

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

当社は、投資家と金融商品取引市場を仲介する金融商品取引業者としての社会的責任を常に認識し、企業価値の増大・最大化を通じてステークホルダーの満足度を高めることを目指すとともに、法令遵守の徹底と経営の健全性と透明性を確保する観点からコーポレート・ガバナンスが有効に機能する体制を整備しております。

当社は、持続的な成長および長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分に有効活用し、迅速・果敢な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでおります。

- (1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- (2) 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- (3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (4) 取締役会は、企業戦略等の大きな方向性を示すことや適切なリスクテイクを支える環境の整備などの役割・責務を適切に果たす。
- (5) 株主との間で建設的な対話を行う。

当社は、コーポレートガバナンスの基本的な考え方に則り、取締役への監査・監督、牽制機能の強化の観点から、独立社外取締役を選任するとともに、監査役会を設置しております。

また、業務執行に対するコーポレートガバナンスの強化の観点から、取締役社長の諮問機関としての経営会議その他各種の委員会を設置するほか、執行役員制度を導入しております。

なお、当社のコーポレートガバナンスに関する事項は、当社ホームページにも公表しております。

<https://www.toyo-sec.co.jp/sustainability/governance/>

また、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を「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」に定め、ホームページに公表しております。

https://www.toyo-sec.co.jp/Portals/0/images/sustainability/governance/policy/cg-guideline/governance_guideline.pdf

【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】 更新

【対象コード】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社の上場株式の政策保有に関する方針および政策保有株式に係る議決権行使基準については、「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第3条に定め、ホームページに公表しております。

https://www.toyo-sec.co.jp/Portals/0/images/sustainability/governance/policy/cg-guideline/governance_guideline.pdf

2022年12月の取締役会にて、2025年3月末までに政策保有株式として保有するすべての株式を対象として、4,148百万円(2022年3月期末の36銘柄で保有残高8,296百万円の50%相当額)の縮減を目標とした政策保有株式の縮減計画の策定を決議いたしました。2025年3月末現在の政策保有株式の保有残高は2,981百万円(2022年3月期時価換算保有残高1,923百万円)となり、目標を達成しております。

保有する上場株式については、保有に伴う便益(受入手数料+受入配当金+キャピタルゲイン)が資本コストを下回る銘柄を縮減対象とし、取引関係や将来の取引拡大の可能性等も考慮の上、保有の適否を毎年取締役会にて検証しております。

2025年1月の取締役会にて、個別の政策保有株式について、当社の保有適否判断基準に基づき、保有目的および保有に伴う便益やリスク等を具体的に精査の上その適否を検証した結果、一部銘柄について縮減方針としました。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社の関連当事者間取引の手続きの枠組みについては、ホームページに公表しております「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第5条第1項および第8条第1項第3号をご参照ください。

https://www.toyo-sec.co.jp/Portals/0/images/sustainability/governance/policy/cg-guideline/governance_guideline.pdf

【補充原則2 - 4】

当社は、女性社員が活躍できる雇用環境を整えるため、以下の目標を設定して中核人材登用等における多様性の確保に取り組んでおります。

「女性活躍推進法に基づく行動計画」

計画期間:2024年4月1日～2029年3月31日までの5年間

新規採用者に占める女性労働者の割合を50%以上とする。

女性管理職数の割合を15%以上とする。

有給休暇取得率を計画終了時に55%以上とする。

なお、2025年3月期末における状況は、21.7%、11.8%、48.7%となっております。

厚生労働大臣より女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業の認定(「えるぼし」第2段階目)を受けております。

また、当社は、「働きやすい職場環境づくり」の推進をしており、取組み等については当社ホームページに公表しております。

<https://www.toyo-sec.co.jp/sustainability/social/employee/>

[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]

当社の退職年金制度は、確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)の混合型制度を採用しており、確定給付企業年金については、「運用の方針」を定めて運営しております。

当社はすべての委託先運用機関がスチュワードシップ・コードを受け入れていることを確認しております。また、委託先運用機関が投資先企業へ議決権行使をする場合等においては、委託先運用機関の判断を尊重することにより、受益者と当社との利益相反の発生を回避しております。

当社の退職年金事務局は、委託先運用機関から四半期毎に確定給付企業年金の運用状況の報告を受け、毎年、運用状況を取締役会に報告しております。また、当社の退職年金事務局担当者を外部セミナーに派遣すること等により、資質の向上を図っております。

[原則3-1 情報開示の充実]

() 当社の経営理念、経営戦略および経営計画については、以下のとおりです。

当社グループは、「信頼」、「付加価値」、「得意分野」の経営理念のもと、コンプライアンスおよびリスク管理をすべての施策の最重要課題の1つと位置付けつつ、中核事業である金融商品取引業を通じて、質の高い金融サービスを展開し、お客さまの満足度を高めるとともに、社会に貢献してまいりたいと考えております。また、当社の中期経営計画についてもホームページに公表しておりますので、ご参照ください。

<https://www.toyo-sec.co.jp/ir/management-strategy/plan/>

() 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と基本方針については、以下のとおりです。

当社は、投資家と金融商品取引市場を仲介する金融商品取引業者としての社会的責任を常に認識し、企業価値の増大・最大化を通じてステークホルダーの満足度を高めることを目指すとともに、法令遵守の徹底と経営の健全性と透明性を確保する観点からコーポレートガバナンスが有効に機能する体制を整備しております。

当社は、持続的な成長および長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分に有効活用し、迅速・果敢な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでおります。

- (1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- (2) 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- (3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (4) 取締役会は、企業戦略等の大きな方向性を示すことや適切なリスクテイクを支える環境の整備などの役割・責務を適切に果たす。
- (5) 株主との間で建設的な対話を行う。

当社は、コーポレートガバナンスの基本的な考え方に則り、取締役への監査・監督、牽制機能の強化の観点から、独立社外取締役を選任するとともに、監査役会を設置しております。

また、業務執行に対するコーポレートガバナンスの強化の観点から、取締役社長の諮問機関としての経営会議その他各種の委員会を設置するほか、執行役員制度を導入しております。

同内容は、ホームページに公表しております「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」をご参照ください。

https://www.toyo-sec.co.jp/Portals/0/images/sustainability/governance/policy/cg-guideline/governance_guideline.pdf

() 当社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きについては、「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第16条に以下のとおり定めております。

第16条(役員の報酬を決定するにあたっての方針・手続き)

役員報酬の決定方針は、企業価値の持続的な向上や株主価値との共有、人材確保の観点から適切なインセンティブ機能を有するよう以下のとおりとする。

- (1)業績との連動性に配慮したものであること
- (2)報酬水準等は外部機関の調査データ等に基づく客観的な比較検証により、役割と責務に相応しい水準とすること
- (3)個々の能力や目標達成度等の実績および経営状況等に見合った内容とすること
- (4)取締役会が役員報酬を決定するに際しては、指名・報酬委員会の答申を受けその内容を尊重し、株主をはじめとするステークホルダーに対し説明責任を果たすことのできる透明性・公平性・客観性を確保すること

2.役員の報酬は、役職ごとに以下のとおり構成する。

- (1)取締役(社外取締役を除く)および執行役員
固定報酬である月例報酬、単年度業績に連動する賞与ならびに株主価値との連動性を有する株式報酬(業績連動部分と固定部分)で構成する。

- (2)社外取締役
固定報酬である月例報酬および株主価値との連動性を有する株式報酬(固定部分)で構成する。

- (3)監査役
固定報酬である月例報酬で構成する。

3.役員の報酬決定手続きは、以下のとおりとする。

- (1)取締役(執行役員を兼ねる場合を含む。)の月例報酬および賞与は、株主総会決議の範囲内で、取締役会において決定する。
- (2)監査役の月例報酬は、株主総会決議の範囲内で、各監査役の協議により決定する。
- (3)執行役員(取締役を兼ねる場合を含まない。)の月例報酬および賞与は、取締役会において決定する。
- (4)株式報酬は、株主総会決議の範囲内で、取締役会において決定する。ただし、監査役への付与は、監査役の同意を得る。
- (5)取締役会が役員の報酬決定を行うに際しては、取締役会の諮問委員会である指名・報酬委員会の答申を受け、その内容を尊重しなければならない。

同内容は、ホームページに公表しております「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」をご参照ください。

https://www.toyo-sec.co.jp/Portals/0/images/sustainability/governance/policy/cg-guideline/governance_guideline.pdf

() 当社取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続きについては、「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第11条に以下のとおり定めております。

第11条(取締役等の指名・選解任の方針・手続き)

取締役会は、代表取締役の選定、取締役および監査役候補の指名ならびにその他経営陣幹部の選任を行うにあたっては、次の基準を満たす幅広い多様な人材から選定することを方針とする。

(1)金融商品取引業者としての社会的使命を十分に理解し、当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豊富な知識・経験を有すること

(2)優れた人格、見識、能力および高い倫理観を有すること

(3)取締役社長は、経営理念に基づく経営を高いレベルで実践できる人物であること

(4)監査役のうち少なくとも1名は、財務・会計・法務に関する適切な知見を有すること

(5)独立社外役員については、別紙「社外役員の独立性に関する基準」を満たすこと

(6)独立社外取締役については、第8条に定める役割等を果たすことを期待できること

2.取締役会は、代表取締役、取締役、監査役その他経営陣幹部(以下「取締役等」という。)の評価について、前項の基準に照らし、会社業績等も踏まえて適時・適切に行い、その適性に疑義がある場合には、不再任または解職もしくは解任について審議する。

3.取締役会は、前2項に基づく取締役等の指名・選解任の審議については、指名・報酬委員会の答申内容を尊重して行う。

4.取締役会は、監査役候補の指名を行うにあたっては、監査役会の同意を得る。

同内容は、ホームページに公表しております「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」をご参照ください。

https://www.toyo-sec.co.jp/Portals/0/images/sustainability/governance/policy/cg-guideline/governance_guideline.pdf

()当社の取締役および監査役の個々の選任理由については、本報告書の別表のとおりです。(社外取締役および社外監査役については本報告書【取締役関係】および【監査役関係】に記載のとおりです。)

[補充原則3 - 1]

サステナビリティ全般に関する考え方

私たち東洋証券は、「信頼」「付加価値」「得意分野」を経営理念とし、社員一人ひとりが地域社会の活性化に取組み、貢献してまいります。また、金融商品取引業者としての社会的責任を常に意識し、質の高いサービスの提供等により、個人の資産形成を支えることで社会に貢献し、中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指してまいります。

当社のサステナビリティにかかる体制や取り組み等の詳細については、当社ホームページをご覧ください。

<https://www.toyo-sec.co.jp/sustainability/>

当社グループは、社会に存在する課題の中から、取り組むべき課題として重要課題(マテリアリティ)を特定しました。この課題解決に取り組むと同時に、進捗を管理し、定期的な見直しを図っていきます。

特定したマテリアリティ

- ・お客さま本位の業務運営
- ・人権および環境
- ・持続的な企業価値向上
- ・人的資本経営

なお、マテリアリティ特定までのプロセスおよび特定したマテリアリティの詳細については、当社ホームページをご覧ください。

<https://www.toyo-sec.co.jp/sustainability/management/material-issues/>

重要なサステナビリティ項目

当社グループの重要なサステナビリティ項目は以下のとおりであります。

- 気候変動対応
- 人的資本

気候変動に係るリスク及び収益機会について

当社グループの気候変動に係るリスク及び収益機会については有価証券報告書に記載しております。

<https://www.toyo-sec.co.jp/ir/library/securities-report/>

人的資本や知的財産への投資等

当社は、第六次中期経営計画において、人材を企業価値向上の重要な資本と位置づけ、お客さまに喜ばれる高い付加価値を提供できる従業員を育成することを人材戦略として掲げ、推進しております。

より満足度の高いサービスを提供するために、起点となるのは従業員の成長であり、また、お客さまの最善の利益を追求する中で培われた信頼やノウハウは当社の財産であるとの考えから、人的資本や知的財産への投資を行っております。

例えば、営業担当の新入社員の育成にあたっては、入社後1年半の期間を育成機関と位置づけ、金融商品取引業者としての知識やスキル等の習得に重点を置いた教育を実施しております。また、働き甲斐のある職場環境の整備や適切な人事評価などにより従業員満足度を上げ、質の高いサービスの実現につなげてまいります。従業員満足度向上のための具体的な取り組み等については、当社ホームページに公表しております。

<https://www.toyo-sec.co.jp/sustainability/social/employee/>

[補充原則4 - 1]

当社の経営陣に対する委任の範囲の概要については、ホームページに公表しております「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第7条第1項および第2項に以下のとおり定めております。

第7条(取締役会・監査役会等の役割・責務)

取締役会は、経営全般に対する監督機能を発揮するとともに、経営の意思決定機関として会社法その他の法令および定款に定める事項、経営計画その他の重要な経営事項として社内規程に定めた事項について決定する。また、取締役会は、個別の業務執行について社内規程に基づき取締役および執行役員に委任する業務執行の範囲を決定する。

2.経営会議は、取締役社長の諮問機関として、社内規程に基づき、取締役会の決議事項以外の営業方針等重要な業務執行に関する事項について審議し、答申する。

同内容は、ホームページに公表しております「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」をご参照ください。

https://www.toyo-sec.co.jp/Portals/0/images/sustainability/governance/policy/cg-guideline/governance_guideline.pdf

[原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社の独立社外取締役および独立社外監査役の独立性判断基準については、「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」別紙に定め、ホームページに公表しております。

https://www.toyo-sec.co.jp/Portals/0/images/sustainability/governance/policy/cg-guideline/governance_guideline.pdf

[補充原則4 - 10]

当社の指名・報酬委員会の構成および独立性に関する考え方・権限・役割については「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第10条第1項および第2項に以下のとおり定めております。

第10条(指名・報酬委員会の設置)

当社は、役員の選解任等および報酬の決定過程における透明性・公平性・客観性の確保のため取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を置く。

2.指名・報酬委員会は、取締役または監査役で構成し、構成員の過半数は独立社外取締役とする。

同内容は、ホームページに公表しております「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」をご参照ください。

https://www.toyo-sec.co.jp/Portals/0/images/sustainability/governance/policy/cg-guideline/governance_guideline.pdf

[補充原則4 - 11]

当社の取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方については、「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第11条第1項に以下のとおり定めております。

第11条(取締役等の指名・選解任の方針・手続き)

取締役会は、代表取締役の選定、取締役および監査役候補の指名ならびにその他経営陣幹部の選任を行うにあたっては、次の基準を満たす幅広い多様な人材から選定することを方針とする。

(1)金融商品取引業者としての社会的使命を十分に理解し、当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豊富な知識・経験を有すること

(2)優れた人格、見識、能力および高い倫理観を有すること

(3)取締役社長は、経営理念に基づく経営を高いレベルで実践できる人物であること

(4)監査役のうち少なくとも1名は、財務・会計・法務に関する適切な知見を有すること

(5)独立社外役員については、別紙「社外役員の独立性に関する基準」を満たすこと

(6)独立社外取締役については、第8条に定める役割等を果たすことを期待できること

同内容は、ホームページに公表しております「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」をご参照ください。

https://www.toyo-sec.co.jp/Portals/0/images/sustainability/governance/policy/cg-guideline/governance_guideline.pdf

各取締役のスキルにつきましては、一覧としてまとめ、本報告書の最終ページに記載しております。

[補充原則4 - 11]

当社取締役および監査役の兼任状況は、有価証券報告書の「役員の状況」をご参照ください。

[補充原則4 - 11]

当社は、取締役会の機能向上を目的として、毎年取締役会の実効性評価を行っております。

なお、2025年3月末時点における当社取締役会の実効性評価においては、プロセスの客観性および透明性確保のため、アンケートの策定から配信、回答の集計、結果分析までを第三者機関に委託し、当社取締役会にて自己評価する方法としております。

評価プロセスおよび評価結果は、以下のとおりです。

1.評価プロセス

第三者機関が当社の現状を踏まえ、アンケートを策定

第三者機関から取締役会構成員に対しアンケートを配信

第三者機関による回答内容の集計・分析および報告書の作成

取締役会への結果共有、取締役会による自己評価の実施および対応の策定

2.アンケート調査概要

調査対象:取締役会構成員(全取締役および全監査役 計10名)

対象期間:2025年3月期(2024年4月～2025年3月)

回答期間:2025年3月26日～2025年4月8日

回答方式:WEBでの回答

3.アンケート項目

取締役会の役割・機能

取締役会の規模・構成

取締役会の運営

内部統制等の整備

社外取締役の活用

株主・投資家との関係

4.評価結果および課題認識

第三者機関による分析の結果、当社の強みとして、議長による適切な議事運営や、株主・投資家の意見が経営に反映されていることが挙げられました。

一方、優先して取組みを検討すべき事項としては、以下が指摘されました。

・取締役会の在り方についてのコンセンサス形成

・中長期的な戦略等に関する議論の充実

・取締役会の権限見直し、報告方法の効率化

・取締役会資料の早期提供や、社外役員への事前説明

・指名・報酬委員会での議論の深化

以上の分析結果を踏まえ、取締役会の在り方の整理、権限や報告方法の見直し、中長期的な議論の充実や指名・報酬委員会での議論の深化、事務局の強化(資料の共有方法の改善や事前説明)等を今後の課題と認識し、コーポレートガバナンスの更なる高度化に向けた取り組みを行ってまいります。

なお、今回第三者機関を利用したことによる効果や評価プロセスの妥当性等については検証を行い、次回以降の実効性評価の方法を検討してまいります。

前回の評価結果について

2024年3月末時点において実施した実効性評価(当社でのアンケート方式による自己評価)では、全ての項目について、「適切」との意見が多数を占めたため、取締役会全体の実効性は概ね確保されているものと評価したものの、「中期経営計画の目標未達の原因分析」の項目については、

重要度が高いと認識し、引き続き課題として認識し、改善に取り組むこととしておりました。当該項目については、その後の現状分析・評価の結果、数値目標を含む成長戦略の見直しが必要であると判断し、2024年10月に中期経営計画の全体的な見直しを行い公表いたしました。引き続き、中長期的な戦略等に関する議論の充実に向けた取組みを行ってまいります。

[補充原則4 - 14]
当社の取締役・監査役に対するトレーニングの方針については、「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第13条に以下のとおり定めております。
第13条(役員の責務・研修等)
役員は、その役割を果たすために、当社の財務状態、法令遵守、コーポレートガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽に努める。
2.役員は、その期待される能力を発揮して、当社のために十分な時間を費やし、自らの職務を遂行する。
3.役員は、就任後、役員研修を受けるとともに、当社の経営戦略、財務状態その他の経営上重要な事項につき取締役社長またはその指名する取締役から説明を受ける。
同内容は、ホームページに公表しております「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」をご参照ください。
https://www.toyo-sec.co.jp/Portals/0/images/sustainability/governance/policy/cg-guideline/governance_guideline.pdf

[原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針]
当社の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については、「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第17条に以下のとおり定めております。
第17条(株主との対話に関する方針)
取締役社長またはその指名する取締役もしくは監査役は、合理的な範囲で株主との面談に臨むなど、建設的な対話に前向きに対応する。
2.取締役社長またはその指名する取締役もしくは監査役は、株主との対話の概要について、適宜取締役会に報告する。
3.当社は、前項の対話を補助するため、IRを主管する部署を経営企画部と定め、経営企画部は、株主との対話に必要な情報収集について、関係部署と日常的な連携を図る。
4.当社は、経営計画・資本政策等を含む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など、個別面談以外の株主との対話の方策を実施する。
5.当社は、株主との対話に際しても、社内規程に則りインサイダー情報の管理を徹底する。
同内容は、ホームページに公表しております「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」をご参照ください。
https://www.toyo-sec.co.jp/Portals/0/images/sustainability/governance/policy/cg-guideline/governance_guideline.pdf

【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 更新	取組みの開示(初回)
英文開示の有無 更新	無し

該当項目に関する説明 更新

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、2024年10月30日に公表しております。主な目標は、以下のとおりです。
KGI(重要目標達成指標)
・ROE(自己資本利益率):8%以上
・株主還元:配当性向60%以上(普通配当+特別配当) 2027年3月期までの予定:1株あたり50円
KPI(重要業績評価指標)他
目標(2028年3月末)
・預り資産残高:1兆5,000億円以上
・株式投信残高:5,000億円以上
・NISA口座残高:1,040億円以上
・CX指標:(每期)前期比改善
株主・投資家・お客さまならびに全てのステークホルダーの皆さまとの対話を強化
・取締役等(社外取締役、監査役を含む)による面談の実施により、課題認識を経営陣等が共有し、改善・施策等に努めます。
・広報活動(PR・IR・SR)の強化
・ホームページのリニューアル等
同内容の詳細は、ホームページに公表しておりますので、ご参照ください。
<https://www.toyo-sec.co.jp/ir/news/>

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(%)
株式会社野村総合研究所	6,860,000	9.77
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,509,900	7.85
住友生命保険相互会社(常任代理人 株式会社日本カストディ銀行)	5,449,000	7.76

株式会社広島銀行(常任代理人 株式会社日本カストディ銀行)	3,120,770	4.44
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (役員報酬BIP信託口・76402口)	2,281,228	3.25
朝日生命保険相互会社(常任代理人 株式会社日本カストディ銀行)	1,616,200	2.30
三菱UFJ信託銀行株式会社 (常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行株式会社)	1,090,000	1.55
フィンテック グローバル株式会社	847,400	1.20
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社	745,902	1.06
東京海上日動火災保険株式会社	650,000	0.92

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
------	----

注1: 当社は自己株式として3,693,944株を保有しておりますが、上記の上位10名の株主から除外しております。
なお、自己株式3,693,944株には、役員報酬BIP信託口が保有する当社株式2,281,228株は含めておりません。
注2: 持株比率は、自己株式を控除して計算しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	証券、商品先物取引業
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うる特別な事情

——

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	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 更新	8 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 更新	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	4 名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
佐藤 義雄	他の会社の出身者											
石田 恵美 (戸籍上の氏名: 矢野 恵美)	公認会計士											
吉原 和仁	他の会社の出身者											
白井 真	弁護士											

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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
佐藤 義雄	○	同氏は、当社の株主および取引先である住友生命保険相互会社の出身者であります。 当社は、同社から有価証券の売買取引の受注および生命保険代理店契約に基づく手数料を受け取っておりますが、当社が定める独立性に関する基準に照らして、同社は当社の主要な取引先には該当していません。 また、当社は、同社の保険に加入し保険料等を支払っておりますが、当社が定める独立性に関する基準に照らして、同社は当社の主要な取引先には該当していません。	<社外取締役を選任している理由> 大手金融機関での長年の豊富な経験と知識を有し、また、社長・会長の就任歴で培われた経営に関する経験と知識を有しており、社外取締役として客観的な視点から当社の業務執行の適切な監視・監督や助言を期待できることから選任しております。 <独立役員に指定した理由> 上場管理等に関するガイドラインⅢ 5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当がないことおよび当該ガイドラインに対応して当社が制定した「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第11条第1項第5号に定める別紙「社外役員の独立性に関する基準」により、独立性を有すると判断しております。

石田 恵美 (戸籍上の氏名: 矢野 恵美)	○	説明すべき該当事項はありません。	<社外取締役を選任している理由> 同氏は、弁護士・公認会計士実務における高度な専門知識と、金融機関や事業会社での社外取締役や監査役の経験を活かし、客観的・専門的な視点から当社の業務執行の適切な監視・監督や助言を期待できることから選任しております。 <独立役員に指定した理由> 上場管理等に関するガイドラインⅢ 5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当がないことおよび当該ガイドラインに対応して当社が制定した「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第11条第1項第5号に定める別紙「社外役員の独立性に関する基準」により、独立性を有すると判断しております。
吉原 和仁	○	説明すべき該当事項はありません。	<社外取締役を選任している理由> 同氏は、大手証券会社勤務や外資系運用会社でのファンドマネージャーとしての長年の豊富な投資経験と知識、また20年超に亘る代表取締役社長のキャリアで培われた経営に関する知見を有しており、社外取締役として客観的な視点から当社の業務執行の適切な監視・監督や助言を期待できることから選任しております。 <独立役員に指定した理由> 上場管理等に関するガイドラインⅢ 5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当がないことおよび当該ガイドラインに対応して当社が制定した「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第11条第1項第5号に定める別紙「社外役員の独立性に関する基準」により、独立性を有すると判断しております。
白井 真	○	説明すべき該当事項はありません。	<社外取締役を選任している理由> 同氏は、金融庁証券取引等監視委員会専門検査官として培われた金融分野の豊富な知識・経験を活かし、客観的・専門的な視点から当社の業務執行、コンプライアンスに対し適切な監視・監督や助言を期待できることから選任しております。 <独立役員に指定した理由> 上場管理等に関するガイドラインⅢ 5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当がないことおよび当該ガイドラインに対応して当社が制定した「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第11条第1項第5号に定める別紙「社外役員の独立性に関する基準」により、独立性を有すると判断しております。

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	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	更新
-----------------------------	----

	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	6	0	0	4	0	2	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	6	0	0	4	0	2	社外取締役

補足説明	更新
------	----

指名・報酬委員会は、役員の選解任等および報酬の決定過程における透明性・公正性・客観性の確保のための取締役会の諮問機関です。同委員会は、随時、必要に応じて開催し、取締役会が選定した社外取締役4名、社内監査役1名および社外監査役1名をもって構成しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

1. 監査役と内部監査部門の連携について
監査役は必要に応じて監査部と連携して監査を実施するほか、監査部の監査結果について報告を受けております。
2. 監査役と会計監査人との連携について
監査役は四半期毎にまたは必要に応じて面談を行い、会計監査人より会計監査の報告を受けております。
3. 内部監査部門と会計監査人との連携について
会計監査人は監査部から財務報告に係る内部統制の評価範囲、評価手続および評価結果について、経営者の行った内部統制状況についての報告を受けております。
4. 会計監査人の状況(会社法施行規則第126条)
- (1) 名称
有限責任 あずさ監査法人
- (2) 当該事業年度中に辞任したまたは解任された会計監査人に関する事項
該当事項はありません。
- (3) 現在の業務停止処分に関する事項
該当事項はありません。
- (4) 過去2年間の業務停止処分に関する事項のうち、会社が事業報告の内容とすべきと判断した事項
該当事項はありません。
- (5) 責任限定契約に関する事項
該当事項はありません。
- (6) 補償契約の内容の概要
該当事項はありません
- (7) 会計監査人に対する報酬等の額
ア. 当社が支払うべき会計監査人の報酬等の額
44百万円
イ. 公認会計士法第2条第1項の業務以外の業務(非監査業務)の内容
顧客資産の分別管理の法令遵守に関する保証業務 2百万円
ウ. 当社および当社子会社が支払うべき金銭その他の財産上の利益の合計額
46百万円
- (8) 解任または不再任の決定方針
監査役会は、会計監査人が会社法第340条第1項各号に定める項目に該当すると認められる場合は、当該会計監査人の解任を検討し、解任が妥当と認められる場合には監査役全員の同意に基づき、監査役会が会計監査人を解任します。この場合、監査役会が選定した監査役は、解任後最初に招集される株主総会において、会計監査人を解任した旨と解任の理由を報告します。
また、監査役会は、会計監査人が職務を適切に遂行することが困難と認められる場合、その他必要と判断される場合には、株主総会に提出する会計監査人の解任または不再任に関する議案の内容を決定します。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

[illegible]

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
伊藤 逸朗	○	同氏は、当社の株主および取引先である三菱UFJ信託銀行株式会社出身者であります。 当社は、同社から有価証券の売買取引を受注し、手数料を受け取っておりますが、当社が定める独立性に関する基準に照らして、同社は当社の主要な取引先には該当していません。 当社は、同社と株式事務代行委託契約等を締結し、同契約に基づく手数料を支払っておりますが、当社が定める独立性に関する基準に照らして、同社は当社の主要な取引先には該当していません。	< 社外監査役を選任している理由 > 金融機関のコンプライアンス分野や与信業務分野における豊富な経験と知識を有しており、その経験と実績から、社外監査役として、適切な法令監査・会計監査および客観的・中立的な立場から経営の監視や適切な助言を期待できることから選任しております。 < 独立役員に指定した理由 > 上場管理等に関するガイドラインⅢ5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当がないことおよび当該ガイドラインに対応して当社が制定した「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第11条第1項第5号に定める別紙「社外役員の独立性に関する基準」により、独立性を有すると判断しております。
木村 祭氏	○	同氏は、当社の取引先である株式会社ヨンドシーホールディングスならびに同社の企業グループに属する株式会社アステイ、株式会社アーजूおよび株式会社アロックスの出身であります。 当社は、株式会社ヨンドシーホールディングスの幹事証券会社の1社でありますが、当社が定める独立性に関する基準に照らして、同社は当社の主要な取引先には該当していません。	< 社外監査役を選任している理由 > 事業会社の経営者としての長年の豊富な経験による幅広い知識を有し、また、企業統治に関しても高い見識を有しており、社外監査役として客観的・中立的な立場から経営の監視や適切な助言を期待できることから選任しております。 < 独立役員に指定した理由 > 上場管理等に関するガイドラインⅢ5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当がないことおよび当該ガイドラインに対応して当社が制定した「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第11条第1項第5号に定める別紙「社外役員の独立性に関する基準」により、独立性を有すると判断しております。
荒木 裕三	○	同氏は、当社の株主および取引先である株式会社広島銀行の出身であります。 当社は、同社から有価証券の売買取引を受注し、手数料を受け取っておりますが、当社が定める独立性に関する基準に照らして、同社は当社の主要な取引先には該当していません。 また、同社からの借入金に対し利息を支払っておりますが、当社が定める独立性に関する基準に照らして、同社は当社の主要な取引先には該当していません。	< 社外監査役を選任している理由 > 金融機関における長年の豊富な経験を有し、また会社経営の経験から、企業統治にも高い見識を有しており、社外監査役として客観的・中立的な立場から経営の監視や適宜適切な助言が期待できることから選任しております。 < 独立役員に指定した理由 > 上場管理等に関するガイドライン Ⅴ(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当がないことおよび当該ガイドラインに対応して当社が制定した「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」第11条第1項第5号に定める別紙「社外役員の独立性に関する基準」により、独立性を有すると判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 **更新**

7 名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外取締役または社外監査役の独立性に関する基準として、「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」において「社外役員の独立性に関する基準」を定めております。

当該基準は、ホームページに公表しております「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」をご参照ください。

https://www.toyo-sec.co.jp/Portals/0/images/sustainability/governance/policy/cg-guideline/governance_guideline.pdf

また、独立性の判断にあたっては、当該基準および株式会社東京証券取引所の独立役員の独立性に関する基準に基づいております。当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定し、株式会社東京証券取引所へ届け出ております。

【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

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

当社は取締役および執行役員（国外居住者を除く。取締役と併せて、以下「取締役等」という。）の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、取締役等が中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高めることを目的として、新たな株式報酬制度（以下「本制度」という。）の導入を、2019年6月26日開催の第97回定時株主総会において決議いたしました。

本制度は、当社が拠出する取締役等の報酬額を原資として当社株式が信託を通じて取得され、取締役等に当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭（以下「当社株式等」という。）の交付および給付（以下「交付等」という。）が行われる株式報酬制度です。信託期間中の毎事業年度終了後の所定の時期に、取締役等の役位に応じた「固定ポイント」および当社が経営指標として掲げる係数目標（時価総額等）の達成度等に応じて0%～200%の範囲で変動する「業績連動ポイント」を付与し、社外取締役に対して「固定ポイント」を付与します。付与したポイントは毎年累積し、取締役等の退任時にポイントの累積値に応じて当社株式等の交付等を行います。

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**

個別報酬の開示は行っておりませんが、有価証券報告書および事業報告に報酬総額を開示しております。

該当項目に関する補足説明

2025年3月期における取締役および監査役の報酬等の額は以下のとおりです。

- ・取締役（支給人員）9名に対し120百万円
（基本報酬102百万円、業績連動報酬等6百万円、非金銭報酬等10百万円）
うち社外取締役（支給人員）3名に対し18百万円
（基本報酬18百万円、非金銭報酬等0百万円）
- ・監査役（支給人員）4名に対し34百万円
うち社外監査役（支給人員）3名に対し21百万円

注1: 業績連動報酬等は、当事業年度に費用計上した金銭で支払う役員賞与額であります。

注2: 非金銭報酬等は、報酬の対象期間に応じて、複数年にわたって費用を計上する株式報酬制度である役員報酬BIP信託の当事業年度の費用計上額であります。

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

1.役員報酬の決定方針は、企業価値の持続的な向上や株主価値との共有、人材確保の観点から適切なインセンティブ機能を有するよう以下のとおりとしております。

- (1)業績との連動性に配慮したものであること
- (2)報酬水準等は外部機関の調査データ等に基づく客観的な比較検証により、役割と責務に相応しい水準とすること
- (3)個々の能力や目標達成度等の実績および経営状況等に見合った内容とすること
- (4)取締役会が役員報酬を決定するに際しては、指名・報酬委員会の答申を受けその内容を尊重し、株主をはじめとするステークホルダーに対し説明責任を果たすことのできる透明性・公平性・客観性を確保すること

2.役員の報酬は、役職ごとに以下のとおり構成しております。

- (1)取締役(社外取締役を除く)および執行役員
固定報酬である月例報酬、単年度業績に連動する賞与ならびに株主価値との連動性を有する株式報酬(業績連動部分と固定部分)で構成する。
- (2)社外取締役
固定報酬である月例報酬および株主価値との連動性を有する株式報酬(固定部分)で構成する。

- (3)監査役
固定報酬である月例報酬で構成する。

3.役員の報酬決定手続きは、以下のとおりです。

- (1)取締役(執行役員を兼ねる場合を含む。)の月例報酬および賞与は、株主総会決議の範囲内で、取締役会において決定する。
- (2)監査役の月例報酬は、株主総会決議の範囲内で、各監査役の協議により決定する。
- (3)執行役員(取締役を兼ねる場合を含まない。)の月例報酬および賞与は、取締役会において決定する。
- (4)株式報酬は、株主総会決議の範囲内で、取締役会において決定する。ただし、監査役への付与は、監査役の同意を得る。
- (5)取締役会が役員の報酬決定を行うに際しては、取締役会の諮問委員会である指名・報酬委員会の答申を受け、その内容を尊重しなければならない。

4.業績連動報酬の額の決定方法

a 賞与(短期業績連動報酬)

当社の取締役(社外を除く)・執行役員に対する報酬として、固定報酬とは別に、業績に連動した報酬として、その算定方法の透明性を確保することで会社業績の一層の向上を目指すことを目的として、当社の当期純利益に連動する賞与を支給しております。当該指標(当期純利益)を選択した理由は、企業価値の向上や株主価値との共有の観点から最も適していると考えたためであります。

各取締役(社外を除く)の支給額の算定方法は、以下のとおりです。

- (1)支給総額
賞与の支給総額は、1億50百万円を上限に当社の当期純利益に1.8%を乗じた額(百万円未満は切り捨て)とする。

(2)支給条件

以下のいずれも満たした場合に支給する。

- ・連結営業利益および親会社株主に帰属する当期純利益のいずれも利益を計上していること
- ・期末配当を実施していること

(2)配分方法

各取締役への配分額は、支給総額に取締役会長1.5、取締役副会長1.35、取締役社長執行役員1.5、取締役副社長執行役員1.15、取締役専務執行役員1.05、取締役常務執行役員0.85、取締役上席執行役員0.725、取締役執行役員0.65の役位別係数を乗じ、全取締役の係数の合計で除した金額とする。ただし、代表権者以外は、そのうち一定割合(6分の5)について、個人の目標達成度に応じ0%~250%の範囲で変動する。

b 株式報酬(中長期業績連動報酬)

2020年3月期より、取締役(社外を除く)・執行役員に対して支給する株式報酬は、報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、取締役等が中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高めることを目的として、役位に応じた「固定ポイント」のほか経営指標として掲げる係数目標(時価総額等)の達成度等に応じて0%~200%の範囲で変動する「業績連動ポイント」を付与します。なお、当事業年度の係数目標の達成度等に応じた変動率は175.0%であります。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

< 社外取締役 >

社外取締役は、監査部を含む内部統制部門から業務執行報告を定期的に受けることにより、当社の現状と課題を把握し、客観的・専門的な視点から当社の業務執行に対する適切な監視・監督や助言を行います。

< 社外監査役 >

社外監査役は、監査部や会計監査人から監査の実施状況や監査計画等会計監査および内部統制監査に関する報告を受けるとともに、意見交換を行う等、監査部や会計監査人と相互連携を図っています。
また、内部統制部門の活動は、監査部による監査や内部統制上の評価ならびに監査役監査を通じて社外監査役に報告され、会計監査人は会計監査および内部統制の評価結果について社外監査役に報告しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新 0 名

その他の事項 更新

当社は、取締役会決議および経営会議決議に基づく相談役制度および顧問制度を有しております。取締役会規則および経営会議規程において、相談役および顧問は会社の経営意思決定にかかる会議等には出席しないこととしており、当社グループの経営へ関与することはありません。

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、監査役会、会計監査人設置会社であります。
監査役会を設置することで、取締役の業務執行に対する監査および牽制機能が期待でき、ひいては株主全体の利益の追求につながると判断しております。コーポレート・ガバナンスの向上には客観性・中立性が確保された経営監視の機能が重要であるため、一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立役員である社外監査役を選任しております。併せて、取締役会においては、社内取締役が相互に牽制し合いながら実効性・効率性のある意思決定を行うとともに、一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立役員である社外取締役の客観的な監視・監督を通じて経営の健全性・公正性・透明性の向上を図っております。
また、執行業務についての審議・報告等、コーポレート・ガバナンスが有効に機能する体制を整備すべく、経営会議をはじめ各種委員会を設置しております。
当社の各機関の内容は次のとおりであります。

< 取締役会 >

取締役会は、取締役8名(男性7名・女性1名、うち社外取締役4名)で構成されております。取締役会は、経営の意思決定機関として法令または定款に定める事項および重要な経営判断を要する事項について決議するとともに、取締役の職務の執行を監督しております。定時取締役会は、原則毎月1回開催し、臨時取締役会は、必要に応じて開催しております。

< 監査役および監査役会 >

当社は、監査役制度を採用しており、監査役4名(うち社外監査役3名)で監査役会を構成しております。社外監査役3名は、一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立役員であり、金融機関に長く在籍し、または、上場会社の経営者を長く経験しており、財務・会計に関する知見を有しております。
監査役は、取締役会に出席するほか、経営会議や執行役員会にも出席し、業務監査、会計監査を実施しております。また、監査役会は原則毎月1回開催され、各監査役は監査内容を報告し、共有化等を図っております。

< 経営会議 >

当社は、取締役会の定める基本方針に基づいて取締役社長が業務を執行するための諮問機関および重要事項に関し協議上申する場として、経営会議を設置しております。
経営会議は、原則毎月2回開催し、取締役社長および取締役社長の指名する取締役および執行役員をもって構成しており、また、社外取締役および監査役は経営会議に出席し、意見がある場合は、意見を述べることができます。

< 指名・報酬委員会 >

当社は、役員の選解任等および報酬の決定過程における透明性・公正性・客観性の確保のため取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しております。同委員会は、随時、必要に応じて開催し、取締役会が選定した取締役または監査役(構成員の過半数は独立社外取締役で組織する。)をもって構成しております。

<コンプライアンス委員会>
コンプライアンス委員会は、随時、必要に応じて開催し、取締役社長の任命する委員をもって構成しております。同委員会は、取締役会の諮問機関として、法令または定款に定める事項の適正性の確保および社内のコンプライアンス体制の整備に関する事項を審議し、コンプライアンスに関する諸問題の検討を行っております。

<公正委員会>
公正委員会は、随時、必要に応じて開催し、取締役社長の任命する委員をもって構成しております。同委員会は、経営会議の諮問機関として従業員に対する公正な表彰および制裁の取扱いの付議・答申を行っております。

<情報開示委員会>
情報開示委員会は、随時、必要に応じて開催し、取締役社長の任命する委員をもって構成しております。同委員会は、経営会議の諮問機関として財務諸表等が適正に作成されていること等の確認を行っております。

当社は、社外取締役および社外監査役との間で会社法第427条第1項および定款31条第2項に基づき、会社法第423条第1項に定める賠償責任について責任限定契約を締結しております。

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

当社は、取締役会、監査役会、会計監査人設置会社であります。監査役会を設置することで、取締役の業務執行に対する監査および牽制機能が期待でき、ひいては株主全体の利益の追求につながると判断しております。コーポレート・ガバナンスの向上には客観性・中立性が確保された経営監視の機能が重要であるため、一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立役員である社外監査役を選任しております。併せて、取締役会においては、社内取締役が相互に牽制し合いながら実効性・効率性のある意思決定を行うとともに、一般株主との利益相反が生じるおそれのない独立役員である社外取締役の客観的な監視・監督を通じて経営の健全性・公正性・透明性の向上を図っております。役員の選解任等および報酬の決定過程における透明性・公平性・客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。また、執行業務についての審議・報告等、コーポレート・ガバナンスが有効に機能する体制を整備すべく、経営会議をはじめ各種委員会を設置しております。

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	定時株主総会招集通知については、例年総会日の約3週間前に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避した株主総会の開催を行うよう努めております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットにより議決権を行使できる環境を整備しております。
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	株式会社東京証券取引所等により設立された合併会社である株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームを利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知の英文での開示を行っております。
その他	ホームページに定時株主総会招集通知等を掲載しております。

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
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	会社情報、有価証券報告書、決算短信、決算説明資料、プレスリリース等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署は、経営企画部企画課です。同課は、主に機関投資家等のミーティング、決算説明会の開催および報道機関等への対応を行っております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、国際連合が提唱する「SDGs」に賛同し、お客さま本位の業務運営を通じて、経済・社会・環境の調和のとれた持続的な発展を目指し、豊かな社会の実現に貢献します。 < 本業における取組み > ・金融商品ラインナップを通じた取組み ・SDGs 株式ファンド、SDGs 債等の取扱い ・高齢のお客さまにも優しい金融サービスの取組み ・高齢者専門アドバイザー、資産活用に適した商品の取扱い < その他の取組み > ・「地方創生SDGs官民連携プラットフォーム」への加入 ・多様性・教育・貧困・福祉等の社会貢献活動 ・日本証券業協会の「こどもサポート証券ネット」・「こどものみらい古本募金」等のSDGs 推進活動への参加、「日タイキッズラグビー交流」および「KAMAISHI KIDS TRY」への協賛、児童養護施設への寄付 ・働きやすい職場環境づくりの推進 ・ワーク・ライフ・バランス支援(リフレッシュ休暇、子育て支援制度等)、ダイバーシティ・女性活躍推進への取組み ・地域の学校における金融教室の実施 ・環境省が推進する気候変動キャンペーン「Fun To Share」の賛同 ・「GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム(GSHIP)」に参画 ・G7広島サミットに伴う広島サミット県民会議への協賛 等
その他	当社は、金融・資本市場を通じて社会の発展に貢献するとともに、持続的なCSR(企業の社会的責任)活動に取り組み、株主・お客さま・従業員・社会などのステークホルダー(利害関係者)から信頼される企業を目指しております。 多様性の確保についての考え方等 当社は、多様性を尊重する企業文化の醸成を重要な経営課題の一つと捉えており、多様な人材の採用・登用を通じて組織の活性化と持続的な成長の実現を目指しています。年齢、性別、国籍、キャリア背景、働き方などの違いを強みとして活かすことにより、金融業務における専門性や対応力の向上を図るとともに、複雑化・多様化する顧客ニーズへの柔軟な対応を可能にしています。また、女性や中途採用人材、障がい者、外国籍人材の積極的な雇用、活躍支援に取り組んでおり、多様性、公平性、包括性を推進するための施策や制度の整備を進めてまいります。今後も、公平で開かれた採用とキャリア支援を通じて、多様性を尊重する組織づくりを継続してまいります。 女性が活躍できる環境を整えるために、現状分析をし、女性と男性の勤続年数の差を縮め、女性管理職育成に向けた能力開発等の土壌作りをするための支援行動計画を策定しております。「女性活躍推進法に基づく行動計画」については、【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】[補充原則2-4]に記載のとおりです。 なお、厚生労働大臣より女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業の認定(「えるぼし(第2段階目)」)を受けております。

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 更新

< 内部統制システムに関する基本的な考え方 >

当社では、会社法および会社法施行規則に基づき、内部統制システム構築の基本方針「当社および子会社からなる企業集団の業務の適正を確保するための体制等の整備についての決議」を策定し、これに基づいて、内部統制の体制を整備し、適切な運用に努めております。

< 内部統制システムに関する整備状況 >

1. 取締役および使用人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

- (1) 法令等の遵守(以下「コンプライアンス」という。)を経営の最重要課題の一つとして位置づける。
- (2) 取締役および使用人の基本的な行動規範として、「綱領」、「経営理念」、「倫理方針」および「行動指針」を定めるほか、コンプライアンス体制および業務に係る社内規程等を整備し、必要な教育を行う。
- (3) 取締役および使用人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整備に資するため、コンプライアンス委員会を設置し、活動内容を取締役会および監査役会に定期的に報告する。
- (4) コンプライアンスに係る内部通報制度を整備し、自由に通報や相談ができる仕組みを構築する。
- (5) 使用人の法令および定款等違反行為の処分については、公正委員会の具申を経て、経営会議で決定する。
- (6) 監査部およびコンプライアンス統括部は、各部室店の日常的な活動状況の監査を実施する。
- (7) 監査部、リスク管理室およびコンプライアンス統括部は、平素より連携し、全社のコンプライアンス体制およびコンプライアンス上の問題の有無を調査し、改善策を検討する。
- (8) 「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、反社会的勢力との関係を遮断するための体制を整備する。

2. 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

取締役の職務の執行に係る情報については、「文書管理規程」および「情報管理基本規程」等を定め、適切に保存および管理する。

3.損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1)損失の危険の管理(以下「リスク管理」という。)を経営の最重要課題の一つとして位置づける。
- (2)「リスク管理規則」においてリスク管理を体系的に定め、あらかじめ具体的なリスクを想定および分類し、個々のリスクにつき特定、計測、コントロールおよびモニタリングを行う。
- (3)リスク管理に関する統括部署として、リスク管理室を設置し、リスク管理の充実に努め、リスク管理に関する事項を取締役会および監査役会に定期的に報告する。
- (4)人事総務部は、緊急時事業継続体制に係る社内規程を定め、有事の際の迅速かつ適切な意思決定・指揮命令体制および情報伝達体制を整備する。
- (5)監査部は、リスク管理の状況を定期的に監査し、その状況を取締役会および監査役会に報告する。

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

- (1)執行役員制度をとることにより、業務執行権限を執行役員に委譲して執行責任を明確にし、経営の効率化を図り、取締役の監督機能を強化する。
- (2)取締役会は、経営の執行方針、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定し、業務執行状況を監督する。
- (3)取締役会の定める基本方針に基づいて、重要事項に関し協議上申するため、経営会議を設置する。経営会議は、原則毎月2回開催する。

5.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、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項および監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1)監査役が、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するため、取締役会のほか経営会議等の重要な会議に出席できる体制を整備し、また、取締役および使用人は重要な議事録、内部監査の報告書および稟議書等を監査役に回付する。
- (2)取締役は、職務補助者がその職務を遂行するうえで不当な制約を受けることがないよう配慮する。
- (3)職務補助者の人事異動、人事評価および懲戒処分には、監査役会の同意を得る。

6.当社および子会社からなる企業集団の取締役および使用人が監査役に報告するための体制および当該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

- (1)監査役が、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するため、取締役会のほか経営会議等の重要な会議に出席できる体制を整備し、また、取締役および使用人は重要な議事録、内部監査の報告書および稟議書等を監査役に回付する。
- (2)取締役および使用人は、必要に応じ定期的または適宜監査役会に出席し、監査役より要請のある事項について報告する。
- (3)監査役への報告を行ったグループ内の取締役および使用人に対し、不利な取扱いを行ってはならない。

7.監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の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

会社法第388条を遵守し、支払い手続きは「経理規則」等に準じて支弁する。

8.その他監査役が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

- (1)取締役は、監査役がその職務の執行のために必要な体制の整備に努める。
- (2)監査役会は、取締役社長および会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換会を開催する。

9.財務報告の適正を確保するための体制

- (1)財務諸表の作成にあたり、業務分担と責任部署を明確化する。
- (2)一般に公正妥当と認められる企業会計の基準に準拠して、財務諸表を作成する。
- (3)財務諸表等の適正性を確認するため、情報開示委員会を設置する。
- (4)情報開示委員会は、財務諸表等が適正に作成されているかを確認し、その結果を取締役会に報告する。
- (5)取締役および監査役は、会計監査人による財務諸表等の記載内容に関する指摘事項を確認する。

10.子会社の業務の適正を確保するための体制

- (1)「綱領」、「倫理方針」、「利益相反管理方針」および「反社会的勢力に対する基本方針」を共有化し、コンプライアンスや情報セキュリティなどの理念の統一を図る。
- (2)「関係会社の管理に関する規程」等を定め、経営企画部が子会社の事業の総括的な管理を行う。
- (3)「関係会社の管理に関する規程」を定め、子会社の取締役の職務の執行に係る事項等について報告を求める。
- (4)当社の経理部門から、子会社の取締役または監査役を選任し、会計の状況を監督する。
- (5)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、子会社と業務委託契約等を締結し、子会社に対し人事管理業務やシステム関連業務等の間接業務を提供する。
- (6)「リスク管理規則」を定め、当社および子会社を一体としたリスク管理を行う。
- (7)グループ内通報制度を設置し、グループ内の従業員等から監査部への通報を可能とする。

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

「倫理方針」、「行動指針」および「反社会的勢力に対する基本方針」において反社会的勢力の排除を明確に謳っております。この基本理念に則り、人事総務部(総務課)を反社会的勢力排除に関する統括部署とし、本店および各支店に不当要求防止責任者を設置することにより、当社と反社会的勢力との関係遮断に努めております。さらに、証券市場における反社会的勢力の排除にも積極的に取り組んでおります。反社会的勢力との関係遮断のため「反社会的勢力との関係遮断に関する規則」等を整備し、役職員に対する研修活動の実施に努めております。また、取引先等証券関係機関の反社会的勢力対策を目的とした諸規程等の改定にも迅速に対応できる体制の構築に努めております。警察関連機関や法律事務所等の外部機関と連携し、反社会的勢力に関する情報収集、管理、対策に努めております。

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	更新	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

< 適時開示体制の概要 >

1. 適時開示に係る当社の基本姿勢

当社は、会社情報の適時開示にあたって、株主および投資家等にとって当社発行有価証券の投資に際し、重要または有用であると判断される情報について、金融商品取引法その他法令および当社発行有価証券の上場する証券取引所の適時開示規則等を遵守し、また、速報性ならびに正確性を優先し、適時開示に努めております。

2. 適時開示に係る当社の社内体制の状況

当社では、会社情報の適時開示について、経営企画部を専任部署とし、以下の体制により対応しております。

(会社情報収集)

当社ならびに連結対象子会社の情報は、本社経営企画部に集約することとしております。また、経営企画部は取締役会等、重要事項決定機関の事務局であるため議案審査等により先行的に情報収集を行える体制となっております。

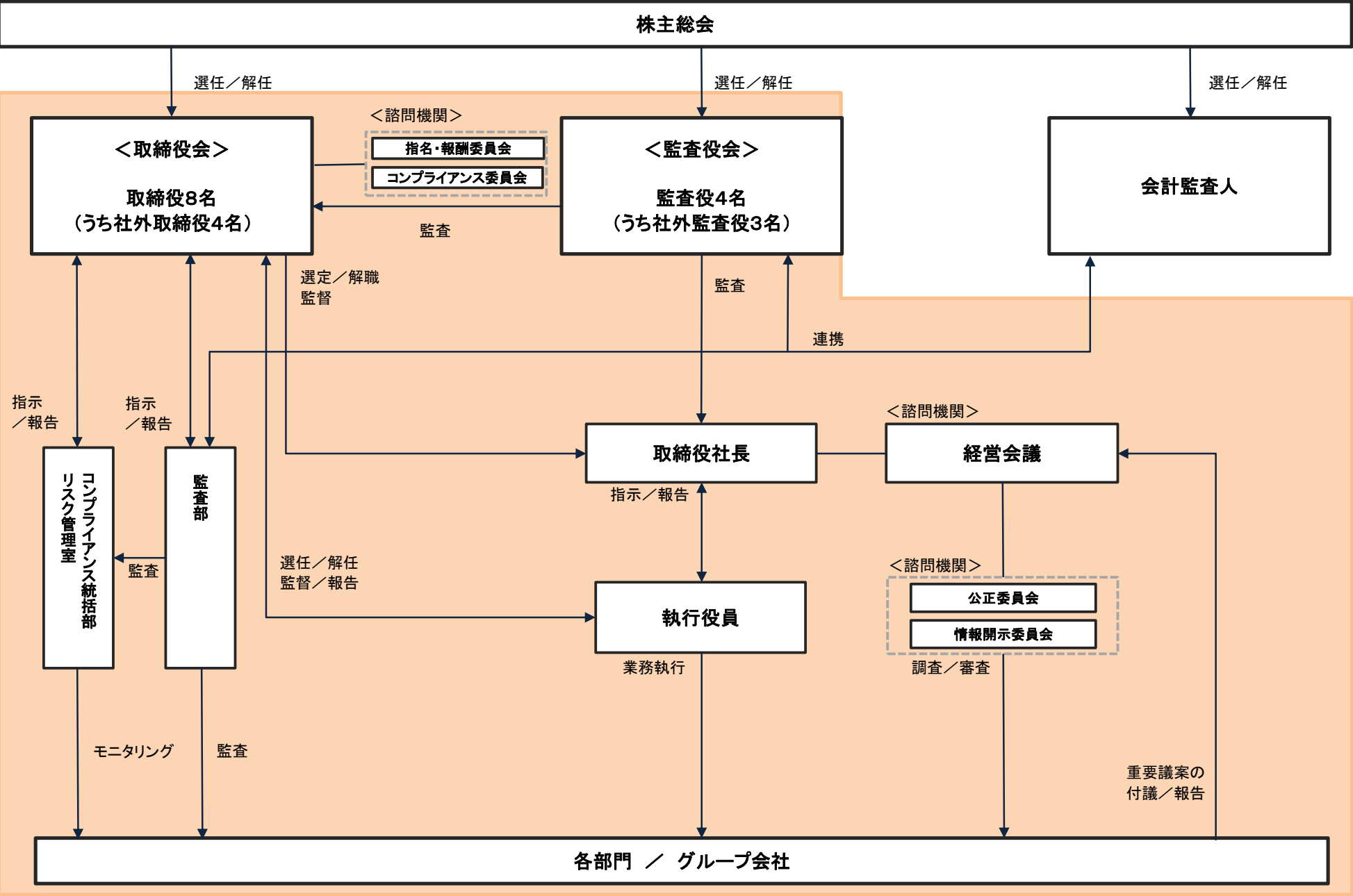
(適時開示判定)

情報収集部署である経営企画部は集約された情報について、速やかに金融商品取引法その他法令および当社発行有価証券の上場する証券取引所の適時開示規則等と照合し、適時開示の必要性について審査を行い、その結果を付して取締役会等に付議し、開示の最終決定を行います。なお、緊急を要する場合は代表取締役が取締役会等に代わって決定を行いますが、その後の取締役会において追認を求めることとしております。

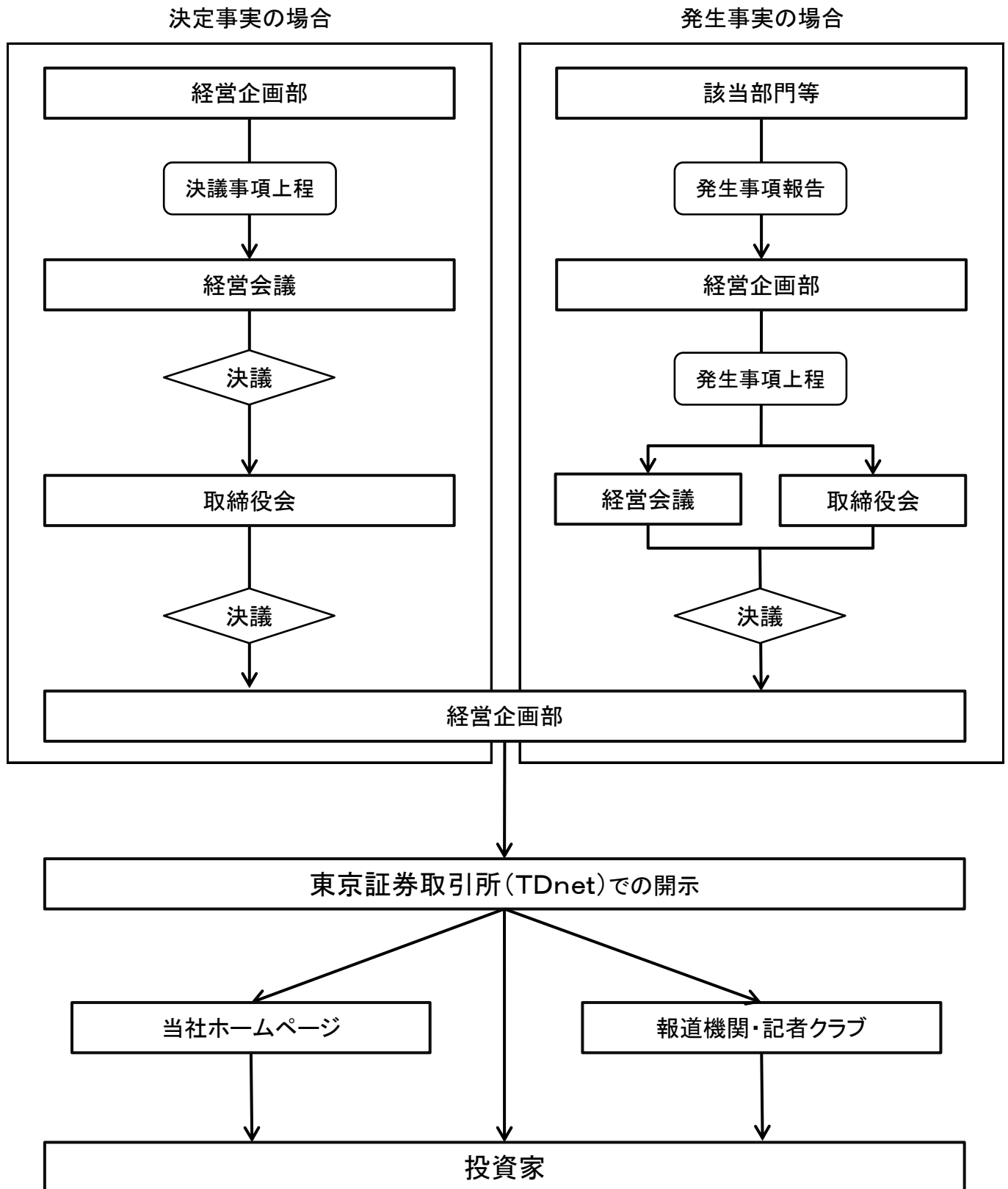
(外部公表)

開示が決定された情報については、合理的かつ最善の方法により、速やかに所定の開示手続きを行います。また、開示情報については各種報道機関への伝達とともに当社ホームページに掲載するなど株主および投資家等が取得し易い措置を施しています。この他、開示後のフォローアップとして外部からの問合せについては経営企画部が統括窓口として、その対応を行うこととしております。

(コーポレート・ガバナンス体制図)



適時開示体制概要図



取締役・監査役の選任・委嘱理由 一覧

2025 年 6 月 25 日付体制			選任・委嘱理由
役職	氏名	委嘱業務	
取締役社長 兼社長執行役員 (代表取締役)	小川 憲洋	監査部担当	営業部門での豊富な業務経験を有し、ブロック長のほか営業企画部門の担当役員を歴任したのち、取締役社長に就任し、当社の企業価値向上に貢献してまいりました。これまでの経験と能力、実績から取締役として相応しい経験と能力を有していることから選任しております。
取締役 兼常務執行役員	圓城寺 貢	内部管理本部管 掌兼経営企画部 担当兼投資情報 部担当	大手証券会社で、財務、経営企画、海外部門管理、コンプライアンス・内部監査部門での豊富な経験を有し、また同グループ子会社の取締役社長の就任歴で培った経営に関する経験と能力を有しております。取締役として相応しい経験と能力を有していることから選任しております。
取締役 兼上席執行役員	松本 誠	人事総務部担当 兼公開・引受部担 当兼法人部担当 兼法人部長	総務部門や企画部門等において豊富な業務経験を有し、人事担当や業務管理本部長などを歴任し、当社の企業価値向上に貢献してまいりました。これまでの経験と実績から、取締役として相応しい能力を有していることから選任しております。
取締役 兼上席執行役員	平田 聡	内部管理本部長 兼商品統括部担 当	営業部門と内部管理部門の豊富な経験を持ち、コンプライアンスに対する深い知見を有し、また部門横断的な調整能力と組織全体の目標達成に向けた実行力を有しております。これまでの経験と実績から、取締役として相応しい能力を有していることから選任しております。
常勤監査役	村山 敏康	—	監査実務と売買審査および引受審査実務に関する豊富な知識を有し、審査部長、監査部長を歴任し、企業統治に関しても高い見識を有しており、これまでの経験と実績から、当社を取り巻く内外環境を熟知しており、監査役として経営の監視や適切な助言を期待できることから選任しております。

※社外取締役および社外監査役については本報告書の【取締役関係】および【監査役関係】に記載のとおりです。

取締役のスキル・マトリックス

氏名	地位	企業経営	金融サービス	財務・会計	法務・ コンプライアンス	IT・ デジタル	人事・ 人材開発	サステナ ビリティ
小川 憲洋	取締役兼 社長執行役員	●	●					●
圓城寺 貢	取締役兼 常務執行役員	●	●	●	●			●
松本 誠	取締役兼 上席執行役員		●	●		●	●	●
平田 聡	取締役兼 上席執行役員		●		●	●		●
佐藤 義雄	社外取締役	●	●		●			●
石田 恵美	社外取締役			●	●		●	●
吉原 和仁	社外取締役	●	●				●	
白井 真	社外取締役	●	●		●			