

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

当社グループは、企業価値を向上させ、株主利益を最大化するとともに、ステークホルダーと良好な関係を築いていくために、コーポレート・ガバナンスの確立が不可欠なものと認識しております。

具体的には、代表取締役以下、当社の経営を負託された取締役等が自らを律し、その職責に基づいて適切な経営判断を行い、当社の営む事業を通じて利益を追求すること、財務の健全性を確保してその信頼性を向上させること、説明責任を果たすべく積極的に情報開示を行うこと、実効性ある内部統制システムを構築することが重要であると考えております。また、2018年6月、監査等委員会設置会社へ移行し、各監査等委員が取締役の業務執行の適法性を監査しております。

【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: 政策保有株式】

当社では、新規事業の推進・拡大等、事業上のメリットの享受が図れると判断した企業の株式を、政策保有株式として保有する方針としております。政策保有株式については、毎年、取締役会で保有の意義や効果について検証し、当社が継続して保有する意義が乏しいと判断した政策保有株式については、売却するなどして政策保有株式の縮減に努めております。

【原則1 - 7: 関連当事者間の取引】

関連当事者間の取引を含む全ての取引について、規模や重要性に応じた適切な手続きを「取締役会規程」、「関連当事者規程」及び「職務権限規程」にて定め、取締役が利益相反取引を行う場合には予め、取締役会決議のほか、監査等委員会の承認を受けるものと「取締役会規程」にて定めています。加えて、継続的に行われている関連当事者取引については、「関連当事者規程」に基づき、定期的に取締役会にて報告し、取引継続の合理性及び取引条件の妥当性をモニタリングしています。また、重要な関連当事者取引については、有価証券報告書にて開示しています。

【原則2 - 4: 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社では、年齢、性別、国籍を問わず、多様な人材が最大のパフォーマンスを発揮できる機会と環境の整備に取り組んでいます。具体的には、社員が目指すキャリアの方向性を上長との1on1で確認し、社員のコンディション把握・働き方改善を目的としたアンケートも毎月実施しています。他にも、職種や他部署への異動を自己申告できる制度があり、社員がキャリアの可能性を自発的に広げることができる仕組みを整えています。

また、働くババママ応援制度（配偶者の出産予定日1週間前～出産後2週間、また、中学生以下のお子様の看病の際に在宅勤務が認められます）、書籍購入補助、資格取得支援および英語学習支援等も行い、社員が快適に働き、成長するための環境を整えています。

<ウェブサイト>

福利厚生

<https://geniee.co.jp/recruit/benefits/>

【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、確定拠出年金制度を採用しておりませんので、対象外となっております。

【原則3 - 1: 情報開示の充実】

() 当社は「誰もがマーケティングで成功できる世界を創る」「日本発の世界的なテクノロジー企業となり、日本とアジアに貢献する」という2つのPurpose(企業の存在意義)をウェブサイトにて開示しています。また、当社は2023年5月に「中期経営計画～First Magic 2025 Towards 2030 Vision～」を公表し、「誰もがマーケティングで成功できる世界を創る」というPurposeを実現するための、2025年までのビジョンや戦略を明確にしました。こちらにつきましてもウェブサイトにて開示しています。

<ウェブサイト>

Purpose

<https://geniee.co.jp/company/ci.php>

Value・価値基準

<https://geniee.co.jp/company/philosophy.php>

中期経営計画

<https://geniee.co.jp/ir/news/234>

() 当社は、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方や体制について、ウェブサイトおよびコーポレート・ガバナンスに関する報告書にて開示しています。

<ウェブサイト>

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

()取締役(監査等委員である取締役を除く)及び監査等委員である取締役の報酬の額は、株主総会で決議された報酬限度額内で、職位・職務執行に対する評価・会社業績等を総合的に勘案の上、それぞれ取締役会の決議及び監査等委員である取締役の協議により、慎重な議論を重ね決定しております。

()取締役候補者の選定に際して、取締役会が指名・報酬委員会に諮問を行い、その後監査等委員会で審議された上で取締役会への提言を行い、最終的に株主総会の選任議案として提出することとしています。取締役候補者の選定基準には、優れた人格と見識を持ち、企業価値向上に寄与できる豊富な経験を有することが含まれます。また、経営の強化と効率化を目指し、取締役の業務執行監督を強化する観点から、様々な業界で豊富な経験と優れた実績を持つ方を社外役員として選任しています。社外取締役については、会社法上の社外性要件に加えて、東京証券取引所が定める独立役員の資格を満たし、一般の株主との利益相反が生じないと判断される基準に基づいて選定しています。取締役の解任に際しては、法令や定款違反、職務遂行の困難さがある場合に、社外役員の意見も考慮しつつ、総合的に判断します。

()取締役候補者および監査役候補者の個別の選任理由については、株主総会の招集通知にて開示しております。また、当該候補者の選解任について株主総会で決議した際、速やかに当社のウェブサイトにて開示しています。

<ウェブサイト>

役員

<https://geniee.co.jp/ir/governance/directors/>

【補充原則3 - 1 : サステナビリティについての取組み等】

当社は、サステナビリティ(持続可能性)を実現するために、コーポレート・サステナビリティ(企業が環境、経済、社会全体への影響を考慮しながら継続的な経営を目指す取組み)を積極的に推進しています。このため、中期経営計画ではコーポレート・サステナビリティ戦略を明確に設定し、環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)の各領域における具体的な取組みを策定しました。これらの取組みには、国際的な目標であるSDGs(持続可能な開発目標)を組み込み、当社の事業活動がグローバルな持続可能性に貢献することを目指しています。

2023年5月に公表した中期経営計画では、サステナビリティへの取組みを具体的に開示し、特に、社会とガバナンスの領域において重点を置き、従業員に対するフェアな機会の提供やキャリアモチベーションの増進、社内コミュニケーションの促進を目的とした制度を幅広く採用しています。また、上場企業としての責任を果たすため、従業員が法令を遵守し、適正に業務を遂行できるよう行動規範を徹底し、財務報告の信頼性と透明性を高めるための仕組みを構築しています。

さらに、当社グループは市場環境の変化に迅速に対応し、事業成長を促進するために多様な人材の積極的かつ継続的な登用と起用を行っています。ダイバーシティマネジメントを核として、働く時間や場所の柔軟化、メンター制度、ジョーニードラフト制度、グローバルチャレンジ制度など、従業員が自らの能力を最大限に活かせるような職場環境の整備や人材育成に取り組んでいます。これらの施策を通じて、従業員が自分らしい人生を歩めるよう支援し、その成長を社会に還元することを目指しています。

【原則4 - 1 : 取締役の役割・責務】

取締役会での決定事項は、「取締役会規程」「職務権限規程」等で定め、その内容について審議しています。また、意思決定・執行の迅速化を目的として執行役員制度を導入し、適切な範囲で権限の委譲を進め、「職務権限規程」に従い、担当役員に決定を委任しています。

【補充原則4 - 1 : 取締役会の後継者計画の策定・運用】

当社は、企業が将来にわたって継続的に成長していくために、経営を司る後継者の育成を重要課題として位置づけ、議論を重ねるとともに、後継者計画の策定に取り組んで参ります。他方、各事業部責任者(執行役員)への権限移譲も進めています。

【原則4 - 9: 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき、独立社外取締役の選定を行っています。また、取締役会で積極的に議論に参加し、企業価値向上に寄与する資質・能力、各専門分野に対する深い知見を備えている人物を候補者として選定しています。

【補充原則4 - 10 : 任意の仕組みの活用】

当社は、取締役の指名及び報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を確保し、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図ることを目的として、任意の指名報酬委員会を設置しております。指名報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役の選任・解任、代表取締役の選定・解職、取締役の報酬に関する事項の事項を審議し、決定の上、取締役会に対して答申を行います。

【基本原則4 - 11: 取締役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、社内取締役2名、社外取締役4名(うち、監査等委員3名)の計6名で構成され、豊富な知見・職歴があり、なおかつ幅広い年齢層の者を選任し、多様性を確保しています。監査等委員には、経営管理体制構築・企業管理等の分野で多様な経験を持つ者や財務・会計の分野に高い専門性を持つ者も含まれます。なお、監査等委員は会計監査人との意見交換を定期的に行い連携を図っています。当社はさらなるガバナンスの向上を図ることを目的として、取締役会の実効性評価を実施しています。

2025年3月期においては、2025年3月末に全取締役(監査等委員を含む)を対象にアンケート調査を実施しました。本調査は、取締役会の構成・運営・議題および取締役会を支える体制など、多岐にわたる項目を網羅しています。結果として、取締役会の実効性は全体的に適切に機能しており、その有効性が確保されていることが確認されました。一方で、さらなる実効性向上に向けては、市場・競合分析の強化や、投資対効果および目標達成率等の定量的な仮説検証型の意味決定プロセスの導入が提案されています。また、多様性の観点ではやや低評価となり、女性や外国人を含む社外取締役の選任による人材の多様化が求められています。これらの評価結果と課題を踏まえ、当社は取締役会の機能強化に一層努めてまいります。今後は、取締役会の実効性向上に資する施策について積極的に議論を重ね、中長期的な企業価値の向上を目指して、より効果的な取締役会運営を推進してまいります。

【補充原則4 - 11 : 取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社の取締役は知識・経験・能力等のバランス、多様性および規模に十分配慮し、企業価値向上のための建設的な議論を確保するために適切な人数・構成となるよう候補者を選定しております。現在、取締役会は6名で構成され、そのうち独立社外取締役は4名選任しており、取締役会において、社外からの視点も含め多角的かつ建設的な議論が行われています。なお、候補者各人の知識・経験・能力・他社での経営経験等について特定するスキルマトリックスを株主総会の招集通知に記載しています。

【補充原則4 - 11 :取締役の重要な兼職の状況】
各取締役および監査役の兼任状況のうち、主要なものについては、株主総会の招集通知に記載しています。

【補充原則4 - 14 :取締役のトレーニング方針】
取締役や取締役監査等委員には、求められる職務と役割を果たすために必要な知識の習得と能力の研鑽に努めることを原則としており、必要に応じて書籍購入や外部セミナー等の機会を提供してまいります。

【原則5 - 1 :株主との対話方針】
当社は、株主や投資家との建設的な対話を促進するため、CFOを中心としたIR体制を構築し、株主や投資家からの問い合わせに積極的に対応しています。また、適時適切な会社情報を広く公表することが、株主の皆様をはじめ、全てのステークホルダーの意思決定において重要であると認識し、IRサイトや説明会等の充実を図ることにより、積極的な情報提供を図ってまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社みずほ銀行	10,000,000	44.60
工藤 智昭	6,544,400	29.19
NICE SATISFY LIMITED	402,000	1.79
吉村 卓也	352,500	1.57
五味 大輔	341,000	1.52
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	308,300	1.38
日本証券金融株式会社	211,600	0.94
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN(CASHPB) (常任代理人 野村證券株式会社)	158,300	0.71
株式会社SBI証券	129,995	0.58
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140042(常任代理人 株式会社みずほ銀行)	92,200	0.41

支配株主(親会社を除く)の有無	工藤 智昭
親会社の有無	なし

補足説明 更新

1. 株式会社日本カストディ銀行(信託口)が所有する308,300株には、株式給付信託の信託財産として、株式会社日本カストディ銀行(信託口)が保有する当社株式211,200株が含まれております。
2. 所有株式数には、普通株式の他、A種優先株式を含めております。なお、A種優先株式に該当する株式数は株式会社みずほ銀行が保有する10,000,000株です。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 グロース
決算期	3 月
業種	サービス業
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満

直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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

当社は、原則として支配株主との取引を行わない方針を採っております。ただし、取引を検討する場合には、取引の理由や必然性、取引条件およびその決定方法の妥当性について、法令および社内規程に基づき取締役会で十分に審議・検討した上で、取引の可否を慎重に意思決定いたします。

また、取引を行う際には、当社と無関係な第三者との通常の一般取引と同様の条件を前提とし、少数株主の権利を損なうことのないよう適切に対応してまいります。

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情 更新

【グループ経営に関する考え方及び方針】

当社は、当社グループ全体の持続的な成長および企業価値の向上を最重要視しております。そのため、上場子会社および関連会社に対しては、各社の自主性を尊重することを基本としています。一方で、グループ全体の総合力を最大限に発揮し、相互に連携・協力することで、グループ全体の発展を図ることを基本方針としています。

また、当社はグループ会社相互の自主・自律性を尊重しつつ、グループ全体の利益最大化を目的とした経営戦略を策定しています。

当社は、上場子会社としてソーシャルワイヤー株式会社を有しておりますが、同社に関しましては、自ら経営戦略を策定し、経営責任を負い、独立した事業経営を行うことを基本としています。

以上の考え方にに基づき、当社はグループ全体の持続的成長と企業価値向上を目指し、各社の自主性を尊重しながらも、連携と協力による総合力の発揮を推進してまいります。

【上場子会社を有する意義】

当社が上場子会社を有することには、グループ全体の企業価値向上および持続的成長に資する多くの意義があります。まず、上場を通じて得られる知名度および社会的信用力の向上により、優秀な人材の確保が可能となり、それにより高品質なサービスの提供が実現されます。これが結果としてグループ企業価値の向上につながり、少数株主に対する適切な利益還元を可能にすると考えております。

当社は、上場子会社の独立性を最大限に尊重し、株主平等の原則に反する行為を一切行いません。特に、当社と上場子会社の一般株主との間に利益相反のリスクが存在することを踏まえ、上場子会社における独立した意思決定を担保するため、少数株主保護の観点から独立社外取締役の選任を推進しています。

また、当社は上場子会社との連携強化とシナジー追求を図る一方で、グループ間取引においては経済合理性を重視し、市場価格を勘案した公正かつ適正な取引条件の設定に努めています。さらに、上場子会社の独立役員の選任・解任に関する議決権行使や指名プロセスにおいては、各社取締役会の判断を尊重しています。

当社は、上場子会社であることのみを理由に親子上場の解消を一律に行うべきとは考えておらず、各子会社の保有には明確な意義があると認識しています。利益相反の発生を防止するために実効性のあるガバナンス体制を構築・維持し、各子会社の戦略的な位置付けを踏まえ、資本政策は是々非々で判断しています。

当社における上場子会社の維持意義としては、以下の点が挙げられます。

- 資本市場からの規律により経営の質が向上すること
- 当社と上場子会社間をはじめとするグループ内シナジーの拡大
- 知名度や信用力の向上および自律的かつ機動的な意思決定の確保、取引先の拡大
- 上場子会社に対する当社の資金負担の軽減
- 従業員のモチベーション維持・向上および優秀な人材の確保

当社はバリューチェーンを強化することで、Purposeである「誰もがマーケティングで成功できる世界を創る」の実現を目指しており、PR・認知領域で事業を展開するソーシャルワイヤー株式会社を子会社とすることで、当社の認知領域の強化を図っており、当社の上場子会社であるソーシャルワイヤー株式会社が資本市場から機動的に直接資金調達を行う手段を持つことは、同社の持続的成長に不可欠であり、社員のモチベーション維持・向上や優秀な人材の採用にも資するため、同社の上場子会社としての維持には十分な合理性があると考えています。

当社は、上場子会社の業務特性を十分に理解し、その自主・自律性を尊重しつつ緊密な連携を保ち、少数株主との利益相反に留意しながら、当社グループ全体の企業価値最大化と持続的成長に努めてまいります。

【上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方針】

当社は、上場子会社としてソーシャルワイヤー株式会社を有しております。当社は、同社の自主的な経営判断を最大限に尊重しつつ、当社グループ全体の企業価値向上に向けて適宜連携を図っております。

同社の経営判断を重視し、その自主性および独立性を尊重しながら事業活動を展開することを基本としています。一方で、グループ運営を適切かつ円滑に行うために必要な事項や、法令等に基づき管理・確認が求められる事項については、両社間で協議・報告を求めることとし、双方のガバナンスの実効性確保に努めております。

当社は、ソーシャルワイヤーの事業成長に資する人材の推薦・派遣を行っており、当社役社員を含む適切な人材を派遣することで、同社の持続的な発展を支援しています。

上場子会社のガバナンス体制の構築および運用については、上場子会社が独立社外役員の選任などを通じて主体的に対応しており、当社として

は当該上場子会社の独立性を尊重する方針を堅持しています。

なお、当社の上場子会社であるソーシャルワイヤー株式会社の取締役会は取締役9名のうち5名が当社からの派遣取締役となっていますが、独立社外取締役を2名選任しております。また、監査役会は3名の監査役のうち2名を独立社外役員としており、取締役の業務執行について4名の社外役員が監査・監督を通じ牽制することで、同社に一定の独立性とガバナンスが確保され、実質的に機能していると認識しています。これにより、一定の独立性とガバナンスが確保され、実効的に機能していると認識しています。

独立役員の選任にあたっては、当社及び当社派遣役員以外の推薦による選任を基本とし、同社の独立性を意識したガバナンス体制の構築に努めています。

加えて、当社はソーシャルワイヤー株式会社との取引・行為に係る取引条件等について、市場価格を勘案し、一般取引条件と同様に決定しております。市場価格が参照できない重要な取引・行為については、同社の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にて審議・検討を行い、その後、同社の社外取締役及び社外監査役が出席する取締役会において承認決議を行うことで、取引の適正性を確保しています。

また、同社株主総会における議決権行使に際しては、上記の判断プロセスを十分に考慮し、公正かつ適切に対応しております。

以上の方策を通じて、当社は上場子会社のガバナンス体制の実効性を確保し、グループ全体の持続的成長と企業価値の最大化に努めてまいります。

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	9 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	6 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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 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
越水 遥	弁護士											
鳥谷 克幸	他の会社の出身者											
轟 幸夫	他の会社の出身者											
佐々木 義孝	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)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
越水 遥		○	—	弁護士としての高度な専門性及びリスクマネジメントの経験を活かして、当社のリスクマネジメント強化、多様性の向上、ならびに認知度向上に貢献いただくことを期待し、社外取締役として選任しております。また、同氏と当社との間に特別な利害関係等はなく、一般株主との利益相反が生ずる恐れのない独立役員として適任であると判断しております。
鳥谷 克幸	○	○	同氏は、ヤフー株式会社(現 LINEヤフー株式会社)にて内部監査室長を務めておりましたが、2017年6月に同社を退職しております。	上場企業の内部監査室長としての豊富な経験・識見を活かして、当社の監査を行っていただけたと考え、監査等委員である常勤の社外取締役として選任しております。また、同氏は当社と取引関係のあるヤフー株式会社(現 LINEヤフー株式会社)に在籍しておりましたが、取引上の関わりがなかった上、当社との間に特別な利害関係等は一切ないことから、一般株主との利益相反が生ずる恐れのない独立役員として適任であると判断しております。
轟 幸夫	○	○	同氏は、ソフトバンク株式会社(現 ソフトバンクグループ株式会社)を1999年3月に退職、ヤフー株式会社(現 LINEヤフー株式会社)の監査役を2003年11月に退任しております。	上場企業の監査役としての豊富な経験・識見を活かして、当社の監査を行っていただけたと考え、監査等委員である社外取締役として選任しております。また、同氏は当社と取引関係のあるソフトバンク株式会社(現 ソフトバンクグループ株式会社)及びヤフー株式会社(現 LINEヤフー株式会社)に在籍しておりましたが、取引上の関わりがなかった上、当社との間に特別な利害関係等は一切ないことから、一般株主との利益相反が生ずる恐れのない独立役員として適任であると判断しております。
佐々木 義孝	○	○	—	上場企業の監査役としての豊富な経験・識見を活かして、当社の監査を行っていただけたと考え、監査等委員である社外取締役として選任しております。当社との間に特別な利害関係等は一切ないことから、一般株主との利益相反が生ずる恐れのない独立役員として適任であると判断しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	0	3	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	なし
----------------------------	----

現在の体制を採用している理由

監査等委員会は、内部監査部門との連携により監査を実施することから、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を設けておりません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

社外取締役で構成される監査等委員会と内部監査部門は、相互の連携を図るために定期的な情報交換の場を設置し、それぞれの監査方針、計画、実施した監査結果に関する確認及び調整を行っております。会計監査人による会計監査方針、計画、監査結果は監査等委員会に報告される他、代表取締役ならびに会計監査人・監査等委員会・内部監査部門の三者が参加する四半期毎のレビュー報告会(含:三様監査会議)にて監査結果が討議・共有され、それぞれの監査に必要な情報の共有化が図られております。内部統制システムに関しては内部監査部門が子会社を含めた監査ならびにモニタリングを実施し、結果は監査等委員会に報告されます。

【任意の委員会】

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・報酬委員会	4	2	1	3	0	0	社内取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬委員会	4	2	1	3	0	0	社内取 締役

補足説明

指名・報酬委員会を年1回以上開催しており、取締役の選任・解任、代表取締役の選定・解職、取締役の報酬に関する事項等を検討しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

4 名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【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

ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

当社の業績ならびに企業価値の向上に対する意欲を高めることを目的として導入しております。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員

該当項目に関する補足説明

取締役及び従業員が、経営及び業績向上への参画意識を高め、企業価値向上に関与していくことを目的として付与対象者を決定しております。

【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

報酬等の総額が1億円以上であるものが存在していないため、記載しておりません。
取締役(監査等委員である取締役を除く)及び監査等委員である取締役の報酬は、それぞれ総額で開示しております。

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

取締役(監査等委員である取締役を除く)及び監査等委員である取締役の報酬の額は、株主総会で決議された報酬限度額内で、職位・職務執行に対する評価・会社業績等を総合的に勘案の上、それぞれ取締役会の決議及び監査等委員である取締役の協議により、慎重な議論を重ね決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役へのサポートは、取締役会事務局で行っております。取締役会の資料は、事前に資料配布し、社外取締役が十分な検討時間を確保すると共に、必要に応じて事前説明を行っております。

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)

当社は、監査等委員会制度を採用しているため、コーポレート・ガバナンス体制の主たる機関として、取締役会、監査等委員会及び会計監査人を設置しつつ、その補完機関として経営会議やコンプライアンス委員会などを設置しております。また、当社は執行役員制度を導入しており、執行役員は取締役会が決定した基本方針に従い、代表取締役社長の指揮命令のもと、業務執行しております。

取締役会は、提出日現在、取締役(監査等委員である取締役を除く。)3名及び監査等委員である取締役3名で構成され、うち4名が社外取締役であります。取締役会は、効率的かつ迅速な意思決定を行えるよう、定時取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。取締役会は、定款及び法令に則り、経営の意思決定機関及び監督機関として機能しております。

監査等委員会は、提出日現在、3名の社外取締役で構成され、うち3名が独立社外取締役であります。独立社外取締役のうち1名は、常勤の監査等委員であります。監査等委員である取締役は、取締役会その他重要な社内会議に出席し、取締役の職務執行について適宜意見を述べております。監査等委員である取締役は、監査計画に基づき監査を実施し、監査等委員会を毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時監査等委員会を開催しております。また、内部監査責任者及び会計監査人と定期的に会合を開催することにより、監査に必要な情報の共有化を図っております。

指名・報酬委員会は、提出日現在、取締役(監査等委員である取締役を除く。)1名及び監査等委員である取締役3名で構成され、過半数が独立社外取締役であります。指名・報酬委員会は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化することで、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的としており、取締役の選任・解任、代表取締役の選定・解職、取締役の報酬に関する事項について審議し、取締役会に答申をしています。

経営会議は、常勤の監査等委員である社外取締役1名、執行役員並びに各部門の部門長の他、必要に応じて代表取締役社長が指名する者で構成され、月に2回以上開催しております。経営会議は、職務権限上の意思決定機関であり、会社業務の円滑な運営を図ることを目的としております。具体的には、取締役会付議事項の協議や各部門から業務執行状況及び事業実績の報告がなされ、審議が行われております。加えて、重要事項の指示・伝達の徹底を図り、経営課題の認識の統一を図る機関として機能しております。

コンプライアンス委員会は、業務執行取締役、常勤の監査等委員である社外取締役並びに各部門の部門長の他、必要に応じて代表取締役社長が指名する者で構成され、原則として3か月に1度開催しております。コンプライアンス委員会は、コーポレート本部法務グループを主管部としており、役職員のコンプライアンスの徹底、すなわち、法令、定款、社内規程及び社会ルールの遵守を目的としてコンプライアンスに係る取り組みの推進、社内研修等の実施のほか、コンプライアンス違反事項の調査等を行っております。

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

経営戦略を迅速に実行していく必要がある一方で、社会的信用を得るために経営の健全性、透明性、及び客観性の観点から当該企業統治の体制を採用しております。

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	株主の皆様が十分に議決権行使内容を検討できるよう、早期発送に努めてまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主様にご参加いただけるよう、可能な限り集中日を避け、アクセスの良い場所にて開催してまいります。
電磁的方法による議決権の行使	今後検討すべき課題と認識しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	今後検討すべき課題と認識しております。
その他	株主総会は株主の皆様から忌憚のないご意見、ご質問をいただく重要な機会のひとつであると考えております。この観点から、株主総会における事業報告に際し、スライドを使い、株主様に内容をよりわかりやすく理解していただけるよう工夫しております。

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IRサイトに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	オンラインセミナー等で説明会を実施しております。	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4回(第1四半期、第2四半期、第3四半期、通期決算発表後)に決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書などの法定開示資料に加えて、決算説明会等で使用したプレゼンテーション資料をタイムリーに掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	投資戦略部内にIR担当者を置き対応しております。	

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
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、適時適切な会社情報を広く公表することが、株主の皆様をはじめ、全てのステークホルダーの意思決定において重要であると認識しております。このため、当社では、IRサイトや説明会等の充実を図ることにより、積極的に情報提供を図ってまいります。

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

当社は、企業経営の透明性及び公平性を担保するため、内部統制に関する基本方針及び各種規程を制定し、内部統制システムを構築し、運用の徹底を図っております。内部監査部門の内部監査責任者が内部監査担当者の分担を定め、内部監査計画に従い、自己の属する部門を除く当社全部門に対して業務監査を実施し、代表取締役社長に対して監査結果を報告しております。当社では、会社法及び会社法施行規則に基づき、2015年6月12日開催の取締役会において、業務の適正性を確保するための体制整備の基本方針として、以下のような内部統制システム整備の基本方針を定めております。

取締役及び従業員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

- (1)当社では、役職員が、コンプライアンス意識をもって、法令、定款、社内規程等に則った職務執行を行うこととしております。
- (2)市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、弁護士や警察等とも連携して、毅然とした姿勢で組織的に対応することとしております。
- (3)取締役会は、法令諸規則に基づく適法性及び経営判断に基づく妥当性を満たすよう、業務執行の決定と取締役の職務の執行の監督を行うこととしております。
- (4)監査等委員は、法令が定める権限を行使し、取締役の職務の執行を監査することとしております。
- (5)社内外の通報窓口(監査等委員である取締役及び社外弁護士)につながるホットラインを備え、相談や通報の仕組み(内部通報制度)を構築することとしております。
- (6)役職員の法令違反については、就業規則等に基づき、処罰の対象とすることとしております。

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

文書管理規程及び機密文書管理規程を定め、重要な会議体の議事録等、取締役の職務の執行に係る情報を含む重要文書(電磁的記録を含む)は、当該規程等の定めるところに従い、適切に保存、管理することとしております。

損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1)取締役は、当社の事業に伴う様々なリスクを把握し、統合的にリスク管理を行うことの重要性を認識した上で、諸リスクの把握、評価及び管理に努めることとしております。
- (2)リスク管理規程を定め、当社の経営理念、経営方針を侵害する様々な事象に対して、組織的に対応することとしております。
- (3)災害、事故、システム障害等の不測の事態に備え、事業継続計画を策定することとしております。

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

- (1)取締役会は、定款及び取締役会規程に基づき運営し、月次で定時開催し、又は必要に応じて随時開催することとしております。
- (2)取締役は、緊密に意見交換を行い、情報共有を図ることにより、効率的、機動的かつ迅速に職務を執行することとしております。
- (3)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に、組織規程、業務分掌規程及び稟議規程を制定することとしております。
- (4)迅速な意思決定を図るため、執行役員規程に従って執行役員制度を導入し、一定分野の業務を執行する権限と責任を執行役員へ委譲することとしております。

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

- (1)職務権限規程を定め、各職位の責任と権限を明確化し、各部門における執行の体制を確立することとしております。
- (2)必要となる各種の決裁制度、社内規程及びマニュアル等を備え、これを周知し、運営することとしております。

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

- (1)監査等委員会は、監査を補助する使用人(以下、「監査等委員である取締役の補助者」という。)を置くことを取締役会に対して求めることができますこととしております。
- (2)監査等委員である取締役の補助者の人事異動、人事評価及び懲戒処分については、監査等委員会の事前の同意を必要とすることとしております。

役職員が監査等委員会に報告するための体制

- (1)役職員は、法定の事項に加え、当社に重大な影響を及ぼすおそれのある事項、重要な会議体で決議された事項、内部通報制度、内部監査の状況等について、遅滞なく監査等委員会に報告することとしております。
- (2)役職員は、監査等委員会の求めに応じ、速やかに業務執行の状況等を報告することとしております。

その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1)監査等委員会は、定期的に代表取締役社長と意見交換を行うこととしております。また、必要に応じて当社の取締役及び重要な使用人からヒアリングを行うこととしております。
- (2)監査等委員会は、定期的に会計監査人と意見交換を行うこととしております。
- (3)監査等委員会は、必要に応じて独自に弁護士及び公認会計士その他の専門家の助力を得ることができることとしております。
- (4)監査等委員会は、定期的に内部監査責任者と意見交換を行い、連携の強化を図ることとしております。

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

当社グループ及び当社役員及び当社役員に準ずる者は、現在までに反社会的勢力との関係は一切ありません。不当要求防止責任者を選任し、継続的に反社会的勢力の排除を行っております。

当社グループでの反社会的勢力の排除・防止体制としては、「反社会的勢力対応マニュアル」に基づき、役員・社員については、採用時に履歴書等のチェック及び面談による確認を行っております。販売先、仕入先、外注先等の取引先については、契約書上に暴排条項を盛り込むとともに、新聞記事検索サービスの「日経テレコン」を調査方法として導入し、全期間及び全国新聞の記事検索から該当事項の有無を判定しております。加えて、インターネット検索も実施し、同様の調査を行っております。

役職員に対しての周知の方法としては、反社会的勢力対応マニュアルに基づき、反社会的勢力との取引を行わない旨を周知徹底しております。今後も、所轄警察署の相談窓口や公益財団法人暴力団追放運動推進都民センターとの関係強化を行い、指導を受けながら、反社会的勢力との関係の排除の徹底を図ります。

万一問題が発生した場合には、必要に応じて弁護士や警察等の専門家に相談するとともに、取締役会を機動的に開催し、適切な処置をとることとしております。

その他

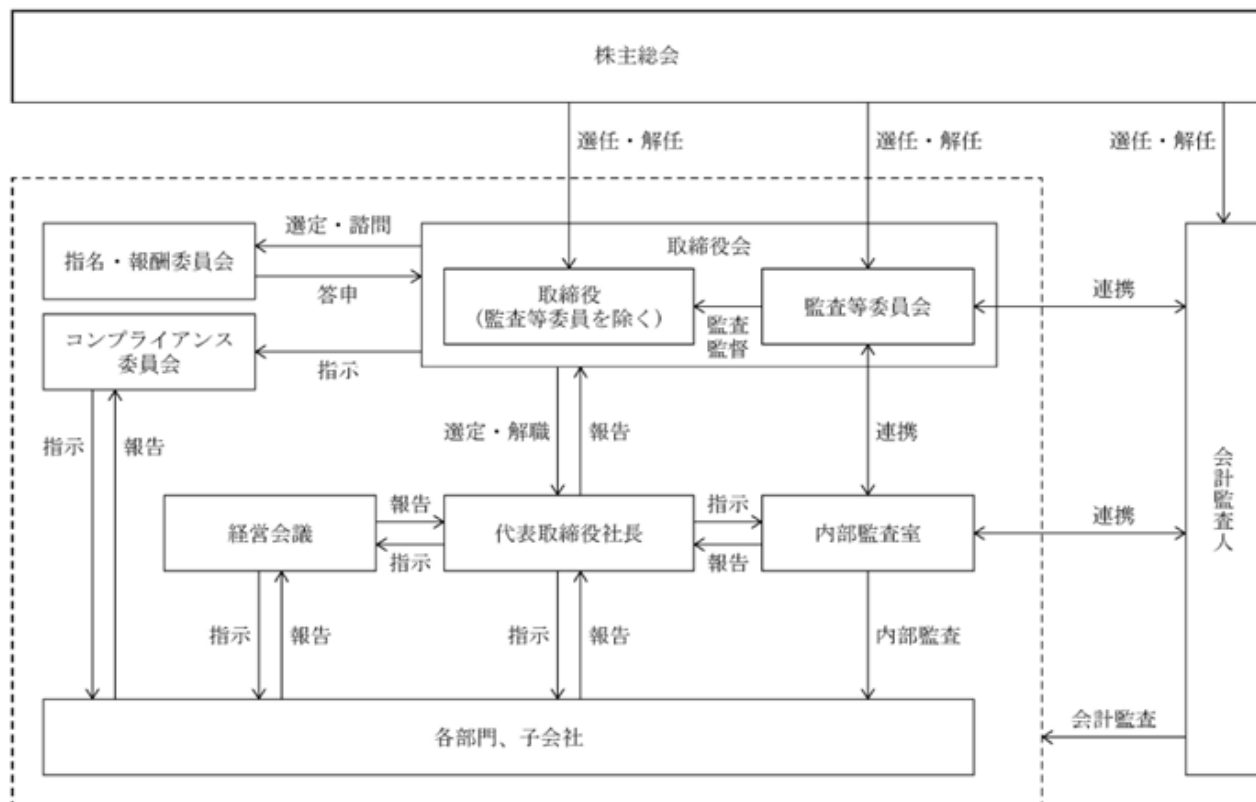
1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社のコーポレート・ガバナンス体制と適時開示体制は以下のとおりであります。



【適時開示体制の概要図】

