

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 更新

当社は、株主をはじめとする様々なステークホルダーに対し、経営の透明性と公正性の確保、迅速・果断な意思決定を行う経営体制を整えていることが、コーポレート・ガバナンスの基本であると認識しております。企業価値の最大化とステークホルダーとの信頼関係構築に向けて、コーポレート・ガバナンスの充実に努めています。

#### 【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しています。

#### 【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】

###### < 政策保有株式の縮減に関する方針・考え方 >

当社は、当社の事業の拡大や関係強化を目的に政策保有株式として上場株式を保有していますが、随時に保有の適否を検証し、保有を継続することが当社及び発行会社の価値向上に貢献しないものと判断される株式については、保有を継続せず順次縮減する方針です。

###### < 政策保有株式の保有の適否の検証内容 >

保有する株式については、四半期ごとに発行会社の経営状況を把握し、その将来性や当事業との関連性を評価し、保有による中長期的な経済合理性について総合的に検証します。保有によるリスクとリターンは、資本コスト等の指標も用いてなるべく具体的に検証するよう努めます。また、保有株式を売却した場合、売却に至る検証の内容を可能な限り開示することとします。

###### < 政策保有株式に係る議決権行使の基準 >

当社は、長期的に、当社の事業の拡大と双方の関係強化が見込まれることと、双方の企業価値の向上に資することを基本方針にして、保有株式の議決権行使を行います。また、こうした方針によって各議案についての検討を行うこととしています。

今後、政策保有の上場株式の銘柄数が著しく増加する等の事情が生じた場合は、別途議決権行使の基準を整える等の手段によって、行使の方針に沿った適切な対応をとる予定です。

##### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者間取引については、会社法及び社内規程等に則り、また、関連当事者の開示に関する会計基準を参考に取扱うこととしています。関連当事者との取引が発生する場合には、「取締役会規程」に従い、取締役会の決議事項としています。また、当社取締役及び監査役については、「関連当事者との取引調査書」により取引の状況を提出させ、会計監査人の監査を受けています。加えて、当社は、2021年12月8日付で特別委員会を設置し、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引や行為について審議、検討しています。

##### 【補充原則2-4 多様性の確保について】

当社は、性別や国籍、年齢、障がいの有無などの属性の違いを活かし、付加価値を生み出していくため、多様な価値観を有する人材の採用を進めています。こうした多様化する社員に適合する職場環境や制度を構築することは、中長期的な成長のために必要不可欠です。

女性社員の活躍を推進するため、女性管理職、高度専門職の人数を2022年6月期の11名から2025年6月期には23名へ倍増することを目標に様々な施策の強化に取り組んでいます。女性社員同士で互いに相談しやすい環境が必要である、という考えのもと、女性社員同士によるメンター制度として、「Intelligent Women」@Waveの活動を継続し、女性社員同士が相談できる環境整備に努めています。女性特有のライフイベント時にも将来のキャリア形成をイメージできるよう、先輩社員からのアドバイスや様々な社内制度の活用を促すことで、長期的なキャリア形成やスムーズな育児休業からの職場復帰を支援しています。

また、海外事業を推進するチームには、若手社員を含め外国籍社員の積極的な登用をしています。彼ら彼女らが海外で培った経験や異なる価値観から生まれる多様性を活かし、海外ビジネスへの新たなチャレンジを開始しています。さらに、人事総務本部でも外国籍社員をチームに加え、外国籍社員をサポートする仕組みづくりの検討を開始しています。

なお、管理職登用については、国籍や採用の形態を判断の基準にしていないため、外国人、中途採用者の管理職登用について、測定可能な目標を定めていません。

2024年6月末時点で、中途採用者は222名、うち管理職・高度専門職は56名で、全社員に占める割合は、それぞれ45.1%と11.4%です。

##### 【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、2011年4月より、全国情報サービス産業企業年金基金に加入しており、同基金は、年金資産の運用を運用機関へ委託しています。基金においては、年金資産の構成割合の決定に関し、専門的知識及び経験を有する者を置くよう務めなければならないこととされており、運用状況と結果については、定期的に時価評価が行われています。

### 【原則3-1 情報開示の充実】

#### (1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、キャッシュレス決済や証券取引等のオンライン、リアルタイムのネットワーク接続技術を強みとしてシステム開発を行い、顧客企業に提供しています。こうしたシステムは、社会にとって必要不可欠なIT基盤(インフラストラクチャー)であり、システムの安定性を必須の条件として、高速かつ安全に取引を完遂するために、高い水準の品質が求められています。また、情報セキュリティ対策製品の開発販売とサイバーセキュリティ対策製品の販売を行い、顧客企業の安全な事業運営に貢献しています。当社は、こうした事業において、多くの開発実績と安定的な運用実績を有しており、この実績によって顧客から得られる信頼が、当社の事業を支え、発展させる基盤になるものと考えています。当社は、今後もより多くの顧客に信頼されるIT基盤の提供を通じて、当社の事業基盤を拡大、発展させていくことで、当社のステークホルダーの期待に応えていくことを目指しています。

経営戦略や経営計画につきましては、2024年8月に公表した3か年中期経営計画をコーポレートサイトに掲載しています。  
<https://www.iwi.co.jp/ir/management-policy/medium-termManagementPlan.html>

#### (2) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と方針

本報告書の「1.基本的な考え方」をご参照ください。

#### (3) 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

##### < 報酬等についての考え方 >

取締役及び監査役の報酬等は、株主総会において承認された報酬限度額の範囲内で、取締役の報酬については取締役会の決議により、監査役の報酬については監査役の協議により決定します。取締役の報酬限度額は、2006年9月27日開催の第23期定時株主総会において、年額3億円以内(ただし、使用人給与を含まない。)と決議いただいています。また、株式報酬制度については、2023年9月27日開催の第40期定時株主総会において決議いただいております。取締役等に付与される1事業年度当たりのポイント数の合計は、100,000ポイント(うち取締役分として60,000ポイント)が上限となっています。

監査役報酬限度額は、2015年9月29日開催の第32期定時株主総会で、年額5,000万円以内と決議いただいております。

##### < 常勤取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等 >

###### 決定方針の決定方法

常勤取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針については、取締役会の諮問機関であり、独立社外取締役が委員長を務め独立社外取締役が過半数を構成する指名・報酬委員会にて、報酬水準の妥当性を含めて審議のうえ、取締役会に答申し、取締役会にて決定されます。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、代表取締役社長が原案を策定し、独立社外取締役の意見を踏まえつつ決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も決定方針に沿うものであると判断しております。

###### 決定方針の内容の概要

常勤取締役の報酬等は、固定の月額報酬、業績連動報酬である賞与、株式報酬制度(株式給付信託(BBT(=Board Benefit Trust)))により構成することとしています。2024年6月期は、株式報酬制度(BBT)の導入に伴い固定の月額報酬を増額し、業績連動報酬の係数を減少させました。

固定の月額報酬は、役位ごとに定められた基準報酬テーブルを用いて金額を算定のうえ、決定しています。

業績連動報酬としての賞与について、事業年度の業績を明確に反映するため、営業利益を指標とし、役位に基づき定められた係数によって算定する報酬制度を運用しています。2024年6月期の常勤取締役の賞与の総額は、常勤取締役の賞与算定前の営業利益2,078百万円に対し、1,000百万円までの営業利益×100%、1,000百万円から2,000百万円までの営業利益×50%、2,000百万円超の営業利益×25%で算出した合計額1,519百万円を指標に、役位別係数を乗じた28,870千円となりました。また、賞与の支給に際し、代表取締役社長が、取締役及び執行役員を担当業績及び人材基盤、共創基盤、その他ESGへの貢献等を評価し、一定金額の増減をできることになっています。

株式報酬は、2023年9月27日開催の第40期定時株主総会において決議いただいた、当社が拠出する金銭を原資として当社株式が信託(以下、本制度に基づき設定される信託を「本信託」といいます。)を通じて取得され、取締役等に対して、当社が定める役員株式給付規程に従って、当社株式及び当社株式の時価で換算した金額相当の金銭(以下「当社株式等」といいます。)が本信託を通じて給付される株式報酬制度です。なお、取締役等が当社株式等の給付を受ける時期は、原則として取締役等の退任時となります。

対象は、取締役(社外取締役及び非常勤取締役並びに監査役は対象外となります。 )及び執行役員に対して、各事業年度に関して、役員株式給付規程に基づき役位を勘案して定まる数のポイントが付与されます。取締役等に付与される1事業年度当たりのポイント数の合計は、100,000ポイント(うち取締役分として60,000ポイント)を上限とします。これは、現行の役員報酬の支給水準、取締役等の員数の動向と今後の見込み等を総合的に考慮して決定したものであり、相当であるものと判断しております。なお、取締役等に付与されるポイントは、当社株式等の給付に際し、1ポイント当たり当社普通株式1株に換算されます。取締役等が退任し、役員株式給付規程に定める受益者要件を満たした場合、当該取締役等は、所定の受益者確定手続を行うことにより、原則として「確定ポイント数」に応じた数の当社株式について、退任後に本信託から給付を受けます。本制度においては、マルス・クローバック条項を導入し、ポイントの付与を受けた取締役等であっても、株主総会又は取締役会において解任の決議をされた場合、在任中に一定の非違行為があったことに起因して退任した場合又は在任中に当社に損害が及ぶような不適切行為等があった場合は、給付を受ける権利を取得できない場合があります。また、給付を受けた取締役等であっても、役員株式給付規程に規定する事項が生じた場合、給付を受けた株式及び金銭に相当する経済価値の返還請求を受ける場合があります。

##### < 月額報酬の算定方法 >

常勤取締役の固定の月額報酬は、内規に従い役位ごとに定められた基準報酬テーブルを用いて金額を算定のうえ、担当する職務、責任等の要素を勘案して決定しています。監査役の固定の月額報酬は、常勤であるか否かを踏まえたうえ、監査役会で協議して金額を決定します。

##### < 業績連動報酬である賞与の算定方法 >

業績連動報酬としての賞与について、事業年度の業績を明確に反映するため、営業利益を指標とし、役位に基づき定められた係数によって算定する報酬制度を運用しています。

株式報酬制度は、取締役等の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、取締役等が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としており、本制度は、2006年9月27日開催の第23期定時株主総会においてご承認をいただきました取締役の報酬額(年額3億円以内。ただし、使用人分給与は含みません。)とは別枠となります。

当社取締役会は、上記のとおり指名・報酬委員会にて審議、答申された固定報酬、業績連動報酬の役員別算出基準を決議し、個人別報酬額を決定していることから、当該事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものと判断しています。

##### < 社外取締役の報酬等 >

業務執行から独立した立場である社外取締役の報酬は、固定の月額報酬で構成され、業績連動報酬及び株式報酬はありません。固定の月額報酬は、個人別の金額を支給しています。当事業年度は、社外取締役が特別な利害関係を有することから公平性と透明性を確保するため、取締役会がその具体的内容の決定を代表取締役社長川上晃司に委任する旨の決議をし、受任した同氏が当社の報酬決定方針に沿って決定しています。

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役、監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続

取締役、監査役、また経営陣幹部候補者の指名にあたっては、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会にて社内外から幅広く候補者を選出し、優れた人格とともに当社の経営を的確、公正に判断する能力、豊富な経験、見識や、当社の事業及び業界に精通した専門的な知識、また学術的な知見を持った者の選考を行い、意見を集約した後に取締役会へ候補者を上申します。監査役候補者については監査役会へも具申して、監査役会の同意を得た後に、各候補者の指名を取締役会で決定しています。

代表取締役、取締役及び経営陣幹部に重要な法令違反又は会社の名誉又は信頼の著しい毀損を生じさせる行為、著しい業績不振、その他その職責を全うせず解任が必要と認められる場合、取締役会において適切な審議を経たうえで役職の解任を決議します。さらに取締役の職も解任する場合には株主総会に付議します。

(5)取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役、監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任、指名についての説明

取締役、監査役候補者の個々の選任理由については、株主総会招集通知の株主総会参考書類に記載し説明を行います。また、代表取締役の解任については、適時開示して理由を明記して説明します。また、取締役又は監査役を解任すべき事象が生じた場合においても、選任時と同様に株主総会参考書類に解任理由を記載し、説明するものとします。

([https://www.iwi.co.jp/ir/stock/general\\_meeting.html](https://www.iwi.co.jp/ir/stock/general_meeting.html))

適時開示資料は適時開示情報サービス(TDnet)のほか、当社のホームページに掲載しています。

(<https://www.iwi.co.jp/ir/ir-news/>)

【補充原則3-1 サステナビリティ、人的資本や知的財産への投資等の開示。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】

<サステナビリティについての取り組み>

当社は、サステナビリティ課題への取組みが、当社事業の持続可能性を高め、企業価値を高めるものと考え、2021年4月にサステナビリティ委員会を設置し、年々活動の幅を広げ、進化させています。

当社は、事業の信頼性を高め、持続可能な社会に貢献することを目指しています。そのために取り組むマテリアリティ(重要課題)を、「環境にやさしい持続可能な未来社会を創る」「自分らしく輝ける未来社会を創る」「イノベーションを通じ、安全で豊かな未来社会を創る」「社会からの信頼を高めるリスク管理とガバナンス」の4つに特定し、それぞれの重要テーマと目標及び行動計画を定め、取り組んでいます。

<人的資本への投資>

2025年6月期から始まる3カ年中期経営計画を策定し、中期経営計画の基本方針に、「事業の変革」「技術の変革」「人財の変革」を掲げています。この中計においては、「事業」と「技術」の変革に直結した、「人財」の変革に取組みます。具体的には、事業戦略に即した人財の流動化と育成により、社員の技術・スキルの多様化を促進します。事業の多角化や領域拡大に向けて、事業企画人財の育成やコンサル機能の強化、R&D機能の強化を進めます。同時に各等級(グレード)の期待役割や評価基準を見直し、評価・報酬・等級の連動による公正評価の実現を進め、社員の働きがいを高め、社員の成長を支えます。

<知的財産等への投資>

当社は、市場及び技術環境の変化を捉え、付加価値の高い有用な製品を提供するために、常に新技術の研究及び開発に注力しております。新規事業の推進や事業領域の拡大を図ることを目的として、技術の変革を進め、知的財産の活用を推進しています。

<TCFDに基づく開示>

当社はシステム開発やクラウドサービスの提供を事業の中心としており、環境負荷が低いビジネスモデルであると認識しています。しかし、気候変動対策をはじめとした環境問題への対応は、全ての企業が取り組むべき課題及び重要な機会と捉え、環境負荷が低い持続可能な社会の実現に貢献してまいります。安定した事業基盤の構築に向けた取組みとともに、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同し、分析結果ならびに関連情報を開示しています。取組みの詳細については、コーポレートサイトに掲載しています。

<https://www.iwi.co.jp/sustainability/environment/>

【補充原則4-1 取締役会の役割、責務】

当社は、経営上重要な事項の審議及び決定を行い、また取締役の職務執行の監督を行う機関として、取締役8名(うち独立社外取締役3名)で構成される取締役会を設置しています。当社は、取締役会は、以下の責務を適切に果たすものと規定しています。

1. 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
2. 健全な企業家精神に基づき企業価値向上に資する施策を検討、実行すること
3. 取締役または執行役員に対する実効性の高い監督を行うこと

2024年6月期の取締役会の活動実績については、以下のとおりです。

当社は、定例の取締役会を毎月開催するほか、随時に臨時取締役会を開催しており、当期は22回開催しました。

22回開催の内、取締役と監査役が、全ての取締役会に出席しました。なお、2020年9月25日付で執行役員制度を導入し経営の監視と業務執行責任の明確化を図ったこと、経営会議において議案に係る情報の説明と共有が事前に行われていることにより、取締役会は効率的かつ十分な議論の機会をもつことができました。

2024年6月期の取締役会では、経営上重要な事項として、中期経営計画の検討及び承認、市場選択に関する検討及び承認、従業員の人事・福利厚生制度に関する議案、サステナビリティに関する議案を含む73件の決議を行いました。

研究開発に関する議案については、一定以上の規模または内容から重要性が高いとされた案件について検討し、議決しました。財務に関する議案としては、主に決算及び予算の承認に関する議案について議決しました。

また、業績予想及び事業の進捗状況、委員会からの報告事項、関連当事者取引、稟議決裁の状況について等、73件の報告事項を個別に検討し、議論することで、取締役及び執行役員の職務執行の監督を行いました。

決議事項、報告事項のいずれにおいても、担当取締役に対して詳細な説明が求められ、議事に対して積極的な意見交換が行われました。

当社は、取締役会の開催頻度及び出席率の高さや実際の議論の内容等から、取締役会による経営意思決定及び取締役の職務執行の監督が適切に行われており、コーポレート・ガバナンスの観点から有効に機能していると評価しています。また、当社取締役会は、定期的に外部機関に委託して全役員に取締役会の実効性に関するアンケート調査を行い、結果の報告を受けています。

取締役会は、経営上の重要な意思決定を行い、執行役員の業務執行の状況について監督することで、コーポレート・ガバナンスの強化に取組みます。

当社は、「経営会議規則」に基づき、経営会議を設置、運営しています。経営会議は、全ての取締役、執行役員及び監査役の出席のもと、執行役員、各部門長や事業責任者、その他社内関係者から、主に、取締役会への付議が予定される議案に関する背景等の補足情報や論点の理解に必要となる情報の説明が行われます。また、進行中の研究開発案件、個別の開発案件についての進捗状況や関連リスクの報告、あるいは、当社製品及びサービスに関する技術的な知識又は専門的な情報についての説明も行われ、取締役及び監査役はこれらの理解を深めています。いずれも、取締役会での議論の質的向上及び取締役会の実効性の向上を目的とした情報連携を趣旨としているため、経営会議としては決裁権限を有しておらず意思決定は行いません。2024年6月期は、全11回開催し、議題は28件でした。クラウドサービス事業の大型事業に関わる開発投資の案件が最も多く、新規事業や当社製品の次世代版開発といった研究開発の案件、BCP及び健康経営への取組み等が議論されました。経営会

議での議題の一部は、その後の取締役会において議案として上程され、充分かつ効率的な議論の結果、決議されています。経営会議の設置、運営が、当社のコーポレート・ガバナンス、特に取締役会での議論を充実させ、適切な意思決定プロセスに寄与できているものと評価しています。

#### 【原則4-8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は、取締役8名のうち、独立社外取締役を3名選任しています。独立社外取締役は、客観的な立場で経営に参画し、各々が有する専門的知見をもって適切な助言や提言を行っており、取締役会の議論を通じて、重要なリスクの管理と経営の監視機能を果たしつつ、説明力の高い意思決定を行ううえで有効に機能しています。

#### 【補充原則4-8 過半数の独立社外取締役】

当社の取締役会は、主に当社の親会社に主要な業務経歴をもつ者3名と、当社に主要な業務経歴をもつ者2名及び支配株主からの独立性を有する独立社外取締役3名によって構成されており、独立社外取締役の構成比は3分の1以上です。

また当社は、2021年12月8日付けで特別委員会を設置しました。

特別委員会は、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引や行為について審議、検討を行う機関として設置されました。委員会の独立性を確保するために、委員は、独立社外取締役3名と独立社外監査役2名から構成されます。特別委員会は、当社取締役会が重要な取引について決定する際に、その取引が少数株主にとって不利益なものではないことについて、支配株主と利害関係を有しない者による意見の入手を行う等により、十分な検討を行うこととしています。

#### 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

本報告書の「独立役員関係」を参照ください。

#### 【補充原則4-10 委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】

当社は、「指名・報酬委員会規則」に基づき、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置、運営しています。指名・報酬委員会は、独立社外取締役3名、代表取締役会長及び代表取締役社長で構成され、独立社外取締役が委員長を務めます。

独立社外取締役が過半数を超えることで外部的な視点を確保したうえで、取締役会から諮問を受けた取締役候補者及び監査役候補者の指名と、報酬に係る議題について審議のうえ意見を集約し、取締役会に答申します。このような指名・報酬委員会の設置、運営が、取締役の指名、報酬に係る取締役会の機能の独立性、客観性と説明責任の強化に寄与しています。

#### 【補充原則4-11 取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社は、取締役の選任については、取締役会において的確かつ迅速な意思決定を果たすために必要となる、また監査役の選任については監査役会での協議や取締役の監視監督に必要となる、それぞれの専門的知識や経験と、高度な能力を備えた人材であることを審議したうえで候補者として選出しています。

実際に現在の取締役会及び監査役会の構成はバランスがよく、実効性は確保されているものと評価していますが、定期的に自己評価アンケートを行う等により、当社の取締役会の実効性について評価し、実効性向上の取組みを行っています。

また、添付2のとおり、当社は、外部の第三者による評価、監修を得て、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを作成しました。各スキルの判定基準についても添付2に記載のとおりです。

#### 【補充原則4-11 取締役及び監査役の兼任状況】

当社は、社外取締役及び社外監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、当社での職務に影響のない合理的な範囲であることを確認しています。また、他の会社の役員を兼任を含めた重要な兼職の状況については、株主総会招集通知や有価証券報告書等において開示しています。

なお、竹林 昇監査役が、株式会社DXA代表取締役社長を、また堀江 正之監査役が日本大学商学部特任教授、情報セキュリティ大学院大学客員教授、システム監査学会副会長、日本監査研究学会理事及び日本ガバナンス研究学会理事を務めているほか、他の上場会社との兼任となる取締役及び監査役はいません。

#### 【補充原則4-11 取締役会全体の実効性に係る分析、評価】

当社は、取締役会全体の実効性評価のため、2年に一度、外部機関に委託して全ての取締役及び監査役に対してアンケート調査の実施により、取締役会の実効性について分析・評価を行い、取締役会の更なる機能向上に継続的に取り組んでおります。取締役会の実効性評価の概要および結果は以下のとおりです。

#### 1. 評価方法

全取締役及び全監査役に対して、取締役会の実効性に関するアンケートを2024年3月に実施し、その結果を踏まえ、2024年8月7日の取締役会にて、分析・評価いたしました。

#### 2. 評価項目

- ・取締役会の役割・機能（議題設定、議論内容、コーポレート・ガバナンスコードの議論等）
- ・取締役会の構成、運営（人数、男女構成割合、多様性審議案件数、開催時期、頻度、取締役会資料の質・量等）
- ・その他（前回の取締役会の実効性評価の課題、指名・報酬委員会の運営、監査機関との関係、社外取締役の活用等）

#### 3. 評価結果

アンケートでは、各評価項目のうち多くの項目で評価が高く、当社の取締役会は適切に機能していると考えられます。特に、前回の調査と比較して、サステナビリティを議論するための体制整備、取締役会資料の内容、指名・報酬委員会の運営について大きな改善がみられたとの評価が得られました。

#### 【前回の実効性評価等から大きな改善がみられた事項】

サステナビリティを議論するための体制整備

サステナビリティ委員会が設置され、同委員会で議論された内容が取締役会・経営会議に適宜報告ができているとの意見があり、サステナビリティを議論できる体制整備が進んでいることが評価されました。従業員の健康や、労働環境の配慮等について、充実した議論を実施しているとの意見もあり、この点も評価が改善した要因に上げられます。

取締役会資料の内容の充実

専門用語や詳細情報が多くなりすぎている場合があるが、数年前と比較すると格段に改善がみられることを評価する意見が多くみられました。

指名・報酬委員会の運営

指名・報酬委員会の答申に基づき、2023年に役員退職慰労金制度が廃止され、株式報酬制度も導入されていることなどから、指名・報酬委員会の運用について評価が得られました。

#### 4. 課題と今後の取り組み

アンケートにおいて確認された課題について引き続き改善に取組み、取締役会の実効性を更に高め、取締役会での議論の充実化に取り組んでまいります。

【取組みが必要な事項】

経営の監督に関する議題の設定(資本コストやサステナビリティ等)

取締役会等での議題設定については、以前よりも改善がみられるとの意見が複数みられ、評価が若干改善しています。一方で、株価については充実した議論が行われているものの、資本コスト等については十分な議論を行うことができていないとの意見がありました。将来の企業価値向上のためには、各事業部における投資について、資本コスト等を上回る利益成長を期待できる分野にて行われているか否かを、取締役会で検証することも重要と考えられます。資本コスト等についても、株価と同様充実した議論を実施してまいります。

サステナビリティ課題については、前回と比べて充実した議論を実施できているとの意見がある一方で、より充実した議論の進展を求める意見も複数みられました。サステナビリティ委員会等での議論状況を踏まえて、取締役会においてもサステナビリティに関する議題設定を定期的に行うことを検討してまいります。

上場子会社としての取組み(開示の充実、独立社外取締役のサクセッション等)

当社は、親会社との取引の妥当性については検証を行っていますが、特に上場子会社における少数株主保護の対応が必要であると考えております。親会社のグループ内における自社の戦略上の位置づけや上場意義等に関して、コーポレート・ガバナンス報告書での記載等で開示を充実させ、また独立社外役員サクセッションプランに関する指名報酬委員会での積極的な議論を実施してまいります。

女性取締役選任に向けた早からの対応(候補者リストの作成、社外取締役の報酬水準の見直し等)

今回のアンケートでも、女性取締役を含む取締役の多様性確保を求める意見が複数みられました。プライム市場上場企業においては2030年を目標に女性役員を30%以上とする政府方針も示され、大企業を中心に女性取締役を複数選任する事例がみられています。女性取締役候補者を確保することが今後難しくなることが予想されるため、女性取締役候補者の確保に向けて、候補者リストの作成や、社外取締役の報酬見直しを行うことも検討してまいります。

【補充原則4-14 取締役、監査役のトレーニング】

当社は、各取締役及び各監査役が、期待される役割、責務を適切に果たすために必要と思われる知識を養う目的で、コーポレート・ガバナンス、内部統制、コンプライアンス等をテーマとした各種セミナーへの参加や、研修会の実施等によって、資質の向上に努めています。

【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、株主や投資家の皆様との双方向の対話を実施しております。株主や投資家との対話においては、代表取締役社長が建設的な対話に向けた統括を行い、IR・サステナビリティ推進室が社内関係部署と連携のうえ、IR活動をサポートしています。対話を通じていただいたご意見は、適宜取締役会へ報告し、その内容を共有しています。

具体的な活動としては、四半期ごとに、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を開催し、決算説明会終了後には決算説明会動画や当日の質疑応答も含めた決算説明会書き起しをコーポレートサイトに掲載しています。また個人投資家の皆様にも、当社や当社事業への理解を深めてもらうため、個人投資家向け説明会をはじめ、各種イベント等を企画し、実施しています。

株主との対話に際しては、IRポリシーに則り適切な情報開示に努めるとともに、「インサイダー取引防止規程」に従い、インサイダー情報の管理、徹底を図り、情報漏洩防止に努めています。

< 株主との対話の実施状況等 >

株主や投資家との個別面談については、代表取締役社長や取締役が、可能な限り直接対話をしています。2023年7月～2024年6月までの株主との個別面談件数は約70件です。個別面談においては、業績、事業環境や、今後の見通し等についての確認から、中長期的な成長戦略や人的資本を中心としたサステナビリティ活動、親会社との関係性などが話題に挙がります。個別面談でいただいたご意見等は、適宜取締役会で共有し、経営の参考にしています。

< 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 >

当社は、継続的な収益力の向上と事業運営の効率性を示す営業利益率と資本効率性を示すROE(自己資本利益率)を重要な経営指標として事業推進を行っております。当社は、新たに策定した3ヶ年中期経営計画の最終年度である2027年6月期において、営業利益率15.0%、ROE17.0%以上の達成を計画しています。また、当社の資本コストは、8.1%\*と見積もっており、資本コストを上回るROEを追求することで、当社の株主価値の向上を目指します。

\*CAPM (Capital Asset Pricing Model, 資本資産評価モデル)による

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	中期計画 (2027年)
営業利益率	9.5%	10.1%	13.2%	11.6%	14.0%	15.0%
ROE	11.4%	11.6%	13.5%	13.8%	15.8%	17.0%以上

## 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(%)
大日本印刷株式会社	13,330,700	50.61
安達 一彦	2,394,900	9.09
インテリジェントウェイブ従業員持株会	509,000	1.93
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	447,800	1.70
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	444,400	1.69
MSIP CLIENT SECURITIES	442,700	1.68
溝田 久子	314,300	1.19
JPMorgan証券株式会社	242,256	0.92
西野 秀樹	209,000	0.79
株式会社三菱UFJ銀行	200,000	0.76

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	大日本印刷株式会社 (上場:東京) (コード) 7912

#### 補足説明

### 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	6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

当社は、親会社との取引にあたり、他の取引先と同様に、合理的な判断に基づき公正かつ適正な取引条件を決定し、少数株主の利益を損ねることのないよう努めています。

親会社との取引の実施前には、他の取引先の場合と同様に社内決裁の手続きが行われるほか、金額等一定の基準を超える取引の場合には、代表取締役と品質保証部門の担当役員を含む2名以上の役員と、社内関係者による会議体で個別に取引条件を審議検討する方法により、不適切な条件等による取引を未然に防止しています。加えて、親会社との重要な取引の内容を取締役に報告しています。

前述のとおり、当社は、2021年12月8日付けで特別委員会を設置しました。

特別委員会は、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引や行為について審議、検討を行う機関として設置されました。委員会の独立性を確保するために、委員は、独立社外取締役3名と独立社外監査役2名から構成されます。特別委員会は、当社取締役会が重要な取引について決定する際に、その取引が少数株主にとって不利益なものではないことについて、支配株主と利害関係を有しない者による意見の入手を行う等により、十分な検討を行うこととしています。

### 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

(1)当社の親会社におけるグループ経営方針および当社を上場させる意義

当社の親会社である大日本印刷株式会社は、2024年6月30日現在で、当社の議決権50.76%を保有しています。大日本印刷株式会社の方針は次のとおりです。

株式会社インテリジェント ウェーブについては、同社が有する金融システムソリューション及び情報セキュリティ技術・製品の活用、丸善CHIホールディングス株式会社については、同社が展開している電子図書館や地域コミュニティの活性化支援による地域創生への貢献事業における協働、また北海道コカ・コーラボトリング株式会社については、包装資材や充填機器などの供給に加えて飲料製品を通じた地方創生ビジネスへの展開など、様々なテーマにおいて当社との相乗効果が期待できます。これらの上場子会社は、親会社の不適切な介入により少数株主の利益を毀損しないよう、各社がそれぞれ独自の意思決定手続に基づいて経営判断を行っており、1/3以上の独立社外取締役を取締役会の構成員としたり、役員の指名や報酬など重要な経営事項の決定に当たっては過半数を独立役員で構成する任意の委員会での審議を経るなど、独自のコーポレート・ガバナンス体制を構築・運用しています。当社は、株主としての権利行使を通じて、各子会社が上場企業としてのメリットを活かしつつ、経営の効率化が図れるよう、それぞれの経営に限定的に関与していますが、DNPグループ全体の企業価値を最大化するという観点より、上場子会社を有する意義について継続して検討していきます。(大日本印刷株式会社「コーポレート・ガバナンス報告書(2024年6月27日発行)」抜粋。

(2)当社における独立性確保に関する考え方

当社は、決済分野、情報セキュリティと大きく二つの分野で協業を推進しております。中期経営計画においても、DNPグループとの連携をこれまで以上に進めることで、それぞれの顧客基盤を活用しながら事業競争力を強化し、グループとしてのシナジーを創出していく方針です。

大日本印刷株式会社との経営戦略の共有や機能分担の明確化(重複事業の解消)は、大日本印刷株式会社との経営資源の相互活用やシナジー効果の発揮に資するものであります。大日本印刷株式会社との連携を維持しつつ、上場企業として機動的かつ柔軟で独立した意思決定手段と、独立した資金調達手段をもって事業を拡大することが、DNPグループの企業価値向上および少数株主を含む株主全体の利益に繋がるものと認識しています。加えて、当社が上場企業であることが顧客からの信頼性向上、社員のモチベーションの維持・向上および優秀な人材の採用にも資するものと考えています。

当社は、上場子会社としてガバナンスの実効性を確保するため、少数株主に配慮し、次のような対策を講じることにより、独立性を確保しています。

### 取締役会の構成

当社の取締役会は、主に当社の親会社に主要な業務経歴をもつ者3名と、当社に主要な業務経歴をもつ者2名及び支配株主からの独立性を有する独立社外取締役3名によって構成されています。独立社外取締役の構成比は3分の1以上です。独立社外取締役は、客観的な立場で経営に参画し、各々が有する専門的知見をもって適切な助言や提言を行っており、取締役会の議論を通じて、重要なリスクの管理と経営の監視機能を果たしつつ、説明力の高い意思決定を行ううえで有効に機能しています。

### 指名・報酬委員会の設置

当社は、「指名・報酬委員会規則」に基づき、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置、運営しています。指名・報酬委員会は、独立社外取締役3名、代表取締役会長及び代表取締役社長で構成され、独立社外取締役が委員長を務めます。独立社外取締役が過半数を超えることで外部的な視点を確保したうえで、取締役会から諮問を受けた取締役候補者及び監査役候補者の指名と、報酬に係る議題について審議のうえ意見を集約し、取締役会に答申します。このような指名・報酬委員会の設置、運営が、取締役の指名、報酬に係る取締役会の機能の独立性、客観性と説明責任の強化、親会社からの独立性に寄与しています。

なお、大日本印刷株式会社の業務経歴を有する取締役3名も、指名・報酬委員会における審議を経て選定されています。加えて、大日本印刷株式会社とのシナジー効果を高め、事業拡大していくために、その推進役となるべき人材であると判断しております。

### 特別委員会の設置

当社は、大日本印刷株式会社との間で、決済等のシステム構築、当社製セキュリティ製品等に係る取引を行っていますが、大日本印刷株式会社との取引においては、当社の利益を害さないように、取引条件は他の取引各社と同等です。

また、支配株主である大日本印刷株式会社と少数株主との利益が相反する重要な取引、行為が生じる場合、その他必要と認められる事項が生じる場合、審議・検討の上、取締役会に対して答申を行う機関として特別委員会を設置しています。

特別委員会の独立性を確保するために、委員は、独立社外取締役3名と独立社外監査役2名から構成されます。特別委員会は、当社取締役会が重要な取引について決定する際に、その取引が少数株主にとって不利益なものではないことについて、支配株主と利害関係を有しない者による意見の入手を行う等により、十分な検討を行うこととしています。

## 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	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 <span style="background-color: orange;">更新</span>	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 <span style="background-color: orange;">更新</span>	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 <span style="background-color: orange;">更新</span>	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
渡部 晃	弁護士											
三木 健一	他の会社の出身者											
直田 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

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
渡部 晃		<p>渡部晃法律事務所弁護士            東京大学先端科学技術研究センター上級客員研究員            当社は渡部晃氏と法律顧問及び法律業務に関する取引関係がありましたが、現在は解消しています。            なお、当社は、渡部晃法律事務所に所属する別の弁護士と顧問契約を締結していますが、これは、渡部晃氏との取引には該当せず、また、契約による取引の規模と性質に照らして株主、投資家の判断に影響を及ぼす恐れがないと判断しています。</p>	<p>同氏は、弁護士としての法律専門知識を有しており、また東京大学先端科学技術研究センターの特任教授等を歴任して学識経験も豊富であることから、客観的な立場から経営に参画し、業務執行を行う経営陣から独立した立場での適切な助言と提言が可能であると判断し、また、2021年6月に指名・報酬委員会の委員に就任し、取締役候補者、執行役員の選任、取締役の報酬等の決定につき、客観的・中立的な立場で参画しています。当社のガバナンス体制の更なる強化に貢献すること、及び適切な助言と提言に期待し、社外取締役として選任しています。左記のとおり同氏との取引はありませんが、株主と利益相反の生じる恐れがなく、かつ独立役員としての要件を満たしていることから、独立役員として指定しています。</p>
三木 健一		<p>一般財団法人山の日協議会常務理事            当社は同協議会の賛助会員ですが、特別な利害関係はありません。            三木健一氏は株式会社大和総研ビジネス・イノベーションの専務取締役、顧問を歴任し、2017年4月に退任しました。当社と同社との間では取引関係がありますが、取引規模、性質に照らして株主、投資家の判断に影響を及ぼす恐れがないと判断されることから、概要の記載を省略しています。</p>	<p>経営者の経験と業界に精通した豊富な知見を有しており、社外取締役として客観的な立場から経営に参画し、業務執行を行う経営陣から独立した立場での適切な助言と提言が可能であると判断し、また、2021年6月に指名・報酬委員会の委員長に就任し、取締役候補者、執行役員の選任、取締役の報酬等の決定につき、客観的・中立的な立場で参画しています。当社のガバナンス体制の更なる強化に貢献すること、及び適切な助言と提言に期待し、社外取締役として選任しています。左記のとおり、かつて当社の取引先の専務取締役及び顧問に就任していましたが、現在は退任しており、株主と利益相反の生じる恐れがなく、かつ独立役員としての要件を満たしていることから、独立役員として指定しています。</p>
直田 宏			<p>情報通信分野に関する営業、事業開発、M&amp;A、経営企画やそれらの組織を統括するとともに、海外事業の管理責任者、代表取締役社長として企業経営等経営者としての経歴と業界に関する知識を有しており、客観的な立場から経営に参画し、業務執行を行う経営陣から独立した立場で適切な助言と提言に期待し、社外取締役として選任しています。また、株主と利益相反の生じる恐れがなく、かつ独立役員としての要件を満たしていることから、独立役員として指定しています。</p>

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	5	1	1	3	0	0	社外取締役



- 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) 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
竹林 昇		株式会社DXA代表取締役社長 当社との特別な利害関係はありません。	取締役等、経営者としての経験を持ち、IT業界に精通した豊富な知識と経験、また幅広い見識によって監査機能を強化できるものと考えられ、また、他社での社外監査役として客観的かつ独立的な立場から適切な助言が可能であるものとして選任しています。株主と利益相反の生じる恐れがなく、かつ独立役員としての要件も満たしています。
堀江 正之		日本大学商学部特任教授 情報セキュリティ大学院大学客員教授 システム監査学会副会長 日本ガバナンス研究会理事 日本監査研究学会理事 当社との特別な利害関係はありません。	大学教授のほか、日本監査研究学会及び日本内部統制研究学会など要職を歴任しており、会計や監査に関する長年の研究を通じて、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。また、他社での社外監査役としての経験からも、社外監査役として客観的かつ独立的な立場から適切な助言が可能であるものとして選任しています。株主と利益相反の生じる恐れがなく、かつ独立役員としての要件も満たしています。
上林 靖史			金融業界及びIT業界、更にはスポーツ業界など幅広い分野において豊富な経験と知見を有し、また、代表取締役社長として決済分野に関する事業経験も有しており、客観的な立場から経営全般の監視と助言が可能であるものとして選任しています。株主と利益相反の生じる恐れがなく、かつ独立役員としての要件も満たしていることから、独立役員として指定しています。

**【独立役員関係】**

独立役員の人数	6名
---------	----

その他独立役員に関する事項

当社において社外取締役又は社外監査役が独立性を有すると判断するためには、以下の各号のいずれにも該当しないこととしています。

- (1)当社を主要な取引先とする者又はその業務執行者(注1)  
主要な取引先とは、直近の3事業年度(注2)のいずれかにおける当社との取引において、当該取引先の年間連結売上上の5%以上の支払を当社から受けた取引先とします。
- (2)当社の主要な取引先又はその業務執行者(注1)  
主要な取引先とは、直近の3事業年度(注2)のいずれかにおける当社との取引において、当社の年間連結売上上の5%以上の支払を当社が行った取引先とします。
- (3)当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、会計専門家又は法律専門家  
多額の金銭その他の財産とは、金額に換算して年間1,000万円以上とします。
- (4)過去3事業年度(注2)のいずれかの時期において上記(1)から(3)のいずれかに該当していた者
- (5)就任の前10年以内のいずれかの時において次の から までのいずれかに該当していた者  
当社の親会社の業務執行者又は業務執行者でない取締役  
当社の親会社の監査役(社外監査役を独立役員として指定する場合に限る。)  
当社の親会社の兄弟会社の業務執行者
- (6)次の から のいずれかの者の二親等以内の親族  
上記(1)から(5)に掲げる者  
当社の子会社の業務執行者(注1)  
当社の子会社の業務執行者でない取締役(社外監査役を独立役員に指名する場合)  
過去3事業年度(注2)において上記 から または当社の業務執行者(注1)に該当していた者
- (7)当社の主要株主又はその業務執行者(注2)

主要な株主とは、直接又は間接に当社の10%以上の議決権を保有するものをいいます。  
(注1)業務執行者とは、会社法施行規則第2条第3項第6号に定める者をいいます。  
(注2)起算日は、株主総会に提出する選任議案を決定する時点とします。

## 【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

その他

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

常勤取締役の報酬等は、固定の月額報酬、業績連動報酬である賞与及び株式報酬により構成されます。業績連動報酬としての賞与については、事業年度の業績を明確に反映するため、営業利益を指標とし、役位に基づき定められた係数によって算定する報酬制度を運用しています。なお、取締役の業績に対する責任度合いを高めるため、報酬に占める業績連動部分の構成比は35%としています。

また、株式報酬として、2017年9月27日開催の第34期定時株主総会において、社外取締役及び非常勤取締役を除く取締役を対象に、当社株式の保有を促進させることにより、株主のみならず一層の価値共有を進めることを目的として、年額100万円以内、年20,000株以内、譲渡制限期間3年間の譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。なお、同制度の2017年10月27日から2020年10月27日までの譲渡制限期間、及び2019年10月25日から2022年10月25日までの譲渡制限期間は解除されています。

また2023年9月27日開催の第40期定時株主総会にて、第4号議案「取締役に対する株式報酬制度導入の件」が承認され、固定報酬、短期インセンティブ報酬(業績連動報酬)、長期インセンティブ報酬(新株式報酬)で構成する新たな報酬制度を導入しています。

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

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

有価証券報告書(2024年6月期)の「コーポレート・ガバナンスの状況等」において、以下の要領にて役員報酬の総額を開示しています。  
(役員報酬の内容)

- (1)提出会社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数
- |                |        |    |          |
|----------------|--------|----|----------|
| 取締役(社外取締役を除く。) | 報酬等の総額 | 3名 | 85,330千円 |
| 監査役(社外監査役を除く。) | 報酬等の総額 | 1名 | 11,822千円 |
| 社外役員           | 報酬等の総額 | 5名 | 27,068千円 |
- (2)提出会社の役員ごとの連結報酬等の総額等  
報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載していません。

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

取締役の報酬については、本報告書の「 1. 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則3-1】(3)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」をご参照ください。

監査役の報酬等については、監査役報酬等の限度内で算定しており、各監査役の報酬については監査役の協議により決定しています。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外監査役がその職務を補助すべき使用人を求めた場合には、その要請に応じて、適切な人材を配置することとしています。

## 【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

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 **更新**

当社は、常勤取締役及び執行役員を対象とする顧問制度を導入しており、取締役会の決議により、取締役会長、取締役社長を退任した者を特別顧問、その他の常勤取締役及び執行役員を顧問とする場合があります。

特別顧問及び顧問は、経営のいかなる意思決定及び監督には関与しません。取締役会のほか重要な会議へ出席することはありません。業務に有用な知識や技能に基づいて、当社からの求めに応じた助言を行うこと、また、当社からの依頼によって、経営と異なる立場から当社の外交活動の一部に関与し、取引先との関係の維持、強化を担うことから、当社事業活動に有意義であると考えています。

顧問制度の運用上必要となる事項の整理を行い2017年12月に「顧問規程」を制定、施行し、同規程の施行後は、特別顧問の任期を2年、顧問の任期を1年としています。また、選任及び解任、報酬、処遇その他顧問制度に係る事項についても、同規程の定めに基づき運用しています。なお、本報告書提出日現在、顧問1名が在席しています。

## 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**

(1)当社は、経営の監視監督と業務執行の責任を明確化する目的で取締役会の構成を見直し、2020年9月より執行役員制度を導入しました。制度の導入によって、機動的、効率的な業務執行が期待され、組織の業務遂行能力の向上が期待されます。

取締役会の活動等については、本報告書の【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】を参照ください。

(2)監査役は5名(うち社外監査役3名)で、常勤監査役は1名です。各監査役は、監査役会で策定された監査役監査基準、監査方針、監査計画に基づき、取締役会、経営会議等の重要な会議に出席するとともに、取締役会の意思決定及びその運営手続きについて監査し、代表取締役をはじめとする各取締役や各部門の上席管理者への定期的な聴取や内部監査部門からの監査報告により、各部門の業務執行状況及び取締役の職務執行状況を監査しています。また、会計監査人からは、期初において監査計画の説明を受け、期中については監査状況を聴取し、期末に監査結果の報告を受けることを通じて、会計監査人の監査の方法と結果を確認するとともに、緊密な連携を図っています。なお、監査役の職務を円滑に行うために、監査役室員(兼務者1名)が監査役の職務遂行を補佐しています。

2024年6月期、監査役会は毎月1回以上開催しており、個々の監査役の出席状況については以下のとおりです。

氏名	開催回数	出席回数
松田 剛	20	20
別府 直之	20	20
佐藤 宏	20	20
竹林 昇	20	20
堀江 正之	20	20

なお、別府直之及び佐藤宏は、2024年9月25日開催の第41期定時株主総会終結の時をもって、退任いたしました。

監査役会は、監査方針・監査計画、稟議書の確認、会計監査人の報酬等の同意及び再任の決定、監査報告書の作成等の決議事項に関する審議を行うとともに、経営判断の妥当性、重要な大型開発案件の状況やリスク管理等について意見交換を行いました。また、取締役や各部門の幹部に対して定期的にヒアリングを実施しており、当事業年度においては45回のヒアリングを実施しました。その他、働き方の多様性の一環として、W/EB会議の活用についても積極的に取り組んでいます。

常勤監査役の活動としては、重要会議の出席、重要書類の閲覧、内部監査部門との連携、社内の情報収集等を行うとともに、経営状況、リスク管理状況等を日常的に確認しています。

(3) 代表取締役社長直轄の専従組織として内部監査を担当する監査部を設置し、本報告書提出時点では3名の専任者を配置しています。

監査部では、「内部監査規程」に基づき、毎期初に内部監査計画を策定して、監査方針、重点監査項目を明確にしたうえで内部監査に臨みます。各内部監査では、被監査部門に対して個別に聴取するほか、資料の査閲、数値資料の推移分析等による監査手続を実施します。監査終了の際には、監査結果を代表取締役社長、取締役、監査役及び被監査部門に報告、通知しています。内部監査の過程で改善指摘事項を検出した場合には、是正措置の実行を求め、適宜、是正結果の確認を行うことで、業務の適正性を確保しています。

2024年6月期においても、当期のリスク評価による重点監査項目の設定及びこれに基づいた内部監査計画書を策定し、期初に社長の承認を受けたうえで各監査に着手しました。各部門への業務監査(重要テーマに基づく組織横断のテーマ別監査を含む)、経理部に対する会計監査、また

個人情報保護に関する監査を行い、フォローアップを実施しました。被監査部門に対しては、書面による事前調査と関係資料の査閲を経てヒアリングを実施し、監査の品質を維持しつつ被監査対象が有する問題把握に注力しました。監査の結果については監査調書及び監査報告書として取りまとめ、被監査部門への講評会にて監査結果の説明や意見交換、監査部が良好であると評価した点の報告等も行いました。また、監査を通じて検出した不備や課題、対応中の事項については、改善指摘事項、観察事項及び注視事項に区分し、完了予定を明確にしたうえで、月次フォローアップとしてその進捗状況を継続して確認しました。

社長に対しては監査の実施の都度、内部監査報告書として報告しています。取締役、監査役会と被監査部門へも内容を通知しています。また、監査部は、毎月社長に対する定例報告会を開催しており、当期は全12回開催しました。監査の日程や進捗状況の報告、実施した監査結果の説明のほか、月次フォローアップにおいて確認した各部門に対する指摘事項の改善、進捗状況を取り纏め、報告を行っています。さらに、監査部は、2024年1月と7月の定時取締役会において、年間計画に基づく内部監査の実施状況や結果の概要を報告し、また新年度の活動計画を説明しており、デュアルレポートラインを確保しています。

なお、監査部は、監査役及び会計監査人との定期的な意見交換を行い、内部監査計画や実施した内部監査の内容、是正事項の改善状況並びに今後の内部監査の方針等についての議論を行い、内部監査の実効性を高めています。

また、監査部長は、財務報告に係る内部統制報告制度における評価者を兼ねており、内部統制の評価を通じて当社内の法令又は社内規程の遵守の状況、リスク管理の状況、財務報告の体制や重要な業務プロセスの整備及び運用状況等を確認しています。内部監査と内部統制評価の双方から業務を監査、監視することで監査の充実と効率化を図っています。

2024年6月期においては、監査役会との意見交換会を3回開催し、常勤監査役及び社外監査役に対して内部監査の実施状況や改善指摘事項等の説明、また内部監査の質的向上に向けた議論等を行いました。また、会計監査人との間では、財務報告に係る内部統制の往査時等において、随時意見交換を行ってきました。このような監査役及び会計監査人との連携により、内部監査の実効性の向上、監査内容の充実化及び効率化に取り組まれました。

(4)会計監査人は、三優監査法人を選任し、監査契約に基づく公正不偏な立場から監査業務が実施される環境を整備しています。なお、当該監査法人による継続監査期間、当社の会計監査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、以下のとおりです。

継続監査期間

19年間

業務を執行した公認会計士

井上 道明

玉井 信彦

監査業務に係る補助者の構成

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士7名、公認会計士試験合格者1名、その他3名をもって構成されています。

(5)指名に関しては本報告書の「 1. [コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示]【原則3-1】(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役、監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続き」をご参照ください。また、報酬決定に関しては本報告書の「 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。

(6)法律上の判断を必要とする場合には、顧問弁護士及び担当税理士に適宜助言及び指導を受けています。

### 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

当社は、取締役会及び監査役会によるコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。当社は本報告時点で独立役員として5名を選任しており、取締役会に独立役員が出席することで客観的、中立的な監視のもと経営意思決定が行われております。また独立社外取締役と監査役会が連携する現在の体制は、外部的な視点をもって経営の監視、監督が可能であり適正なガバナンスが確保されることから、当社において現在の体制が有用であると考えて選択しています。

## 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	株主が議決権を行使するにあたり、議案を十分検討いただくために株主総会開催日の3週間前を目安として早期に発送しています。
電磁的方法による議決権の行使	当社の株主名簿管理人であるみずほ信託銀行株式会社が運営する「議決権電子行使」を利用しています。このサービスの利用により、従来の書面による議決権行使では、議決権行使書をポストへ投函する手間がかかること、議決権を行使したいが郵便では間に合わない等、株主総会に出席できない投資者には不便をかけたことが解消され、また、当社においては、集計作業もより迅速かつ公平に行うことが可能となりました。
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	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知については、日本文による開示と同時に英語翻訳資料を開示しています。
その他	当社ホームページに株主総会招集通知等、株主総会関連書類を掲載しています。

## 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	当社情報開示の基本方針として「IRポリシー」を定めており、コーポレートサイトにて開示しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	不定期に個人投資家向け説明会やIRイベント等へ参加しています。個人投資家向け説明会資料は、コーポレートサイトに掲載しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとに決算説明会を開催し、代表取締役社長が業績や事業環境、今後の見通し等について説明しています。決算説明会終了後に、決算説明会動画と決算説明会のスクリプト付資料をコーポレートサイトに掲載しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社コーポレートサイト( <a href="https://www.iwi.co.jp/ir/">https://www.iwi.co.jp/ir/</a> )に、適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、コーポレート・ガバナンスの状況、株主総会の招集通知、株主通信等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR・サステナビリティ推進室で担当しています。	

## 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	当社の企業行動基準等に基づき、多様なステークホルダーとの相互信頼を確かなものとするため、積極的な情報開示や対話を継続して行っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、サステナビリティ課題への取組みが、当社事業の持続可能性を高め、企業価値を高めるものと考え、年々活動の幅を広げ、進化させています。 サステナビリティに関する活動については、コーポレートサイトに掲載しています。  <a href="https://www.iwi.co.jp/sustainability/">https://www.iwi.co.jp/sustainability/</a> <a href="https://www.iwi.co.jp/news/">https://www.iwi.co.jp/news/</a>
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、会社法、金融商品取引法等関係法令、証券取引所の定める適時開示規則等に従って適正かつ迅速に公開するとともに、フェア・ディスクロージャーの観点から、未公開の重要情報の伝達を禁止し、すべての市場参加者が投資判断に影響を与える重要情報を公平に入手できるよう努めます。 適時開示規則等に定められた情報開示は、TDnet(Timely Disclosure network)を通じて公開するとともに、マスコミ各社へのプレスリリースの発表等によって実施いたします。また、TDnetに公開した情報は、迅速に当社ホームページ等での発信を行うとともに、株主のみならずには「株主通信」を送付し、事業の進捗状況をお知らせしています。

### 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

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、当社及び当社グループの業務の適正を確保するための体制の基本方針として、取締役会において次のとおり「内部統制システム整備基本方針」を決議しています。

なお、「内部統制システム整備基本方針」においては子会社に係る規定を設けておりますが、報告時点において該当する子会社は存在しません。

##### 内部統制システム整備基本方針

(1) 当社の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

当社の取締役及び使用人が、法令及び定款を遵守し、社会的責任並びに企業倫理の確立に努めるため、「コンプライアンス基本方針」及び「企業行動基準」を定める。

また、コンプライアンス体制の維持、向上のために、「コンプライアンス・マニュアル」を整備して、社内研修等の教材に活用し、周知徹底を図る。反社会的勢力対応の基本姿勢として「コンプライアンス基本方針」、「企業行動基準」及び「コンプライアンス・マニュアル」を社内外に明確に宣言し、毅然とした態度で臨み、必要に応じて警察及び顧問弁護士、また外部専門機関(暴力追放運動推進センター)等に通報し、連携することで、これら反社会的勢力との関係を一切遮断する。

監査部は「内部監査規程」に従い、法令、定款及び社内諸規程を遵守して、社内業務が実施されているかを定期的に確認し、社長に報告する。

(2)当社の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

当社の取締役の職務の執行に係る情報及びその他の重要な情報については、法令に準拠した「文書管理規程」を始めとする社内諸規程に基づき、電磁的記録を含む文書の作成、保存、管理及び廃棄等の取扱いを明確にするとともに、必要に応じて取締役、監査役、会計監査人等が閲覧可能な状態を維持する。

(3)当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、当社及びグループ会社の事業活動の全般に関わる様々なリスク、又は不測の事態が発生した場合の損害、影響等を最小限にとどめるため、「リスク管理規程」、「リスク管理細則」、「リスク管理委員会規程」を定め、当社の経営及び事業上の重要なリスクを管理する各会議体による統制と、各会議体によるリスク管理状況をモニタリングするリスク管理委員会の体制を整える。

(4)当社の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

当社は、定例取締役会を毎月開催し、また必要に応じて臨時取締役会を開催して、経営上の重要事項の意思決定並びに各取締役の業務執行状況を監督するとともに、各取締役間の意思疎通を図り、職務遂行の効率化を確保する。また、取締役会には、取締役会で業務執行を委任された業務部門責任者を適宜同席させ、担当業務の執行状況の報告を受ける。

取締役会の他では、取締役、執行役員、監査役及び各取締役指名された幹部社員が出席する会議、本部長による会議、その他業務上必要とする重要な会議を定期又は適宜に開催し、的確で効率的な意思決定による職務執行を行う。

(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正を確保するための体制

当社は、親会社である大日本印刷株式会社(以下、「DNP」という。)が定める「DNPグループ・コンプライアンス管理基本規程」に準拠し、DNPグループにおける一員としての業務の適正を確保する。

また、当社の子会社及び関連会社に対しては、当社にて「関係会社管理規程」をはじめ諸規程を整備し、その方針、規程に従い、グループ各社の自主性を尊重しつつ、当社グループとして透明性のある適切な経営管理を行う。更に、子会社に対しては、業務の適正を確保すべく、次に掲げる体制を構築する。

当社の取締役は、子会社社長との定期的な会議や、子会社取締役会その他重要な会議に適宜出席することを通じて、子会社職務の執行に係る事項の報告を受ける。

また、子会社管理業務を管掌する当社経営管理本部は、子会社各部門から職務の執行に係る報告を受ける。

子会社においても当社の「リスク管理規程」を準用し、子会社が行う事業活動上のリスクを子会社でも独自に管理する体制を整備する。

当社の役員又は使用人が子会社取締役等を兼任し、当社が間接的に子会社経営に関与することにより、グループの経営方針に基づいた子会社業務を推進するとともに、子会社の職務の執行の効率化も確保する。

当社グループ全体で遵守すべき「企業行動基準」、「コンプライアンス基本方針」を子会社においても遵守させ、法令及び定款に適合する体制を確保する。また、当社の監査部は、「内部監査規程」に従い、適正な監査を確保する体制を整備し、子会社業務に対しても実施、点検、評価、改善を指導する。

(6)当社の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、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人への監査役の指示の実効性の確保に関する事項

監査役がその職務を補助すべき使用人を求めた場合には、その要請に応じて、適切な人材を配置する。

監査役より必要な命令を受けて業務を行う使用人は、当該業務に関しては、取締役からの独立性を確保し、当該使用人の人事異動、人事考課及び懲戒処分等は、事前に監査役会の同意を得る。

また、監査役の指示の実効性を確保するために、監査役から指示命令があった場合にはこれを最優先に取り扱い、監査役監査に必要な情報を収集し、監査役へ業務執行状況を適切に報告する。

(7)当社の取締役及び使用人が監査役に報告するための体制並びに当社の子会社の取締役、監査役、使用人の当社の監査役への報告に関する体制

当社及び当社子会社の取締役、監査役及び使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれがある事実を発見した時、又は、職務執行に関して不正行為、法令、定款に違反する重大な事実、その他コンプライアンス上重要な事項について速やかに当社監査役に報告する。

なお、報告した者に対しては、「内部通報者の保護に関する規程」に準じた保護と秘密保持に最大限の配慮をする。

(8)当社の監査役の職務の遂行について生ずる費用の前払い又は償還の手続きその他の職務遂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

当社の監査役がその職務を執行について費用の前払等を請求した場合は、監査役の職務の執行に必要でない認められた場合を除き、会社は速やかにその請求に応じる。

(9)その他当社の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

当社の監査役は、取締役会その他重要な会議に出席し、必要な助言又は勧告を行う。

また、稟議書、報告書等を閲覧し、会社経営全般の状況を把握し、必要に応じて、代表取締役社長、会計監査人との意思疎通を図り、定期的に意見交換を行い、監査部とも連携し、監査の実効性を高める。

(内部統制システムの整備状況)

(1)コンプライアンス体制の整備状況

コンプライアンス体制を整備するために、「コンプライアンス基本方針」、「企業行動基準」及び「コンプライアンス・マニュアル」を制定し、公開と関係者への周知のために、ホームページ、社内掲示板に掲載し、全社員に社内メールで周知しています。また、「内部通報者の保護に関する規程」を制定し、外部機関を活用した実効性の高い内部通報制度を導入し、運用しています。

特に、インサイダー取引の防止については、関連規程を整備するとともに、社内研修の実施等により社内関係者への周知を行っています。社内関係者のコンプライアンスに対する意識を維持し、向上させるための指導教育も、全社の社内研修に織込んでおり、計画的に実施しています。

(2)リスク管理体制の整備状況

リスク管理体制を整備するために、「リスク管理規程」、「リスク管理細則」、「リスク管理委員会規程」を制定し、これらの規程の運用によって、経営及び事業活動上重要となるリスクを日常的に把握し、必要な対策を担う各会議体を設置し、当該会議体において不測の事態が発生した場合の損害、影響等を最小限にとどめる施策を検討し実行します。また、代表取締役社長及び全執行役員を委員とするリスク管理委員会では、各会議体のリスク管理の状況が十分であることをモニタリングし、必要な場合には各会議体への指示と取締役会への報告を行う体制を整備し、運用しています。

(3)情報セキュリティ管理体制の整備状況

情報セキュリティ管理体制に関しては、セキュリティ関連規程類を整備し、個別業務の対応策を具体的に基準として整え、検査を行う等により、情報セキュリティの確保に万全を期しています。更に個人情報及び割賦販売法に定めるクレジットカード番号等の保護に関する規程体系、イ

ンサイダー取引防止規程及び文書管理規程と併せて、情報が記載されている媒体の別に関わらず、全ての情報を把握し、管理できる体制を整備し、運用しています。

#### (4)会計監査人の内部統制に関する事項

財務報告に係る内部統制に関する事項としては、全社内部統制、決算・財務プロセス内部統制、業務プロセス内部統制及びIT全般統制に関して、整備状況及び運用状況の有効性を保持しています。

#### (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正を確保するための体制に関する事項

当社は、DNPグループ企業としての業務の適正を確保するため、「DNPグループ・コンプライアンス管理基本規程」を基礎として、「関係会社管理規程」をはじめ諸規程を整備し、その方針、規程に従い、事業内容、規模等に照らして当社に必要な体制と手続を自立的に決定し、海外現地法人を含む子会社及び関連会社に対して、自主性を尊重しつつ、透明性のある適切な経営管理を行っています。

また、当社の内部監査部門は、「内部監査規程」に従い、適正な監査を確保する体制を整備し、実施、点検、評価、改善を行っています。

## 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 更新

### (反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方)

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で臨み、必要に応じて、警察及び顧問弁護士等の外部専門機関に通報し、連携することで、これら反社会的勢力との関係を一切遮断することを基本方針としています。

### (反社会的勢力排除に向けた整備状況)

#### (1)整備状況

当社が制定した「コンプライアンス基本方針」において、「私たちは、反社会的勢力に対しては断固とした態度で臨みます。」と宣言しており、基本方針を当社ホームページに掲載し、社内外の関係者へ周知しています。

「コンプライアンス・マニュアル」の制定と社内掲示板への掲載及び社内メールによる周知

a「基本姿勢」の中に、遵守しなければならない法令の一つに暴力団対策法を掲げ、法令違反した社員に対する厳正な措置の実施を明記しています。

b「社会に対する行動規範」の中に、「反社会的勢力との対決」を設けて、「全役員と全社員は、反社会的勢力に対して断固とした態度で対応しなければなりません。特に総会等からの要求に対しては毅然とした態度で臨み、株主の権利の行使に関し財産上の利益を供与するようなこと等があってはなりません。更に、不透明な癒着と言われかねない一切の関係を排除する必要があります。万一、意図せずしてそうした団体や個人と何らかの関係が生じた場合には、その事実を迅速に総務部に報告し、事後の行動に関して適切な指示を受けて下さい。」と全役員及び全社員に具体的に指示しています。

「反社会的勢力対応規程」、「反社会的勢力対応細則」及び「反社会的勢力対応マニュアル」の制定と社内周知

当社の全役員及び全社員が反社会的勢力に関与したり、利益を供与したりすることを防止するために規程を整備し、社内掲示板に掲載しています。更に「反社会的勢力対応マニュアル」を社内研修時の教材に使用して、全役員及び全社員に具体的な対応方法を周知しています。また、すべての取引先と「反社会的勢力排除に関する覚書」の締結を進めています。

#### (2)社内体制及び対応状況

人事総務本部長を、対応統括責任者に任命しました。

人事総務本部 総務部長を、不当要求防止責任者及び警察その他の外部専門機関(暴力追放運動推進センター)との連携担当責任者に任命しました。

反社会的勢力に関する情報の収集、管理は、「反社会的勢力対応細則」で、人事総務本部 総務部が担っています。また、反社会的勢力排除に関する外部セミナーには、人事総務本部長が総務部の社員を参加させて、情報収集に努め、社内研修の教材等に活用しています。

「反社会的勢力対応マニュアル」には、具体的事例ごとに、対応の仕方を明示し、社内研修の教材に使用しています。

前記の内容について、全社の社内研修に織り込んで計画的に実施しています。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

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)適時開示に係る基本方針

当社は、株主、投資家を始めとするステークホルダーに対して、投資判断の基礎となる重要な会社情報を公平、均等、正確かつ迅速に開示することが、重要な責務であると認識しています。上場会社としての社会的責任を果たすために、今後とも関係法令、取引所の定める規則等に従った適時開示及び「フェア・ディスクロージャー・ルール」に則った情報開示に努めます。

#### (2)適時開示に係る社内体制

決定事実に関する情報

決定事実に関しては、取締役会で審議を行い、その決議を経て、情報開示担当役員により開示手続きを実施します。

発生事実に関する情報

発生事実に関しては、各部門からの報告を経営管理本部にて確認のうえ、速やかに情報開示担当役員に報告し、開示基準により開示の必要性の検討を行います。開示が必要と判断された場合は、速やかに情報開示担当役員により代表取締役社長に報告のうえ、開示します。

#### 決算に関する情報

決算に関する情報は、取締役会で内容を承認後、四半期決算短信、決算短信及び四半期報告書、有価証券報告書等として、情報開示担当役員により開示手続を実施します。

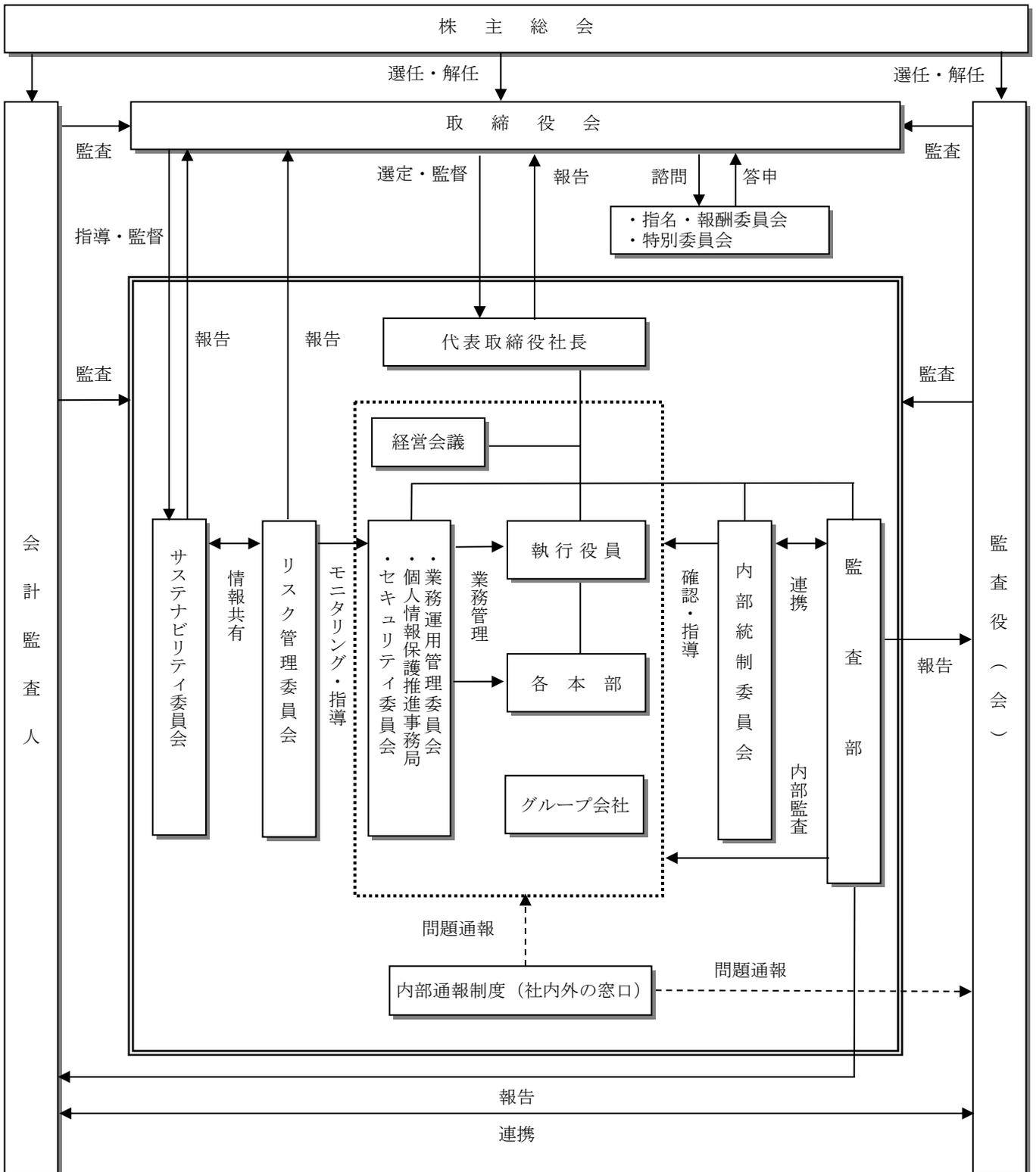
#### その他経営、業務に関して重要な影響を及ぼす事実

情報開示担当役員、経営管理本部が社内の情報を把握し、各部門から報告される事項が開示を必要とする事項に該当するかを検討し、開示が必要と判断された場合は、速やかに情報開示担当役員により代表取締役社長及び取締役会に報告のうえ、開示手続を実施します。

#### (3)適時開示体制のモニタリング

当社の適時開示体制及び重要事実の公表の状況については、監査部が内部監査にて確認を行います。内部監査の結果は代表取締役社長へ報告され、また監査役にも連携しており、適時開示体制の業務をモニタリングする体制が構築されています。

添付1：模式図



添付2：スキル・マトリックス図

		当社における地位	経営・コーポレート					戦略・事業推進					
			企業経営	事業経営	財務・会計	法務 コンプライアンス	人事労務	営業	システム開発	プロジェクトマネジメント	事業開発	M&A	海外事業
取締役	佐藤 邦光	代表取締役会長	○	○					○	○	○	○	○
	川上 晃司	代表取締役社長	○	○				○		○			
	立野岡健一	取締役 専務執行役員		○			○	○	○	○	○		○
	後藤 泰佐	取締役 常務執行役員		○			○		○	○			
	斎藤 香織	取締役 執行役員		○			○	○		○			
	渡部 晃	社外取締役				○							
	三木 健一	社外取締役	○	○			○		○	○	○		○
	直田 宏	社外取締役	○	○		○		○		○	○	○	○
監査役	松田 剛	常勤監査役		○					○	○	○		
	小路 朋之	監査役		○					○	○	○	○	
	竹林 昇	社外監査役	○	○					○	○	○		
	堀江 正之	社外監査役			○								
	上林 靖史	社外監査役	○	○	○	○	○		○	○		○	

		当社における地位	経営・コーポレート					戦略・事業推進			年齢	性別 (男/女)
			独立役員	特別委員会	指名・報酬委員会	リスク管理委員会	内部統制委員会	サステナビリティ委員会				
取締役	佐藤 邦光	代表取締役会長			○	○	○	○	64	男		
	川上 晃司	代表取締役社長			○	◎	◎	◎	60	男		
	立野岡健一	取締役 専務執行役員				○	○	○	61	男		
	後藤 泰佐	取締役 常務執行役員				○	○	○	50	男		
	斎藤 香織	取締役 執行役員				○	○	○	57	女		
	渡部 晃	社外取締役	●	◎	○				71	男		
	三木 健一	社外取締役	●	○	◎				69	男		
	直田 宏	社外取締役	●	○	○				67	男		
監査役	松田 剛	常勤監査役							59	男		
	小路 朋之	監査役							49	男		
	竹林 昇	社外監査役	●	○					66	男		
	堀江 正之	社外監査役	●	○					65	男		
	上林 靖史	社外監査役	●						57	男		

◎は委員長

マトリックス上の各スキル項目について、主な判定基準は以下のとおりです。

#### 企業経営

代表取締役等の企業の代表権者として、企業経営に携わっていた経験。

企業の経営全般についての知識、経験及びスキルの有無を判定の要素として検討した結果、代表取締役としての経験の有無を判定基準とした。

#### 事業経営

取締役、執行役員として事業を管掌し、事業経営に携わっていた経験。

#### 財務・会計

公認会計士、税理士等会計に関する資格を所有している、又は経理財務部門において財務会計（制度会計、管理会計）に関する実務の経験。財務会計に関する知識、スキルの有無の判定として、公認会計士、税理士、証券アナリスト、商業簿記1級等、財務会計とコーポレートファイナンス、企業評価に関連する資格保有を判定基準のひとつとした。また、経理、財務部門の管理者としてよりも担当者としての実務経験に限定して判定した。

#### 法務コンプライアンス

弁護士、司法書士等の資格を有している、または法務に関する実務経験。

監査やコンプライアンスに関する実務業務の経験。

#### 人事労務

社会保険労務士の資格を所有している、または人事労務部門において社員の適正配置、人材育成、ダイバーシティ、働き方等、人事労務管理に関する実務経験。

社会保険労務士、安全衛生管理士、キャリアコンサルタント等の労務に関連する資格を判定基準のひとつとした。

#### 営業

具体的な数値目標を管理し、外交活動、顧客との商談、交渉、クロージング等、営業全般に関する実務について十分な経験。営業部門での実務経験。

#### システム開発

プログラマ、開発技術者として、システム開発業務に従事した経験。受託開発業務に技術者として従事し、多くの成果物を生産した実務経験。

当社事業の特長から重要な要素としてこの項目を選定した。システム開発部門での相当期間の実務経験をスキル判定の基準とした。

#### プロジェクトマネジメント

受託開発業務、システム開発プロジェクトの指揮を執り、開発技術者チームのマネジメントを行っていた経験。

システム開発部門等における管理責任者としての経験などの実務経験をスキル判定の基準とした。

#### 事業開発

新規事業開発等の事業構造改革の施策に携わっていた経験。

新規事業開発や業務提携、出資、リストラクチャリング等の業務を担当した実務経験や、新規事業等を推進する事業会社等での実務経験をスキル判定の基準とした。

## M&A

企業、事業の買収合併、業務提携、資本提携に関する業務に携わっていた経験。

企業、事業の合併廃業、買収、出資、業務提携、資本提携に関する実務経験の有無や業務に携わっていたかどうかを判定基準とした。

## 海外事業

海外での勤務経験、海外事業の推進、撤退、統廃合等、海外展開に関する部門や事業の実務経験。

海外在住企業の勤務経験、事業の海外展開に関する部門や事業での実務経験をスキル判定の基準とした。海外子会社等の役員の経歴についても対象とした。