

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、継続的な業績の向上が社会の発展に貢献し、企業価値を高めて株主をはじめ利害関係者の期待にこたえるものであると認識しております。そのためには、コーポレート・ガバナンスが有効に機能し、経営環境の変化に適切に対応できる体制を実現し、公正で、透明な企業経営をすることが重要と考えます。

【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

【補充原則1 - 2 - 4】

議決権の電子行使につきましては、より一層の権利行使促進のため、2022年6月開催の定時株主総会より、三井住友信託銀行が提供する「スマート行使」の利用を開始しております。

招集通知の英訳につきましては、当社の外国人株主比率(2025年3月末時点:2.3%)を踏まえると、その対応の重要性は低く、コスト負担等も考慮し、現時点では招集通知の英訳は時期尚早と判断しております。

今後の対応につきましては、外国人株主・持株比率の推移を注視し、取締役会等の場において英訳の対応の必要性等について議論してまいります。

【補充原則3 - 1 - 2】

当社の外国人株主比率(2025年3月末時点:2.3%)や事業規模、英文開示のためのコストなどを考慮し、現時点では英語での情報開示・提供は時期尚早と判断しております。

今後の対応につきましては、外国人株主比率の推移や事業規模、海外での事業展開等の状況を踏まえながら、取締役会等の場において英文開示の必要性等について議論してまいります。

【補充原則4 - 10 - 1】

当社は、現在の役員構成(業務執行取締役4名、非業務執行かつ独立社外取締役4名(うち女性取締役1名))にて、会社の統治機能と取締役会の機能の独立性・客観性を確保しております。そのような役員構成のなかで、安定性と着実な成長を重視した当社の経営方針を踏まえ、取締役会全体として役員の指名や報酬に関して忌憚のない議論を随時行っているため、指名・報酬委員会は設置していません。

当社は、上記の方針により、指名・報酬委員会の設置よりも多面的な議論を可能とし、企業価値のさらなる向上のため、取締役の指名や報酬決定に関する体制が整備されていると判断しております。

なお、当社は2024年5月1日開示「株式会社NTTデータとの資本提携の解消及び新たな業務提携契約の締結に関するお知らせ」に記載の通り、親会社であった株式会社NTTデータとの間で、資本関係の見直しを行っております。当社は今後、独立した企業として、取締役の指名・報酬に関して、さらなる議論を深めて行く事といたします。

【原則4 - 11】

当社は監査等委員である取締役のうち1名が女性取締役であり、また独立社外取締役のうち1名は財務・会計に関する専門知識を有するほか、職歴・年齢の面を含め、取締役会の適切な運営のために必要な知見や多様性を確保するよう努めております。なお、各取締役の有する主なスキルについては、本報告書に添付しております。

一方で、当社は国内市場主体の事業展開であり、事業規模も踏まえ、国際性の確保については現時点では重要性が低いと判断しております。これについては今後、事業展開の状況等を見ながら、取締役会等の場において必要性を議論してまいります。

【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】

当社は現在、政策保有を目的とした上場株式の保有はございません。

今後も保有の予定はございませんが、仮に上場株式を保有する可能性が生じた場合には、本原則に基づき、事前に十分な時間をかけて目的、便益およびリスク等の精査・検証を行うとともに、その結果を開示し、議決権行使の基準についても策定・開示することといたします。

【原則1 - 7】

当社では、取締役及び取締役が実質的に支配する法人との競業取引及び利益相反取引は、取締役会での審議・決議を要することとしております。

【補充原則2 - 4 - 1】

(1)人財育成方針、社内環境整備方針、その状況

人財育成の考え方についてはOJTを基本としていますが、下記記載の研修プログラムを中心とするOffJTで補完しながら、社員のスキル強化を積極的に支援しています。

- ・新人向け集合研修
- ・階層別ビジネス研修
- ・金融基礎知識研修
- ・個別テーマ研修
- ・システム開発入門研修
- ・その他

加えて、社員の育成を補完する取り組みとして、下記の方々の採用を推進しています。

- ・資産運用業界で長年活躍したベテランや定年退職者など業界に恩返しをしたい人の雇用
- ・資産運用業界出身者で、育休や子育て後の女性や離職者の雇用
- ・誰もが認める高いスキルと高い意欲を持っている元社員の再雇用
- ・当社に籍を置き、当社の社風・文化をこよなく愛する(派遣社員等)の採用
- ・高校新卒の採用

当社の社風や文化を理解している方々を積極的に採用し、社内での融合を図りながら、そのスキルをレベルアップしていきます。

(2)多様性確保について

当社は資産運用業界で選ばれ続けるサービスを創造・提供していくため、様々な職歴をもつキャリア採用者など、多様な人財の採用を継続的に行いつつ、社員の一人ひとりがプロフェッショナルな人財を目指して成長できるよう意欲と能力を尊重した配置を実践しています。

<女性の管理職の登用>

組織の活力を維持するためには、人財の多様性すなわち価値観の多様性が不可欠であると考えます。その中でも女性の活躍を促進し柔軟かつ多様な働き方をより多く実現できるように様々な支援制度を整備・改善しています。その結果、女性管理職比率は増加傾向にあり、今後も増加させていく方針です。

<外国人の管理職への登用>

現時点で当社の事業ドメインが国内領域に限られることから、従業員に占める外国人の割合が非常に小さく、外国人の管理職登用については実績がありません。また同様の理由から外国人管理職比率の目標策定や開示を行っておりません。ただし当社は国籍等によらずその能力・成果に応じた人事評価を行うことを基本方針としております。

<中途採用者の管理職への登用>

当社は多様な人財を確保するため創業以来、中途採用を原則としており、管理職における中途採用者の割合は100%を占めております。今後も引き続き、多様な資産運用IT人財を育成・確保する方針のもと中途採用を中心に実施し、当社の特色である高い中途採用者管理職比率を維持していく方針です。

雇用・役職者の状況や育成方針については、当社ウェブサイトをご参照下さい。

資産運用IT人財の育成 <https://www.xnet.co.jp/if/sus2.html>

【原則2 - 6】

当社は現在、自社の企業年金は設立しておらず、資産運用に関して高度なまでの知識を保有する社員確保の必要性は低いと考えております。

【原則3 - 1】

(i)経営理念や戦略、計画については中期経営計画、決算短信や有価証券報告書等の資料において開示しております。

(ii)本報告書において開示しております。

(iii)当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)のうち、非業務執行取締役を除く各取締役の報酬は、基本報酬、主に単年度業績を反映した業績連動型賞与および中長期インセンティブとしての株式報酬によって構成され、当社の持続的な成長と企業価値への貢献意識を高めるものとしております。基本報酬および業績連動型賞与については、株主総会にて決議された金額の範囲内で支給することとし、それぞれの報酬については、各職責を踏まえた適正な水準とします。取締役の報酬に関する方針や、業績連動基準・係数を含めた報酬の水準については、監査等委員会の意見を確認のうえ、取締役会の決議に基づき決定しております。

執行役員報酬についても、上記の取扱いに準ずることとしております。

(iv)取締役候補者(監査等委員である取締役を含む)の選任にあたっては、代表取締役社長の推薦を元に業務経験や見識、業績評価等を考慮のうえ総合的に判断し、監査等委員会の意見を確認のうえ、取締役会にて決議しております。

執行役員選任については、規程に従い、取締役会で決議しております。

また、取締役等の解任においても、取締役会の決議により決定しております。

(v)社外取締役候補者の選任理由については、株主総会招集通知書および本報告書にて開示しております。社外取締役以外の新任役員候補者の選任理由については、株主総会招集通知書にて開示しております。

また、取締役等の解任の際、その理由等について説明が必要と考えられる場合においては、公表することといたします。

【補充原則3 - 1 - 3】

(1)自社のサステナビリティについての取組み

当社では中期的な企業価値向上に向けESG(環境、社会、企業統治)が重要であるとの認識のもと、当社ウェブサイトにおいて持続的な成長のためのサステナビリティ等への取組み方針を記載しております。当社のサステナビリティの考え方や方針、取組みの詳細については、当社ウェブサイトをご参照下さい。

サステナビリティ https://www.xnet.co.jp/if/index_sus.html

(2)人的資本への投資等

当社は多様な人材の多様な働き方を支援するとともに、女性活躍の促進や長時間労働の是正など社会からの要請に応えるためにも、従業員の理想とする働き方をより多く実現できるよう両立支援制度を整備・改善しています。

また、資産運用業界で選ばれるサービスを創造・提供していくためには人材力が不可欠です。そのために社員一人ひとりがプロフェッショナルな人材を目指して成長できるように積極的に支援しています。多様な働き方の提供及び人材育成の取組みについては、当社ウェブサイトをご参照下さい。

<https://www.xnet.co.jp/if/sus2.html>

(3)知的財産への投資等

有価証券管理システムや関連サービスを提供する当社にとって知的財産は重要な会社財産であると認識します。当社の強みとして適切に維持・管理するとともに有効に活用していく方針です。必要に応じて事業に有益な知的財産権を確保することにより、当社サービスの差異化を図り市場における競争優位性を確保するとともに、お客様や取引先をはじめとする第三者の知的財産権の侵害を防止し、事業遂行上の法的リスクを低減することを目的に知的財産活動に取り組んでいます。担当部門において規程類等の整備を行い、社員に向けた教育・啓発の機会を設け、知的財産権に対する意識の向上に取り組んでいます。

【補充原則4 - 1 - 1】

当社の取締役会は、定款および法令に定めるもののほか、取締役会において決議すべき事項を「取締役会規程」において定めております。その他の業務執行の決定については、代表取締役社長が指名する者より構成する経営会議にて決議し、その決議事項については「経営会議規程」において定めております。

【原則4 - 9】

当社は、会社法および東京証券取引所が定める独立性基準をもとに、独立社外取締役候補者を選定しております。

独立性の判断のほか、業務経験や知見等を十分に考慮のうえ独立社外取締役候補者を選定することとし、取締役会の機能の独立性・客観性の維持に努めております。

【補充原則4 - 10 - 1】

当社は、現在の役員構成(業務執行取締役4名、非業務執行かつ独立社外取締役4名(うち女性取締役1名))にて、会社の統治機能と取締役会の機能の独立性・客観性を確保しております。そのような役員構成のなかで、安定性と着実な成長を重視した当社の経営方針を踏まえ、取締役会全体として役員指名や報酬に関して忌憚のない議論を随時行っているため、指名・報酬委員会は設置していません。

当社は、上記の方針により、指名・報酬委員会の設置よりも多面的な議論を可能とし、企業価値のさらなる向上のため、取締役の指名や報酬決定に関する体制が整備されていると判断しております。

なお、当社は2024年5月1日開示「株式会社NTTデータとの資本提携の解消及び新たな業務提携契約の締結に関するお知らせ」に記載の通り、親会社であった株式会社NTTデータとの間で、資本関係の見直しを行っております。当社は今後、独立した企業として、取締役の指名・報酬に関して、さらなる議論を深めて行く事といたします。

【補充原則4 - 11 - 1】

当社は、業務執行取締役については過去の業務経歴等を考慮し、取締役会としての経験・知見のバランスに配慮しながら取締役候補者を選定しております。

また、多様性の観点から、女性取締役1名を選任するほか、独立社外取締役4名を選任し、うち1名は、財務に関する十分な知見を有しています。

取締役の選任にあたっては、以上のような構成から成る取締役会にて、中立的かつ多様な意見を踏まえた審議を行っております。

なお、当社取締役の知識・経験・能力を一覧化したスキル・マトリックスについては、本報告書に添付しております。

【補充原則4 - 11 - 2】

当社は現在、独立社外取締役のうち2名が他の上場会社において会社役員を兼務しております。取締役については他の上場会社における兼務は無く、当社の業務執行や取締役会における判断に支障はございません。

また、役員の兼任状況は、株主総会招集通知等により毎年適切に開示をしております。

【補充原則4 - 11 - 3】

当社では、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、自己評価・分析を実施しております。

当年度においては、三井住友信託銀行(株)(以下、三井住友信託)による第三者関与のもと、以下の方法にて実施いたしました。

2025年3月に取締役会の構成員であるすべての取締役(監査等委員である取締役を含む)を対象とし、三井住友信託作成のWEBアンケートを実施、同社によるアンケート結果の分析がなされた報告書を受領しております。報告の概要は以下のとおりです。

各設問項目については概ね良好な評価(評点の全体平均が高い。社内・社外役員の平均も同様)であり、他社平均との比較においても大きな問題点は見られませんでした。アンケート(自由記載欄)においても、現在の取締役会運営全般を評価するコメントが複数みられたことから、結果として取締役会の実効性は概ね確保されているものと考えられます。一方で、従来から評点がやや低い取締役の指名や報酬あるいは経営幹部の登用に関する設問については、各種の取組により徐々に改善が見られているものの、他の設問と比較するとやや低い評点となっております。そのほか、次期中期経営計画(2026年度以降)策定上の観点を含め、目標とする経営指標の選定等に関する意見も見られました。

以上のような報告を受け、2025年4月の定時取締役会においてアンケート結果を報告するとともに、三井住友信託より指摘された課題等に関して議論いたしました。

議論の結果、取締役の指名・報酬に関しては、より実効性・透明性を高めるための取組を進めていくべきとの意見が提示され、今後取締役会としてさらなる議論を進めることといたしました。また、取締役の報酬については、株主との価値共有や企業価値向上のインセンティブ付与等を目的とし、2026年3月期より株式報酬制度を導入することといたしました。

そのほか、長期的な企業価値・株主価値向上の視点から、人材への投資を含む戦略的な経営資源の投入計画等の策定と、その遂行状況の確認のため、当社として今後重視するべき経営指標の選定等について、取締役会として議論を深めてまいります。

当社は2024年5月1日開示「株式会社NTTデータとの資本提携の解消及び新たな業務提携契約の締結に関するお知らせ」に記載の通り、親会社であった株式会社NTTデータとの資本関係の見直しを行っております。当社は独立した企業として、さらなる企業価値向上に向け取締役会としての責務を果たすべく、取締役会実効性評価を通じて確認された課題について議論を深め、取締役会の機能を高める取組を継続的に進めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】

当社は、新任役員就任の際、当社の事業内容、財務状況等、基本的な情報について十分な説明を行っております。また新任役員については役員に求められる役割・責務を理解するための役員研修へ参加しております。

就任後においても、個々の役員に求められる知識の向上、市場動向の把握等を目的として、必要に応じてトレーニングを継続して実施しております。

【原則5 - 1】

当社は、株主も含めた個別取材の要請に対しては、情報開示の平等性、企業価値向上の観点からの必要性等を考慮のうえ前向きに検討し、代表取締役社長自らが対応しております。

当社の株主等との対話のための方針は以下の通りです。

- (i) 当社は、代表取締役社長がIR活動を統括しており、株主の皆様との対話促進のための活動を推進します。
- (ii) IR活動の実施にあたっては、代表取締役社長の指示に基づき、管理本部内の経営企画、IR、法務、総務、経理等の担当者がIR資料の作成から会社説明会、個別株主の面談まで直接的に関与することで、インサイダー情報に留意しつつ社内の継続的な情報連携を図るとともに、対話の場における情報の公平性の確保に努めます。
- (iii) IR活動の中で聞かれた株主等からの意見については、取締役会の場において代表取締役社長が報告を行い、要求事項や課題等について共有、意見交換のうえ、その対応について検討します。

【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	無し
アップデート日付 更新	2025年6月11日

該当項目に関する説明 更新

当社は、2022年から4か年の中期経営計画を策定し、経営・成長戦略や投資戦略、株主還元方針等を開示しております。また、2025年6月11日公表の「中期経営計画 2025年3月期 3年目の振り返り」において、【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】について開示しております。

詳細は以下をご参照ください。

https://www.xnet.co.jp/if/ceomesfiles/ceomes6_20250611.pdf

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(%)
光通信株式会社	618,200	14.80
株式会社UH Partners 2	383,700	9.20
小林 親一	247,800	5.90
吉川 征治	247,800	5.90
渡邊 久和	247,800	5.90
株式会社NTTデータ	227,900	5.50
鈴木 邦生	111,000	2.70
NIPPON ACTIVEVALUE FUND PLC(常任代理人香港上海銀行東京支店 カストディ事業部)	100,000	2.40
株式会社UH Partners 3	88,200	2.10
村上 重昭	66,500	1.60

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

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	情報・通信業
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	15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	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	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		
丸山 浩司	他の会社の出身者													
鈴木 行生	他の会社の出身者													
武山 芳夫	他の会社の出身者													
小林 貴恵	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、「過去」に該当している場合は「 」、

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

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

丸山 浩司		取引先である株式会社横浜銀行の業務執行者でありました。	株式会社横浜銀行等における業務執行経験を有しているほか、当事業と関連の高い分野における専門的な知識と経験を有しており、2020年の当社社外監査役就任以降、当該知見を活かして取締役の職務執行に対する監督、助言等いただいております。引き続き当社社外取締役としての役割を果たすことが期待されることから、社外取締役に選任いたしました。過去において取引先である株式会社横浜銀行の業務執行者でありましたが、当社と資本関係等はなく、また同社との取引額の当社総売上高に占める割合より、主要な取引先ではないと判断し、株式会社東京証券取引所の定める独立性の判断基準に照らしても、一般株主と利益相反の生じるおそれがないため、独立役員として指定しております。
鈴木 行生		取引先である野村アセットマネジメント株式会社の業務執行者でありました。	野村グループ等における業務執行経験及び企業経営経験を有しているほか、当事業と関連の高い分野における専門的な知識と経験を有しております。2018年の当社社外監査役就任以降、当該知見を活かして取締役の職務執行に対する監督、助言等いただいております。引き続き当社社外取締役としての役割を果たすことが期待されることから、社外取締役に選任いたしました。過去において取引先である野村アセットマネジメント株式会社の業務執行者でありましたが、当社と資本関係等はなく、また同社との取引額の当社総売上高に占める割合より、主要な取引先ではないと判断し、株式会社東京証券取引所の定める独立性の判断基準に照らしても、一般株主と利益相反の生じるおそれがないため、独立役員として指定しております。
武山 芳夫		取引先である第一生命保険株式会社及び第一生命情報システム株式会社の業務執行者でありました。	第一生命保険株式会社における業務執行経験及び、第一生命情報システム株式会社における企業経営経験など、当事業と関連の高い分野における専門的な知識と経験を有しており、引き続き、当社業務執行から独立した客観的立場から、当社の経営に係る事項の意思決定及び業務執行の監督、助言等、十分な役割を果たしていただけたものと判断し、社外取締役として選任いたしました。過去において取引先である第一生命保険株式会社および第一生命情報システム株式会社の業務執行者でありましたが、両社ともに当社と資本関係等はなく、また両社との取引額の当社総売上高に占める割合より、主要な取引先ではないと判断し、株式会社東京証券取引所の定める独立性の判断基準に照らしても、一般株主と利益相反の生じるおそれがないため、独立役員として指定しております。
小林 貴恵			弁護士としての経験を通じて培われた企業法務(会社法・金融商品取引・コンプライアンス等)に関する高い見識、及び社外役員経験を通じて培われた経営視点を有しており、当社業務執行から独立した客観的立場から、当社の経営に係る事項の意思決定及び業務執行の監督、助言等いただくことが期待され、当社社外取締役として適任であると判断したためであります。株式会社東京証券取引所の定める独立性の判断基準に照らしても、一般株主と利益相反の生じるおそれがないため、独立役員として指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

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	4	1	0	4	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	あり
----------------------------	----

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

- (1) 監査等委員会を補助する使用人の評価については、他の使用人と同様に取締役以外の複数の評価者により評価を行う。
- (2) 監査等委員会を補助する使用人の異動については、監査等委員会の意見を聴取のうえ行う。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員及び会計監査人は年間予定、業績報告等の定期的な打ち合わせを含め、必要に応じ随時情報の交換を行うことで相互の連携を高めております。

当社における内部統制部門(管理部門、契約請求部門等)は、必要に応じて、内部監査、監査等委員監査及び会計監査時に監査担当者及び会計監査人への説明や意見交換などを行っております。

【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】

独立役員の数 更新	4名
--	----

その他独立役員に関する事項

【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
---------------------------	-------------

業績連動報酬の内容につきましては、「 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」に記載しております

ストックオプションの付与対象者

【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

報酬等の総額につきましては、事業報告及び有価証券報告書において開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **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

[取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬]

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、以下の基本方針に則り設計します。執行役員報酬についてもこれに準ずることとします。

(ア)当社の持続的な成長と企業価値への貢献意識を高めるものとする。

(イ)報酬の水準については、外部の調査機関による客観的な調査データを活用し、同業種である情報通信業のほか人材採用上の競合となる金融業(中堅保険業や外資系資産運用業等を含む)における報酬水準を参考とすることにより、優秀な人材を確保するためのインセンティブとして競争力のあるものとする。

(ウ)各取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とする。

(エ)非業務執行取締役を除く各取締役の報酬は、基本報酬、主に半年度業績を反映した業績連動型賞与および中長期インセンティブとしての株式報酬によって構成する。非業務執行取締役については、その職務に鑑み基本報酬のみを支給する。

(オ)報酬の水準や制度設計については、経営計画との整合性等を考慮しつつ、適宜、環境の変化等に応じて見直しを行う。

(カ)退任時においては、役員退職金等は支給しない。

2. 構成および割合等

(ア)構成、支給時期および各報酬の金額割合

当社の取締役の報酬は、金銭報酬である基本報酬および賞与、非金銭報酬(株式報酬)である信託型譲渡制限付株式報酬で構成されております。基本報酬は月額固定額にて毎月支給しております。また、業績連動報酬として、賞与および信託型譲渡制限付株式報酬を年1回支給しております。

なお、各報酬の金額割合の目安は、基本報酬:賞与:信託型譲渡制限付株式報酬 = 70%:15%:15%としております。

(イ)基本報酬()

基本方針に則り役位に応じて年間の報酬額を決定し、12分の1を月例報酬として支給します。

(ウ)賞与()

前事業年度の業績達成度に応じて決定した額を毎年一定の時期に支給します。

業績達成度を測る指標については、2026年3月期においては従来と同様に経常利益とします。

当社は2027年3月期以降の中期経営計画の策定準備中ですが、目標とする経営指標の一つに積極的な投資によるサービス価値向上状況を測る指標を選定する予定であります。これは、当社サービスの競争力維持・向上のためには、より一層の投資による人材確保や生産性向上が不可欠であるためです。満足度の高い新規サービスの創出や緊密なサポートを可能にする人材を確保し、生産性向上に向けた投資を促進することこそが、当社の安定的かつ持続的な業容拡大につながり、ひいては株主価値の向上につながるものと判断しております。これに伴い、2027年3月期以降の業績達成度を測る指標については、中期経営計画目標と合わせ変更する予定であります。

(エ)信託型譲渡制限付株式報酬

役位に応じた基本ポイントに業績達成度に応じて算出した係数を乗じて得たポイントを毎年一定の時期に付与し、年1回ポイントに応じた数の当社株式を給付します。業績達成度を測る指標については、中期経営計画における経営目標指標であるコア売上高とします。給付する株式は譲渡制限付き株式とし、その譲渡制限期間は原則として取締役等退任時までとします。

3. 決定プロセス

個人別の報酬等は、株主総会で決議された範囲内で意見陳述権を有する監査等委員の意見を確認のうえ、取締役会の決議に基づき決定します。取締役会による決定には、業績連動金銭賞与および非金銭報酬の算定に用いる指標およびその係数を含みます。なお、各事業年度終了時における各取締役の業績連動金銭賞与の額および非金銭報酬の株数の決定については、取締役会における決定に基づき、代表取締役社長が委任を受けるものとします。

[監査等委員である取締役の報酬]

監査等委員である取締役の報酬については、株主総会決議()の範囲内で、外部の調査機関による客観的な調査データを参考に監査等委員である取締役の協議により決定しており、その職務に鑑みて月額固定報酬のみを支給することとしています。

()2021年6月25日の株主総会決議により、取締役(監査等委員である取締役を除く)の基本報酬および金銭賞与の合計を年額500百万円以内、監査等委員である取締役の報酬を年額100百万円以内と承認いただいております。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会(監査等委員会)において当社の状況を適宜説明するとともに、必要に応じ当社該部門より直接状況説明を行わせる体制を整えております。

【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

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
吉川 征治	名誉顧問	財界活動等の社外活動に従事	非常勤・無報酬	2007/6/28	定めなし
渡邊 久和	名誉顧問	財界活動等の社外活動に従事	非常勤・無報酬	2007/6/28	定めなし
小林 親一	名誉顧問	財界活動等の社外活動に従事	非常勤・無報酬	2013/6/26	定めなし

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 3名

その他の事項

3名の名誉顧問のうち、渡邊久和は元代表取締役副社長、小林親一は元専務取締役となります。名誉顧問はいずれも、経営のいかなる意思決定にも関与しておらず、現経営陣による定例報告等も実施しておりません。従って、ガバナンス上の問題はないと考えております。

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

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、継続的な業績の向上が社会の発展に貢献し、企業価値を高めて株主をはじめ利害関係者の期待にこたえるものであると認識しております。そのためには、コーポレート・ガバナンスが有効に機能し、経営環境の変化に適切に対応できる体制を実現し、公正で、透明な企業経営をすることが重要と考えます。

企業統治の体制の概要及び当該体制を採用する理由

イ. 会社の機関の基本説明

当社は取締役会の透明性・公正性を確保しつつ、迅速・果敢な意思決定を行うことにより、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を推進することを目的として、2021年6月25日開催の第30回定時株主総会における承認をもって監査等委員会設置会社に移行しております。

監査等委員会構成員は、丸山浩司、鈴木行生、武山芳夫及び小林貫恵で、委員長は常勤監査等委員である丸山浩司が務めております。4名全員が当社との利害関係はなく、社外取締役であり、監督機能の強化を図っております。

取締役会は経営の基本方針、法令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業務執行状況を監督する機関と位置付けています。コーポレート・ガバナンス体制の充実のため、取締役の経営責任を明確にし、経営環境の変化に対応して最適な経営体制を機動的に構築するため、2004年6月定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役を除く)の任期を2年から1年に短縮しております。なお、取締役会の議長は、代表取締役社長である茂谷武彦が務めております。

法令順守につきましては、必要な時に社外の有識者(弁護士、公認会計士等)に確認し、経営の法律面からのチェック機能が働くようにしております。

ロ. 経営上の意思決定、執行及び監督にかか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

別添様式図参照

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 更新

社外チェックからの観点では、監査等委員である取締役4名が社外取締役であり、経営に対する監督機能を一層強化しております。
また、社外取締役4名(丸山浩司、鈴木行生、武山芳夫及び小林貴恵)はそれぞれ、当社との人的関係、資本的関係、または取引関係その他の利害関係において当社の一般株主との利益相反が生じるおそれなく、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。
これらの体制により、監査等委員会設置会社として十分なコーポレート・ガバナンスを構築しております。

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
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を採用しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年に数回程度、社長が講師となり個人投資家向け会社説明会を行っております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	機関投資家との面談を随時開催し、個別対話を通じてIR活動を展開しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	公開した資料のすべてと、会社及び決算説明会の講演内容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: 管理本部 総務チーム	

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	社内の諸規定に従い、企業倫理の確立による健全な事業活動に向け取り組んでおります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	サステナビリティ基本方針、ESG重要課題を定め、その内容についてホームページ等にて開示しております。

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
当社は、以下のとおり業務の適正を確保するための体制を整備しております。

- (1) 取締役及び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 当社は、コンプライアンスに関する社内の諸規程を定め、コンプライアンス教育研修を継続的に実施し、取締役及び使用人に法令及び定款の遵守を徹底する。
 - 2 社長の任命のもとで、取締役から会社全体のコンプライアンスを統括するコンプライアンスオフィサーを置く。
 - 3 法令・定款違反等を未然に防止する体制として内部通報制度を整備する。
- (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 株主総会議事録、取締役会議事録その他法令に基づき作成される文書については、法令に基づき適切に作成、保存する。
 - 2 取締役の職務執行に係る情報については、社内規程に従い、文書又は電磁的媒体に記録、保存、廃棄される。
 - 3 これらの文書を電子化しデータベース化を図り、素早く検索、閲覧できる体制を構築し、取締役は、常時、これらの文書を閲覧できる。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 1 当社の事業活動に関するリスクを定期的に、または必要に応じて把握、評価し、経営計画に適切に反映する。
- 2 経営に重大な影響を及ぼす恐れのあるリスクについては、管理本部において対策を立案、経営会議にて対策を承認しリスクの現実化の予防に努めるとともに、万一現実化した場合の迅速な対応を可能とする。
- 3 組織横断的なリスクの状況把握及び監視を目的とし、代表取締役社長直轄の組織として内部監査室を設置し、取締役会において内部監査方針及び監査結果について報告を行う。

(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、本社内の1フロアにおいて、社長以下監査等委員である取締役も含めた常勤役員が一堂に会しており、取締役が必要なときに機動的に打合わせが可能な状況としている。
- 2 取締役会の他、常勤役員による経営会議を定期的に開催し、また、常勤役員と本部長による幹部会議を毎週開催するなど、業務執行に関する事項の意思決定を機動的に行っている。
- 3 極力、文書、印鑑による業務執行を廃して、多くの社内業務は取締役及び使用人が社内のイントラネットによる伝票として申請、決裁及び業務報告等を行い、業務処理の迅速化を図る。当該伝票は適切な権限管理のもと、社長以下取締役も含めた役員相互で確認が可能になっている。

(5) 当社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適性を確保するための体制

当社は、現時点では企業集団を形成していないため、企業集団における業務の適正を確保するための体制の整備は行っていません。

(6) 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

監査等委員会の求めに応じ、会社の業務に精通し監査等委員会の業務を適切に補助できる使用人を配置する。

(7) 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の当社の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項

- 1 監査等委員会を補助する使用人の評価については、他の使用人と様に取締役以外の複数の評価者により評価を行う。
- 2 監査等委員会を補助する使用人の異動については、監査等委員会の意見を聴取のうえ行う。

(8) 監査等委員会の、その職務を補助すべき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 監査等委員会を補助する使用人に対しては、必要に応じて代表取締役や会計監査人と意見交換をする場を確保する。
- 2 取締役及び使用人は、監査等委員会を補助する使用人の業務が円滑に行われるよう環境を整備する。

(9) 取締役(監査等委員である取締役を除く。本号において同じ。)及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制

- 1 監査等委員会は、年度監査計画を策定し、当該計画に従って取締役及び使用人から報告を受ける。
- 2 内部監査担当は、内部監査の都度、監査結果を監査等委員会に報告する。
- 3 監査等委員は、社内業務に関して取締役及び使用人が申請、報告及び決裁を行った各種伝票について、社内イントラネット上で閲覧することが可能である。
- 4 社内外に内部通報窓口を設置し、内部通報に基づく調査結果を監査等委員会に報告する。
- 5 取締役及び使用人は、監査等委員会から業務の執行状況について報告を求められた場合、会社に著しい損害を及ぼす事実又はそのおそれのある事実を発見した場合は直ちに監査等委員会に報告する。

(10) 報告をした者が当該報告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

当社は、社内外の通報窓口へ通報した者に対し、通報したことを理由として通報者に不利益な取扱いを行わない旨を社内規程にて定めている。

(11) 監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用の前払又は償還の手続き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

当社は、監査等委員がその職務の執行について生ずる費用の前払又は支出した費用等の償還、負担した債務の弁済を請求したときは、その内容の妥当性を検証のうえ、これに応じる。

(12) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- 1 監査等委員が社内業務に関する各種の情報を自由に閲覧できるよう、社内イントラネットを整備している。
- 2 監査等委員は、取締役会のほか、必要があれば社内の主要会議に出席し、意見を述べるができる。出席できなかった場合は、審議事項について報告を受け、または議事録及び資料等の提出を求めることができる。

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、社会の秩序や市民の安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切関係を遮断し、これらの者に対して毅然とした態度で対応することを基本方針としております。

社内体制としては、反社会的勢力による不当な要求などが発生した場合の対応を統括する部署を管理本部と定め、反社会的勢力との関係を遮断するための組織的な体制を整備しております。

また必要に応じて、警察庁・都道府県警察本部等や弁護士など、外部機関への相談、連携等を図り、不当要求などへの対応を行うものとしております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【適時開示体制の概要】

1. 基本方針

当社は、金融商品取引法等関係書法令及び東京証券取引所の定める適時開示規則を遵守し、株主を含む一般の投資家、機関投資家、アナリストの皆様に対し、迅速で公平、かつ正確でわかりやすい情報開示に努めております。また、適時開示規則に該当しない情報であっても投資家の投資判断や得意先との取引等に影響を及ぼすと判断される情報については積極的に情報開示を行ってまいります。

2. 会社情報の適時開示に係る社内体制

(1)財務・経営管理等を担当する管理本部において、適時開示を義務付けられる情報を含めた重要事実等を統括して管理し、管理本部長を適時開示に関する責任者として任命しております。

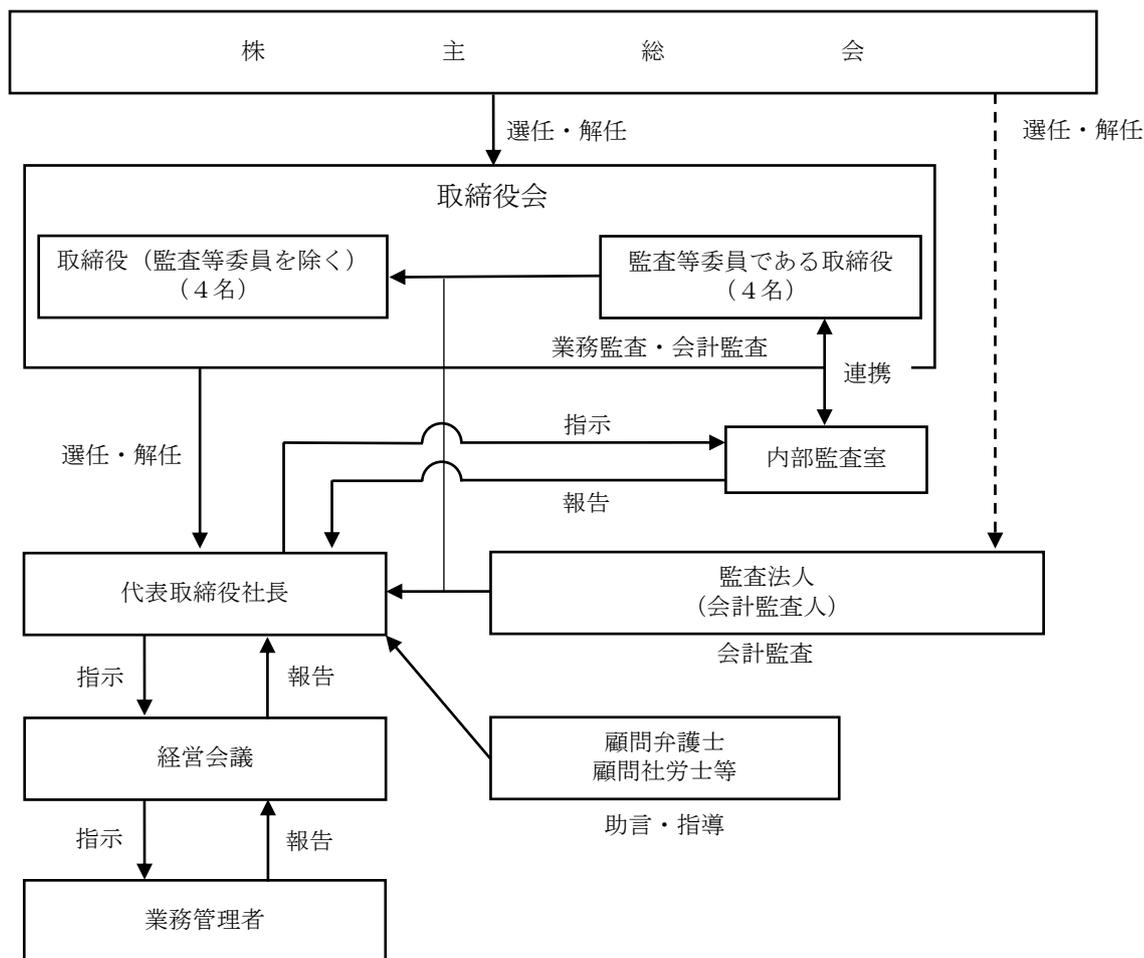
(2)決定事実および決算情報については、管理本部における情報管理のもと、取締役会にて審議のうえで、開示が必要な事項については、遅滞なく開示手続きをおこないます。

(3)管理本部以外で発生する社内の情報収集については、社長、各サービス本部担当の業務執行取締役・執行役員および各サービス本部長参加のもとで行われる毎週の会議において、各種情報の共有を行い、管理本部において、重要事実の該当可能性を判断します。

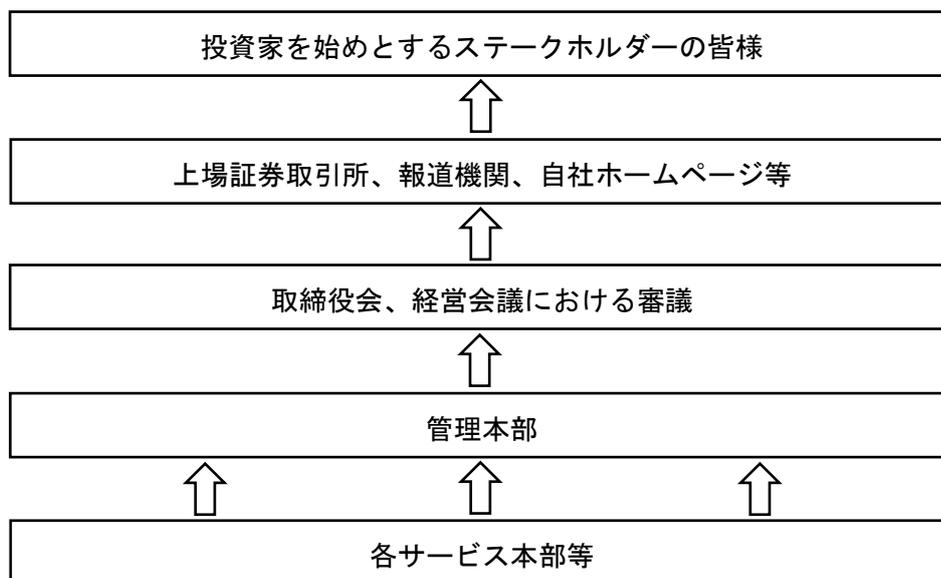
(4)重要事実の可能性有と判断された発生事実については、情報管理を徹底し漏洩防止に努め、法令諸規則の確認をおこなった後、開示の必要性について内部監査部門、監査法人、主幹事証券、取引所等と協議をおこない、取締役会にて審議のうえ、遅滞なく開示手続きをおこないます。

(5)社員に対しては、情報の取扱いに関する教育を実施し、公表前の重要事実の取扱いについては「コンプライアンス・マニュアル」に基づき、情報管理を徹底しています。

【コーポレートガバナンス体制図】



【適時開示体制概要図】



【スキル・マトリックス】

氏名	役位	独立	スキル							
			企業 経営	法務 リスクマネ ジメント	財務会計 経営管理	内部統制/ ガバナンス	R&D ・サービス 開発 ・IT技術	業務経験 (資産運用管理)		
								生損保	投信 投資顧問	銀行
茂谷武彦	代表取締役社長		○	○	○	○	○	○	○	
新島 毅	常務取締役		○	○	○	○	○	○	○	
荻田正陽	取締役		○	○	○	○	○	○		○
川崎裕介	取締役		○			○	○		○	
丸山浩司	取締役（常勤監査等委員）	●	○		○	○	○			
鈴木行生	取締役（監査等委員）	●	○		○	○			○	
武山芳夫	取締役（監査等委員）	●	○				○			
小林貴恵	取締役（監査等委員）	●		○		○				

※ 各候補者に特に期待する知識・経験・能力であり、候補者の有するすべての知見を表すものではありません。