

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

<コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方>

当社は、「次世代循環型社会をリードするSolution Company」というグループビジョンを制定し、多様化するお客様と社会の課題解決のため「CSV経営(Creating Shared Value = 共通価値の創造)」を実践し次世代循環型社会の実現を目指しております。

CSV経営を実践することがすなわち、当社の持続的成長を可能ならしめ、企業価値の最大化につなげるものと位置付けております。

株主をはじめ、地域社会、取引先、従業員といった各種のステークホルダーの視点に立ち、対話を重ねながら、中長期的観点で経営を監視・監督し、経営の機構改革に取り組んでおります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示項目の内容は、次のとおりです。

【原則1 - 4 . 政策保有株式】

当社は、当社グループの営業取引の拡大に貢献でき、当社グループに対する利益創出が期待できると判断した場合には、政策保有株式として上場会社株式を保有することがありますが、これら政策保有株式の保有目的に沿わないと判断した場合には、株価や市場動向を踏まえ、当該政策保有株式を売却することで縮減することとしております。

取締役会は、政策保有株式の個別銘柄ごとに、保有目的の適切性、当社グループに対する利益創出への期待を踏まえた便益やリスクが資本コストに見合っているかなどという点を含めた継続保有基準を定め、1年に1回、同基準への適合性を検証しております。この基準に適合しない政策保有株式については、適切な時期に売却することとしております。

政策保有株式に係る議決権の行使にあたっては、当社グループに対する利益創出が期待できるか、保有目的を毀損することとならないかという観点から、個別議案に対する賛否を決することとしております。

【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】

当社は、取締役会規則において、当社と取締役が取引を行う場合には、取締役会承認決議を要する事項と定めており、取締役会において当社や株主共同の利益を害さぬよう取引条件等について充分に審議した上で、決議しております。

また、主要株主等との取引を行う場合であっても、行動規範および社内各種規程において、主要株主に有利な取扱いを行っておらず、他者との取引と同様の基準で判断しております。

その内容については、有価証券報告書において、開示しております。

【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は、より高付加価値な事業への転換を目指し、事業の多角化及びグローバルな事業展開を推進し、幅広い高度な金融ソリューションを拡充してきました。その過程において、新卒採用者、様々な職歴をもつキャリア採用者、女性、外国人など多様な人材の採用と活用を積極的に推進し、かつそれぞれの特性や能力が最大限活かせる職場環境の整備やマネジメントの強化などの取り組みを進めてきております。

中途採用者の管理職への登用等

事業の多角化に伴い、専門人材を強化し、2026年3月末時点で、管理職全体に占める中途採用者の割合は51%となっております。当社では、中期経営計画や事業展開に応じて採用計画を策定し、実施していることから、中途採用者が管理職全体に占める割合に関する具体的な数値目標を設定しておりませんが、現状の水準を維持することを前提とした人材育成、採用活動を行っております。

女性の管理職への登用等

当社は女性活躍の一層の推進にあたっては、職場環境整備と人材の確保・計画的育成の両面から改善に取り組み、ファーストステップとして2026年3月末時点で女性管理職比率10%達成を目標に取組んできました。

具体的には、働き方改革やアンコンシャスバイアス低減も含めた職場環境整備を図ること、新卒採用女性比率を毎年50%、経験者採用での女性比率を2025年度までに30%以上にして女性管理職の候補者のパイプラインを拡充させること、女性管理職候補者層には個別育成計画を策定・実行するとともに外部研修への派遣などを通じて動機づけや必要な知識の習得を図る取組を進めることなどを着実に進め、目標達成に向けて取り組んできた結果、2026年3月末時点で女性管理職比率は10.9%となり、目標を達成することができました。2026年4月からの中期計画においては女性管理職比率を毎年1%ずつ増やし、2029年3月末時点で女性管理職比率13%達成を目標に取組んでいくことを目指しています。

外国人の管理職への登用等

当社グループは、事業の多角化及びグローバルな事業展開に伴い、北米や東南アジアにおいて海外子会社を有しており、当社の管理職に相当する外国人も9名在籍しております。当社及び海外子会社における採用においては、具体的な目標設定は行っていないものの、これまでの事業内容や今後の事業展開を踏まえ、各海外子会社において、経験、能力等に基づいた採用・登用を実施していきます。

【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、年金委員会を設置し、半期に一度、経理部門、財務部門、経営企画部門、人事部門などの複数の主要部門長以上を構成員とした年金委員会を開催し、企業年金が適正に運用されているかを管理しております。

【原則3-1. 情報開示の充実】

()当社は、経営理念、グループビジョン及び中期経営計画を策定・公表しており、当社ウェブサイト、決算説明資料及び統合レポートにて開示しております。

<https://www.necap.co.jp/ir/library/index.html>

()コーポレートガバナンスに関する考え方及び状況を本報告書、当社ウェブサイト及び有価証券報告書に記載しております。

<https://www.necap.co.jp/csv/governance/index.html>

<https://www.necap.co.jp/ir/library/index.html>

()取締役の報酬の方針と手続は、本報告書「取締役報酬関係」の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

()現在、当社グループの経営に資する適切な人材の選定を行うという方針のもと、取締役会規則に基づき取締役会の決議をもって経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補者の指名を行っております。なお、当社では、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会を設置し、取締役会の諮問機関と位置付けると共に、同委員会の答申を踏まえ取締役会において経営陣幹部の選解任及び取締役・監査役候補者の指名を行っております。

()当社は、経営陣幹部の選解任に関しては、取締役会決議後、適切なタイミングで公表することとしております。また、取締役候補者及び監査役候補者の個々の選任理由につきましては、株主総会招集通知に記載しております。

(補充原則3-1)

当社のサステナビリティへの取り組み

当社は、経営戦略そのものが自社のサステナビリティに直結するCSV経営の実践に取り組んでいます。2023年4月に制定した新たなグループビジョンにおいて、多様化するお客様と社会の課題解決のために、環境と成長の好循環に繋がるサービスを提供し、「次世代循環型社会」の実現を目指しております。グループビジョンのゴールは2030年とし、事業を通した社会価値向上の取り組みを進め、SDGsの達成に貢献することとしています。

2026年4月に公表した中期計画2028では、「サステナビリティ経営の深化」を基本方針の1つに掲げています。本計画では、環境・社会的マテリアリティと財務的マテリアリティを連動させることで、社会課題の解決と企業価値の向上を一体的に推進しています。具体的には、「脱炭素社会・循環型経済の推進」「社会・ICTインフラ整備の推進」「地域社会・経済の活性化」「新たなサービスや事業の創出」「人的資本への投資」「ビジネスプロセスの変革」「企業価値向上を支える企業ガバナンスの追求」を重点課題(マテリアリティ)として設定し、それぞれに連動したKPIを非財務目標として策定しています。これにより、持続可能な成長と社会価値の創出を目指します。

なお中長期目標として、カーボンニュートラルの実現を、従来の2041年3月期から2031年3月期へ10年前倒し、海外子会社を含む連結ベースでのCO2排出量(Scope1,2)の「実質ゼロ」を目指します。これら非財務目標については、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会にて報告・議論し、実効性の高い取り組みを進めてまいります。当社のサステナビリティへの取り組み及び、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報開示につきましては、以下の当社ウェブサイト及び統合レポートをご参照ください。

サステナビリティ全般及び統合レポートについて

<https://www.necap.co.jp/csv/report/index.html>

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報開示

<https://www.necap.co.jp/csv/environment/climatechange.html>

人的資本や知的財産への投資等

当社グループの事業においては、人材こそが最大の資産であり、人材の価値を最大限に引き出すことで当社の中長期的な企業価値の向上を図ります。そのため、事業戦略に連動した人材・組織・カルチャー変革戦略を立案し、それに基づき多様な人材が持てる力を最大限に発揮し、働きがいを感じ、誇りに思える会社を目指し、人的資本への投資を行って参ります。

また、NECグループ及びSBI新生銀行グループとの戦略的パートナーシップやベンダーとの連携の強化を図り、ベンダーファイナンスのノウハウや顧客ネットワーク等の蓄積、新たな循環型サービスの開発等による知的財産への投資を行います。これらは中期経営計画等の事業戦略に定めております。

詳細につきましては、以下の「中期計画2028」及び当社ウェブサイトをご参照ください。

「中期計画2028」について

<https://www.necap.co.jp/ir/management/mediumtermplan.html>

【原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)】

(補充原則4-1)

当社は、取締役会において、法令、当社定款及び取締役会規則で定められた事項、株主総会で取締役会に委任されている事項及び中長期的な経営方針・経営戦略等の重要事項を決議しておりますが、機動的な業務執行を行う観点から、それ以外の事項を代表取締役社長をはじめとする経営陣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、独立社外取締役候補者の選定にあたっては、東京証券取引所が定める基準に加え、その高い見識と豊富な知見で経営に貢献いただける方か否かを、取締役会で審議検討しております。

【原則4-10. 任意の仕組みの活用】

(補充原則4-10)

当社は、当社グループの経営に資する適切な人材の選定を行うという方針のもと、独立社外取締役が過半数を占め、取締役会の諮問機関と位置付ける指名・報酬委員会を設置し、同委員会の答申を踏まえ、取締役会において、経営陣幹部の選解任及び取締役・監査役候補者の指名を行うこととしております。

また、当社は、役員報酬制度をコーポレートガバナンスにおける重要事項と位置付けており、指名・報酬委員会において、役員報酬を審議し、取締役会に答申することとしております。

現在、指名・報酬委員会には3名の独立社外取締役(うち2名は女性)が含まれており、指名・報酬委員会による取締役会に対する答申内容は、

豊富な知識・経験に裏付けされ、また、ジェンダー等の多様性やスキルも考慮されたものとなっております。
なお、指名・報酬委員会は平野昇一(代表取締役)、萩原貴子(独立社外取締役)、瀬木達明(独立社外取締役)及びの場美友紀(独立社外取締役)の4名によって構成されており、委員長は委員の互選により独立社外取締役が務めております。

【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】

(補充原則4 - 11)

1. 取締役会が備えるべきスキル

当社は「次世代循環型社会をリードするSolution Company」というグループビジョンのもと、キャピタルソリューションの革新により、環境と企業成長の好循環の実現と共に、多様化するお客様と社会の課題解決を通して、「次世代循環型社会」の実現を目指しています。

この実現に向けた経営戦略を踏まえ取締役会が備えておくべきスキルを特定し、知識・経験・能力が全体としてバランスよく備わるよう取締役会を構成することとしております。なお、スキル・マトリックスにつきましては、当社ウェブサイト(<https://www.necap.co.jp/csv/governance/index.html>)をご参照ください。

2. 取締役候補者の選定方針と手続

取締役候補者には、当社グループの企業理念、ビジョンに共感し、高い見識を有し、人格に優れ、当社グループの企業目標実現に必要な知識、経験、能力を持ち、企業価値向上への貢献意欲の高い人材を選定します。

取締役候補者の選定方針については、取締役会の諮問機関であり、委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会が審議の上、その意見を最大限に尊重し取締役会で決定します。

なお、社内取締役候補者の選定については、知識・経験・能力のバランスと多様性、適正規模を考慮し、指名・報酬委員会にて人材要件及び業績評価を踏まえた審議を実施します。

(補充原則4 - 11)

取締役および監査役の兼職状況については、毎年、事業報告及び株主総会招集通知に記載しております。

<https://www.necap.co.jp/ir/shareinfo/meeting.html>

(補充原則4 - 11)

当社は、取締役会の機能向上のため、取締役会において毎年1回、取締役会の実効性について分析・評価を行っております。2026年2月に全取締役および監査役を対象に、外部機関に委託してアンケートを実施しました。アンケート結果を踏まえた上で、全取締役および監査役を構成員とする「経営懇談会」において以下の視点に基づいて意見聴取を行い、分析・議論・評価を行いました。

1. 取締役会による経営の監督

2. 適切な役員構成

3. 取締役会による経営の戦略的な方向付け

4. 取締役会における充実した議論の確保

上記1「取締役会による経営の監督」、上記2「適切な役員構成」の視点においては、2025年度は取締役会の在り方をテーマに議論を重ね、経営方針・経営戦略の策定等、重要事項の意思決定を行いつつ、経営の監督に軸足を移していくという取締役会の方向性を確認し、2026年2月に取締役会付議基準を改正いたしました。また、指名・報酬委員会では、スキル・マトリックスの見直しや取締役の要件定義についての議論を重ねました。

上記3「取締役会による経営の戦略的な方向付け」、上記4「取締役会における充実した議論の確保」の視点においては、重要な経営課題につき自由な意見交換を行うための経営懇談会の開催を継続して行っております。2025年度は「中期計画2028」の策定や、事業会社の買収の他、事業戦略上重要な案件について、経営懇談会も活用して十分な事前審議を行った上で方針決定をいたしました。また、昨年に引き続き、事業への理解促進と社内の各階層の役職員との意思疎通の機会として、部長会議や社内懇談会に社外役員も参加しております。

一方、今後、経営戦略等に関する議論を深化させるとともに、経営の監督を強化していくため、取締役会の構成やあるべき議題設定等について、課題として取り組む必要があることを認識いたしました。2026年度は「中期計画2028」の初年度にあたりますが、取締役会としては、その進捗状況を継続的にモニタリングするとともに、資本効率や株価を意識した経営が推進されるよう、適切な監督に努めてまいります。

今後も、当社は取締役会の実効性の向上に努め、当社が目指す姿である「次世代循環型社会をリードするSolution Company」の実現に向けた取り組みを進めることにより、中長期的な企業価値を高めてまいります。

(補充原則4 - 14)

当社は、新任取締役及び監査役が就任する際は、他の取締役や各部門から当社の事業・財務・組織等の説明を行っており、必要に応じ、就任後も同様の機会を設けております。

また、取締役及び監査役による自主的な社外研修も推奨しており、その費用は当社が負担しております。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

() 株主との建設的な対話に関する方針

当社では、IR担当役員を選任した上で、IR担当部署をコミュニケーション部と定め、各種IR活動の実行及び取りまとめや改善を行っております。また、株主及び投資家等との対話は、株主の希望や面談の主な関心事項も踏まえた上で、代表取締役あるいは社外取締役を含む取締役及び執行役員が対応するよう努めています。

() IR担当と他部門の有機的連携

コミュニケーション部では、IRに関連する情報を経営企画部、経理部、財務部及び法務部等と適宜共有することで、密接に連携しています。株主との対話に必要なと想定される情報や投資家の関心事項等について関係部門間で共有することで、情報の一貫性と正確性の確保に努めております。

() 対話の手段の充実

コミュニケーション部にて株主・投資家からの個別面談やお問い合わせ対応を行うとともに、株主、投資家、アナリスト向け決算説明会等で代表取締役が直接その内容を説明しております。また、個人投資家への直接的な対話の場として個人投資家説明会を定期的に開催しております。

() 経営陣へのフィードバック

IR活動及びそのフィードバック等の情報については、コミュニケーション部が毎月レポートを纏めて社内に配信すると共に、四半期毎に経営陣が構成員となる会議及び取締役会で報告を行い、情報共有を図っております。

() インサイダー情報管理

株主、投資家、アナリストとの対話の際には、インサイダー情報の提供は行いません。また、インサイダー取引防止規程を定め遵守管理する等情報管理を徹底しております。

株主との対話の状況につきましては統合レポートの発行に合わせ当社ウェブサイトでご公開しております。

<https://www.necap.co.jp/csv/shareholder.html>

【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(アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2026年6月30日

該当項目に関する説明 更新

当社グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、自社の資本コストを的確に把握したうえで、収益計画や資本政策を立案・実行する、資本収益性を意識した経営が重要であると考えています。その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、人的資本への投資、システム投資等を含む経営資源の配分等に関し、中期計画の策定並びに単年度予算の策定に合わせて適宜検討を行い事業計画に反映しています。

2026年4月、当社グループは2027年3月期からの3か年計画である中期経営計画「中期計画2028」を策定しました。本計画では、資本コストを持続的に上回る収益性の確保を引き続き最重要課題として位置付け、資本効率の向上を通じて中長期的な企業価値と株価の向上を目指しております。なお、2031年3月期においては、ROE10%以上、親会社株主に帰属する当期純利益150億円規模の実現を目指してまいります。

これらの実現に向けては、収益性の高い事業領域へのシフトや資産回転型ビジネスモデルの推進を通じ、事業ポートフォリオの最適化を図るとともに、リスク管理体制の高度化により持続的な成長基盤の確立に取り組んでまいります。また、適切な財務レバレッジの活用により資本効率の向上を図り、ROEの改善につなげてまいります。

さらに中期計画2028においては、独自の成長戦略と安定的な株主還元を通じてPERの改善を図ってまいります。具体的には、当社らしいサービスや新事業の創出に加え、SBI新生銀行やNECとのグループシナジーを最大限に活用することで、資本市場からの成長期待を高めるとともに、ボラティリティを抑えた安定的な利益成長により株主資本コストの低減を図ります。これらの取り組みにより、ROEとPERの向上を通じて、PBRの向上を目指してまいります。また、安定配当維持の基本方針のもと、持続的な成長に見合った確実な利益還元を実施するため、配当性向と共に単年度の利益水準に左右されない指標としてDOEを利益還元指標として参照しております。

当社は、株主資本コストを7%台(CAPMにより算出)と認識し、現在のROEがこれと同等水準にあることを踏まえ、今後は株主資本コストを安定的に上回る水準を維持することで、持続的な企業価値の向上を図ります。

なお、資本コストの分析に用いる代表的な指標として、WACC、株主資本コストが取り上げられていますが、当社グループは投資者の期待リターンを重視する観点から株主資本コストを採用し、ROEとの比較による分析を行ってまいります。

2026年4月28日公表の「中期計画2028」において、本件対応に関連する事項の記載は以下の通りです。

- P6 目指す姿に向けたロードマップ(グループビジョン2030)
- P12 中期計画2028 基本方針
- P16 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組み
- P17 財務資本戦略: バランスシートマネジメントとリスク管理

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SBI新生銀行	9,367,578	43.47
日本電気株式会社	2,544,088	11.80
三井住友ファイナンス&リース株式会社	1,685,534	7.82
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(投資信託組入株数分および年金信託組入分を除く)	693,800	3.21
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(投資信託組入株数分)	347,000	1.61
株式会社日本カストディ銀行(投資信託組入株数分)	189,100	0.87
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	164,600	0.76
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	109,131	0.50
株式会社日本カストディ銀行(投資信託組入株数分および年金信託組入分を除く)	107,000	0.49
JP MORGAN CHASE BANK 385781	103,099	0.47

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**

上記[大株主の状況]は、2026年3月末日を基準時として記載しております。

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	その他金融業
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	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情 **更新**

当社には以下のとおり「その他の関係会社」が存在しますが、少数株主の利益を害する取引は存在しません。

・株式会社SBI新生銀行との関係

当社は、2024年10月の主要株主等の異動に伴い、日本電気株式会社持分法適用関連会社から、株式会社SBI新生銀行(以下「SBI新生銀行」)の持分法適用関連会社となりました。

SBI新生銀行は当社株式の所有株式割合43.47%を有する「その他の関係会社」に該当します。当社は、SBI新生銀行と同行のグループ傘下の昭和リース株式会社との間で、業務提携契約を締結し、事業の緊密な連携や人材の相互交流を行い、SBIグループの顧客基盤、金融生態系や先駆的な機能を最大限活用し、当社の既存事業を強化するとともに、新たな事業機会の創出を目指しています。

なお、当社の役員13名のうち4名がSBI新生銀行の従業員ですが、取締役9名のうち3名が独立社外取締役であり、また任意の指名・報酬委員会の過半数が当該独立社外取締役にて構成されており(【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】内の【原則4-10.任意の仕組みの活用】をご参照)、少数株主の利益を保護する観点からの役員構成を実現しております。

当社は、SBI新生銀行をメインバンクとして同行からの事業用資金等の借入などの取引がありますが、当社の独立性と利益が損なわれることのないよう適切・公正に行っており、金利動向その他の市場実勢に基づき他の借入と同様の条件によっております。また、当社は、特定の金融機関や手段に依存しない多様な資金調達を行っており、SBI新生銀行からの制約等はありません。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10名
------------	-----

定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	9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	5名
社外取締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) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
萩原 貴子	他の会社の出身者													
瀬木 達明	他の会社の出身者													
的場 美友紀	弁護士													
牧角 司	他の会社の出身者													
對間 康二郎	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) 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
萩原 貴子			他の事業会社の代表取締役や社外役員を務め、経営者としての豊富な経験や人事・人材開発に関する高度な知識を有しており、社外の客観的な見地から発言および質問をするなど取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための活動を行っております。同氏の経験や知見を活かした活動を行っていただくことが期待されるため、当社から要請し、引き続き社外取締役として招聘したものであります。当社および主要株主との間に利害関係を有しておらず、一般株主、各種ステークホルダーの利益保護の観点から当社経営に資することができるため、独立役員に指定しております。

瀬木 達明		他の事業会社の経営戦略や経営管理に長年従事し、代表取締役を務めるなど企業経営に関する豊富な経験と知識を有しており、社外の客観的見地から経営の監督及び取締役会の意思決定の妥当性・適正性の確保に貢献いただくことが期待されるため、当社から要請し、社外取締役として招聘したものであります。当社および主要株主との間に利害関係を有しておらず、一般株主、各種ステークホルダーの利益保護の観点から当社経営に資すると判断されるため、独立役員に指定しております。
的場 美友紀		弁護士として企業法務に長年従事し、リスクマネジメント、コンプライアンス、コーポレートガバナンスに関する豊富な経験と知識を有しており、社外の客観的見地から経営の監督及び取締役会の意思決定の妥当性・適正性の確保に貢献いただくことが期待されるため、当社から要請し、社外取締役として招聘したものであります。当社および主要株主との間に利害関係を有しておらず、一般株主、各種ステークホルダーの利益保護の観点から当社経営に資すると判断されるため、独立役員に指定しております。
牧角 司		金融機関において審査等に長年従事し、企業審査のほか法人ビジネス全般のリスク管理に関する豊富な経験と高度な知識を有しており、社外の客観的見地から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための活動を行っております。同氏の経験や知見を活かした活動を行っていただくことが期待されるため、社外取締役として招聘したものであります。
對 間 康二郎		株式会社日本長期信用銀行(現SBI新生銀行)において営業のほか同行及びグループ会社の法務・コンプライアンスに従事し、当該分野における豊富な経験と知識を有しており、社外の客観的見地から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための活動を行っております。同氏の経験や知見を活かした活動を行っていただくことが期待されるため、社外取締役として招聘したものであります。

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	4	0	1	3	0	0	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	4	0	1	3	0	0	社外取 締役

補足説明 更新

当社は、代表取締役候補者、社長候補者、取締役候補者及び監査役候補者の人事、並びに、取締役及び執行役員の報酬に関し、透明性、客観性及び妥当性ある決定手続きを確保するため、指名・報酬委員会を設置しております。
また、指名・報酬委員会は、独立社外取締役3名を含む4名の取締役で構成されており、同委員会の委員は、取締役会の決議により選任され、同委員会の委員長は、委員の互選により、独立社外取締役が務めております。

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人から会計監査及び金融商品取引法に基づく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、会計監査人との相互連携を図っております。

内部監査部門である監査部は、監査役に対して、毎月、内部監査結果を報告し、意見交換を行うほか、内部通報制度の運用状況を報告する等、監査役との相互連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	0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
清谷 清弘	他の会社の出身者													
伊東 敏之	他の会社の出身者													
赤塚 大	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
清谷 清弘			他のリース会社において経営企画、人事総務に従事し、株式会社新生銀行(現株式会社SBI新生銀行)に入行後、昭和リース株式会社の代表取締役社長を務めるなど企業経営全般において高い見識と豊富な経験を有しております。加えて、海外ビジネスの経験及び人脈もあり、同氏の経営に関する専門的見地からの監査を行っていただけるものと判断し、常勤社外監査役として招聘したものです。

伊東 敏之		株式会社日本長期信用銀行(現株式会社SBI新生銀行)において主に営業に従事した後、金融法人戦略を担当するなど金融に関する豊富な経験や高度な知識を有しております。また、同行のグループ会社の管理も担当しており、同氏の経験や知見を活かした専門の見地からの監査を行っていただけるものと判断し、社外監査役として招聘したものです。
赤塚 大		株式会社日本長期信用銀行(現株式会社SBI新生銀行)において経営管理のほかグループ経営企画に従事し、経理及び財務の領域における豊富な経験や高度な知識を有しており、同氏の経験や知見を活かした専門の見地からの監査を行っていただけるものと判断し、社外監査役として招聘したものであります。

【独立役員関係】

独立役員の数	3名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員をすべ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	業績連動報酬制度の導入、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明 更新

取締役報酬の業績連動報酬は、代表取締役については当連結会計年度の「親会社株主に帰属する当期純利益」およびROA、事業活動を通じた社会課題の解決及び事業活動を支える経営基盤の強化を、代表取締役及び取締役会長以外の取締役については上記の指標に加えて管掌領域における個人KPIを指標として加え評価した結果をもとに業績報酬(賞与)を決定しております。

「親会社株主に帰属する当期純利益」は、当グループ全体の企業価値の向上と株主の皆様の利益最大化について責任を持つ取締役の報酬決定の指標としてふさわしいこと、ROA、事業活動を通じた社会課題の解決及び事業活動を支える経営基盤の強化は持続可能な企業価値向上を図ることを目的に中期経営計画における経営目標として挙げており、その取組にコミットしているものです。また、代表取締役及び取締役会長以外の取締役の「個人KPI」は各管掌分野に応じた中長期視点での重点課題の解決を目標とした指標を設定することで中長期での成長と発展に繋がることから、取締役の報酬決定の指標としてふさわしいと判断し、業績連動報酬の指標としております。

支給額の決定については、委員の過半数を独立社外取締役とし、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会において上記の評価の妥当性を審議し、その結果を業績報酬及び株式報酬のそれぞれにおいて反映させて決定しております。

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
-----------------	---------------

当社は、取締役及び監査役の報酬総額を有価証券報告書及び事業報告にて開示しております。2026年3月期に支払った取締役及び監査役の報酬総額は200百万円です。うち、取締役に対する報酬は169百万円、監査役に対する報酬は31百万円、社外役員に対する報酬は40百万円です。

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

当社は、役員報酬制度をコーポレート・ガバナンスにおける重要事項と位置付けており、任意の指名・報酬委員会を設置し、同委員会が役員候補者の指名と役員報酬の審議及び答申をすることとしております。監査役の報酬等については、監査役の協議により決定しております。

〔役員報酬の決定に関する方針と報酬制度〕

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、当社の企業理念の実現を實踐する優秀な人材を確保・維持し、持続的な企業価値及び株主価値の向上に向けて期待される役割を十分に果たすことへの意欲を引き出すに相応しいものとする。具体的には、業務執行の役割を担う取締役の報酬は、監督機能に対する監督報酬及び執行機能に対する執行報酬(内訳として、基本報酬、業績報酬及び株式報酬)により構成する。社外取締役の報酬は監督報酬のみとする。また、取締役の報酬の内容について株主をはじめとするステークホルダーに対する説明責任を十分に果たすべく、報酬の内容及び決定手続きの両面において、合理性、客観性及び透明性を備えるものとする。

2. 監督報酬及び基本報酬の個人別の報酬等の額及び付与の時期又は条件の決定に関する方針

監督報酬及び基本報酬は、金銭による年額の固定報酬とし、月例で支給する。監督報酬及び基本報酬の金額は、役位、職責等に応じて定めるものとし業績、他社水準、社会情勢等を勘案して、適宜、見直しを図るものとする。

3. 業績報酬に係る業績指標の内容、その額又は算定方法及び付与の時期又は条件の決定に関する方針

事業年度ごとの業績向上に対する貢献意欲を引き出すため、業務執行を担う取締役に対し、株主への配当を実現しうる連結純利益、ROA、事業活動を通じた社会課題の解決及び事業活動を支える経営基盤の強化のそれぞれの目標値に対する達成度合に応じて算出される額の金銭を、毎年一定の時期に賞与として支給する。

4. 株式報酬の内容、その額又は算定方法及び付与の時期又は条件の決定に関する方針

株主との価値の共有を図り、中長期的な企業価値及び株主価値の向上に対する貢献意欲を引き出すため、業務執行を担う取締役に対し、株式報酬を設定する。株式報酬は株主への配当を実現しうる連結当期純利益の目標値に対する達成度合に応じ、譲渡制限付株式報酬規程に従って、譲渡制限付株式を年1回付与する。

5. 監督報酬の額、基本報酬の額、業績報酬の額及び株式報酬の額の取締役の個人別の報酬額に対する割合の決定に関する方針

業務執行を担う取締役の種類別の報酬の割合については、役位、職責、当社の業界、同程度の事業規模を有する他社等の動向を踏まえて決定する。なお、標準的な業績の場合における固定報酬(監督報酬及び基本報酬)、業績報酬及び株式報酬の比率は、おおむね60:25:15とし、業績に基づく評価指標の達成度合に応じて変動するものとする。

6. 取締役の個人別報酬等の内容の決定の手続きに関する事項

取締役の個人別の報酬の内容は、過半数を社外取締役とする指名・報酬委員会の審議・答申を受けて取締役会の決議による委任を受けた代表取締役社長が決定する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役との連携は、取締役会事務局を担当する法務部が主にサポートしており、取締役会の開催に際し、議題等の事前通知・資料の事前配布を行うほか、取締役会付議議案の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) **更新**

< 取締役会・取締役 >

当社の取締役は9名であり、このうち5名は社外取締役です。取締役会は月1回の定時開催のほか、必要に応じて臨時に開催し、法令、定款等で定められた事項や、経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の業務執行の状況を監視しております。また、事業年度ごとの経営責任の明確化をはかるため、取締役の任期を1年としております。

< 経営会議 >

経営会議は、社長及び社長が指名する者で構成され、経営方針及び経営戦略等の経営に係る重要事項についての決議を行っております。

< 執行役員 >

当社の執行役員は13名で、業務執行の責任の明確化及びその意思決定の迅速化を図るため、執行役員制度を導入しております。また、個々の業務執行が適正かつ効率的に行われるよう、指揮命令系統、権限・責任、各会議及び委員会の機能・位置付け等を各種規程により明確化しております。

< 監査役会・監査役 >

当社の監査役は4名で、そのうち3名は社外監査役です。監査役会は四半期毎に開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、監査計画に基づく監査の実施状況や経営情報につき意見交換をしております。また、監査役は、取締役会をはじめ、経営会議や社内の重要会議に出席するほか、代表取締役社長との間で月1回会合をもち、会社が対処すべき課題、監査役監査の環境整備の状況、監査上の重要課題等について意見交換するとともに、取締役及び従業員から業務執行について、直接聴取を行っております。

< 内部監査 >

内部監査部門として監査部を設置し、業務活動の全般に関する方針・計画・手続の妥当性や業務実施の有効性、法令や社内規程等の遵守状況等について内部監査を実施し、業務の改善に向け具体的な助言・勧告を行っております。また、監査部は内部統制の整備及び運用に関する助言並びに整備・運用状況の評価を行っております。

< 会計監査人 >

会計監査人には、有限責任 あずさ監査法人を選任し、会社法第436条第2項、第444条第4項並びに金融商品取引法第193条の2第1項に基づく監査及び期中レビューを受けるべく契約を締結しています。また、当該監査及び期中レビューに加え、金融商品取引法第193条の2第2項に基づく内部統制報告書及び統合レポートのための英文財務諸表についても併せて監査を受ける旨の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

社外監査役を含めた監査役による業務執行に対する監査体制と、社外取締役を含む取締役会において経営判断の客観性を確保することにより、経営の監督・監視機能を十分に果たすことができると考えております。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集通知(アクセス通知)の発送日は総会日の約3週間前、株主総会資料の電子提供措置開始の日は総会日の約4週間前を目処としております。また、電子提供措置は、当社ウェブサイトのほか、東京証券取引所のウェブサイトにて株主総会資料を提供しております。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使を可能としております。
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	機関投資家向け議決権行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会の招集通知(英文要約)を当社ウェブサイトに掲載しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャー・ポリシーを作成し、当社ウェブ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	証券会社が主催するオンライン説明会などにおいて年数回、個人投資家向け説明会を開催しております。また、当社ウェブサイト上に説明会資料を掲載しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期毎にアナリスト・機関投資家向け決算説明会をオンライン形式で開催しております。	あり

IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示資料及び任意開示資料、有価証券報告書及び半期報告書(四半期報告書を含む)、株主通信(半期毎)、統合レポートを掲載しております。 https://www.necap.co.jp/ir/library/index.html
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員:執行役員 佐藤 崇之 IR担当部署:コミュニケーション部 IR事務連絡責任者:コミュニケーション部長 是枝 孝彰

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	企業の社会的責任(CSR)を果たすべく、日常の業務遂行過程において役員及び従業員が遵守すべき基本姿勢として「NECキャピタルソリューショングループ行動規範」を掲げ、日々の事業活動を進めております。それら事業活動について「CSR行動指針」に基づき活動の推進・モニタリング・見直しを恒常的に行っております。 これらの基準・規範類については、ウェブサイトで公開している統合レポートに掲載しております。 https://www.necap.co.jp/csv/governance/compliance.html https://www.necap.co.jp/csv/csrmanagement.html
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は環境保全を含むサステナビリティ課題を自社の経営課題として認識すると共に、社会及びお客様の課題であると考えています。自社における取り組みを進めると同時に、事業を通じた社会及びお客様の課題解決に取り組んでいます。 サステナビリティ課題解決に向けたマテリアリティとして「脱炭素社会・循環型経済の推進」「社会・ICTインフラ整備の推進」「社会課題解決に向けた新たなサービスや事業の創出」「人的資本への投資」「企業価値向上を支えるコーポレートガバナンスの追求」の5つを特定し、中期経営計画の非財務目標に設定し取り組んでいます。 これら活動の成果を紹介する統合レポートを毎年作成し、ウェブサイトで公開しております。 https://www.necap.co.jp/csv/report/index.html
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	株主及び投資家の皆様へ、当社に対する理解を深めていただき、適正な投資判断をいただくよう、有用な情報を適時、公平、公正に開示することを情報開示の基本姿勢とするディスクロージャー・ポリシーを定めウェブサイトに掲載しております。 https://www.necap.co.jp/ir/disclosure.html

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及びその整備状況 >

当社は、当社の業務ならびに当社および子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するための体制の整備を、当社代表取締役社長の指導の下、当社取締役および従業員が一丸となって実行し、かつ、不断の見直しによってその改善を図り、もって、適法かつ効率的な企業体制を整備しております。

1. 当社グループの取締役および従業員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
 - (a) 当社グループ(当社および当社子会社を合わせたものをいいます。以下、同じ。)は、法令および定款等社内規程の遵守の確保を目的としてNECキャピタルソリューショングループ行動規範を制定し、すべての当社取締役、従業員および重要な子会社の取締役ならびに従業員は、日常の業務遂行においてNECキャピタルソリューショングループ行動規範に定めた事項を遵守します。
 - (b) 当社グループは、金融商品取引法等に基づき、財務報告に係る内部統制システムを整備するとともに、日常的にモニタリングを行い体制の維持・改善を図り、財務報告の信頼性の確保をはじめ、業務の有効性・効率性の確保、事業活動に関わる法令等の遵守、資産の保全に努めます。
 - (c) 当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断するとともに、これら反社会的勢力に対しては、外部専門機関と緊密に連携し、全社を挙げて毅然とした態度で対応します。
 - (d) コンプライアンスを企業風土として全社的かつ永続的に定着させるため、当社取締役は、自ら率先して不断の研鑽、垂範、指導を行います。
 - (e) 当社グループの取締役および従業員に対して、NECキャピタルソリューショングループ行動規範の周知徹底のための教育研修活動を定期的に行います。
 - (f) 当社監査部は、当社グループにおける法令および定款等社内規程の遵守状況に関する内部監査および子会社監査を行い、監査結果を適宜、当社代表取締役社長および当社監査役に報告します。
 - (g) 当社グループにおける法令および定款等社内規程違反行為の未然防止の徹底を図るとともに、当該違反行為の早期発見に努め、また、当該違反行為を発見した場合の報告体制として、自浄作用の維持・強化を図るため、社外専門家を窓口とする内部通報制度を設け、報告者の匿名性保持、関係者以外への報告情報の不開示、報告に基づく調査・確認・措置、再発防止策の徹底、報告者への報復行為の禁止等の措置を講じます。また、当社グループにおける内部通報制度に基づく通報の状況は、適宜、当社代表取締役社長および当社監査役ならびに取締役会に報告します。
 - (h) 当社監査役は、企業集団における業務の適正性の確保のため、子会社の監査役等と意見交換を行い、連携を図ります。
 - (i) 内部統制委員会を設置し、当社グループにおいて、会社法および金融商品取引法で要求されている内部統制システムの構築、推進、維持、強

化を行うとともに、コンプライアンス全般およびその他の内部統制に関する対策を協議します。

(j)当社グループと株式会社SBI新生銀行等の関連当事者との取引が法令、会計規則、その他社会規範に照らし不適切なものとならないよう徹底します。

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

(a)情報セキュリティに関する規程を定め、情報セキュリティの責任体制を明確化し、情報セキュリティの維持・向上のための施策を継続的にを行います。

(b)株主総会議事録、取締役会議事録、経営会議議事録等重要な会議に係る書類および当社取締役の職務の執行に係る各種の文書、帳票類等については、法令および社内規程に従い適切に作成、保存、管理、廃棄を行います。

(c)情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格である「ISO27001」の認証を取得し、当社における情報資産の機密性、完全性、可用性を確保・維持します。

3. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(a)当社は、当社グループの不測の事態発生時のリスクを回避、極小化するため、各種のリスクを想定、分類した形でリスク管理に関する規程を整備するとともに、代表取締役社長を議長とする内部統制委員会、リスクマネジメント委員会、ALM委員会等の会議体を設置し、リスク発生時の迅速かつ適切な情報伝達と指揮命令系統の確立等、リスクマネジメントの徹底を行う危機管理体制を整備します。

(b)当社の各部門は、担当業務および主管する子会社に関するリスクの把握に努め、具体的な対応方針および対策を決定し、適切にリスク管理を実施します。

(c)当社は、経営戦略を反映したリスク選好方針に基づくリスク資本配賦を行うとともに、営業活動を中心とした信用・市場・オペレーショナルリスク等のリスクを定量的に計測し、リスク量の管理を行うことで、経営体力に則したリスクマネジメントを実施します。

(d)当社は、当社グループのポートフォリオに基づくリスクマネジメントの状況を、リスクマネジメント委員会、経営会議および取締役に定期的に報告します。

(e)当社は、経営上の重大なリスクへの対応方針その他リスク管理の観点から重要な事項については、重要度に応じて、経営会議、取締役会による決議を行います。

4. 当社グループの取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制

(a)当社は、執行役員制度を導入し、当社取締役としての監督機能と執行役員としての執行機能の明確化および各々の意思決定の迅速化を図ります。

(b)当社は、職務執行が適正かつ効率的に行われるよう、執行役員・部門長等の指揮命令系統、職務権限・責任を明確に規定するとともに、取締役会、経営会議等の各会議の機能・位置付け、委員会の機能・位置付け等を明確に規定し、経営を適正かつ効率的に行うための体制を整備・強化します。

(c)当社グループにおいて統一的な経営を図るため、当社グループ中期計画を策定し、子会社を主管する各部門が定期的に当社代表取締役との間で子会社の目標・計画の進捗等について協議します。

(d)当社グループ間ファイナンスを活用し、子会社の資金調達の効率化を図ります。

5. 子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

(a)グループ会社の管理に関する規程を定め、子会社を主管する各部門が子会社の事業運営に関する重要事項について、子会社の取締役および従業員との間で緊密に連絡をとり協議します。また、重要な子会社については、定期的に当該子会社取締役により当該子会社の状況を当社代表取締役へ報告します。

(b)グループ会社の管理に関する規程において、災害の発生その他経営上の重要事項については、当社に報告する体制を整備します。

6. 当社監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項

(a)当社は、当社監査役の職務を補助する人員を設置します。

(b)当社監査役を補助する人員、業務、体制等の具体的な内容については、当社監査役との適正な意思疎通に基づき検討します。

7. 当社監査役の職務を補助すべき従業員の当社取締役からの独立性に関する事項

(a)当社監査役の職務を補助すべき従業員の人事（異動・評価・懲戒等）については、監査役の事前の同意を必要とします。

(b)当社監査役より監査業務に必要な指示・命令を受けた従業員は、当該指示・命令に関して当社代表取締役社長等の指揮命令を受けません。

8. 当社監査役を補助すべき従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項

上記6.7.に加え、当社監査役の職務を補助する人員は専任とし、当社監査役の指示が迅速かつ適切に実行されるよう体制を整えます。

9. 当社監査役に報告をするための体制

(a)当社取締役および従業員が当社監査役に報告をするための体制

・当社取締役および従業員は、監査役会の定めるところに従い、各監査役の要請に応じて速やかに必要な報告を文書または口頭をもって行います。

・当社監査役としての職務を適切に遂行するため、取締役会、経営会議、内部統制委員会、リスクマネジメント委員会を含む会社のあらゆる会議への出席を可能とします。

・当社監査部が、内部通報制度の運用状況について、適宜、当社監査役に報告します。

(b)子会社の取締役、監査役および従業員またはこれらの者から報告を受けた者が当社監査役に報告をするための体制

・当社監査部が、子会社の法令および定款等社内規程の遵守状況を適宜、当社監査役に報告します。

・当社監査部が、当社グループに適用される内部通報制度の運用状況について、適宜、当社監査役に報告します。

10. 前項の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

当社グループに適用される内部通報制度において、内部通報者および監査役へ報告を行った者に対する不利な取扱いを禁止します。

11. 当社の監査役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

監査役の職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、毎年、一定額の予算を設け、社内規程により費用等の処理について定めます。

12. その他当社監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(a)当社監査役は、監査役としての職務を適切に遂行するため、当社代表取締役社長との間で定期的な意見交換を行います。

(b)当社監査役は、会計監査人および監査部との間で定期的な意見交換を行います。

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

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、社会の秩序や安全を脅かす暴力団等の反社会的勢力を社会から排除していくことが社会共通の重要課題であると認識し、社会的責任ある企業として以下のとおり反社会的勢力に対する基本方針を定めております。

<<反社会的勢力に対する基本方針>>

- (1) 反社会的勢力とは一切の関係を遮断します。
- (2) 不法・不当な要求はこれを拒絶し、裏取引や資金提供を行いません。また、必要に応じ法的対応を行います。
- (3) 反社会的勢力への対応は、外部専門機関と連携しつつ、組織的かつ法的に対応します。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

(1) 倫理規定、行動規範・社内規則等の整備状況

当社では、「NECキャピタルソリューショングループ行動規範」において、「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては断固たる行動をとり、一切の関係を遮断するとともに、反社会的勢力・団体の活動を助長するような行為は一切行わない」旨を規定しております。

(2) 社内体制の整備状況

- ・当社では、法務部を対応統括部署として反社会的勢力に関する情報を集約し一元的に管理する体制を整え、反社会的勢力による不当要求を受けた場合、直ちに法務部に相談するよう全役員および全従業員に徹底しております。
- ・当社は、日頃から所轄警察署、特殊暴力防止対策連合会、顧問弁護士等の外部機関と反社会的勢力排除に関し緊密な連携を図っております。また、外部の専門事業者とも提携し、反社会的勢力に関する情報の収集・管理を行っております。
- ・当社では対応マニュアルとして反社会的勢力チェックに係る業務フローを定め、全役員および全従業員に徹底しております。
- ・当社は、反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方の一層の浸透をはかるため、毎年度、NECキャピタルソリューショングループの全役員および全従業員を対象にコンプライアンス教育を実施しております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

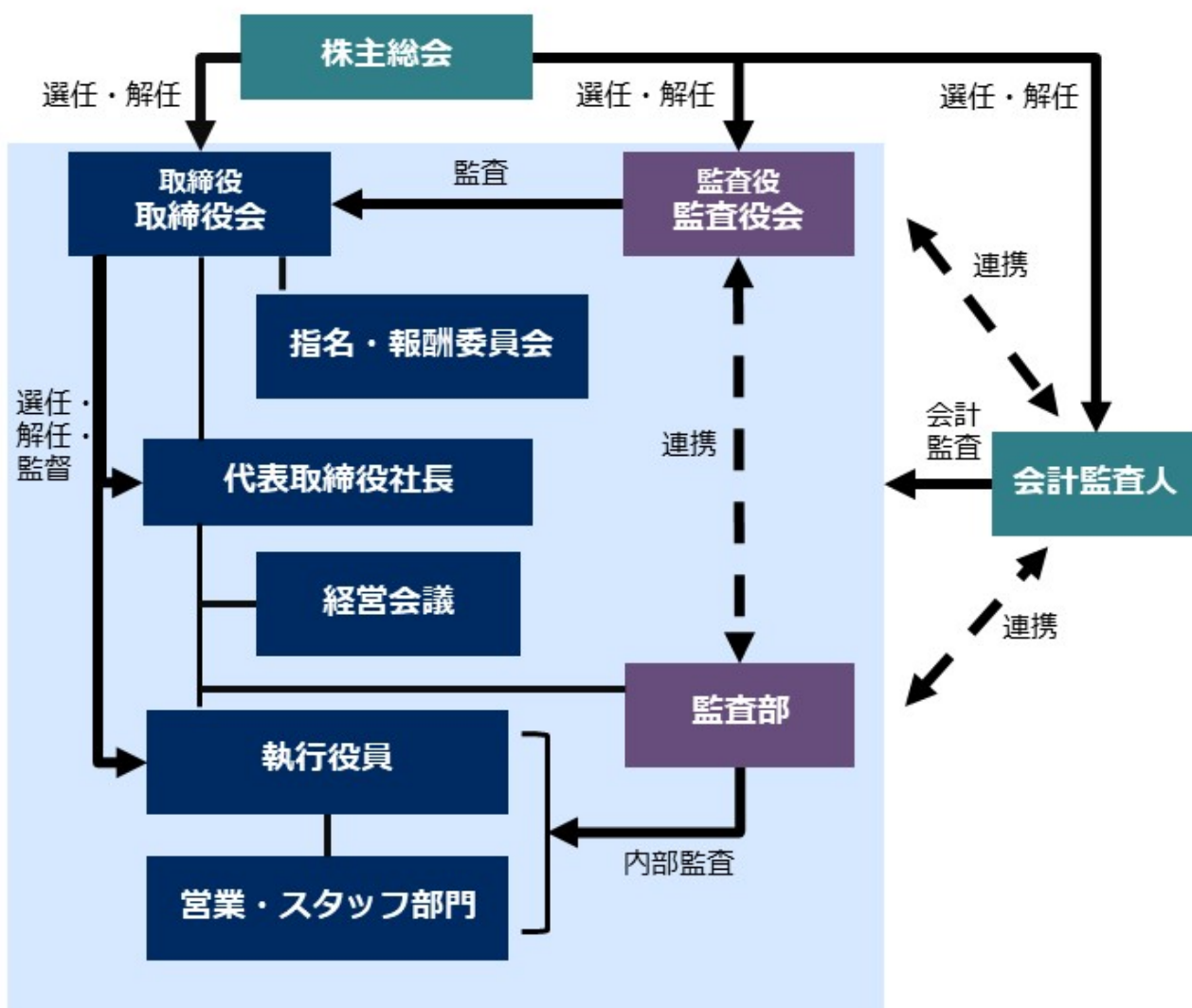
買収への対応方針の導入の有無

なし

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

1. コーポレートガバナンス体制図



2.適時開示体制の概要

