

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

当社は、以下のパーパスステートメントに基づき、持続的な事業成長を達成することによって、企業価値の最大化を図ることを目標としております。

パーパス 存在意識

私たちは、常に顧客視点で変化を先取りし、社会インフラとして成長し続けるEコマースの進化に貢献します

ブランドプロミス 提供価値

クライアントのビジョンを深く理解し、エンドユーザーのニーズを誠実に考え抜き、サービス品質に一切妥協をせず、成長を支えるビジネスパートナーであり続けます

バリュー 共有価値観

1. 二つのお客様を大切にすること

「クライアントが大事にしていることはなんだろうか」「エンドユーザーだったら、どう思うだろうか」

まずは、クライアント企業の事業やエンドユーザーに興味を持つところから

クライアント企業の成功とその先のエンドユーザーの満足を考えて、行動します

2. 新しい目標と提案力

「今日の正解は、明日の不正解かもしれない」「本当にそれはベストな選択だろうか」

時代の変化とともに、取り巻く環境もエンドユーザーのニーズも変化する

クライアント企業の成功とエンドユーザーの満足のため、改善の余地がないか追求します

3. スピード感と正しい生産性

「どうすれば実現できるだろうか」「どこか見直せないだろうか」

仕事の価値をあげるのは、自分自身

現状に甘んじることなく、クライアント企業の成功とエンドユーザーの満足を求め、スピード感と責任感をもって生産性の向上に努めます

4. 責任を伴う自由の奨励

「それは正しいだろうか」「こうすれば良くなるのではないか」

エンドユーザーのことを考え、時にはクライアント企業に厳しい内容をお伝えする

クライアント企業の真の成功と、エンドユーザーの満足のためには、「誰」ではなく「何」という物事の本質を捉え、他者からの建設的な意見を受け入れる謙虚さを忘れません

5. 自分事・誠意・敬意を元にしたチーム志向

「この仕事は誰のためだろうか」「誰かではない、自分がやる」

最大の成果はチームでつくりだす

協働する全ての関係者に敬意を払い、クライアント企業の成功とエンドユーザーの満足のために、「誰かがやってくれる」ではなく、「自分がやり遂げる」集団を目指します

6. 儉約

「これは本当に必要だろうか」「ここは無駄じゃないか」

社会に約束した価値を提供しつづけるため

ROIを見極め、資本を適切に活用しながら妥協のないサービスを提供し、クライアント企業の成功とエンドユーザーの満足のために、最善を尽くします

これらのパーパス・ブランドプロミス・バリューのもと、コンプライアンスの徹底、適切な情報開示等、透明性の高いコーポレート・ガバナンス体制の構築及び企業の社会的責任を果たすべく、経営環境の変化に迅速に対応し、最適な経営管理体制の選択・改善・強化の努力を行ってまいります。

これらを実行することによって、その先のお客様、取引先、株主・投資家、従業員、地域社会など全てのステークホルダーから信頼を得て、良好な関係を構築してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【原則1-2 株主総会における権利行使】

補充原則1-2

当社は、決議権の電子行使は実施しておりますが、現時点での機関投資家や海外投資家比率が相対的に低いことから、株主総会の招集通知等の英文での提供は行っていません。今後については、株主構成の状況を踏まえ、必要に応じて対応を検討してまいります。

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2-4

当社は、中核人材の登用等における多様性の確保の重要性を認識しており、女性・外国人・障害者・中途採用者などの区別なく、公正公平な評価をもとに人材育成と管理職登用を行うこと及び必要に応じて適材適所での人員配置とすることを基本方針としております。そのため特定の性別、人種などに対する目標値は設けておりません。一方、中長期的な人材育成方針および社内環境整備方針については検討を進めてまいります。

【原則3-1 情報開示の充実】

補充原則3-1

当社では、自社の株主における海外投資家比率を踏まえ、英語での情報の開示・提供は行っておりません。今後、海外投資家の比率の推移を踏まえながら、必要性に応じて適切に対応してまいります。

補充原則3-1

当社は、通販物流事業を通じて発生する廃棄物のリサイクル推進、環境に配慮した包装資材等の使用や消費電力の省力化など、環境負荷の軽減に積極的に取り組んでおります。従業員に対しては、教育制度の整備やワークライフバランスを考慮した働きやすい職場環境づくり等、健康・労働環境への配慮に努めております。また、センターにおける求人採用を基本的に地元採用とすることで地域経済への活性化に貢献できるものと考えております。

人的資本についての情報開示は、有価証券報告書に記載しております。

<https://ec-bpo.e-logit.com/ir/securities/>

なお、知的財産への投資等については、補充原則4-1 に記載のとおり中期経営計画の策定・公表を行っていないことから、経営戦略とあわせてお示しできる段階にないため現時点では開示しておりません。今後検討を進めてまいります。

【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4-1

当社では、当社を取り巻く事業環境の変化が激しい中で、迅速かつ柔軟に最適な経営判断を行うとともに、株主をはじめとした利害関係者の皆様に当社の経営戦略や財務状況等を正しくご理解いただくため、事業単年度毎の見通しを公表する方針としており、したがって中期経営計画の策定・公表は行っておりません。

補充原則4-1

当社では、企業の継続的な成長及び中長期的な企業価値の持続的向上を図る観点から、後継者育成計画(プランニング)を経営の重要課題と認識しており、その育成に努めるべく、経営幹部の育成・外部からの採用を行っております。具体的な育成計画の策定・運用については、独立社外取締役からの助言も踏まえ検討してまいります。

【原則4-2 取締役会の役割・責務(2)】

補充原則4-2

当社は、パーパスステートメントに基づき、お客様、取引先、株主・投資家、従業員、地域社会など全てのステークホルダーとの対話を尊重し、持続可能な社会の構築に積極的に役割を果たすとともに、企業価値の向上に努めることを基本方針としております。人的資本・知的財産への投資等については補充原則3-1 に記載のとおりであります。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についての監督については、今後検討してまいります。

【原則4-10 任意の仕組みの活用】

補充原則4-10

当社は、取締役の指名等の重要な事項については、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、代表取締役が案を取締役に提出し、独立社外取締役4名を含めた取締役会で決議しております。独立した指名委員会・報酬委員会は設置しておりませんが、取締役会では、全員独立社外役員である監査等委員3名(常勤1名、社外2名)を含め、活発に議論しており、その役割・責務を果たすための体制整備を行っております。

【原則4-11 取締役会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4-11

当社の取締役会は、現在取締役(監査等委員を除く)5名(うち社外取締役1名)、監査等委員3名(うち社外取締役3名)で構成され、取締役会において十分な議論を尽くし、迅速かつ合理的な意思決定を行うことができる適切な人数で構成しています。取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性等に関する考え方については、取締役候補の指名に関する考え方と概ね一致しており、その基準については原則3-1()に記載のとおりであります。

なお、独立社外取締役候補者の選任理由並びに有するスキル等に関しては、株主総会招集通知にて開示しておりますが、スキル・マトリックスをはじめとした取締役の有するスキル等の組み合わせについては、今後作成を検討してまいります。

補充原則4-11

当社は、取締役会を毎月開催し、重要案件を漏れなく適時・適切に審議・報告しております。特に独立社外取締役に対しては、重要案件に関しては事前に議案の内容の個別説明を実施しております。このような事前の説明により、独立社外取締役の理解が促され、取締役会で活発な議論や十分な検討につながっており、当社の取締役会は実効的に運営されていると判断しておりますが、さらに実効性を向上させるべく、全体の実効性に関する分析・評価を行うための適切な方法及び結果の概要の開示についても検討してまいります。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社では、補充原則4-1 と同様の理由により、中期経営計画の策定・公表は行っておりません。しかしながら今後、自己の資本コストを的確に把握したうえで、資本政策の基本的な方針を示すとともに、分かりやすい説明を行うことを検討してまいります。

補充原則5-2

今後、経営戦略等を新たに公表する段階では、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など、分かりやすい説明を行うことを検討してまいります。

【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】

当社では、現時点で政策保有株式を保有しておらず、今後も保有の予定がないことから方針等は定めておりません。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役との間で取引を行う場合は、関連当事者取引管理規程に基づき、当該取引が発生する場合には取締役会に速やかに報告し、取引の可否について決議を行います。また、毎年、全ての取締役に対し、関連当事者間の取引について確認書などの提出を受ける等のモニタリングを行っております。

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2-4

当社のパーパスステートメントに基づき、常に顧客視点で顧客企業の課題解決と成功を模索する自律した人材の育成を目指し、教育制度を構築しております。また、当社は、中核人材の登用等における多様性の確保の重要性を認識しており、性別や国籍等を区別することなく、公正公平な評価をもとに人材育成と管理職登用を行うこと及び必要に応じて適材適所での人員配置とすることを基本方針としております。女性管理職比率については、目標を30% (2025年3月末は、16%)としておりますが、その他特定の条件に紐づいた目標値は設けておりません。

【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】

当社では、従業員の福利厚生の一環として、企業型確定拠出年金制度を導入しており、当社はアセットオーナーとして企業年金の積立等運用の運用に関与してはおりませんが、加入資格を有する従業員に対して、制度や資産運用に関する教育研修を実施しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社のパーパスステートメントについては、本報告書の「 - 1. 基本的な考え方」をご参照ください。

(ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえ、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書の「 - 1. 基本的な考え方」をご参照ください。

(iii) 取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

取締役の報酬については、本報告書の「 - 1. [取締役報酬関係]報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

(iv) 取締役が取締役(監査等委員を除く)・監査等委員である取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役(監査等委員を除く)候補者及び監査等委員である取締役候補者の選任については、当社のパーパスステートメントとの高い共感性を持つとともに、豊富な経験、高い見識、高度な専門性及び高い倫理観、優れた人格を有する者を候補者とするとし、取締役会決議にて候補者を決定しております。なお、監査等委員である取締役候補者の決定については、あらかじめ監査等委員会の同意を得ることとしております。また、職務執行に不正又は重大な法令・規則違反等があった場合は、取締役会で解任議案の提案決議をすることとしております。

(v) 取締役(監査等委員を除く)・監査等委員の選任理由は、株主総会招集通知に記載しております。

【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

補充原則4-1

当社では、取締役会における決定の範囲として、取締役会規程において取締役会に付議すべき事項を明確にしております。取締役会は、法令・定款に定める事項のほか、経営上の重要事項等について決定しております。

【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、会社法が定める社外性要件及び東京証券取引所が定める独立性基準を満たすとともに、当社の経営に対し率直かつ建設的に助言でき、かつ当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献できることを重視して、独立社外取締役の候補者を選定しております。

【原則4-11 取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4-11

当社は、役員の重要な兼職について合理的な範囲にとどめており、取締役(監査等委員を除く)・監査等委員の兼任状況を株主総会招集通知及び有価証券報告書に毎年開示することとしております。

【原則4-14 取締役(監査等委員を除く)、監査等委員のトレーニング】

補充原則4-14

当社では、取締役(監査等委員を除く)、監査等委員の役割・責務を適切に果たすために必要な知識の習得や能力の向上を図ることをトレーニングの基本方針としております。各取締役(監査等委員を除く)及び各監査等委員は、各人の判断で社外研修を受講しており、当社がその費用を負担しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、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、株主総会の他、様々な機会を捉えて、株主との間で建設的な対話を行ってまいります。

・経営理念や経営戦略、業績等に対する理解を得るため、IR活動の充実に努めてまいります。

・株主との対話全般については、代表取締役が統括し、適宜取締役と協議の上進めるものとしております。

・株主との個別面談については、IR担当部署が対応することとしております。また、株主の希望及び面談の目的等を確認した上で、必要に応じて合理的な範囲で適切に対応を行うこととしております。

・株主との対話を通じて得た有用な意見・要望は、適宜取締役会等にフィードバックを行うこととしております。

・株主構造については定期的に調査を行い、その結果を踏まえ、株主に合わせた適切な方法により、コミュニケーションの充実に努めてまいります。

・株主との対話にあたっては、法令及び関連規則等を順守し、インサイダー情報の漏えい防止に努めてまいります。

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(%)
G Future Fund1号投資事業有限責任組合	3,920,000	33.50
有限会社フクジュコーポレーション	925,400	7.90
株式会社SBI証券	766,348	6.54
プログレス株式会社	737,930	6.30

平田 恭平	611,200	5.22
楽天証券株式会社	453,900	3.87
角井 亮一	428,400	3.66
光輝物流株式会社	364,000	3.11
和佐見 勝	250,000	2.13
行川 久代	204,100	1.74

支配株主(親会社を除く)の有無	G Future Fund1号投資事業有限責任組合
親会社の有無	なし

- ・「大株主の状況」は、2025年7月24日現在の株主名簿に基づき記載しております。
- ・プログレス株式会社は取締役角井亮一が議決権の過半数を保有する資産管理会社であります。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3月
業種	倉庫・運輸関連業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500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 更新

今後も含めて支配株主との取引を行う予定はございません。

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

該当事項はありません。

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	14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

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
平田恭平	他の会社の出身者											
芹沢俊太郎	公認会計士											
秋元征紘	他の会社の出身者											
行木明宏	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

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
平田恭平			平田恭平氏は、主要株主でありヒップスタイルホールディングス株式会社の代表取締役であります。	平田恭平氏は、物流事業を営む企業の創業者かつ代表取締役であり、配送及びラストワンマイルサービスの専門的知見を有しており、当社のフルフィルメント事業及び新規事業に対する確かな助言及び経営判断をしていただくことが期待でき、当社の取締役としての職務を適切に遂行いただけると判断したものです。
芹沢俊太郎			該当事項はありません。	芹沢俊太郎氏は、公認会計士及び税理士としての専門知識と豊富な業務経験及び、会計・税務の面で高い知見を有しており、客観的な立場で取締役の職務の執行を監査・監督いただけるものと期待し、監査等委員である社外取締役候補者いたしました。
秋元征紘			該当事項はありません。	秋元征紘氏は、グローバル企業の経営者としての豊富な経験と高い見識・能力を有しており、2017年6月から社外取締役として当社の経営を適切に監督いただいております。当社の経営全般の監督とアドバイスを行っていただいたご経験から、客観的な立場で取締役の職務の執行を監査・監督いただけるものと期待し、監査等委員である取締役として適任であると判断したものです。
行木明宏			該当事項はありません。	行木明宏氏は、上場会社の監査役及び社外取締役として豊富な経験を有し、銀行支店長として金融及び資金調達に関する十分な見識を有しております。それらの経験を活かして、当社の経営に対して的確な助言をいただき、客観的な立場で取締役の職務の執行を監査・監督いただけるものと期待し、監査等委員である取締役として適任であると判断したものです。

【監査等委員会】

	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

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人は採用していませんが、職務上の必要に応じて内部監査部門や管理部門がサポートする体制となっております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人並びに内部監査部門は、相互に情報共有を行い、各種監査において連携をしております。また、それぞれと定期的に情報連携、協議を行い、取締役会において適宜報告及び意見交換を実施しております。

【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	なし
----------------------------	----

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	4名
-----------------------------------------------------------	----

その他独立役員に関する事項

東京証券取引所が定める独立性判断基準を満たし、一般株主との間で利益相反が生ずるおそれがないことも加味して、その独立性を判断しております。

【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

当社の取締役(社外取締役を含む。)については、当社の業績向上及び企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として導入しております。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外取締役、従業員

該当項目に関する補足説明

当社の従業員については、当社の業績向上及び企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、また、当社の監査等委員については、株主の皆様との価値共有により、当社の企業価値の毀損の防止及び信用維持への貢献意欲を従来以上に高めることを目的として導入しております。

【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1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。また、取締役(監査等委員を除く)及び監査等委員の報酬等は、社内・社外の別でそれぞれ総額を開示しております。

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

イ 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を取締役会において決議しており、その概要は以下のとおりであります。

a. 取締役の報酬等の決定に関する基本方針

当社の取締役の報酬等は、中長期的な企業価値向上を図り優秀な人材を確保・維持できるインセンティブとして十分に機能するような報酬制度とし、個人別の報酬等の決定に関しては透明性及び公平性を重視することを基本方針としております。

b. 個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の報酬等は、基本報酬である固定報酬、非金銭報酬等(株式報酬・ストックオプションを含む。)と業績連動報酬等で構成するものとしております。

固定報酬は、株主総会で承認を得た報酬上限額の範囲内において、各取締役の役割、責任、会社業績等を総合的に勘案して決定し、毎月現金で支払っております。

非金銭報酬等は、当社の業績向上及び企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、毎年一定の時期に、株主総会において基本報酬と別枠で承認を得た報酬上限額の範囲内において付与する方針としております。個人別の付与数は、各取締役の役割、責任、会社業績等を総合的に勘案して決定します。また、監査等委員については、株主の皆様との価値共有により、当社の企業価値の毀損の防止及び信用維持への貢献意欲を従来以上に高めることを目的として付与する方針としております。業績連動報酬等(社外取締役を除く)は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、業績指標を反映した現金報酬として毎年一定の時期に支給する方針としております。目標となる業績指標とその値は、環境の変化に応じて、適宜見直しを行うものとしております。

固定報酬、非金銭報酬等と業績連動報酬等の割合については、健全なインセンティブとして機能するよう、経営環境、経営状況等を考慮しながら、支給の都度適切な割合を決定する方針であります。

ロ 取締役及び監査等委員の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

監査等委員会設置会社移行前の取締役の報酬の額は、2020年11月24日開催の臨時株主総会において年額250,000千円以内(うち社外取締役分は年額50,000千円以内)と決議されております。当該臨時株主総会最終時点での取締役の員数は4名(うち社外取締役は1名)です。

監査役の報酬の額は、2020年11月24日開催の臨時株主総会において年額50,000千円以内と決議されております。当該臨時株主総会終結時点での監査役の員数は4名(うち社外監査役は4名)です。

上記の報酬額とは別枠にて、2022年6月29日開催の第23回定時株主総会において、当社の取締役(社外取締役を含む)及び監査役に対するストック・オプションとしての新株予約権に関する報酬等の額は、取締役につき年額50,000千円以内(うち社外取締役分は年額10,000千円以内)、監査役につき年額5,000千円以内と決議されております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は5名(うち社外取締役は2名)、監査役の員数は3名(うち社外監査役は3名)です。

また、監査等委員会設置会社移行後の取締役(監査等委員を除く)の報酬限度額は、2024年9月18日開催の臨時株主総会において、年額250,000千円以内(うち社外取締役分は年額50,000千円以内)と決議されております(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員を除く)の員数は7名(うち社外取締役3名)であります。取締役(監査等委員)の報酬限度額は、2024年9月18日開催の臨時株主総会において、年額50,000千円以内と決議されております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員)の員数は3名(うち監査等委員である社外取締役は3名)であります。

上記の報酬額とは別枠にて、2024年9月18日開催の臨時株主総会において、当社の取締役(社外取締役を含む)に対するストック・オプションとしての新株予約権に関する報酬等の額は、取締役(監査等委員を除く)につき年額50,000千円以内(うち社外取締役分は年額10,000千円以内)、取締役(監査等委員)につき年額5,000千円以内と決議されております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員を除く)の員数は7名(うち社外取締役3名)、取締役(監査等委員)の員数は3名(うち監査等委員である社外取締役は3名)です。

八 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

当社では、取締役会の決議に基づき、代表取締役に取締役(監査等委員を除く)の個人別の報酬額の決定を委任しており、当事業年度においては、2024年9月18日開催の取締役会において、委任時に代表取締役に委任する旨の決議をしております。

取締役の個人別の報酬額の決定に当たっては、株主総会で承認を得た報酬上限額の範囲内において、役割、責任、会社業績等を総合的に勘案して決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役への連絡を含む事務・その他職務の補助については、総務担当部署が行っており、必要に応じて取締役会での議題や資料等について事前に説明を行っております。

【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
児玉 和宏	代表取締役会長	会長職	常勤、報酬有り	2025/06/27	2025年2月12日から2025年6月27日まで

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 名

その他の事項

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)

業務執行につきましては、現在の取締役会の活動頻度は月に1回の定例取締役会及び、必要な都度開催される臨時取締役会から構成され、主な検討事項は各種規程に基づく取締役会での決議事項の件等、及び定例の取締役会については月次の業績の報告、その他となっております。個々の役員についてはオンラインを含めると取締役(監査等委員を除く)及び監査等委員(2024年9月までは監査役)はほぼ全員が参加しております。

監査・監督につきましては、監査等委員が監査等委員会を開催し、会社の内部の監査を会計監査人から数値報告を元に、内部監査部門の助力を得て実施するとともに、取締役会にも参加して、検討議案の違法性だけでなく妥当性についてもチェックしております。

報酬決定等については代表取締役を中心に検討し、株主総会におきまして取締役(監査等委員を除く)及び監査等委員の総額の報酬を規定しており、個々の報酬につきましては貢献度合いを加味して決定しております。

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

従来の監査役会設置会社における監査役の取締役への監査など、違法性に限定するものから監査等委員会設置会社に機関変更することで、違法性だけでなく妥当性にも及ぶことから、より適切な経営の意思決定を、早期にチェック、推進できることとなり、結果として経営のスピードアップを図ることを目的として本体制を選択しております。

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	株主総会の招集通知については、早期発送に努めるとともに、自社ホームページへの掲載を行う予定としております。
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。

2. IRに関する活動状況 更新

	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。	
IR資料のホームページ掲載	決算短信、適時開示資料、各種説明会資料、有価証券報告書及び半期報告書を当社IRサイトに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	設置しており窓口業務を行っております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	当社は、企業の社会的責任を果たすため、コンプライアンスを遵守した健全かつ公正な企業活動を行い、ステークホルダーや社会から信頼される企業として、役職員の一人ひとりが守るべき基準をリスク管理規程及びコンプライアンス規程に定めております。
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、顧客、株主、従業員等、当社のステークホルダーに対して、適時適切に会社情報を提供することが重要であると認識しております。そのため、会社ホームページ及び適宜開催予定の会社説明会等を通じて情報提供を行ってまいります。

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

当社の持続的な成長と中期的な企業価値の向上のため、適切な情報開示と経営の透明性の確保、取締役会等の責務等、コーポレート・ガバナンス体制の整備を行い、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うことが必要不可欠であるとの基本認識のもと、以下の事項を継続的に推進してまいります。

- 1 取締役、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) 当社の取締役及び使用人が、法令、定款及び規程を遵守し、倫理観、法令遵守、社会的責任及び社会貢献を徹底するため、業務遂行上の行動規範を定める。
 - (2) 当社は、コンプライアンス管理体制を構築する部門を設置し、必要に応じて研修の実施、規程・マニュアルの作成等を行い、法令等の遵守について役職員に周知する。
 - (3) 当社の内部監査部門は、法令等の遵守状況に留意した内部監査を行う。
 - (4) 当社は、法令等の遵守に反する行為等について、内部通報を利用できる体制を整備し、内部通報制度運用規程を定める。
- 2 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
 - (1) 当社は、取締役会規程及び文書管理規程を定め、取締役の職務の執行に係る情報は、これらに従い文書（電磁的媒体を含む）に記録し、必要に応じて閲覧できるように保管する。
- 3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 当社は、代表取締役をリスク管理責任者とする。リスク管理体制を構築する事務局を設置し、定期的リスクの洗い出しを行い対策を検討する。必要に応じて研修の実施、規程・マニュアルの作成等を行い、リスク管理について役職員に周知する。
 - (2) 当社の内部監査部門は、リスク管理に留意した内部監査を行う。
 - (3) 当社の監査等委員会は、会社のリスク管理に問題があると認められる場合は、意見を述べるとともに改善策の策定を求めることができる。
- 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) 当社は、取締役の職務の執行の効率性を確保するため、組織規程及び職務権限規程を定め、取締役の職務及び権限を明確にする。
 - (2) 当社は、取締役会を毎月1回開催する他、経営の重要事項に関する取締役の情報共有及び協議を行うため、常勤取締役、常勤監査等委員及び幹部社員を構成員とする経営に関する会議を毎月2回開催する。
- 5 監査等委員の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、当該取締役及び使用人の他の監査等委員ではない取締役からの独立性に関する事項、監査等委員の当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
 - (1) 監査等委員がその職務を補助すべき取締役及び使用人（以下、「補助使用人等」という）を置くことを求めた場合は、取締役会に対して報告もしくは提案又は意見の表明を行う。補助使用人等は、取締役からの独立性を確保し、監査等委員会の指揮命令に従って業務を行う。
 - (2) 補助使用人等の人事考課、人事異動、懲戒処分については、監査等委員会の同意を得た上で決定する。
- 6 当社の監査等委員ではない取締役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制
 - (1) 当社は、取締役会の他、経営上の重要事項については経営に関する会議等で協議及び報告することとし、常勤監査等委員は当該会議に出席して情報の収集にあたり、その内容を把握する。
 - (2) 当社の監査等委員会は、内部監査の実施状況の報告を内部監査人より受けることとする。また、役職員からの内部通報の内容について担当部門より報告を受ける他、直接内部通報を受けられる体制を整備する。
- 7 監査等委員会へ報告した者が当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保する体制
 - (1) 当社は、監査等委員会に報告をや相談を行った者に対して、当該報告を行ったことを理由として不利な取り扱いを行うことを内部通報制度運用規程により禁止するとともに、役職員に周知徹底する。
- 8 監査等委員会の職務の執行について生ずる費用の前払又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又は債務の処理に係る方針に関する事項
 - (1) 当社の監査等委員会は、職務の執行に必要な費用について当社に請求することができ、当社は当該請求に基づき支払いを行う。
- 9 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) 当社の監査等委員は、監査等委員会を月1回開催し、必要に応じて臨時監査等委員会を開催する。
 - (2) 当社は、監査等委員会が決定した監査等委員会規程及び監査等委員会監査基準に基づく監査計画を尊重し、監査の実施と環境の整備に協力する。
 - (3) 当社の監査等委員会は、内部監査人及び会計監査人と定期的に会合を設け、監査関連情報の交換等を行う。
 - (4) 当社の監査等委員は、代表取締役と定期的に会合を設け、会社が対処すべき課題、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を交換し、併せて必要と判断される要請等を行う。
- 10 反社会的勢力排除を確保するための体制
 - (1) 当社は、反社会的勢力との関係を排除することを目的として、反社会的勢力排除・対応規程を定め、これに基づき行動する。
- 11 財務報告の信頼性を確保するための体制
 - (1) 当社は、財務報告の信頼性を確保するために内部統制システムの整備、運用及び評価を継続的にを行い、不備に対する是正処置を講ずる。

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

当社は、反社会的勢力との関係を排除することを目的として、反社会的勢力排除・対応規程を定め、これに基づき行動する。

その他

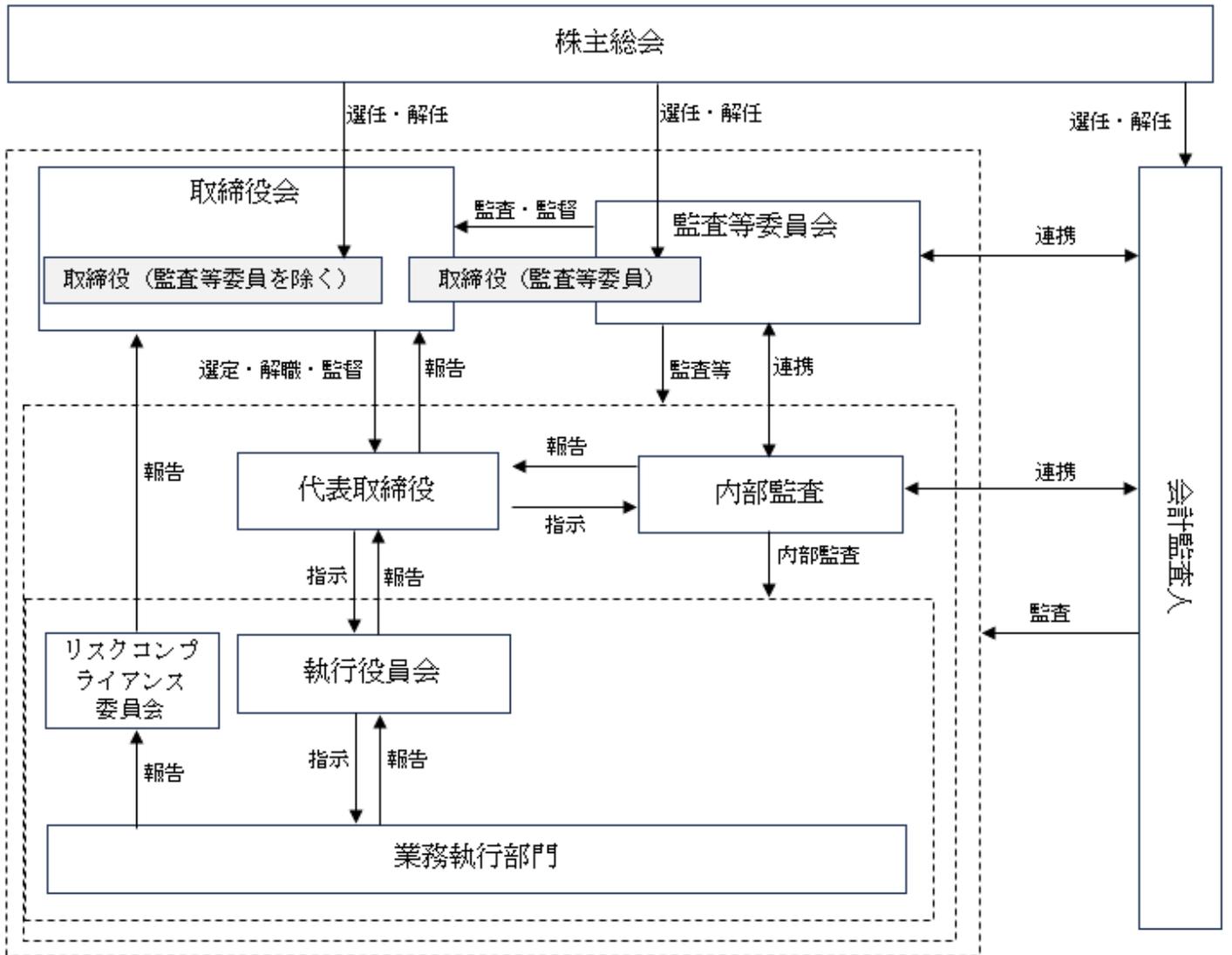
1. 買収への対応方針の導入の有無

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 更新



適時開示体制は以下のとおりです。

