

コーポレートガバナンス・コードに関する
当社の取り組みについて



2021/11/15

2021年6月11日施行の改訂後コーポレートガバナンス・コードに基づき記載しています。

第1章 株主の権利・平等性の確保

基本原則1

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、「意思決定のスピード化」「企業行動の透明性の確保」「アカウンタビリティの充実」を高め、企業活動を推進することを、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としております。株主の権利をはじめ顧客、取引先、従業員等のすべてステークホルダーの利益を重視し、社会的信頼に応え、持続的成長と発展を遂げていくために誠実で公正な企業活動を推進してまいります。

原則1－1 株主の権利の確保

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

当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、迅速且つ積極的な情報開示並びに円滑な議決権行使のための環境整備に努めています。

補充原則1－1①

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

当社は、株主総会における決議事項について、議決権行使結果を取締役及び監査役全員がこれを確認し、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行っております。

補充原則1－1②

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

当社は、総会決議事項の一部を取締役に委任できる事項として、会社法第165条第2項の規定に基づき、自己株式の取得を取締役会の決議により取得することができる旨を定款で定めております。

また、現時点において、当社は社外取締役を3名選任し取締役に対する実効性の高い監督体制を構

築するとともに、2名の社外監査役を選任し取締役の職務執行に対する独立性の高い監査体制を構築しております。（以下、社外取締役及び社外監査役を含め、社外役員といいます。）

補充原則 1－1 ③

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

当社は、少数株主権等の行使手続きその他株式に関する取扱い等を株式取扱規程に定め、株主が円滑に権利行使できるよう努めています。

原則 1－2 株主総会における権利行使

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

当社では、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識しており、多くの株主に出席いただくために、他上場企業の株主総会の集中日を避けた日程設定に努めております。また、当日ご出席できない株主については議決権行使書の郵送及びインターネットによる議決権行使方法を採用しております。

補充原則 1－2 ①

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

当社では、株主総会において株主が適切な判断を下すことに資すると考えられる情報提供について必要に応じ適確に提供すべきと考えております。招集通知については、招集通知発送より以前に T D n e t 及び自社ウェブサイトにて開示しております。

補充原則 1－2 ②

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

当社では、株主総会において株主が適切な判断を下すことに資すると考えられる情報提供について必要に応じ適確に提供すべきと考えており、招集通知を開催日 3 週間前に発送しております。また、招集通知については、内容確定後速やかに T D n e t 及び自社ウェブサイトにて開示しており、招集通知発送以前より内容をご公表しております。

補充原則 1－2③

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

当社では、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識しており、多くの株主に出席いただくために、他上場企業の株主総会の集中日を避けた日程設定に努めております。また、株主総会以外にも株主との対話の手段をより充実させるため、定期的に投資家向け説明会（インターネット含む）を開催しております。

補充原則 1－2④

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

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

2020年3月期の定時株主総会より、議決権の電子行使を導入しております。

また、招集通知の英訳への取り組みにつきましては、株主構成の状況に鑑み現時点では実施しておりませんが、今後も株主構成、特に外国人株主の比率等を注視しつつ検討してまいります。

補充原則 1－2⑤

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

当社は、基準日時点において株主名簿に登録されている議決権を有する株主を、議決権の行使が可能な株主としております。ただし、今後は実質株主や信託銀行等の動向等を注視しつつ、実質株主の株主総会における出席等について検討を行って参ります。

原則 1－3 資本政策の基本的な方針

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

当社は、利益配分につきましては、経営上重要な政策として認識しております。将来にわたる安定的な企業成長と経営環境の変化に対応するために必要な内部留保を図るとともに、中長期的な還元方針として「連結配当性向 30%を目標とした持続的な配当拠出」を掲げております。

原則 1－4 政策保有株式

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、制作保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式

について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社では、原則として株式の政策保有を行いません。なお、政策保有が必要となる場合につきましては、当社にとって中長期的な企業価値の向上に資すると判断される場合に限るものとし、取締役会において総合的な判断により実施いたします。

補充原則 1－4①

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

当社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）はおりません。今後政策保有株主があった際にも、政策保有株主が自身の判断で売却することを不当に妨げることはいたしません。

補充原則 1－4②

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

当社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）はおりません。

当社株式を議決権ベースで5%以上保有する株主との間で取引を実施する場合は、政策保有株主の有無に関わらず、事前に取締役会の承認を得なければならない旨を取締役会規程で定め、その取引を監視しています。また、年に1回、当該取引の有無及びその内容について取締役会に報告することとしています。

原則 1－5 いわゆる買収防衛策

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

当社では、持続的な成長を継続させ企業価値を向上させることを最重要課題と認識しており、現段階では買収防衛策の導入の予定はありません。なお、いわゆる買収防衛策を導入する場合は、その必要性・合理性につき株主に十分に説明します。

補充原則 1－5①

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

当社は、当社の株式が公開買付けに付された場合は、取締役会としての考え方を株主に明確に、かつ速やかに開示します。また、株主が自身の判断で公開買付けに応じることを不当に妨げることはいたしません。

原則 1－6 株主の利益を害する可能性のある資本政策

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

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策については、独立社外役員の意見を配慮しつつ、取締役会で十分に検討した上で適正な手続を確保し、株主にその必要性や合理性についての情報を速やかに開示いたします。また、投資家向け説明会（インターネット含む）や株主総会の場を活用して十分な説明を行います。

原則 1－7 関連当事者間の取引

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

当社は、役員が会社との間で利益相反取引又は会社の事業の部類に属する取引をなす場合は、事前に取締役会の承認を得なければならない旨を取締役会規程で定め、その取引を監視しています。また、当社株式を議決権ベースで5%以上保有する株主との間で取引を実施する場合にも、取締役会規程にしたがって取締役会の承認を取得することとしています。更に、年に1回、当該取引の有無及びその内容について取締役会に報告することとしています。

なお、取引内容、取引条件及び取引条件の決定方針・方法等については、株主総会招集通知や有価証券報告書等で開示しております。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

基本原則 2

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社は、中長期的な企業価値の向上に向け、様々なステークホルダーとの適切な協働や、サステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）が重要な経営課題であるとの認識をしております。

取締役会・経営陣は様々なステークホルダーの権利や立場を尊重し、且つ適切な協働に努めるため、当社の行動規範の大枠を「経営理念」「ビジョン」「行動指針」に含めております。

ESGへの取り組みの一環として、リモートワークの推進や女性の活躍を高める取り組み（2021年9月末現在、当社グループの全正社員における女性比率は61%、管理職の女性比率は56%）、独立性の高い監査体制（独立社外取締役を3名選任し、取締役の過半数が独立社外取締役）を構築するなど積極的・能動的な対応を一層進めていくことが重要であると考えております。

また、半期に一度行う社員総会において全役職員の意思統一を確認することで、事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努めております。

原則 2-1 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定

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

当社は、自らが担う社会的責任について常に念頭に置き、中長期的な企業価値向上に努めております。当社のビジョンは「ビジネスプラットフォームの創造へ～BUILDING A BETTER ADVANCE～」を掲げております。

あらゆる事業活動がリアルとネットの境界、国と国との境界を超えるクロスボーダーマーケットが標準化となり、消費者が多国籍の商材・サービスを容易に取得できる社会環境が実現していくと考えております。このようなクロスボーダー環境に資する活動を追求していくことを当社の社会的な役割としてまいります。

原則 2-2 会社の行動準則の策定・実践

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

当社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示し行動基準を定め、実践すべきことは必要不可欠であると認識しております。

当社はビジョンとして「ビジネスプラットフォームの創造へ～BUILDING A BETTER ADVANCE～」を掲

げており、ビジョン実現のために機敏かつ自律的判断をするための権限委譲とあわせ「量の追求」と「長所進展」を行動指針として定めております。

「ビジネスプラットフォームの創造へ～BUILDING A BETTER ADVANCE～」は、あらゆる事業活動がリアルとネットの境界、国と国との境界を超えるクロスボーダーマーケットが標準化となり、消費者が多国籍の商材・サービスを容易に取得できる社会環境が実現するという当社の中長期的な経営理念の追求ビジョンです。アジア地域の多様な文化環境へ適応するために、複数のサービスブランドの集合体として組織戦にて挑んでいきます。これに臨む当社スタッフには、機敏かつ自律的判断をするための権限委譲とあわせ、「量の追求」と「長所進展」という行動指針を定めております。

量を増やすことを優先し、多種多様な情報取得につなげること、人材もビジネスもその育成は長所を伸ばすことにリソース集中すること。これらの考え方を基礎とし、自律的判断及び事業運営を行うことで、当社の中長期的な価値向上につながると考えております。

補充原則 2－2①

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

当社は、企業理念、経営理念を制定しており、社員入社時に説明しております。また、入社後は、半期に一度の社員総会等により代表取締役自ら口頭で伝える等、全社員への浸透を行っております。

原則 2－3 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題

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

当社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題への対応が中長期的な企業価値の向上に重要な要素であることを認識し、経営理念、行動基準に基づき、株主並びに顧客、取引先、従業員、地域社会などのステークホルダーと良好かつ円滑な関係の維持に努め、持続可能な社会の構築に積極的に取り組んでまいります。

補充原則 2－3①

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

企業が継続的に活動していく過程において、サステナビリティは重要な事項と考えております。また、これらは企業利益と相反するものではなく両立できるものであり、その結果、企業価値が向上していくものと考えています。

当社は、シェアオフィスというオフィス開設時に通常必要な初期費用を低減することで「起業、雇用創出を支援する」サービスや、デジタル PR 事業におけるインフルエンサーPR やリリース配信といった「中小零細企業の設立や成長を奨励する」サービスなど、SDGs（持続可能な開発目標）における「8. 働きがいも経済成長も」で掲げられているターゲットに資するサービスを提供しております。

サステナビリティは企業が継続していく限り、継続して検討していくものであると考えるため、今後もサービス提供・拡充の検討を進めて参ります。

原則 2－4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保

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

当社は、様々な価値観の存在は会社の持続的な成長を確保する上での強みとなることを十分に認識しております。男女の区別なく当社のミッションに共感し会社の業務に貢献できる人材を採用・育成・登用することを方針とし、リモートワークの推進等も含め、多様なライフスタイルに応じて、社員の誰もが継続的に活躍できる環境を提供しております。

2021 年 9 月末現在、当社グループにおける正社員女性比率は 61%、管理職女性比率は 56%となっております。

補充原則 2－4①

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、様々な価値観の中核人材の存在は、会社の持続的な成長を確保する上で強みとなると認識しております。2021 年 9 月末現在、当社グループの女性管理職比率は 56%となっております。また、非正規雇用から正規雇用への転換を積極的に実施しており、正社員の 14%、管理職の 16%は元パート社員となっております。元パート社員という理由でその後の人事評価やキャリア形成に一切の影響を及ぼすことのない人事評価システムを厳正に運営しています。

また、当社は多様性の確保について、「ポジション（ポスト）が人を育てる」という育成方針のもと、組織の細分化を図り、既存従業員へ新組織の管理職として積極的なポジション（ポスト）提供と権限委譲を推進しております。

中長期的な企業価値の向上に向け、成長組織の実績を有する人材の調達を始め、社内人材の育成を行うとともに、マネジメント層の指導力・管理能力を向上させ、徹底した組織戦を展開していく方針であります。

原則 2－5 内部通報

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

当社は、社内の内部通報窓口に加え、弁護士への外部通報窓口を設置しております。なお、内部通報に関する社内規程により、通報者が保護される体制を整備しています。

補充原則 2－5①

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

当社は、社内の内部通報窓口に加え、弁護士への外部通報窓口を設置しております。なお、内部通報に関する社内規程により、通報者が保護される体制を整備しています。

原則 2－6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

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

当社では退職金制度はなく、企業年金の積立金の運用はないため、企業年金のアセットオーナーとして企業年金の積立等運用に関与していませんが、従業員に対して、資産運用に関する教育研修の実施等を行うことを検討してまいります。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

基本原則3

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、当社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うのは勿論のこと、当社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、法令に基づく開示情報以外の情報についてもその情報提供の充実に努めています。

今後も、これらの情報が正確で分かりやすく、有用性の高いものとなるように工夫を重ねつつ、当社ウェブサイトや各種報告書を通じて広く提供していきます。

原則3－1 情報開示の充実

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- （i）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- （ii）本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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
- （iii）取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
- （iv）取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名をそれぞれ行うに当たっての方針と手続
- （v）取締役会が上記（iv）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名をそれぞれ行う際の、個々の選解任・指名についての説明

当社は、法令に基づく開示以外にも、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報（非財務情報も含む）についても、当社ホームページ等の様々な手段により開示を行っています。

- （i）当社は、企業理念及び中期成長戦略を当社ウェブサイトに掲載しています。
- （ii）当社は、コーポレートガバナンス・コードのそれぞれの原則を踏まえた、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、東京証券取引所に提出しております。「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」の「Ⅰ 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」に掲載しており、これを当社ホームページにも開示しております。
- （iii）当社は、役員報酬を決定するに当たっての方針と手続を、東京証券取引所に提出しております。「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」の「Ⅱ 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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」【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」に掲載しており、定時株主総会の招集通知及び有価証券報告書でも開示しております。

- (iv) 取締役・監査役の選解任にあたっての方針・手続につきましては、当社のビジョンとの高い共感性をもちつつ、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として取締役会で決定し、株主総会にて選任することとしております。なお、取締役及び監査役を解任すべき事由が生じた場合は、取締役会で検討、審議し、法令に従い、株主総会に解任議案を上程し、その決議をもって解任いたします。
- (v) 社外取締役候補者及び社外監査役候補者の選任理由については株主総会招集通知及び参考書類・事業報告・有価証券報告書に記載し、株主に理解いただけるよう具体的に説明するよう努めております。

補充原則 3－1 ①

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

当社は、上記の情報の開示に当たり、開示情報がステークホルダーの皆様にとってより分かりやすく有用なものとなるように平易かつ具体的な記載を行い、積極的な情報開示に努めています。

補充原則 3－1 ②

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社では、2021年3月期決算発表において、決算短信及び決算説明会資料の英訳を実施いたしました。今後も株主構成、特に外国人株主の比率等を注視しつつ、英訳の拡充を検討してまいります。

補充原則 3－1 ③

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

当社のビジョンとして「ビジネスプラットフォームの創造へ～BUILDING A BETTER ADVANCE～」を掲げており、自らが担う社会的責任について常に念頭に置き、中長期的な企業価値向上に努めております。

将来においては、あらゆる事業活動がリアルとネットの境界、国と国との境界を超えるクロスボーダーマーケットが標準化となり、消費者が多国籍の商材・サービスを容易に取得できる社会環境が実現していくと考えております。このようなクロスボーダー環境に資する活動を追求していくことを当社の社会的な役割としてまいります。

原則 3－2 外部会計監査人

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

当社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して専門的かつ独立した立場から開示情報の信頼性を担保する責務を負っていることを認識しており、監査役会、財務経理部、経営管理部、内部監査室などの関連部門と連携し、監査日程及び体制を確保し、外部会計監査人が株主・投資家に対して適正な会計監査を行えるよう努めております。

補充原則 3－2①

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
 - (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認
- (i) 当社監査役会は、外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準を策定しています。
 - (ii) 当社監査役会は、同監査役会で定める基準に基づき、外部会計監査人との意見交換や監査実施状況等を通じて、独立性と専門性の有無について確認を行っております。なお、現在の当社外部会計監査人である有限責任監査法人トーマツは、独立性・専門性共に問題はないものと認識しております。

補充原則 3－2②

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
 - (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
 - (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
 - (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立
- (i) 外部会計監査人と事前協議を実施の上、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しております。
 - (ii) 外部会計監査人から各取締役へのアクセスの要望がある場合には、これが実現されるよう必要な要請を行い、面談等その機会を確保しております。
 - (iii) 会計監査や四半期レビューの報告等を通じ、外部会計監査人と監査役との連携を確保しております。また、外部会計監査人と内部監査室にて直接的な連携を行っているほか、常勤監査役が内部監査室と連携し、随時必要な情報交換や業務執行状況についての確認を行い、外部会計監査人が必要とする情報等のフィードバックを行う体制としております。
 - (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合には、代表取締役の指示により、各管掌役員が中心となり調査・是正を行い、その結果を報告する体制としております。また、監査役会は常勤監査役が中心となり、内部監査室その他関連部門と連携・調査・是正を行うこととしております。

第4章 取締役会等の責務

基本原則4

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

当社は、取締役会において、企業戦略等の方向性を定めております。また、取締役会規程、組織規程、業務分掌規程及び職務権限規程等を定めており、取締役と各部署の職務と責任を明確にしていることで経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行っております。

また、当社は社外取締役を3名選任し、取締役に対する実効性の高い監督体制を構築するとともに、2名の社外監査役を選任し、取締役の職務執行に対する独立性の高い監査体制を構築しております。

原則4－1 取締役会の役割・責務(1)

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

当社は、取締役会において闊達な意見交換のもと企業戦略や経営計画を定め、各業務執行役員、取締役会及びグループ会社経営陣はこれに沿った経営戦略を実施することでグループ全体としてこれを遂行しております。また、取締役会において月次での業務執行状況や経営計画の進捗状況について報告を受け、経営状況の監視を行っております。

補充原則4－1①

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

当社は、取締役会規程、職務権限規程に基づき、取締役会、社長、業務執行担当役員、本部長、事業部長、部長、部門長会議等の意思決定機関及び意思決定者に対して、決裁、審議、承認等に関する権限を明確に定めており、その概要を有価証券報告書に開示しております。

補充原則 4－1 ②

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

当社は、中長期ターゲットを掲げることで株主・投資家との共有認識を醸成できるよう努めております。また当社は通常、毎期初において、当該期の目標額を開示しており、その実現に向けて社員一丸となって取り組んでおります。目標額と一定の乖離が生じた際は、その原因を分析し丁寧かつ必要な説明の開示を行っております。（なお、2022年3月期においては、新型コロナウイルス等の当社事業に与える影響が不透明であることから、期初段階での目標額は未定としております。）

補充原則 4－1 ③

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

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は、経営を司る後継者の育成が重要な要素であると認識しております。取締役会及び部門長会議等を通じ、グループ全体として適切に後継者候補の育成を行い、後継者計画（プランニング）の策定・運用については社外取締役も交えて議論を行ってまいります。

原則 4－2 取締役会の役割・責務(2)

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社は、リスクテイクを伴う事項に対し、職務権限の委譲を積極的に行う等、必要な制度・体制・仕組みの整備を推進しています。また、取締役会で決議すべき事項については、十分な審議検討を行い、決定した内容について業務執行の取締役がこれを執行しております。

また、経営陣の報酬については、毎年定時株主総会後の取締役会において、会社の業績や経営内容、経済情勢等を総合的に考慮して個別の報酬額を決定しております。

補充原則 4－2 ①

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

当社は、経営陣の報酬については、毎年定時株主総会後の取締役会において、会社の業績や経営内容、経済情勢等を総合的に考慮して個別の報酬額を決定しております。また、ストックオプション制度も設定しております。

今後は長期的な業績と連動する報酬制度についても議論し、適切に設定すべきと考えております。

補充原則 4－2②

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社のビジョンとして「ビジネスプラットフォームの創造へ～BUILDING A BETTER ADVANCE～」を掲げており、自らが担う社会的責任について常に念頭に置き、中長期的な企業価値向上に努めております。

将来においては、あらゆる事業活動がリアルとネットの境界、国と国との境界を超えるクロスボーダーマーケットが標準化となり、消費者が多国籍の商材・サービスを容易に取得できる社会環境が実現していくと考えております。このようなクロスボーダー環境に資する活動を追求していくことを当社の社会的な役割としてまいります。

こうした中長期的な企業価値の向上に向け、成長組織の実績を有する人材の調達を始め、社内人材の育成を行うとともに、マネジメント層の指導力・管理能力を向上させ、徹底した組織戦を展開していく方針であります。

取締役会においては、人的資本・知的財産への投資等や経営資源の配分において、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行なえるよう努めてまいります。

原則 4－3 取締役会の役割・責務(3)

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社は、社外役員の選任及び解任については、代表取締役及び取締役との直接的な利害関係がなく、当社の一般株主と利益相反が生じる恐れのない独立性を有するものと考えており、現時点では社外取締役3名の体制としております。その他、経営陣幹部の評価基準については社内規程等で定めてはおりませんが、今後は中長期的な業績と連動する報酬についても検討しており、その際は割合や自社株と現金との割合についても適切に設定すべきと考えております。

また、当社は情報開示責任者を定め、適時正確な情報を開示する体制を構築しております。

更に、年に1回、関連当事者取引の有無について確認を行っており、当社と経営陣との利益相反取引については、取締役会の承認を要する事項としています。

補充原則 4－3 ①

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

経営陣幹部の選任については、原則 3－1（iv）に記載のとおり、取締役及び監査役の選定方法について明確に定められております。また、会社の業績を踏まえた報酬制度の導入も行っており（原則 3－1（iii）をご参照）、公正かつ透明性の高い手続に従い適切に経営陣幹部の選任や解任をする体制を構築しております。

補充原則 4－3 ②

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

CEOの選解任については、企業が将来にわたって継続的に成長していくために、重要な要素であると認識しております。原則 3－1（iv）に記載のとおり、取締役及び監査役の選定方法について明確に定められており、公正かつ透明性の高い手続に従い適切にCEOの選任や解任をする体制を構築しております。

補充原則 4－3 ③

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

補充原則 4－3 ②に記載のとおり、公正かつ透明性の高い手続に従い適切にCEOの選任や解任をする体制を構築しております。

補充原則 4－3 ④

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

当社は、リスク管理規程を定め、適切なリスクコントロールを行っております。また、社長、取締役、幹部社員で構成するリスク・コンプライアンス委員会を設置しており、リスク発生の未然防止策を審議検討しております。

また、内部監査部門がオブザーバーとして参加しており、審議検討状況についての運用状況を監督し、適切なコンプライアンスの確保を図っております。

原則 4－4 監査役及び監査役会の役割・責務

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客

観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社は監査役3名のうち2名を社外監査役として選任しております。また、企業の経理財務担当役員、公認会計士、税理士、弁護士等の専門性の高い知識と豊富な経験を有しており、取締役会及び経営陣に対して独立した立場で積極的に意見を述べており、実効性の高い監査役会を構築しています。

補充原則4－4①

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

当社は、前述のとおり、監査役3名のうち2名を社外監査役として選任しており且つ、常勤監査役として1名を選任しております。

常勤監査役は社内の部門長会議を含む重要な会議にも参加し、監査役として積極的に意見を述べており、他の監査役にも積極的に情報の共有を行っております。また、社外取締役とも必要に応じて意見交換を行う等連携を図っております。

原則4－5 取締役・監査役等の受託者責任

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

当社は、各ステークホルダーに対して必要な情報を適時正確に提供しております。また、重要な情報の開示については社外役員を含む取締役・監査役及び経営陣が取締役会で審議検討しております。

原則4－6 経営の監督と執行

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

当社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保し、また当社を取り巻く環境の変化や新たな領域への事業展開の可能性等を鑑み、一定数の独立した社外取締役を選任し広範かつ高度な視点からの助言を活用すべきと考えております。今後は独立社外取締役の増員、監査等委員会設置会社への移行も含め検討してまいります。

原則4－7 独立社外取締役の役割・責務

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

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

当社の独立社外取締役3名は、コーポレートガバナンスを含めた専門的かつ豊富な知識及び経験を有しており、経営の方針や経営改善、経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定等について、監視監督を行い、経営陣・支配株主から独立した立場で適時正確な意見を述べております。

原則4－8 独立社外取締役の有効な活用

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1（その他の市場の上場会社においては2名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は、独立社外取締役を3名選任し、取締役の過半数を独立社外取締役としております。社外取締役独自の外的な視点から各取締役や監査役、経営陣等と頻繁に意見交換を行い、当社の独立社外取締役としての責務を十分に果たしております。しかしながら、当社を取り巻く環境の変化、新たな領域への事業展開の可能性等を鑑み、広範かつ高度な視点から助言くださる独立社外取締役増員の検討を進めております。今後は監査等委員会設置会社への移行も含め、早期対応を図ってまいります。

補充原則4－8①

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

当社は、独立社外取締役を3名選任しております。また、必要に応じて社外監査役と会合を開催しており、客観的な立場に基づく意見交換をしております。

補充原則 4－8②

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

当社は、独立社外取締役を3名選任しております。今後さらに独立社外取締役が選任された際には経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を構築する必要があると考えております。

補充原則 4－8③

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

当社は、独立社外取締役を3名選任し、取締役の過半数を独立社外取締役としております。独立社外取締役3名は、コーポレートガバナンスを含めた専門的かつ豊富な知識及び経験を有しており、経営の方針や経営改善、経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定等について、監視監督を行い、経営陣・支配株主から独立した立場で適時正確な意見を述べております。

原則 4－9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

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

当社は、独立社外取締役の独立性について、会社法2条15号及び東京証券取引所が定める独立性判断基準を考慮した判断基準としております。またこれに加え、取締役会において建設的かつ闊達な意見が期待できるような資質を備えた人物を選定しております。

原則 4－10 任意の仕組みの活用

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

当社は、法定の機関設計以外に、部門長会議やリスク・コンプライアンス委員会等任意の機関を定め、統治機能の強化をしております。今後も必要に応じて任意機関を定め、統治機能の更なる充実を図ってまいります。

補充原則 4－10①

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

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

当社は、独立社外取締役を3名選任しており、現時点において独立社外取締役が取締役会の過半数に達しております。

原則 4－11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件

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

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社の取締役会には、各々の事業分野に精通した業務執行取締役と、コーポレートガバナンス含めた専門的かつ豊富な知識及び経験を有している社外取締役3名で構成されております。また、当社の監査役には、企業の経理財務担当役員、公認会計士、税理士、弁護士等の専門性の高い知識と豊富な経験を有しており、財務会計に関する適切な知見を有しております。当社は、これらのメンバーにより相互に牽制することで取締役会の実効性に関する分析・評価機能の向上に努めております。

補充原則 4－11①

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

当社は、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ほぼ一致しており、その基準については、原則 3－1（iv）の記載のとおりです。

今後は必要に応じて、社内規程の整備や各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形でスキルの組み合わせを開示する等の検討を行うと共に、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模をより意識した体制を講じてまいります。

補充原則 4－11②

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

取締役の取締役会への出席状況及び活動状況は、年度事業報告及び株主総会参考書類にて開示しているとおり、全取締役が高い出席率を確保し、活発な議論を実施しています。

また、当社では、取締役の再任や新任候補者を検討する過程において、業務執行を行う上で支障は無いかどうか他会社役員兼任状況が合理的な範囲にとどまるかどうかについての確認や、年に1回、関連当事者間取引の有無について確認を行うなど調査を実施しており、関連当事者間の取引についても管理する体制を構築しております。その結果は年度事業報告及び株主総会参考書類において開示を行っております。

補充原則 4－11③

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

当社は、独立役員（社外取締役3名、社外監査役2名）が各取締役の職務執行の状況及び取締役会全体の実効性について分析・検証し、その結果を踏まえた指導を適宜行っております。2021年3月期の取締役会の職務執行において、当社規定のコーポレートガバナンス・コード各原則に沿わない運用等、問題となる事項は認められませんでした。

原則 4－12 取締役会における審議の活性化

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

当社は、取締役会に上程される決議事項及び報告事項のすべてにおいて、社外取締役及び監査役から高い専門的な知識と豊富な経験や外部からの視点を活かした活発な質疑、意見交換を実施しております。また、取締役会出席者全員により、上程された議案について活発な意見交換がなされております。

補充原則 4－12①

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

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

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

取締役会に上程される事項は原則として2日前までに審議内容及び資料を配布し、取締役会の審議

についても十分な時間を確保しております。

原則 4－13 情報入手と支援体制

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

当社は、経営管理部が取締役会資料の確認を事前に行っており、事前の資料共有の時点で不足する資料について、取締役は必要に応じて情報の提供を求めています。

また、取締役・監査役の支援体制、とりわけ新任者や社外役員については、当社への企業文化に対する理解を促すと共に経営管理部・管掌役員等を通じ、社内の情報を十分に共有する体制を整えています。また役員相互においても、日常的に情報共有・意見交換を行う企業風土が構築されています。

補充原則 4－13①

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

当社は、経営管理部が取締役会資料の確認を事前に行っており、取締役の適切な意思決定や監査役の責務を果たすため、事前の資料共有の時点で経営管理部あるいは議案提案をした業務執行役員が適宜必要な説明を実施しており、不足する資料について取締役及び監査役は必要に応じて情報の提供を求めています。

補充原則 4－13②

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

取締役及び監査役は業務上必要とみとめられる場合、弁護士やコンサルタント等外部の専門化を活用し検討を行っております。また、その費用については、会社が負担すべきであると認識しております。

補充原則 4－13③

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

当社は、2018年1月9日付にて内部監査室を発足し専任者を配置しております。また、これまでも、事業年度に1回以上、全部門及び全子会社に対して監査を実施しております。

当該監査において認識された業務執行の状況については、問題点も含め、代表取締役を経由し、取締役及び監査役へ報告がされ、各部門への改善指示の交付を行っており、適切な改善がなされる体制であります。

当社では、社外取締役・社外監査役と社内との連絡・調整を行う者の選任は行っていないものの、各事業部における担当取締役や常勤監査役を通じて、随時、社外取締役・社外監査役からの依頼を受けられる体制をとっております。

原則4-14 取締役・監査役のトレーニング

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

取締役及び社外取締役は、専門的知識を有する人材を候補者として求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に果たしうる人物を選任しています。選出された新任役員に対しては当社の関連資料を提供し、概要及び課題等の説明を行うとともに、役員としての必要な知識の習得を行うために適宜外部のセミナー等を活用することとしております。

加えて、各取締役がそれぞれの必要に応じ自主的に参加する講習会・交流会等の費用は当社が負担しております。

補充原則4-14①

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

当社では、選出された新任役員に対し、就任前に当社の中期経営計画・事業内容、取締役の責務や処遇、制度等に関する説明を実施しております。

加えて、各取締役がそれぞれの必要に応じ自主的に参加する講習会・交流会等の費用は当社が負担しております。

補充原則4-14②

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

取締役及び監査役に対するトレーニングの方針については、原則4-14に記載のとおりです。

第5章 株主との対話

基本原則5

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、持続的成長及び中長期的な企業価値向上を実現するためには、株主・投資家との積極的且つ建設的な対話が必要不可欠と考えております。そのために必要な体制を整備し、株主・投資家に当社の経営戦略に対する理解を深めていただくための機会創出に努めております。

具体的には機関投資家・個人投資家向け説明会（インターネット説明会含む）を年4回開催するほか、毎月1回社長自らの言葉で現況・戦略を自社IRサイトにてお伝えすることや、スモールミーティング、オフィス見学会、個別取材等、積極的に応じております。

原則5－1 株主との建設的な対話に関する方針

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

当社では、株主との対話に関する対応は、経営管理部をIR担当部署として実施しております。株主との適切な対話を促進するために必要と認められる場合は、株主の希望や面談の目的・内容の重要性等に応じて、取締役の中から適任者が面談に対応します。

補充原則5－1①

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

当社では、株主との対話に関する対応は、経営管理部をIR担当部署として実施しております。株主との適切な対話を促進するために必要と認められる場合は、株主の希望や面談の目的・内容の重要性等に応じて、取締役の中から適任者が面談に対応します。

補充原則5－1②

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

- （i）株主との対話全般について、下記（ii）～（v）に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- （ii）対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携の

ための方策

- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会やI R活動）の充実にに関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

当社では、株主との対話に関する対応は、経営管理部をI R担当部署として実施しております。また、I Rに関連する他部署との情報共有を密にすることで連携を強めるよう努めております。

I R担当部署である経営管理部にて個別面談を積極的に対応するとともに、機関投資家・個人投資家向け説明会（インターネット説明会含む）を年4回開催するほか、毎月1回社長自らの言葉で現況・戦略を自社I Rサイトにてお伝えすることや、スモールミーティング、オフィス見学会等を実施しており、当該I R活動及びそのフィードバックについては取締役会で報告・情報共有を行っております。

また、株主・投資家・アナリストとの対話の際には、当社の持続的成長、中長期的な企業価値向上に資する事項を対話のテーマとすることにより、インサイダー情報管理に留意しております。

補充原則5－1③

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

毎年3月及び9月末時点における株主名簿について、株主名簿上の株主構成を把握すると同時に、実質的に当社株式を所有する株主の調査を適宜行うことで、実質の株主の把握にも努めております。同調査にて判明した情報は、日常のI R活動に活用しております。

原則5－2 経営戦略や経営計画の策定・公表

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

当社は2019年4月に中長期ターゲットとして「GET100（連結売上高100億円の達成）」を公表しております。今後も中長期的な目標水準を明示するとともに、目標達成に向けた定性的、定量的根拠を日常のI R活動を通じ説明するよう努めております。

補充原則5－2①

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

取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について、I R担当部署である経営管理部にて個別面談を積極的に対応するとともに、機関投資家・個人投資家向け説明会（インターネット説明会含む）を開催するほか、毎月1回社長自らの言葉で現況・戦略を自社I Rサイトにてお伝えする等、理解を深めていただくための機会創出に努めております。