & CREATORS, ENRICH FAN EXPERIENCE

我々が住むこの社会を持続可能なものにするために、文化や価値観の多様性を育むことが求められています。

音楽をはじめとしたエンタテインメント業界で活動する当社グループは、さまざまなバックグラウンドを持つアーティストやクリエイターたちと共に、豊穡な文脈をもった良質なコンテンツを提供し、ユーザーの心に感動を生み出すことで、人々の内面世界に彩りを与え、文化・芸術、そして社会の多様性の実現に貢献してまいります。

また、個人へのパワーシフトが進む社会の変化に対応して、幅広いジャンルで活躍するアーテ

イストやクリエイターたちが、豊かにそして長くその活動を続けられるように、利便性の高いソリューションを360°で提供し、表現活動をする人たちの裾野を広げ、その価値を高めていくことが我々の社会的使命だと考えています。

【原則2－2．会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

(Comply)

当社は、役員・従業員が従うべき行動指針である「コンプライアンスポリシー」を定め、日々の事業活動を通じて、社会的信頼を高め、より一層魅力ある会社を目指しています。

補充原則2－2①

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

(Comply)

当社はコンプライアンス室を設置し、各部門のコンプライアンス遵守状況を確認するためのコンプライアンスレビューを定期的に実施しています。レビューの結果は、取締役会で経営陣に共有を行い、問題点への対応状況や、従業員へのコンプライアンスポリシーの浸透度の確認を行っています。

【原則2－3．社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

(Comply)

当社ではサステナビリティ基本方針を制定しており、その具体的な取り組み活動につきまして、当社ウェブサイトで公表しております。

[サステナビリティ基本方針]

アーティスト、クリエイターのクリエイティビティを尊重し、その価値を高め広げる事業を展開しています。多様性や創造性が重要視されるこれからの未来においても、エンタテインメントビジネスの持続可能な発展と共に、全ての人々が、人種、民族および文化的多様性、ジェンダーの平等を尊重される、公正で、平等で寛容な開かれた世界を目指します。

(<https://sssk-hd.com/contents/sustainability>)

補充原則 2－3 ①

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応はリスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

(Comply)

当社は、原則 2－3 に記載の通りサステナビリティ基本方針を制定しており、サステナビリティを巡る課題への対応は重要なリスク管理の一部であると認識しております。当社のビジネスモデルや業界に関連する個別の課題については、当社グループ各社のリスク管理責任者で構成されるリスク管理委員会において的確に対処し、適宜取締役会への報告を行う体制を整えております。

【原則 2－4．女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

(Comply)

当社では、男女の区別なく、多様な個性や価値観を持った従業員一人ひとりがより活躍できる柔軟な働き方の整備や職場環境づくりを推進しております。また、女性の活躍促進に向け、育休や時短勤務などの制度に加え、リモートワークの環境整備も積極的に行い、子育てや介護とキャリアアップの両立支援に取り組んでおります。

補充原則 2 - 4 ①

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、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をその実施状況と併せて開示すべきである。

(Explain)

当社グループでは、女性・中途採用者の管理職登用につきましては、複数の実績があり、外国人の管理職登用については実績がないものの、当社グループは国籍、性別等に囚われずその能力・成果に応じた人事評価を行うことを基本方針としております。

【原則 2 - 5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

(Comply)

当社は、内部通報制度の整備、相談申告窓口の設置を行い、コンプライアンスを確保する体制を整備しております。

取締役会は、コンプライアンスレビューとして、コンプライアンスに関連するリスクや課題の有無、対処についての定期報告を受けております。

また、社内で内部通報があった場合、管理担当取締役とコンプライアンス室が連携して対応を協議決定し、必要に応じて報告を受け、その運用状況を監督しております。

補充原則 2 - 5 ①

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備すべきである。

(Comply)

当社は、法令違反や不正行為に関する相談・申告の窓口として「コンプライアンス・ホットライン」を設置しているほか、匿名相談が可能でプライバシー保護が約束された社外窓口を利用できる体制を整えています。

また、「コンプライアンス・プログラム」において、情報を提供した従業員が、不利益を被らないようにし、当社グループとして、直接的にも間接的にもこれを完全に保証することを定めています。

【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】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

(Comply)

当社は、企業年金基金に加入し、その運用を委託しております。運用状況につきましては、管理担当取締役及び人事主管部門の担当者が基金の運営全般の健全性を確認しております。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則 3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

(Comply)

当社は、株主や投資家の皆様に「公正」かつ「タイムリー」に会社情報を提供するため、積極的な IR 活動に取り組んでおります。

当社は適時開示に関する規則を遵守することに加え、あらゆるステークホルダーの当社グループに対する理解促進を目的に、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報を含む、重要な会社情報の公正かつ適時・適切な開示に努めます。

【原則 3－1. 情報開示の充実】

上場会社は、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、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

(1) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

(Comply)

企業理念、経営方針を当社ウェブサイトに掲載しております。また、経営計画については、中期経営計画として 2026 年 3 月期から 2028 年 3 月期までの 3 年間を計画期間とする「中期経営計画 Ignite 2027」を策定し、2024 年 11 月 13 日に公表いたしました。業績見通しなどについても、決算説明資料や適時開示等を通じて透明性のある情報開示を行っております。

※中期経営計画の参考 URL

(<https://ssl4.eir-parts.net/doc/4838/tdnet/2527582/00.pdf>)

(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

(Comply)

当社グループは、ステークホルダーからの信頼に基づき、各種事業を通じた社会への貢献を継続する為、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の最重要課題の一つと考えております。

(基本方針)

1. 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主総会が当社の最高意思決定機関であり、株主との建設的な対話を行う重要な場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行います。

2. ステークホルダーとの適切な協働

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出には、株主をはじめとする様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しています。

3. 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、法令及び東京証券取引所が定める有価証券上場規程の定めに従い、重要事実を適時・適切に開示するとともに、ステークホルダーにとって有用性の高い情報について、公平かつ適時・適切に開示いたします。

4. 取締役会等の責務

取締役会は、経営戦略や内部統制システム構築等の経営に関する重要事項の意思決定（意思決定機関）と、取締役等の業務執行を評価することによる監督（監督機能）が有効に機能することが前提となること、会社の規模等を考慮してコーポレート・ガバナンスに関する取組みを充実させ、中長期的な企業価値の向上に努めます。

5. 株主との対話

当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備に取り組みます。

(3) 取締役会が取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

(Comply)

当社は、指名・報酬委員会を設置し、その答申をもとに、取締役会で役員報酬基準を定めております。当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。

個人別の報酬額については、代表取締役共同社長がその具体的内容について委任を受けるもの

とし、役員報酬基準に基づき具体的な金額を決定します。

詳細は有価証券報告書を参照

(<https://sssk-hd.com/contents/ir-library>)

(4) 取締役会が取締役の選解任と取締役・監査役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続き

(Comply)

取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者の指名については、指名・報酬委員会の答申に基づき、その職責に相応しい経験および能力を踏まえ、当社グループの置かれている経営状況の変化を認識し、当社の成長戦略を検証・決定し、その執行状況を適切に監督し、中長期的に当社グループの企業価値を向上させていくことができる者を選任することを方針としております。取締役（監査等委員である取締役を除く。）の解任については、法令、定款、社内規定に違反した行為があった場合や選任要件を欠くことが明らかだと取締役会が判断した場合に、株主総会に解任議案を付議します。

監査等委員である取締役候補者についても、指名・報酬委員会の答申に基づき、公正かつ客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる者であることを取締役会における指名の方針としております。

<手続き>

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の選任・解任議案は、指名・報酬委員会の答申に基づき、代表取締役による提案を受け、取締役会の決議を経て、株主総会に付議しております。

株主総会に付議する監査等委員である取締役の選任・解任議案は、代表取締役による提案に基づき、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会の決議を経て株主総会に付議しております。

(5) 取締役会が上記（4）を踏まえて取締役の選解任と取締役・監査役候補者の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

(Explain)

当社におきましては、社外取締役の指名理由につきましては、株主総会参考書類にて開示しております。

その他取締役につきましては、略歴のみを記載しておりますので、今後、当該候補者についても指名理由を開示することを検討してまいります。

補充原則 3 – 1 ①

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

(Comply)

当社は、情報開示は重要な経営課題の一つであり、株主等のステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが重要であると認識しています。この認識に基づき、情報開示にあたっては、正確な情報が伝達できるよう具体的かつ平易な記載を行うとともに、非財務情報を積極的に開示するなど、付加価値の高い記載となるように努めています。

補充原則 3 – 1 ②

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。特に、プライム市場上場会社は、開示資料のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

(Explain)

当社は海外投資家比率が比較的低いため、コスト等を勘案し招集通知の英訳を採用していません。今後株主構成の変化等状況に応じて検討を進めます。

補充原則 3 – 1 ③

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。特にプライム市場上場会社は、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、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

(Explain)

当社のサステナビリティへの取組みについては、原則 2 – 3 に記載しています。

当社では、総務部門を主管として、社会・環境問題に対する取組方針や具体的な実行計画の策

定に向けて継続的に検討を行っております。

【原則３－２．外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

(Comply)

当社では、外部会計監査人が、監査等を通じて上場会社が開示する情報の信頼性を担保する存在として、情報利用者である株主や投資家に対する責務を負っていると認識しております。このような認識のもと、当社では、監査等委員である取締役、内部監査部門や経理部門等の関係部門と外部会計監査人が随時意見交換し、互いに連携して当社グループの業務運営状況に関する問題点の把握、指摘、改善報告を行うとともに、外部会計監査人の適正な監査のための監査日程や監査体制の確保に努めております。

補充原則３－２①

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定**
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認**

(Comply)

(i) 監査等委員会は、日本監査役協会のガイドラインを参考にして、外部会計監査人候補を適切に選定し、外部会計監査人を適切に評価するための基準を策定し、外部会計監査人の評価を毎年実施しています。

(ii) 外部会計監査人との意見交換や監査実施状況等の確認に加え、日本監査役協会のガイドラインを参考にするなどして、独立性と専門性を有しているか確認しております。

補充原則３－２②

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保**
- (ii) 外部会計監査人からＣＥＯ・ＣＦＯ等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保**
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保**
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合**

合の会社側の対応体制の確立

(Comply)

(i) 外部会計監査人が十分な監査時間を確保できるよう、事前に監査スケジュールをすり合わせております。

(ii) 外部会計監査人から要請があれば、代表取締役はじめ経営陣幹部の面談等を優先的に設定しております。

(iii) 外部会計監査人と監査等委員である取締役、内部監査部門は、いつでもコミュニケーションできる状態で外部会計監査人が必要とする情報提供等が行われており、十分連携がとれております。また、外部会計監査人は社外取締役につきましても、必要に応じ、監査等委員である取締役・内部監査部門等を通じ連携がとれる環境となっております。

(iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合、監査等委員である取締役が中心となり、調査を行い、その結果報告及び是正案の提出を取締役会、監査等委員会に行うこととなります。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則 4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、(1)企業戦略等の大きな方向性を示すこと(2)経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと(3)独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）取締役に対する実効性の高い監督を行うことをはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

(Comply)

当社の取締役会は豊富な知識と経験をもった取締役で構成されており、当社の業務内容を十分に把握した社外取締役も経営の意思決定に参画しております。また、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の任期为1年とすることで毎事業年度における取締役の経営責任をより明確化させております。監査等委員会は、監査等委員である社外取締役2名と、監査等委員である取締役1名から構成されており、監査等委員である取締役全員が取締役会に出席、その専門性と豊富な見識から積極的な発言を行っており、経営に対する適切な監視がなされていると判断しております。当社がコーポレート・ガバナンスの体制として採用している監査等委員会設置会社のもとでは、当社が置かれている経営環境や内部の状況について深い知見を有する取締役と幅広い知識や専門性を有した社外取締役によってガバナンスの枠組みが構成されるため、各取締役が持つ個々の知識や経験が相互に作用し合いながら、意思決定のプロセスに関与することが可能となり、結果として、監査体制の充実が図られつつ、経営の迅速性、機動性も確保されているものと考えています。

【原則4－1．取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

(Comply)

取締役会では、当社の経営戦略や経営計画等の基本方針について、社外取締役を交え、自由な意見交換のもとで議論をしています。また、当社の事業推進に当たり、対処すべき社会的課題についてその対処方法等についても検討しています。

取締役会は、毎月、業務執行取締役から担当業務の業務執行状況や経営課題進捗状況の報告を受け、経営状況の監視を行っています。各取締役は、業務執行取締役からの報告に対して必要に応じて指摘・意見を行っています。

補充原則 4－1 ①

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

(Comply)

当社は、取締役会規定ならびに職務権限規定により、経営陣に対する委任の範囲を定めております。取締役会は、法令に定められた事項、経営戦略に関する事項、その他取締役会規定で定められた重要事項の決定及び業務執行の監督を行います。取締役会の決議事項以外の内容については、常勤取締役から構成される経営会議の決議に委任しております。経営会議では、取締役会で決定された方針の具体化や各事業に関する課題の対策を協議しています。経営会議の結果は、取締役会に報告され、現場の具体的な課題・問題を迅速に察知・対処できる仕組みとしています。

補充原則 4－1 ②

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

(Comply)

2024 年 11 月 13 日に中期経営計画として 2026 年 3 月期から 2028 年 3 月期までの 3 年間を計画期間とする「中期経営計画 Ignite 2027」を公表し、その実現に向けて最善の努力を行なっております。

補充原則 4－1 ③

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任

者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

（Explain）

最高経営責任者である代表取締役については、人格・知識・経験・能力を勘案し、その時々 of 当社を取り巻く状況や対処すべき課題に応じて、最適と考える人物を取締役会で選定することとしております。取締役会は、現在、後継者計画についての具体的な監督は行っておりませんが、今後、その要否も含めて検討してまいります。

【原則４－２．取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

（Comply）

取締役会は、適切なリスクテイクを支えるため、業務執行を担う取締役からの提案を歓迎しつつ、上程された提案につき、独立社外取締役の意見を踏まえ審議を行っております。また、当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。具体的には、業務執行を担う取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、前年度の業績に応じて決定する業績連動報酬、中長期の企業価値向上のインセンティブとしての譲渡制限付株式報酬より構成されます。なお、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしています。

補充原則４－２①

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続きに従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

(Comply)

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。具体的には、業務執行を担う取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、前年度の業績に応じて決定する業績連動報酬、中長期の企業価値向上のインセンティブとしての譲渡制限付株式報酬より構成されます。各報酬の割合については、役位、職責、当社と同程度の事業規模を有する他社の動向等を踏まえて、取締役の個人別の基本報酬の2/3を上限とする範囲内で、業績連動報酬を決定しています。譲渡制限付株式報酬は、取締役の個人別の基本報酬の50%を上限とする範囲内で基準額を定め、付与株式数を決定しています。なお、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしています。

補充原則4－2②

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

(Comply)

当社ではサステナビリティ基本方針を制定しており、その具体的な取り組み活動につきまして、当社ウェブサイトで公表しております。

(<https://sssk-hd.com/contents/sustainability>)

【原則4－3．取締役会の役割・責務(3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

(Comply)

当社は、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制を分離し、効率的な経営・執行体制の確立を図るとともに2名の監査等委員である社外取締役を選任し、取締役の職務執行に対する独立性の高い監査体制を構築することで、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行っています。

取締役会は、毎回、業務執行取締役から担当業務の業務執行状況や経営課題進捗状況の報告を受け、経営状況の監視を行うとともに、社外役員を交え、自由な意見交換のもとで適切に会社の業績等の評価を行っています。

また、当社にとって開示内容が肯定的であるか、否定的であるかにかかわらず情報を公正に開示するため、重要なリリース内容は管理担当取締役が各コーポレート部門と連携して開示の判断を行うとともに必要に応じて取締役会へ報告を行っています。加えて、情報の正確性・適時性を確保するため、社内及びグループ会社からの報告体制を構築しています。

さらに、関連当事者との利益相反取引が生じる場合は、取締役会にて審議を行い、監査等委員である社外取締役の意見を求めるとともに、その取引の状況等については、適宜報告を求めることとしています。

補充原則 4－3 ①

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

(Explain)

取締役会は、業績等の評価を踏まえ作成した選任解任案について、社外取締役とも十分協議し適切に決定しております。

なお、今後、取締役以外の経営陣幹部についての選解任基準の作成及び任意委員会の設置を検討いたします。

補充原則 4－3 ②

取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。

(Explain)

当社では、一時点の議論により当社の代表取締役に相応しい知識、経験、能力の基準を設けることが必ずしも適切ではないと考えており、現時点では代表取締役を選任するための評価基準

や特別な選任手続は定めておりません。

なお、今後、選解任基準の作成及び任意委員会の設置を検討いたします。

補充原則 4－3③

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

(Comply)

当社は、代表取締役の解任につきましては、指名・報酬委員会が取締役会からの諮問により代表取締役の解任について提案が可能であり、指名・報酬委員会からの答申に基づき職務執行に不正または重大な法令・定款違反、心身の故障、その他職務への著しい不適任があると取締役会が判断した場合には、取締役会の決議に基づく解任手続を実施します。

補充原則 4－3④

内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会は、グループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

(Comply)

コンプライアンス部門や内部監査部門を設置し、リスク発生の未然防止ならびにリスク管理に取り組む体制を構築しています。

コンプライアンス部門は、当社グループ社員が取るべき行動規範を制定し、全社員に浸透を図っています。また、内部監査部門は、財務報告に係る内部統制が機能していることの監査・確認を行い、全社的な内部統制の状況および業務プロセスの適正性をモニタリングしています。監査等の結果は、取締役会へ随時報告され、取締役会はその運用体制を確認しています。

【原則 4－4．監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を

過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

(Comply)

当社の監査等委員である取締役は3名（常勤取締役1名、社外取締役2名）で、独立した立場で監査等委員である取締役としての責務を果たしています。また、監査等委員である社外取締役は、高い専門知識や豊富な経験を有しており、それらの知識や経験を活かして、取締役会において適切に意見を述べています。

補充原則 4－4①

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

(Comply)

当社の監査等委員である取締役は3名で、うち2名が社外取締役であり、独立性の高い監査等委員会となっております。

監査等委員である常勤取締役は、業務執行取締役と常時意見交換できる体制としています。監査等委員である常勤取締役は、取締役会のほか、経営会議、経営幹部会等の業務執行に関する重要な会議にも出席し意見を述べ、実効性の高い監査等委員会を構築しています。

監査等委員である常勤取締役は、その職務遂行上収集した情報を他の監査等委員である社外取締役と共有するとともに、連携を図ることができる体制を構築しております。

【原則 4－5．取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

(Comply)

当社の取締役は、株主に対する受託者責任を認識し、会社や株主共同の利益のために適切に行

動しています。

【原則４－６．経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

(Comply)

当社では、従来より社外取締役を選任し、取締役会等において独立かつ客観的な立場から意見を行うことで、実効性の高い経営の監督体制を確保しています。

【原則４－７．独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

(i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

(Comply)

当社の独立社外取締役は、(i)豊富な知識と高い見識により、当社の方針や経営改善について中長期的な企業価値向上の観点から助言を行うとともに、(ii)経営陣幹部の選解任その他取締役会の重要な意思決定を通じ経営の監督を行っております。また、独立社外取締役は、(iii)会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督する他、(iv)経営陣・支配株主から独立した立場で少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映してまいります。

【原則４－８．独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである。また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任するこ

とが必要と考える上場会社)は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

(Comply)

当社は独立社外取締役を2名選任しております。豊富な知識と高い見識に基づき、取締役会において積極的に発言を行う等、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与する独立社外取締役としての役割・責務を十分に果たしていただいているものと認識しております。

3分の1以上の独立社外取締役の選任については、今後の当社の業種・規模・事業特性・機関設計・外部環境等の変化を総合的に勘案して、適宜検討してまいります。

補充原則 4－8 ①

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

(Comply)

当社の独立社外取締役のみによる定期的な会合などは特別開催しておりませんが、取締役会のみならず、必要に応じて会議などに出席し、独立的・客観的な立場での情報収集、認識共有が図られており、それぞれの会議においても、それぞれの見識に基づいた忌憚ない意見を積極的に発言いただき、当社の持続的成長、中長期的な企業価値向上に十分寄与していると考えております。

補充原則 4－8 ②

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

(Comply)

当社の独立社外取締役は、取締役会において議論に参加し、適宜有用な提言を行っております。また、必要に応じて経営陣との意見交換の場を設けるなど、連携を図っております。

なお、独立社外取締役の中から筆頭独立社外取締役を選任し、代表取締役と不定期に意見交換の機会を設けております。

補充原則 4－8 ③

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締

役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

（Comply）

支配株主は存在しません。

【原則4－9．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

（Comply）

当社では、会社法に定める社外取締役の要件並びに東京証券取引所が定める独立性基準に従い、独立役員である社外取締役の候補者を選定しています。

【原則4－10．任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

（Comply）

当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役の指名及び報酬の決定にあたっては独立社外取締役を構成メンバーとする指名・報酬委員会を設置して取締役の指名及び報酬の決定プロセスの透明性、客観性を確保しています。

補充原則4－10①

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とする

ことを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

(Comply)

当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役の指名及び報酬の決定にあたっては独立社外取締役を構成メンバーとする指名・報酬委員会を設置して、取締役の指名及び報酬の決定プロセスの透明性、客観性を確保しています。また、後継者についても議論しております。

【原則４－１１．取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が１名以上選任されるべきである。取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

(Explain)

当社取締役会は、当社グループの各部門の業務に精通した社内取締役と高い専門性や見識のある社外取締役から構成されております。取締役会は、取締役会に求められる役割や責務を果たすうえで必要となる多様性と適正規模とを勘案のうえ、取締役に求める要件を満たした候補者の中から指名を行っておりますが、現状、女性取締役はおりません。

また、監査等委員である取締役は、財務・会計・法務に関して必要な知識を有することを前提に指名しており、財務・会計に関する高い知見を有する監査等委員である取締役が１名以上選任されるようにしております。

補充原則４－１１①

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

(Explain)

当社の取締役会は、定款により取締役１２名以内としており、取締役のうち、監査等委員である

取締役 4 名以内と定めているところ、事業規模等を勘案しながら、機動的かつ適確な意思決定が行えるよう、取締役 9 名のうち、監査等委員である取締役を 3 名（社外取締役 2 名）として構成しています。また、各事業に伴う知識、経験、能力等のバランスを配慮し多様性を確保した人員で構成することを、基本的な考え方としています。

補充原則 4－11②

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

（Comply）

社外取締役をはじめ、取締役および監査等委員である取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役および監査等委員である取締役の業務に振り向け、兼職については合理的範囲に留めています。なお、その兼任の状況は、有価証券報告書に開示しております。

補充原則 4－11③

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

（Explain）

当社は、現時点では定期的な取締役会実効性評価は実施しておりませんが、今後の取締役会の実効性を高めるためには実効性についての分析・評価を行うことが重要であるという認識に基づき、評価プロセスの整備に向けて、効果的な評価方法等について検討を行っていきます。

【原則 4－12. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

（Comply）

社外取締役は、自身の専門的な知識や豊富な経験に基づき、取締役会において意見を述べるとともに、必要に応じて改善提案等を行っています。

社外取締役以外の取締役においては、取締役会に上程された審議事項について、社外取締役の意見を十分に傾聴しつつ、積極的に意見や指摘を行うなどしています。

補充原則 4－12①

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

（i）取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること（ii）取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること（iii）年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと（iv）審議項目数や開催頻度を適切に設定すること（v）審議時間を十分に確保すること。

（Comply）

(i)取締役全員へ、Eメールを用いて取締役会資料の事前配布を行っております。

(ii)必要に応じて事務局から各取締役に対して情報を提供しております。

(iii)(iv)

取締役会は、原則月1回の頻度で開催し、事業年度の開始前に年間開催スケジュールを取締役へ通知し、取締役会に出席しやすい状況を確認しています。

(v)審議案件の内容・数を勘案しながら十分な審議時間を確保しております。

【原則 4－13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

（Comply）

取締役は、その役割・責務を実効的に果たすために必要な情報について、関連部門に対し情報提供を求め、各部門は要請に基づき必要な情報を適宜提出しております。取締役に対しては、取締役会事務局である管理部門が中心となり支援体制を構築しております。また、取締役会・監査等委員会に必要な情報が円滑に提供されているか適宜確認しています。

補充原則 4－13①

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

(Comply)

取締役は、適切な意思決定を行うため、自身が保有する情報に不足がある場合は、取締役会事務局をはじめ、関連する部門へ情報や資料の提供を求めています。なお、業務執行の意思決定に必要な情報を適宜入手できるよう、担当取締役による案件の説明と質問への回答の機会を確保しています。

監査等委員である取締役は、取締役や内部監査部門と連携し、監査を行うにあたって必要となる情報収集を行うとともに、収集した情報に不足がある場合は、監査等委員である常勤取締役が中心となり、各部門を担当する業務執行取締役や関連する部門へ必要とする情報や資料を求め、要請を受けた部門は、適宜情報や資料を提供しています。

補充原則 4－13②

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

(Comply)

当社取締役は、その業務の遂行上必要と認めるときは、コンサルタント等の外部専門家を積極的に活用し、検討を行うものとし、それに伴い生じる費用については、当社の規程に基づいて当社が負担することとしております。

補充原則 4－13③

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

(Comply)

内部監査部門と取締役は適宜情報交換を行い、連携を図っています。内部監査部門が行った監

査内容は、適宜取締役会、監査等委員会へ報告を行っております。また、社外取締役と会社との連絡・調整については管理部門が担当し、必要に応じて対応できる体制をとっております。

【原則４－１４．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、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者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等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

(Comply)

当社取締役は、当社が主催する役員研修や外部セミナー等に積極的に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。なお、セミナー出席の費用や外部講師を招いた費用等については、当社の規程に基づいて当社が負担することとしております。

補充原則４－１４①

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

(Comply)

当社は、取締役が、その役割及び機能を果たすために必要とする、業界動向、法令遵守、コーポレート・ガバナンス、及び財務会計その他の事項に関する情報を収集・提供し、取締役の職務遂行を支援しております。当社の社外取締役は、その役割及び機能を果たすために、当社の経営戦略、経営計画、各種事業の状況、経営環境及び経営課題等について、必要に応じて説明を受ける機会を設けています。

補充原則４－１４②

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

(Comply)

当社取締役は、当社が主催する役員研修や外部セミナー等に積極的に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。なお、セミナー出席の費用や外部講師を招いた費用等については、当社の規程に基づいて当社が負担することとしております。

第5章 株主との対話

【基本原則 5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

（Comply）

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、常日頃から株主を含む投資家と積極的かつ建設的な対話を行い、その意見や要望を経営に反映させ、当社を成長させていくことが重要と認識しています。

そのため、経営企画本部担当取締役を中心とするIR体制を整備し、当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るための株主や投資家との対話の場を設けることに努めております。また、株主や投資家からの取材にも積極的に応じています。

このほか、投資家等を対象とした決算説明資料の開示を四半期に1回行っています。

【原則5－1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

（Comply）

当社では、IR担当として経営企画本部担当取締役を選任するとともに、経営企画本部をIR担当部署としています。

経営企画本部は、コーポレート統括本部、財務経理本部等、IR活動に関連する部署と、日常的な連携を図っています。株主や投資家に対しては、決算説明会資料を四半期に1回開示するとともに、リクエストに答える形で、スモールミーティングを実施しています。それらで得られる株主の反応は、随時、経営陣幹部および取締役会に報告しています。なお、株主との対話

に際してはインサイダー情報の漏洩防止を徹底しています。

補充原則 5 – 1 ①

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

(Comply)

株主との対話（面談）の対応は、主に経営企画本部にて行っています。

株主から面談の申入れがなされた際には、株主の希望、面談の主な関心事項のほか、当社の状況を勘案の上合理的な範囲で、代表取締役社長等が面談を実施致します。

補充原則 5 – 1 ②

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

（i）株主との対話全般について、下記（ii）～（v）に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定

（ii）対話を補助する社内の I R 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策

（iii）面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や I R 活動）の充実に関する取組み

（iv）対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策

（v）対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

(Comply)

(i)(ii) 当社では、IR 担当取締役である経営企画本部担当取締役が経営企画本部、コーポレート統括本部、財務経理本部等と、日常的な部署間の連携を図っています。

(iii) 経営企画本部にて、投資家からの電話取材やスモールミーティング等の IR 取材を積極的に受け付けるとともに、決算説明資料の開示を四半期に 1 回実施しています。

(iv) IR 活動のフィードバックは、適時、取締役や監査役に行い、情報共有を図っております。

(v) 株主・投資家との対話の際は、当社の持続的成長、中長期における企業価値向上に関する事項を対話のテーマとすることとし、インサイダー情報に言及しないよう、情報管理に留意しております。

補充原則 5－1 ③

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

(Comply)

決算期の3月末及び9月末時点の株主名簿について名簿上の株主構造を把握しています。また必要に応じて実質株主の把握も行っております。

【原則 5－2．経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人材投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

(Comply)

2024年11月13日に中期経営計画として2026年3月期から2028年3月期までの3年間を計画期間とする「中期経営計画 Ignite 2027」を公表し、説明を行なっております。

補充原則 5－2 ①

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況についてわかりやすく示すべきである。

(Explain)

「事業ポートフォリオに関する基本方針」については、策定次第公表を予定しております。

以上