

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、経営の健全性、透明性を向上させ、企業価値を高めることをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針としております。また、株主を含めた全てのステークホルダーからの信頼に応えられる企業であるため、適切な情報開示を行う等の施策を講じ、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを経営課題として位置付けております。

【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

< 補充原則1-2-4 議決権電子行使プラットフォーム利用、招集通知の英訳等 >

現時点において、株主総会の招集通知の英訳は実施しておりませんが、将来における株主構成の変化や費用対効果等を鑑み、積極的に対応を検討いたします。

< 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、自ら運用を指図する企業年金制度を備えておらず、今後導入の予定もございません。

< 原則3-1 情報開示の充実 >

当社の方針は以下の通りです。

() 経営理念等や経営戦略、経営計画

経営理念は当社ホームページに掲載しております。なお、経営戦略は有価証券報告書において開示しております。

() コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針

本報告書及び有価証券報告書において開示しております。

() 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

取締役の報酬については、株主総会の決議により定められた報酬総額の限度額内において、事業内容及び事業規模を考慮の上、各役職と職責に応じて、当社の状況等を勘案して決定しております。監査役の報酬については、株主総会の決議により定められた報酬総額の限度額内において、監査役の協議により決定しております。

() 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当たっての方針と手続

取締役・監査役候補者の選任を行うに当たっては、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有する人物であることを求めています。解任については、一律の指針は設けないものの、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人物であるかを客観性・適時性・透明性のある手続に従い、取締役会にて検証の上、決定いたします。また、当社は、取締役・監査役候補の指名については、出身分野における豊富な知識と経験を有する人物を候補者としております。

() 取締役・監査役候補の個々の選解任・指名についての説明

取締役・監査役候補者の指名に当たっては、株主総会招集通知において、個々の略歴、指名理由を記載し説明しております。

< 補充原則3-1-2 英語での情報の開示・提供 >

当社株主における株主構成に係る海外投資家の比率状況の変化等を勘案しつつ、株主総会招集通知を含めた英語での情報提供・開示について、引き続き対応を検討いたします。

< 補充原則4-1-2 中期経営計画の策定・公表 >

当社は、中期経営計画の策定及び公表は実施しておりませんが、株主・投資家の皆様に当社の中長期的な経営戦略や財務状況等を正しく理解して頂くために、IR活動等を通じ中長期的な経営戦略等に関する継続的な説明を行っております。さらに、単年度の経営計画と実績の差異について、取締役会において原因分析と評価を行い、その結果を翌年度の経営計画に反映するとともに、IR活動等を通じて株主総会その他の機会において株主・投資家の皆様に説明することとしております。

< 補充原則4-1-3 後継者の計画 >

当社は、現時点において、特に最高経営責任者等の後継者計画を策定しておりませんが、次世代の最高経営責任者育成のための計画的な取組の重要性については十分に認識しておりますので、今後の中長期的な課題として対応を検討いたします。

< 補充原則4-10-1 指名・報酬等に関する独立社外取締役で構成する助言機関等 >

当社は、現時点において独立社外取締役を3名選任しておりますが、今後、中長期的な課題として、必要に応じて、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の諮問委員会を設置すること等により、指名・報酬等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、これらの適切な関与・助言を得る体制の整備を検討いたします。

< 補充原則4-11-1 取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方 >

当社は、社内取締役の選任に当たっては、ゲーム開発、ゲーム運営、マーケティング、マーチャンダイジング及び経営管理に関する高度な専門的な知識及び技量を有する人材を選任しております。社外取締役の選任に当たっては、各分野における高い専門性及び豊富な経験を有する人材を選任することにより、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、そして多様性のとれた構成を実現しております。なお、スキル・マトリックスをはじめとする取締役の有するスキル等の組み合わせの開示については、今後検討してまいります。

< 補充原則 4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性についての分析・評価及びその結果の概要の開示 >

当社は、取締役会の実効性についての分析・評価及び開示を行っておりませんが、今後中長期的な課題として、対応を検討いたします。

< 原則 5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表 >

当社は、現在株主総会において年次の経営計画について説明しておりますが、より投資家の皆様に対する情報開示を充実させるべく、今後は、資本政策の方針や資本効率の目標値の設定・公表等を行ってまいります。

< 補充原則 5 - 2 - 1 事業ポートフォリオに関する基本的な方針や見直しの状況 >

当社は、現在株主総会において年次の経営計画について説明しておりますが、より投資家の皆様に対する情報開示を充実させるべく、今後は、事業ポートフォリオに関する基本的な方針やその見直しの状況について公表等を行ってまいります。

【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 株式の政策保有及び政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針 >

当社の方針は以下の通りです。

政策保有に関する方針

当社の持続的な企業価値向上に寄与すると判断した場合に限り、上場株式を政策保有することとしております。

政策保有株式に係る検証の内容

時価が投資額の60%を下回った場合や企業価値が著しく毀損する等、大きな損失を被る可能性が高まったと判断される場合には、取締役会の承認を経た上で削減や売却を実施いたします。

政策保有株式に係る議決権の行使

当社及び上場会社の持続的な企業価値の向上に寄与するか否かを勘案した上で、議案ごとに賛否を判断いたします。

< 原則 1 - 7 関連当事者間の取引の手続の枠組み >

当社は、関連当事者間取引の手続の枠組みを以下の通りとしております。

取締役は、自らに関して利益相反に係る問題(潜在的なものを含む)が生じた場合には、速やかに取締役に報告し、取締役会及び監査役会の承認を得なければならない。

当社は、関連当事者との取引を含むすべての取引について、その内容及び条件を公正かつ適正な手続きにより決定する。特に関連当事者取引については、取引条件の妥当性を確認するとともに、関連当事者取引によって当社及び株主の共同利益が害される事態を防止することとする。

< 補充原則 2 - 4 - 1 中核人材の登用等における多様性の確保 >

当社グループの方針は以下の通りです。

< 多様性確保についての考え方 >

当社グループは、サイバーステップホールディングス企業行動憲章において、従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を整備することを定めております。当社グループは、性別・国籍・在籍年数にかかわらず、ポジションに最適な人材を登用することを基本としております。女性・外国人・中途採用者の管理職への登用においても、多様性の確保に取り組んでおります。

< 多様性確保に向けた測定可能な目標 >

女性の管理職への登用

現在の管理職に占める女性の割合は23.5%ですが、中長期的に継続して職場環境の整備を推進することで女性管理職比率50%以上を目指してまいります。

外国人の管理職への登用

現在の管理職に占める外国人の割合は0%ですが、性別・国籍・在籍年数にかかわらず最適な人材を雇用し、公平な機会を提供しております。

中途採用者の管理職への登用

社外での職務経験、スキル、ノウハウを有した専門性の高い人材を中心に中途採用を行っており、経験等を総合的に勘案した上で、中途採用者の管理職への登用を進めてまいります。

< 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 >

当社グループでは従来、ゲーム開発及びゲーム運営を主な専門領域としてきましたが、事業の多角化に伴い、サービスタイトルの広告宣伝や海外志向のあるグローバルな分野での専門性を持つ人材が必要となってきております。そのような背景から、広告宣伝やグローバルに対応できる人材の育成及び中途採用を人材育成方針としております。また、働く価値観の変化に伴い働きがいのある環境を整備するため、時短勤務等の育児と仕事の両立支援の取組を行っております。

当社グループの方針は以下の通りです。

< 当社グループのサステナビリティについての取組み >

当社グループでは、サステナビリティに関する取組のうち環境への配慮として、会議体でのモニター使用及び配布資料の電子化や社員へのノートPC貸与、電子契約システムの導入によるペーパーレス化、空調機器の電力使用量削減、廃棄物の削減、各営業所における景品配送時の包装資材削減に取り組み、今後も事業活動における環境負荷の低減を推進してまいります。社会への取組みとして、従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現することを目指して、性別・国籍・在籍年数にかかわらず、ポジションに最適な人材を登用することを基本として継続的な人材の多様性の確保に取り組んでおります。

また、女性管理職比率及び男性の育児休業取得率における当年度の実績は、女性管理職比率23.5%、男性の育児休業取得率0%に留まっております。

女性管理職比率については、組織構造上、技術職・専門職(エンジニアやクリエイター等)の比率が高く、採用市場における母集団の男女比が反映されていることが主な要因です。当社グループはこの現状を真摯に受け止め、中長期的な女性管理職の輩出に向けて、まずは管理職候補となるリーダー層・専門職層への女性の登用や、ライフイベントとキャリアを両立できる育成プログラムの拡充を推進し、能力と成果に応じた公正な登用を進めております。継続して女性管理職比率50%以上を目標として、職場環境の整備を推進してまいります。

男性の育児休業取得については、当該年度の対象者が1名であり、本人のキャリアプランや家庭の状況を踏まえた意向を尊重した結果であります。当社グループとしては、男性社員を含むすべての社員がライフイベントに応じて柔軟に働き方を選択できるよう、制度の周知徹底や、部署内での業務フォロー体制の構築など、さらなる職場環境・風土の醸成に取り組んでまいります。

ガバナンスへの取組みとして、当社グループは、サステナビリティに関する事項を重要な経営課題と認識しております。サステナビリティに関する重要事項については、経営会議等において審議・検討を行った上で、取締役会において決議するとともに、取締役会がその執行状況を監督しております。また、内部監査室は業務執行及び内部統制の有効性について内部監査を実施し、監査役会は取締役の職務執行を監査しております。

< 人的資本や知的財産への投資等 >

当社グループは、激しさを増す環境変化に適応し、イノベーションを創出する重要性を強く認識しております。その源泉となる人的資本を最大化すべく、人事制度及び教育研修制度の充実を引き続き推進して参ります。また、知的財産の保持及び投資は、当社グループの中長期的な企業価値

値の向上と社会への価値創造のために必要不可欠であると認識しております。当社グループは、国内外における知的財産権の取得と維持に努めるとともに、侵害が生じた場合には、迅速かつ厳格に対処し、知的財産の保護に取り組んでまいります。

< 補充原則 4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲 >

当社は、「取締役会規程」及び「職務権限規程」を制定し、取締役会で審議する事項を明確にしております。それ以外の項目については、「職務権限規程」及び「稟議規程」に従い、経営各階層に権限を委譲しております。

< 原則 4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準 >

当社は、社外取締役の独立性については、東京証券取引所の独立性基準に準拠しております。

< 補充原則 4 - 11 - 2 取締役・監査役の時間・労力の配分 >

当社は、取締役・監査役の兼職状況について随時報告を受け、当社の取締役・監査役としての役割・責務を十分に果たすることができる旨を確認しております。重要な兼職状況は定時株主総会招集通知にて開示しております。そちらをご参照ください。

< 補充原則 4 - 14 - 2 取締役・監査役のトレーニングの方針 >

当社は、取締役及び監査役に対するトレーニングとして、毎年、ガバナンスやコンプライアンス等を中心とした研修を開催する方針としております。

< 原則 5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針 >

当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みの方針を、以下の通りとしております。

基本的な考え方

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るためには、株主・投資家との間で継続的かつ建設的な対話を実施し、当社について適切に理解して頂くことが重要であると考えております。その実現のため、代表取締役社長を中心としたIR体制を構築し、株主・投資家との対話の場を積極的に設けています。また、株主・投資家との対話に当たっては、代表取締役社長が自らの言葉で説明を行い、質疑応答に対しても回答することを基本方針としております。

株主との対話全般を統括する取締役の指定及び対話を補助する社内部門の有機的な連携のための方策

代表取締役社長は、株主・投資家との継続的かつ建設的な対話を統括する取締役として、中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する主要な株主との間で、コーポレート・ガバナンス及び重要な経営上の方針について随時議論しております。また、社長室にIR担当者を置き、必要な情報が集約されるようにするとともに、日常的に関係部門との連携を図っております。

個別面談以外の対話の手段

アナリストに対しては、決算説明会を半期毎に開催し、代表取締役社長が自ら説明を行い、質疑応答に対しても回答することを基本方針としております。また、決算説明会で配布した資料は、当社ホームページに掲載し、株主・一般投資家に対する情報提供を行っております。

対話において把握された株主の意見・懸念のフィードバックのための方策

代表取締役社長及びIR担当者は、株主・投資家との対話を通じて把握された意見・懸念を、定期的に取締役会に対し共有しております。

対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

株主・投資家との対話の際には、情報の管理を適切に行い、インサイダー情報を伝達しないよう配慮しております。

株主構造の把握

株主構造は、株主名簿管理人の情報等に基づき、定期的に把握しております。なお、株主名簿に記載または記録されていない実質株主の把握については、それにかかる費用とその把握による効果等を鑑み、今後の課題といたします。

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(%)
QI 有限責任事業組合	12,730,000	15.54
QI 第2号有限責任事業組合	9,600,000	11.71
株式会社Tiger Japan Investment	8,300,000	10.13
合同会社つながる	6,470,000	7.89
エクスヒューム有限責任事業組合	6,400,000	7.81
合同会社シーディーワン	2,068,900	2.52
株式会社Cools'97	1,554,700	1.89
株式会社ライツキューブ	1,300,000	1.58
安野 清	1,100,000	1.34
張 明	1,000,000	1.22

支配株主(親会社を除く)の有無	—
親会社の有無	なし

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタダード
決算期	5 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 更新	10社以上50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

特にありません。

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	2 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	3 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	3 名

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
松井 顕一	その他											
小野 聡	弁護士											
千原 曜	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
松井 顕一	○	_____	事業会社における幅広い分野の経営に携わり、当社の事業領域に関する豊富な経験と見識を有しております。これらに基づき、当社の経営に対して独立した客観的な立場から有益なご意見やご指導を頂けるものと期待し、社外取締役として選任いたしました。
小野 聡	○	_____	弁護士としての専門的な知識・経験に加え、複数の上場会社における監査役及び社外取締役としての豊富な経験を有しており、当社の経営全般に対して客観的かつ専門的な見地から有益な助言及び監督をいただけるものと判断し、社外取締役として選任いたしました。
千原 曜	○	_____	弁護士としての専門的な知識・経験に加え、これまでの企業に関する業務を通じて培った経営に関する知識・経験を有しており、当社の経営全般に対して客観的かつ専門的な見地から有益な助言及び監督をいただけるものと判断し、社外取締役として選任いたしました。

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

【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、監査法人と必要に応じて面談を行い、監査法人より主として財務状況、会計上及び内部統制上の問題点・留意事項について説明を受けるとともに、意見交換を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	4 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2 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
三浦 毅司	その他													
沼井 英明	弁護士													
花島 宣勝	公認会計士													
大重 喜仁	その他													

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
三浦 毅司	○	——	事業会社における幅広い分野の経営に携わり、当社の事業領域に関する豊富な経験と見識を有しております。これらに基づき、あらゆる視点から各取締役の業務執行状況の監査を適切に遂行していただけるものと判断しております。
沼井 英明	○	——	弁護士として企業法務に携わっており、豊富な経験と高度な専門的知識を有しており、客観的かつ公正な立場で取締役の職務の執行を監査していただけるものと判断しております。これらに基づき、あらゆる視点から各取締役の業務執行状況の監査を適切に遂行していただけるものと判断し、社外監査役として選任いたしました。
花島 宣勝		——	公認会計士及び税理士並びに行政書士としての豊富な経験・実績・見識を有しており、客観的かつ公正な立場で取締役の職務執行を監査できると判断しております。
大重 喜仁		——	法曹界における豊富な知識と経験、幅広い見識を有し、公正かつ適正に社外監査役としての職務を遂行されることを期待し、監査役会及び取締役会における適切な助言等をしていただけるものと判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新	5 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、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

当社及び当社子会社の取締役(社外取締役含む)及び従業員に対して、ストック・オプションを発行すること及び取締役に対する事後交付型業績連動型株式報酬を導入することを2025年11月27日開催の臨時株主総会において決議しております。

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、子会社の取締役
-----------------	-------------------------

該当項目に関する補足説明

一定の能力を有する役職員を維持し、士気を向上させるため、ストックオプションを付与することで、役職員にも当社の企業価値向上へのインセンティブが生じ、役職員がより一層業務に励むことにより、株主の皆様の利益拡大にもつながるものと考えております。
業績連動型報酬の導入により、当社の中長期的な経営戦略と取締役の報酬制度との連動性を明確にし、取締役の企業価値増大への貢献意識及び株主価値の最大化への貢献意欲を一層高めることが可能となると考えております。

【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

取締役報酬の総額を有価証券報告書、事業報告書に記載しております。

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

1. 基本方針
- (1) 取締役の報酬については、当社の企業理念の実現を目指すための優秀な人材を確保、維持し、企業価値の向上に向けて期待される役割を果たすことへの意欲を引き出すにふさわしいものとする。具体的には、役位ごとにその職責等に応じて決定される「基本報酬」と、業績向上や企業価値の増大、株主重視の経営意識を高めるためのインセンティブとして決定される「ストック・オプション」(新株予約権)で構成すること。ただし、社外取締役の固定報酬及びストック・オプションについては、業務執行から独立した立場において、当社のステークホルダーの利益を図る観点を踏まえ、経営に対する監督及び助言機能を担う立場にあることに鑑み、かかる立場に即したものとすること。
- (2) 企業業績から独立した立場において取締役の職務執行を監査する立場にある監査役の報酬については、その職務に鑑み、固定報酬のみを支払うこと。
- (3) 個々の役員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こと。
2. 取締役に係る金銭報酬(固定報酬)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
- 固定報酬は、月例の金銭報酬とし、各取締役の役位、職務内容及び会社業績への貢献度に応じて、当社の経営環境、他社水準、従業員給与

の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

3. 取締役に係る非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法、及び付与の時期又は条件の決定に関する方針

(1)ストック・オプション(新株予約権)

各取締役の役位、職務内容及び会社業績への貢献度に応じて、当社の経営環境、他社水準、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定した数を、毎年、一定の時期に支給する(又は支給しない)ものとする。

(2)事後交付型業績連動型株式報酬

取締役当社の企業価値の向上を図るインセンティブを与えるとともに、取締役と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、対象取締役に交付する株式数は年1,800,000株以内(うち社外取締役にについては年200,000株以内)、支給する金銭報酬債権の額は合計年500百万円以内(うち社外取締役にについては年60百万円以内)(ただし、使用人分給与は含まない。)とする。また、各対象取締役に具体的な配分、支給時期及び内容については、取締役会において決定する。

4. 報酬の種類ごとの取締役の個人別の報酬の割合の決定に関する方針

報酬の種類ごとの取締役の個人別の報酬の割合については、役位、職責等を踏まえて決定する。なお、報酬の種類ごとの比率の目安は固定報酬を70～100%、ストック・オプションを0～30%とする。

5. 役員の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の固定報酬の額及びストック・オプションとして割り当てる新株予約権の数とする。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、各取締役の職務内容及び会社業績への貢献度を勘案して協議のうえ代表取締役社長に委任するものとし、代表取締役社長は取締役会の協議の結果を十分に踏まえて決定をしなければならないこととする。

監査役の個人別の報酬額については、監査役間で協議して決定する。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

特にありません。

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

1. 取締役・取締役会

当社の取締役会は、社内取締役及び社外取締役計8名にて構成しており、取締役会規程に基づき、監査役出席の下、経営上の重要な意思決定事項につき、これを討議し決定しております。当社では原則として毎月1回の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しており、取締役会においては上記の経営上の重要な意思決定事項に係る意思決定のほか、業績の状況、その他代表取締役及び各担当取締役からの業務上の報告を受け、各取締役の業務執行に係る監督機能を発揮するほか、情報の共有を図るとともに、監査役からは監査役監査の報告を受けております。また、会計監査人たる監査法人からの内部統制上の指摘事項等について、これを受けた改善案等につき取締役会において検討し、業務改善のための指示を関連部署に対して発出する等適切迅速にかかる指摘事項に対応しております。

2. 監査役・監査役会

現在、当社では4名の監査役がその任にあたっております。各監査役はコーポレート・ガバナンスの一翼を担う機関であるとの認識の下、監査役会を構成し、原則として全ての取締役会へ出席し、必要に応じて意見具申を行う等、取締役の業務執行全般にわたって監査、監督を実施しております。また、内部統制の確立状況に関しても、内部監査担当者より内部監査の実施状況につき定期的に報告を受け、期末の会計監査においては監査法人と協議の上監査を実施しております。今後も監査役制度につきましては、企業規模に応じた適正な体制を確立していく所存です。

3. 内部監査

当社では内部統制の有効性及び実際の業務執行状況については、内部監査室による監査を実施しております。具体的には、内部監査室が監査を担当し、監査実施結果を代表取締役社長へ報告することとしております。また、監査役監査、監査法人による監査及び内部監査の三様監査が有機的に連携するよう、内部監査結果については各監査役に報告しており、必要に応じて監査法人にも報告しております。

4. 弁護士

当社は顧問弁護士と顧問契約を締結しており、重要な契約、法的判断及びコンプライアンスに関する事項を相談し、助言・指導を受けております。

5. 監査法人

第26期事業年度における業務を執行した公認会計士の氏名及び監査業務に係る補助者の構成については以下の通りです。

監査法人アリア

代表社員業務執行社員 公認会計士 茂木秀俊

業務執行社員 公認会計士 萩原真治

会計監査業務に係る補助者の構成 公認会計士1名、会計士試験合格者2名、その他5名

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

監査役は現在4名で構成され、透明性確保の観点から独立性を確保した社外監査役であります。監査役はその専門的知識や経験から、当社の経営を監視、監査できる人材を選任しております。各監査役は、法令、財務、会計、企業統治等に関して専門的な知見を有しており、経歴、知識等を生かして適法性の監査に留まらず、外部者の立場から経営全般について大局的な観点で助言を行っております。常勤監査役(1名)は、社内に精通し、経営に対する理解が深く、適法性監査に加え重要な会議に参加し、経営課題に対するプロセスと結果について客観的評価を行う等、的確な分析に基づく発言をすることで、経営監視の実効性を高めております。非常勤監査役(3名)は、経営陣から一定の距離にある外部者の立場で、取締役会に参加することにより、取締役の職務執行の状況について明確な説明を求めることにより、経営監視の実効性を高めております。監査

役、会計監査人及び内部監査部門は、必要の都度お互いに意見交換・情報交換を実施し、監査の効率性有効性を高めております。
以上により、経営監視機能を十分発揮することができると判断し、現体制をとっております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の16日前に発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を導入しており、パソコンやスマートフォン等から議決権行使ウェブサイトアクセスすることで、議決権を行使することができます。
その他	招集通知を従来よりも見やすく大きいサイズで作成実施しております。

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
IR資料のホームページ掲載	EDINET開示資料、決算説明会に用いた資料、決算短信、プレスリリース等を自社のホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	社長室が担当しております。	

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	コンプライアンスの一環として行動規範を制定しております。
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	東京証券取引所のホームページ内TDnetにおいて適時情報開示を実施しております。

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

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
取締役及び使用人は会社が社会の一員であることを自覚し、社会からの信頼を維持し更に高めていくため、法令はもとより、人権を尊重し、関係法令、国際ルール及びその精神を遵守するとともに、社会的良識をもって、持続可能な社会の創造に貢献することの重要性について、社内に周知・徹底しております。また、これらの考え方を実効性のあるものとするため、経営トップ自ら問題解決にあたる姿勢を内外に明らかにし、コーポレート・ガバナンス及びコンプライアンスに係る不断の改善への取組みを実施するよう努めるものとし、社会への迅速かつ的確な情報の公開と説明責任を遂行するものとしております。

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
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等に基づき保存・管理するものとし、取締役及び監査役は、文書管理規程により、常時、これらの文書等を閲覧できるものとしております。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
各部門の担当業務に付随するリスクについては、当該部門において個別規程、ガイドライン、マニュアルの整備、研修の実施等を行うものとし、組織横断的リスク状況の監視並びに全社対応は、グループ経営管理本部が行うものとしております。内部監査室は、各部門におけるリスク管理の状況を監査し、その結果を社長及び監査役に報告するものとしております。また、リスクが顕在化した場合には、グループ経営管理本部が中心となり、対応マニュアル等に基づき、迅速かつ組織的な対応を行い、損害を最小限に抑える体制を整えるものとしております。

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
取締役会は、原則毎月1回開催し、重要事項について意思決定を行っております。その意思決定に基づき、必要に応じて常勤取締役と各部門長が具体的な業務遂行の打合せを行い、各部門長は、取締役会の意思決定を着実に遂行する体制としております。

5. 会社並びに親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
グループ経営管理本部は、グループ会社における業務の適正を確保するため、関係会社管理規程に基づき、定期的に経営管理状況の把握に努めるものとしております。また、内部監査室は、グループ各社において法令違反その他財務及びコンプライアンスに関する重要な事項を発見した場合には、遅滞なく社長及び監査役に報告することとしております。
6. 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と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
必要に応じて、適切な人数及び能力を有する監査役の職務のための補助使用人を置く方針としております。補助使用人は、兼任も可能としておりますが、当該職務を遂行するにあたっては取締役からの指揮命令は受けないものとしております。
7. 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制、その他の監査役への報告に関する体制
監査役は、取締役会、その他の重要な会議に出席し、取締役及び使用人から、重要事項の報告を受けるものとしております。そのため取締役は、重要な会議開催の日程を、監査役に連絡し必要に応じて出席を依頼するものとしております。また、次のような緊急事態が発生した場合には、取締役及び使用人は、遅滞なく監査役に報告するものとしております。
・当社の業務または財務に重大な影響を及ぼす恐れのある法律上または財務上の諸問題
・その他当社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実
8. その他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
常勤監査役は、取締役及び部門長から、上記の通り、重要事項について、常に報告を受け、また調査を必要とする場合にはグループ経営管理本部、内部監査室に要請して、監査が効率的に行われる体制としております。また、常勤監査役と非常勤監査役の4名は3ヶ月に1回以上監査役会を開催し、重要事項について協議するほか、必要に応じて会計監査人との面談をもち、特に財務上の問題点につき協議することとしており、このような体制で、監査役監査がより実効的に行われることを確保しております。

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 更新

グループ経営管理本部を対応総括窓口として、関係行政機関、顧問弁護士との連携を図りながら、反社会的勢力に関する情報に留意し、事案に応じて関係部門との協議の上対応して参ります。

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

