

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【基本原則1】 株主の権利・平等性の確保	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、健全で透明性が高く、効率的で開かれた経営の実現を目指しております。そのために、迅速な意思決定及び取締役相互間の経営監視とコンプライアンスの徹底、株主等ステークホルダーを重視した透明性の高い経営、ディスクロージャーの充実とアカウンタビリティの向上に努めてきております。 当社は、全ての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、適切かつ速やかな情報開示を行ってきております。
【原則1－1】 株主の権利確保	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、全ての株主に対して実質的な平等性を確保するため、積極的な情報開示や円滑な議決権行使ができる環境の整備などに努めてきております。
【補充原則1－1 ①】	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られるときは、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要否について検討を行うべきである。	当社では、株主総会における株主の意思を具体的に把握し、経営や株主との対話に反映させるため、株主総会後に全議案の賛成・反対要因の分析を行っております。今後も株主の意思を踏まえた経営を行ってまいります。
【補充原則1－1 ②】	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、監督及び統治機能としての取締役会の強化、並びに機動的な意思決定を目的として、2017年9月株主総会にてご承認をいただき監査等委員会設置会社へ移行するとともに、独立社外取締役3名を選任し、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しております。 また、経営会議に業務執行の決裁権限を必要に応じて委嘱し、取締役会が経営に関する重要事項の決定を行うことで、機動的な意思決定を可能としています。 当社では、自己株式の取得に関する決議を取締役に委任しておりますが、適切な運営がなされていると考えております。また、剰余金の配当決議は一定要件を満たした上で、取締役会にて決議できることとなっておりますが、剰余金の配当決議につきましても適切な運営がなされております。 今後も、総会決議事項を取締役に委任するケースにおいては、経営判断の機動性・専門性をより重視し、株主の意思を反映した透明性の高い運営を継続してまいります。
【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ものの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(違法行為の差し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。	当社では、株主の権利を保護し、その権利行使を促進するとともに、いずれの株主に対しても実質的な平等性の確保に努めております。また、株主名簿や取締役会議事録の閲覧請求、株主総会における株主提案、取締役の違法行為の差し止め及び株主代表訴訟の提起など会社法にて少数株主にも認められている権利について、株式取扱規程で権利行使の方法を定めるなどして、その権利行使を円滑に行えるように努めております。
【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、株主の権利を保護し、その権利行使を促進するとともに、いずれの株主に対しても実質的な平等性の確保に努めております。また、株主名簿や取締役会議事録の閲覧請求、株主総会における株主提案、取締役の違法行為の差し止め及び株主代表訴訟の提起など会社法にて少数株主にも認められている権利について、株式取扱規程で権利行使の方法を定めるなどして、その権利行使を円滑に行えるように努めております。
【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、株主の権利や利益に影響を及ぼす重要な株主総会議案が提案される場合は、その情報を迅速かつ適切に開示すべきと認識しています。そのため、当社が株主に十分な検討期間が必要と判断する株主総会議案については、当社ホームページにおいて、和文、英文ともに速やかに情報を開示しております。 株主総会招集通知については、2015年9月総会から議案のみ英文開示を行うことを初めて実施し、2016年9月総会招集通知から議案に加え事業概要の英文開示を実施しております。
【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、TDnet 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、株主が十分な議案の検討時間を確保できるよう、招集通知の発送早期化に努めています。第43回定時株主総会については招集通知を法定期日より早く、開催日の25日前(9月1日)に発送するとともに、発送日に当社ホームページに開示いたしました。

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【補充原則1－2 ③】	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。	株主総会は株主との対話の場であるとの観点から、より多くの株主が株主総会に出席できる日程への配慮を行うべきであり、当社は9月下旬の開催であり、開始時間を午後の2時とするなど、他社株主総会とは重ならないように開催日の設定を行っております。
【補充原則1－2 ④】	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。	当社の株主構成を勘案し、機関投資家が議決権行使を行いやすい環境の整備や海外株主に向けた英文による情報提供が必要と認識しております。当社では、2013年9月開催の定時株主総会より、インターネットによる議決権電子行使ができる環境を整備するとともに、2015年開催の定時株主総会から招集通知の英訳を当社ホームページに開示してきております。 なお、議決権電子行使プラットフォームの活用については、引き続き検討してまいります。
【補充原則1－2 ⑤】	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。	当社では、株主総会における議決権は、株主名簿上に記載または記録されている者が有しているものとして、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会へ出席し、議決権の行使や質問を行うことは原則認めていません。ただし、株主名簿上の株主を通じて、株主総会への出席の申し出があった場合、株主総会への入場と傍聴を認めることとしております。
【原則1－3】 資本政策の基本的方針	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。	当社の資本政策の基本的な方針は以下のとおりであります。 ① 資本効率の向上 内部留保を成長投資に優先的に活用し、新たな事業基盤を確立することにより資本効率の向上を図ってまいります。また、投資判断については、案件毎に投資効率や回収可能性等を慎重に検討した上で決定してまいります。 ② 強固な財務基盤の維持 提供サービスの安定的なキャッシュ・フロー創出力を向上させることにより、継続的な成長投資を可能にしつつ、これまで財務の健全性を重視し積み上げてきた強固な財務基盤を維持しつつ、付加価値は優秀な人材確保・育成、内製化促進のため人材に投資し、自己資金は①システム開発、②営業資金、③資本業務提携、④安全資産に投入して行く旨新中期経営計画骨子にて公表しております。 ③ 株主還元 今年度より年間配当金にDOE5%を下限として導入して配当性向50%以上の配当を継続することと併せて、DOE2.5%を下限とする中間配当を実施する方針とし、公表しております。
【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、政策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具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。	当社は、事業戦略、取引先との事業上の関係などを総合的に勘案し、また保有する株式数に応じて、取締役会、または代表取締役にて、その株式の政策保有についての保有目的の妥当性、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、他に有効な資金活用はないかを検証した上で政策保有を行っております。また、同株式に係る議決権行使は、具体的な基準に基づく形式的な判断は行わず、その議案が当社の保有方針に適合するかどうかに加え、発行会社の健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待できるかどうかなどを総合的に勘案し、各議案の精査を行い、賛否の判断を行っております。
【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、当社の株式を保有している会社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などの当該売却意向を妨げるような行為は実施しておりません。
【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、事業者との契約、銀行との提携などにおいては、制限を設けておらず、事業戦略の合致、適切な取引条件など、当社のサービスを利用いただくことによる両社のメリットを総合的に勘案し、両社にとり最適と判断した取引先と取引を行うことを基本的な考え方としております。 政策保有株主而言えども、当該株主との間の取引について、当社の事業戦略、取引先との事業上の関係、また経済合理性を総合的に勘案し、取引を行っております。
【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。	当社は、2013年9月26日開催の第31回定時株主総会において、「当社株式の大量買付行為に関する対応策(買収防衛策)」を株主の皆様にご承認いただきましたが、2016年9月開催の第34回定時株主総会終結の時までの有効期間満了をもって本プランを継続しないことといたしました。金融商品取引法による大量取得行為に関する規制の整備が浸透し、株主の皆様が適切に判断するために必要な情報や時間を確保するという目的が一定程度担保されてきております。このような状況のもと、買収防衛策を継続する必要性が相対的に低下してきているものと判断したためです。なお、当社株式の大量買付行為を行なおうとする者に対しては、大量買付行為の是非を株主の皆様が適切に判断するための必要かつ十分な情報の提供を求め、あわせて当社取締役会の意見等を開示し、株主の皆様への検討のための時間の確保に努める等、金融商品取引法、会社法その他関連法令の許容する範囲内において、適切な措置を講じてまいります。

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【補充原則1－5 ①】	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。	当社株式が公開買付けに付された場合、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するものであるかの観点で検討を行い、当社取締役会としての考え方を速やかに株主へ開示します。また、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを妨げません。
【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(増資、MBO等を含む)を行う際は、取締役会、独立社外役員である監査等委員は、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への十分な説明に努めます。
【原則1－7】 関連当事者間の取引	上場会社が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、その手続きを踏まえた監視(取引の承認を含む)を行うべきである。	当社では、取締役の競業取引及び利益相反取引について、取締役会での審議・決議・報告を要することとしております。また、当社は、「関連当事者の開示に関する会計基準」及び「関連当事者の開示に関する会計基準の適用指針」に基づき、当社の財政状態や経営成績に影響を及ぼす可能性のある関連当事者を1年に1回調査・特定し、当該関連当事者との取引の有無や当該取引の重要性を確認し、開示対象となる取引がある場合は開示を行っております。
【基本原則2】 株主以外のステークホルダーとの適切な協働	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、2022年9月に次の新たな経営理念を制定いたしました。 1.安全・安心・快適・便利を最大効率で実現する。 2.社員に自身の可能性を試すフィールドを提供する。 本経営理念を有価証券報告書、決算短信、ホームページ等において継続的に開示しており、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・風土の醸成に努めてまいります。
【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、2022年9月に次の新たな経営理念を制定いたしました。 1.安全・安心・快適・便利を最大効率で実現する。 2.社員に自身の可能性を試すフィールドを提供する。 本経営理念を有価証券報告書、決算短信、ホームページ等において開示してまいります。
【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、2022年9月に次の新たな経営理念を制定いたしました。 1.安全・安心・快適・便利を最大効率で実現する。 2.社員に自身の可能性を試すフィールドを提供する。 本経営理念の下、当社は、会社としての存在意義と社員の行動指針を“アレテー※”として定め、役員及び社員へ徹底しております。 具体的には、社内に掲示するとともに、記載したカードを常時携行して行動の拠りどころとなるように周知徹底しております。 (※アレテーとはギリシャ語で「徳」、「優れたもの」、「卓越したもの」を意味します。) (ウェルネット社員アレテー) ・既成概念にとらわれず発想します。 ・まず自分の頭で考え、全体最適な提案をします。 ・議論はオープンに行い「決めるべき人」が決め、組織として実行します。 ・「誰が」「何を」「いつまでに」を常に明確にします。 ・実行結果を検証し、さらに改善、を繰り返します。 ・報告は正直、正確、迅速に行います。 ・提供役務と対価を文書化して合意後に取引を行います。 ・清廉を旨とし、接待、贈り物を受けません。
【補充原則2－2 ①】	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、2022年9月に次の新たな経営理念を制定いたしました。 1.安全・安心・快適・便利を最大効率で実現する。 2.社員に自身の可能性を試すフィールドを提供する。 当社は、会社としての存在意義と社員の行動指針を“アレテー”として定め、役員及び社員へ徹底しております。また、社内のコンプライアンスに関するeラーニングを定期的の実施しております。

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【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2023年1月に次を骨子とする「サステナビリティ基本方針」を定め、活動しております。 1. 社会・環境問題の解決への貢献 2. 社会からの信頼の確立 3. Well-beingの尊重 4. 地域社会への貢献 当社が推進する「IT活用・DX化」自体が地球環境保全に資するものと認識しております。 また、地域社会への貢献として、北海道の工業高等専門学校に通う経済面で苦勞する学生向けに設立した“ウェルネット奨学金”により多くの学生を支援しております。2024年度までの累計で1,025名に対して約1億1,100万円の奨学金を支給しており、経済的困窮による退学者0に直接的に貢献しております。本活動は今後も継続します。 さらに、地元北海道のウィンタースポーツ振興に寄与するため、北海道オール・オリンピックズが推進する「スクラム」構想へ参画、当社社員アスリートである山田将矢選手、山田和哉選手兄弟に新たな若手有望選手である山本悠乃選手及び蟻戸一永選手を加えてオリンピック等世界の舞台での活躍を支援するとともに、当社サービスプラットホーム「ekaiin.com」も有効活用し、ITによるスポーツ振興を促進してまいります。その一環として、限界と戦い続けながら挑戦し続けるアスリートを応援し、共に夢に向かっていきたいという思いから、地元北海道とスピードスケート競技の普及振興に貢献するため一般財団法人ウェルネットスピードスケート振興財団を設立しました。 また、米国で始まったビルやオフィスなどの空間を健康の視点で評価・認証する「WELL 認証」最高ランク「プラチナ」認定を受けている当社本社社屋は、創意と工夫を凝らしたオフィスを表彰する「第36回日経ニューオフィス賞」も受賞、人的資本である従業員に最高レベルの労働環境を提供することで生産性向上や働き方改革など企業価値の向上を実践しております。
【補充原則2－3 ①】	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、リスクの低減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。	当社は2023年1月に次を骨子とする「サステナビリティ基本方針」を定め、活動しております。 1. 社会・環境問題の解決への貢献 2. 社会からの信頼の確立 3. Well-beingの尊重 4. 地域社会への貢献 当社におけるサステナビリティへの取り組みについては、まず、経営理念「安全・安心・快適・便利を最大効率で実現する。」に基づき、様々な仕組みをITで実現することを目指して、請求・決済の電子化等の事業推進を通じてペーパーレス社会の推進に資する企業活動そのものにあると言えます。 また、地域社会への貢献として、何らの義務を課さない奨学金の設立と運営によって、高等専門学校苦学生の就学支援を継続している他、スポーツ振興への支援も行っております。 さらに、札幌本社の新社屋の建設にあたっては、従業員の健康・働く環境や地域社会にも配慮したオフィス設計を行い、先進的な取組である米国発祥の「WELL 認証」において、最高ランクのプラチナを2022年9月に取得しております。
【原則2－4】 女性の活用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、女性従業員がいきいきと働き、かつ様々なフィールドで継続的に活躍できる職場環境づくりやワーク・ライフ・バランス実現に向けた支援策を積極的に推進してきております。 ①育児・介護等に関する両立支援制度の整備(2019年度、育児支援対象者の子女年齢の引き上げ)と社内周知 ②女性活用支援策「育休復帰プラン」(厚労省)への参画検討 ③女性従業員の職域拡大および女性従業員の積極的な採用・登用 ④残業時間の抑制の促進 ⑤病気治療等により出勤が困難な従業員を対象に在宅勤務制度を制定。 また、2025年10月施行の「3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置」に対応するため育児休業規程を改正し、活用しやすい環境を整えており、今後も制度拡充に取り組んでまいります。
【補充原則2－4 ①】	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、事業活動の拡大・成長のため、多様性とのバランスを加味しながらも、最も生産性の上がる人材を適材適所配置していくことを基本方針としております。なお、中長期的な人材育成方針と社内環境整備方針については継続して検討を進めてまいります。
【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、内部通報規程を制定し、コンプライアンス推進責任者である管理部長及び社外取締役3名に加えて、顧問弁護士を内部通報窓口として、社内掲示板において告知しております。内部通報は匿名にて行うこともでき、相談の方法は口頭、電話、電子メール、郵便、書面のいずれでも可能とし、通報者のプライバシーに配慮して調査を行い、結果を社長に報告するものとしております。その上で、関連部門に対し対応策の立案・改善の指示を行うとともに、調査結果及び是正結果を通報者へ通知しております。また、必要に応じて取締役会へ運用状況の報告を行っております。

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【補充原則2－5 ①】	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として、コンプライアンス推進責任者である管理部長及び社外取締役3名に加えて、顧問弁護士を内部通報窓口として、経営陣から独立した内部通報窓口を設置しております。また、内部通報規程により通報者が保護されるよう体制を整備しております。
【補充原則2－6】 企業年金の資産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(運用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)の専門性を高めて資産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。	当社は、確定給付企業年金により、退職金(支給要件を満たした場合には、年金としての受取が可能)の積み立てを行っております。当社は、リスクのない勘定にて積立金の運用を行っており、運用状況について、管理部長が企業年金運用受託機関からの報告を確認し、適宜、取締役会へ報告を行うなど、適切な運用及び管理を行っております。 今後、福利厚生強化のために、より積極的な企業年金の積立て・運用を行っていく場合には、運用受託機関に対するモニタリング機能を更に強化し、運用・管理にあたる適切な人材の育成・配置に努めるよう対応いたします。

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【基本原則3】 適切な情報開示と透明性の確保	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、情報開示は重要な経営課題の一つであり、株主をはじめとするステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが必要不可欠と認識しています。その認識を実践するため、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おります。 取締役会は、開示・提供される情報が、正確で株主にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものであるかの審議をしております。
【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・監査役候補の指名を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・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	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おります。 （ i ）経営理念や経営戦略、中期経営計画を当社ホームページ、決算短信、有価証券報告書等にて開示しております。 （ ii ）経営の効率性・透明性を向上させることをコーポレートガバナンス・コードの基本方針としており、このため、経営の意思決定・監督体制と業務執行体制の分離を推進するとともに、社外取締役が、監督機能および透明性の高い経営の実現に取り組んでおります。コーポレートガバナンスの基本方針及びコーポレートガバナンス・コード取組方針を当社ホームページ、コーポレートガバナンスに関する報告書にて開示しております。 （ iii ）取締役（監査等委員を除く）報酬については、2022年9月21日付けで、取締役会の任意の諮問機関として、委員の過半数が独立社外取締役である監査等委員で構成する「指名・報酬委員会」を設置いたしました。取締役報酬決定に関するプロセスの透明性と客観性を確保し、説明責任を強化することを目的としております。取締役報酬は基本報酬と業績連動報酬に区分されるほか、取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的に譲渡制限付株式報酬も組み合わせております。これらの決定に際しては、株主総会で承認された報酬限度額の範囲において、第三者機関による調査データを参考に、業種・業態・事業規模・株式時価総額等で当社と類似する企業の水準を確認したうえ、業績目標達成度等を勘案し、取締役会が指名・報酬委員会へ諮問し、その答申内容をもとに取締役会の決議により決定いたします。 取締役及び社外取締役（監査等委員）の報酬等の決定に関する方針をコーポレートガバナンス・コード取組方針及びコーポレートガバナンスに関する報告書にて開示しております。 （ iv ）取締役及び及び社外取締役（監査等委員）の選解任に係る基準についてはコーポレートガバナンス・コード取組方針にて開示しております。なお、2022年9月21日付けで、取締役会の任意の諮問機関として、「指名・報酬委員会」を設置しており、同委員会に諮問し、答申を受け検討しております。 （ v ）新任取締役候補者、社外取締役候補者の選任理由を株主総会招集通知にて開示しております。
【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）に当たっても、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。	当社では、情報開示を重要な経営責任の一つであると認識しています。そのため、株主をはじめステークホルダーへ正確な情報が伝達できるよう、情報開示にあたっては平易かつ具体的な記載を行うよう努めております。
【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。	2015年6月期から英語版の決算短信の開示を開始しました。また、2015年6月期定時株主総会以降、招集通知についても英訳版を作成し、当社ホームページに掲示しております。
【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。	当社は2023年1月に次を骨子とする「サステナビリティ基本方針」を定め、活動しております。 1. 社会・環境問題の解決への貢献 2. 社会からの信頼の確立 3. Well-beingの尊重 4. 地域社会への貢献 当社は、サステナビリティへの具体的な取り組みのひとつとして、従業員の健康・働く環境や地域社会にも配慮したオフィス設計で札幌本社の新社屋建設を進め、2014年に米国で始まったビルやオフィスなどの空間を「人間の健康」の視点で評価・認証する「WELL認証」の最高ランクのプラチナを取得しています。また、省エネルギー、省資源、緑化などの面で環境配慮された建築物に与えられる、札幌市条例「CASBEE札幌」のAランクも取得しています。 当社はTCFDの主旨には賛同しておりますが、当社事業の推進自体がキャッシュレス・ペーパーレス社会の実現を加速することとなるため、気候変動への対策に貢献していると考えておりますので、引き続き、当社事業の進展に尽力してまいります。なお、当社事業の進展のプラスの要素もあるため、気候変動が当社財務諸表に与える影響は現時点では限定的と考えておりますが、今後大きな影響を認識した場合は速やかに開示してまいります。 また、人的資本への投資として、従業員への教育支援制度を行っており、生産性向上や働き方改革の推進など、企業価値の向上に繋がるものと考えております。

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【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。	当社では、監査等委員会や経理部門等の関連部門と連携し、適切な監査日程や監査体制の確保に努め、外部会計監査人の適正な監査を確保しております。
【補充原則3－2 ①】	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	監査等委員会は会計監査人選定・評価方法と基準を策定しております。この基準に基づき、外部会計監査人の監査実施状況や監査報告書等、また外部会計監査人との意見交換を通じて、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確認を行っております。
【補充原則3－2 ②】	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) 外部会計監査人と執行役員管理部長は随時面談及び連携を行っているほか、外部会計監査人から要請があれば代表取締役、取締役及び各業務の執行役員との面談時間を設けております。 (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等委員との連携を確保することとしております。また、外部会計監査人と内部監査部門と直接的な連携を行っているほか、監査等委員が内部監査部門と連携し、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) 代表取締役社長の指示により、各管掌執行役員が中心となり、調査・是正を行い、その結果報告を行う体制としております。また、監査等委員会は、内部監査部門や関連部門と連携をとり、調査を行うとともに、必要な是正を求めることとしております。

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【基本原則4】 取締役会等の責務	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ナ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、取締役会において経営の意思決定及び監督を行っており、取締役会においては、企業戦略等の方向性、重要な事案・リスクの分析と対応方針等を審議するとともに方針を決定しております。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において、取締役会の決議事項、代表取締役社長、各取締役、各部門の職務権限を明確化することにより、迅速で適切ナリスクテイクを支える環境を整備しております。 取締役会は取締役8名、うち社外取締役(監査等委員)3名で構成しており、監査等委員に対し取締役会での議決権を付与することで、独立した客観的な立場から、取締役及び執行役員に対する実効性の高い監督を行うとともに、より公正かつ透明性の高い経営を行っております。
【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。	取締役会では、当社の経営理念及び中期経営計画に基づき、具体的な経営戦略や経営計画等について、3名の社外取締役を交えて、自由な意見交換のもとで建設的な議論を行っております。 また、取締役会は、業務執行担当取締役から業務執行状況や経営課題進捗状況の報告を受け、経営状況の監視を行うとともに、重要な業務執行の決定を行う場合には戦略的な方向付けを踏まえてなされております。
【補充原則4－1 ①】	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、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その方針に基づく業務執行体制としての経営会議を設置し、経営会議にて業務執行に係る機動的な意思決定を行っております。 経営の意思決定としての取締役会においては法令及び定款に定められた事項、当社の重要事項等を決定しております。なお、取締役(監査等委員である取締役を除く)の選任、取締役(監査等委員を除く)の報酬の決定については、任意の指名・報酬委員会の答申を受けて決定しております。また、経営会議は、代表取締役執行役員が議長となり、各部門を統括する執行役員・部門長で構成され、各事業領域の進捗と課題について協議するとともに、取締役会で決定された方針の具体化、複数部門に跨る課題解決に関する協議を行っています。また、経営会議の結果は取締役会にて審議、報告され、現場の具体的な課題を察知し方針を立案、または経営状況を実質的に監督出来る仕組みとしております。 なお、取締役及び執行役員に委ねる範囲については取締役会規程、指名・報酬委員会規程、執行役員規程、経営会議規程、組織規程、業務分掌規程及び職務権限規程等において、取締役会の決議事項、代表取締役社長、各取締役、各部門の職務権限を明確化しております。個々の執行役員・部門長の取り組むべきテーマとその評価についても議論の上、文書化して提示しております。
【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、2025年8月8日付で、今後5年間(2025年7月～2030年6月)の経営計画として「『Think Wild.』～ 新規サービスを北海道から生み出し、日本のDX化けん引企業に～」を策定・公表いたしました。当該中期経営計画では、次を骨子としており、これら施策の推進に向け、新たな商材の収益化に必要となる投資を積極的に行ってまいります。 計画概要「Think Wild.」大胆な発想で挑戦！～新規サービスを北海道から生み出し、日本のDX化けん引企業となる～ ▶ 現状提供サービス収益最大化 →直接販売先拡大による利益率向上 →既存事業者へ全収納種類徹底普及 →既存大口事業者のDX化伴走者の獲得 ▶ 安全・安心・快適・便利な電子マネーの社会実装 →アルタイルに電子マネー実装 →電子マネーOEM普及拡大 →WELLNET汎用マネーの拡大 ▶ 決済プラスαサービス推進 →BPOビジネス拡大 →パッケージ商材(ekaiin.com、しまえーる)普及拡大 ▶ 経営に寄与する管理会計／AI積極活用による生産性向上 ▶ 地域／社会貢献 →北海道内高等専門学校支援による経済的理由による退学者0継続支援 →ウインタースポーツ(スピードスケート)の振興に貢献 計数計画「2030-2030」～2030年に純利益20億円・経常利益30億円と利益規模倍増

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【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、取締役・執行役員選任のあるべき姿を以下の通り“取締役・執行役員アレター”として定めており、この基準に準拠する人材を登用することとしております。 《取締役アレター》 ・企業価値向上を実現するための経営計画を策定し、 ・達成に向けた戦略を策定し、 ・社員をして啓蒙し具体的な行動を起こさせ、 ・全ての結果に責任を負う。 ・株主、社員、取引先等ステークホルダーの利害を俯瞰し、最適な意思決定を行う。 《執行役員アレター》 【率先垂範】経営計画達成に向け様々な「知恵」を出し、それを実践し、企業収益向上に具体的な形で成果をもたらすことができる。 【リーダーシップ】会社方針を部門内全てに明確に把握させると共に、部員の高いモチベーションを維持するリーダーシップがある。 【進捗管理】管轄部門の数値を含む目標達成の為、Todoをスケジュールに落とし、その進捗を把握している。 【ガバナンス】毅然たるガバナンスポリシーをもち、問題発生を未然に防ぐために細心の注意を払い続けている。 【全体最適】プライドや自部門の立場などから離れた客観的視点に立った「全体最適」が行動指針となっている。 【ロイヤリティ】会社に対する強いロイヤリティを持っている。 取締役会は、重要な昇格人事について審議・決議を行うとともに、執行役員については、上記アレターを基準として執行役員評価を決定する運用としており、評価を通じ、後継者候補について具体的に審議することで、後継者育成の運用に主体的に関与するとともに計画的に育成が行われるよう監理・監督を行っております。 また、取締役(監査等委員である取締役を除く)の選任は、この基準によって選任された人材を候補者とし、指名・報酬委員会の答申を受け取締役会の合意を経たうえで、株主総会でご承認をいただいております。 なお、取締役においてはこの基準により高い次元において実現すべく努力を行い、その中から、最も基準を体現した役員を経営責任者とすることとしており、指名・報酬委員会において議論を進めていきます。
【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、取締役会で決議すべき事項について、十分な審議検討を行い、決定した内容について執行役員がこれを執行しております。また、前掲しております経営理念及び役員アレターにおいて企業家精神に基づく行動を強く要求しております。取締役の報酬については、取締役(監査等委員を除く)の総額を株主総会承認内である年額2億円以内、監査等委員である取締役の総額を50百万円以内としております。また、上記報酬限度額とは別に、当社の取締役に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、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、年額30百万円以内を限度として譲渡制限付株式の交付のための報酬を支給することとしております。監査等委員会設置会社へ移行したことから、取締役会については監督機能に重点を移すこととし、支給金額の標準額については、期初に指名・報酬委員会の答申を受けて取締役会において金額を決定いたします。なお、取締役報酬の50%は業績に連動する報酬とすることとしております。また、執行機能を担う執行役員の報酬についても業績に連動したメリハリのある決定を行う運用をしております。
【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、客観的・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。	取締役(監査等委員を除く)報酬については、2022年9月21日付けで、取締役会の任意の諮問機関として、独立社外取締役である監査等委員と取締役で構成する「指名・報酬諮問委員会」を設置いたしました。取締役(監査等委員である取締役を除く)の選任及び取締役報酬決定に関するプロセスの透明性と客観性を確保し、説明責任を強化することを目的としております。取締役報酬は基本報酬と業績連動報酬に区分されるほか、取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的に譲渡制限付株式報酬も組み合わせております。これらの決定に際しては、株主総会で承認された報酬限度額の範囲において、第三者機関による調査データを参考に、業種・業態・事業規模・株式時価総額等で当社と類似する企業の水準を確認したうえ、業績目標達成度等を勘案し、取締役会が指名・報酬諮問委員会へ諮問し、その答申内容をもとに取締役会の決議により決定いたします。また、執行機能を担う執行役員の報酬については業績に連動し、またミッションの達成度に応じ、メリハリのある決定を行う運用をしております。

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【補充原則4－2 ②】	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。	当社は2023年1月に次を骨子とする「サステナビリティ基本方針」を定め、活動しております。 1. 社会・環境問題の解決への貢献 2. 社会からの信頼の確立 3. Well-beingの尊重 4. 地域社会への貢献 請求・決済の電子化等の事業推進を通じてペーパーレス社会の推進にも資する当社の事業活動そのものが、サステナビリティへの取組みのひとつであるとも言えますが、地域社会への貢献としては、北海道の工業高等専門学校に通う経済面で苦勞する学生向けに設立した“ウェルネット奨学金”により多くの学生を支援しております。2024年度までの累計で1,025名に対して約1億1,100万円の奨学金を支給しており、経済的困窮による退学者0に直接的に貢献しております。本活動は今後も継続します。 さらに、地元北海道のウインタースポーツ振興に寄与するため、北海道オール・オリンピアンズが推進する「スクラム」構想へ参画、当社社員アスリートである山田将矢選手、山田和哉選手兄弟に新たな若手有望選手である山本悠乃選手及び蟻戸一永選手を加えてオリンピック等世界の舞台での活躍を支援するとともに、当社サービスプラットホーム「ekaiin.com」も有効活用し、ITによるスポーツ振興を促進してまいります。その一環として、限界と戦い続けながら挑戦し続けるアスリートを応援し、共に夢に向かっていきたいという思いから、地元北海道とスピードスケート競技の普及振興に貢献するため一般財団法人ウェルネットスピードスケート振興財団を設立しました。 取締役会は、これらの企業活動は、都市部に比べて交通インフラ等で劣る地域社会に、フィンテック事業による高い利便性をもたらすことで事業発展させて行こうとする当社事業の本質に係わる重要な使命のひとつであると考えております。 また、2021年に竣工し、運用開始した札幌本社新社屋は、働く環境や従業員の健康に配慮したオフィス設計を行っており、2022年9月に「WELL 認証」最高ランクのプラチナを取得いたしました。「WELL 認証」は2014年に米国で始まったビルやオフィスなどの空間を人間の健康の視点で評価・認証する先進的な取り組みです。この取り組みは、人的資本である従業員への投資であり、ひいては生産性向上、働き方改革、SDGs達成への寄与など企業価値向上につながると考えております。 これらの取り組みは、地域社会のみならず、そこで働く従業員の健康や環境に充分配慮した活動であり、人的資本への投資です。事業への投資とこれらへの投資のバランスを取ることが、当社の持続的な成長に繋がると認識しております。
【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。	取締役会は取締役8名、うち社外取締役(監査等委員)3名で構成しており、監査等委員に対し取締役会での議決権を付与することで、独立した客観的な立場から、取締役及び執行役員に対する実効性の高い監督を行うとともに、より公正かつ透明性の高い経営を行っております。また、執行役員の業績評価については、それぞれの取り組みテーマの重要性、難易度などを文書化して提示し、その実績評価を報酬に連携させております。情報開示については情報開示規程に基づき適正な情報開示を行っております。当社では、取締役の競業取引及び利益相反取引について、取締役会での審議・決議・報告を要することとしております。また、当社は、「関連当事者の開示に関する会計基準」及び「関連当事者の開示に関する会計基準の適用指針」に基づき当社の財政状態や経営成績に影響を及ぼす可能性のある関連当事者を1年に1回調査・特定し、当該関連当事者との取引の有無や当該取引の重要性を確認し、開示対象となる取引がある場合は開示を行っております。
【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。	当社は、取締役・執行役員選任のあるべき姿を“取締役・執行役員アレター”として定めており、この基準に準拠する人材を登用することとしております。この基準に基づき、期初に、各取締役・執行役員に、全社計画に基づく達成目標が経営会議を通じて示され、期末時点の各執行役員の目標達成度、また“取締役・執行役員アレター”を基準とする評価の結果を個別にヒアリングした上で総合的に勘案・評価し、指名・報酬委員会の答申を受けて、取締役会において次年度の取締役・執行役員を選任しております。なお、取締役については、候補者を取締役会で決定した上で、株主総会でご承認をいただいております。 取締役会は取締役8名、うち社外取締役(監査等委員)3名で構成しており、監査等委員に対し取締役会での議決権を付与することで、独立した客観的な立場から、取締役及び執行役員に対する実効性の高い監督を行うとともに、より公正かつ透明性の高い経営を行っております。
【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。	当社は、取締役のあるべき姿を“取締役・執行役員アレター”として定めており、この基準に準拠する人材を登用することとしています。またこの基準によって選任された人材を取締役・執行役員とし、毎期、取締役会で評価を行うことで、取締役会にて将来の当社の経営を担う後継者として適任かという観点を含めて見定めた上で、取締役・執行役員選任を行っております。 当社の取締役会は、社外取締役(監査等委員)3名で構成しており、監査等委員に対し取締役会での議決権を付与し、独立した客観的な立場から判断をいただくことで、取締役・また取締役候補者足る執行役員の評価が公正かつ透明性の高い手続により行われるようにしております。 なお、2022年9月21日付けで、取締役会の任意の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しており、同委員会に諮問し、答申を受け検討しております。

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【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・透明性ある手続を確立すべきである。	当社は、取締役のあるべき姿を“取締役・執行役員アレター”として定めており、この基準に準拠する人材を取締役および執行役員として登用することとしています。毎期、取締役会にて評価し、取締役・執行役員の選任を行っておりますが、この評価の対象者には、代表取締役社長も含まれており、代表取締役社長の続投についても、取締役会で審議を行っております。 当社の取締役会は、社外取締役(監査等委員)3名を含む8名で構成しており、監査等委員に対し取締役会での議決権を付与し、独立した客観的な立場から判断をいただくことで、代表取締役社長の解任が、適時にまた公正かつ透明性の高い手続により行われるようにしております。代表取締役社長の解任については、取締役会の合意を経たうえで、株主総会でご承認をいただいております。 なお、2022年9月21日付けで、取締役会の任意の諮問機関として、「指名・報酬委員会」を設置しており、同委員会に諮問し、答申を受け検討しております。
【補充原則4－3 ④】	内部統制や先を見越した全社的な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。	コンプライアンス規程に基づきウェルネットコンプライアンス行動規準の徹底を図っております。月1回開催される社員全員参加の全体会議において、コンプライアンス遵守の意識徹底を図っているほか、eラーニングを定期的に実施しルールの再徹底を反復してきております。また、リスク管理規程に基づき年に1回、リスクチェックリスト、リスク対策表、不正チェックリストを用いてリスク評価を行い、取締役会において報告・審議を行っております。また、J-SOX主管は、財務報告に係る内部統制が機能していることの監査・確認を行い、全社的な内部統制の状況及び業務プロセスの適正性をモニタリングしています。監査等の結果は、担当取締役及び監査等委員へ随時報告を行っております。
【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はなく、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。	当社の監査等委員3名は、全員社外取締役であり、独立した立場で監査等委員としての責務を果たすこととしています。また、各監査等委員は、他社の経営者、監査役等の経営経験・経営監督経験を有するほか、金融業務、企業コンサルタント業務、株式関連業務、IR活動支援業務等の幅広い経験を有しており、それらの知識や経験を活かして、取締役会での適切な意見、判断を行う体制としております。
【補充原則4－4 ①】	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。	取締役会は取締役8名、うち社外取締役(監査等委員)は3名で構成しており、監査等委員に対し取締役会での議決権を付与することで、独立した客観的な立場から、取締役及び執行役員に対する実効性の高い監督を行うとともに、より公正かつ透明性の高い経営を行っております。また、各監査等委員は、他社の経営者、監査役等の経営経験・経営監督経験を有するほか、金融業務、企業コンサルタント業務、株式関連業務、IR活動支援業務等の幅広い経験を有しており、それらの知識や経験を活かして、取締役会での適切な意見、判断を行う体制としております。 社外取締役は、経営会議等重要な会議への出席・議事録閲覧、重要な社長決裁の閲覧、使用人へのヒアリングなどを独自の裁量で実施できる体制としており、情報収集力の強化が図られております。

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【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。	株主からの受託者責任を果たし、会社や株主共同の利益を高めるため、企業価値の向上に向けた経営努力を行っております。また、情報公開も重要な経営課題の一つであると認識し、各ステークホルダーへの情報発信や対話を通じて、ポジティブまたはネガティブであるかにかかわらず、各ステークホルダーが必要とする情報提供を行っております。
【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。	取締役会は取締役8名、うち社外取締役（監査等委員）3名で構成しており、監査等委員に対し取締役会での議決権を付与することで、独立した客観的な立場から、取締役及び執行役員に対する実効性の高い監督を行うとともに、より公正かつ透明性の高い経営を行っております。
【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会に適切に反映させること	当社は、持続的な成長と企業価値向上のために、独立社外取締役を活用し、適切な助言を得てリスクコントロールを行っていくことが重要と認識しております。 取締役会は、取締役8名、うち独立社外取締役（監査等委員）3名で構成しており、監査等委員に対し取締役会での議決権を付与することで、いずれも独立した客観的な立場から、取締役及び執行役員に対する実効性の高い監督を行うとともに、より公正かつ透明性の高い経営を行っております。
【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。	取締役会は取締役8名、うち社外取締役（監査等委員）3名で構成しており、監査等委員に対し取締役会での議決権を付与することで、独立した客観的な立場から、取締役及び執行役員に対する実効性の高い監督を行うとともに、より公正かつ透明性の高い経営を行ってまいります。また、社外取締役（監査等委員）3名を独立社外取締役として届け出を行っております。
【補充原則4－8 ①】	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に開催するなど、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。	独立社外取締役3名はすべて監査等委員であり、監査等委員会は独立社外取締役のみで構成しており、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有ができる体制としております。
【補充原則4－8 ②】	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。	独立社外取締役3名はすべて監査等委員であり、監査等委員長が代表して取締役及び執行役員との連絡・調整や各監査等委員との連携に係る体制としております。
【補充原則4－8 ③】	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。	当社は支配株主を有しておりませんが、取締役会は取締役8名、うち社外取締役（監査等委員）は独立性を有する3名で構成しており、独立した客観的な立場から、取締役及び執行役員に対する実効性の高い監督を行うとともに、より公正かつ透明性の高い経営を行っております。
【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、会社法及び証券取引所が定める基準をもとに、取締役会で審議検討することで独立社外取締役の候補者を選定しております。

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【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、取締役会の充実を基本に統治機能の有効性を高めるよう努めておりますが、法定の機関設計以外に、2022年9月21日付けで取締役会の任意の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役で構成し、独立社外取締役のうち1名を委員長とする「指名・報酬諮問委員会」を設置しており、同委員会に諮問し、答申を受けて検討しております。 また、従来より、経営会議、全体会議等の任意の機関も定め、統治機能を強化しております。今後も必要に応じて任意機関を定め、統治機能のさらなる充実を図ってまいります。
【補充原則4－10 ①】	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。	取締役会は取締役8名、うち社外取締役（監査等委員）3名で構成しており、監査等委員は取締役会での議決権が付与され、独立した客観的な立場から、取締役及び執行役員に対する実効性の高い監督を行うとともに、より公正かつ透明性の高い経営を行っております。また、社外取締役（監査等委員）3名を独立社外取締役として届け出を行っており、各取締役ともに自身の高い専門的な知識と豊富な経験を活かして、取締役会にて関連な意見を述べるとともに、適切な助言を行っております。 また、2022年9月21日付けで、取締役会の任意の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役で構成し、独立社外取締役のうち1名を委員長とする「指名・報酬委員会」を設置しております。 取締役の指名（後継者計画・女性登用等を含む）及び取締役報酬等については、取締役会が「指名・報酬委員会」に諮問し、「指名・報酬委員会」からの答申を受けて取締役会で検討することで、プロセスの透明性と客観性を確保し、説明責任を強化しております。
【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。	取締役会は取締役8名、うち社外取締役（監査等委員）3名で構成しており、監査等委員には取締役会での議決権が付与され、独立した客観的な立場から、取締役及び執行役員に対する実効性の高い監督を行うとともに、より公正かつ透明性の高い経営を行っております。 また、監査等委員3名は、構成メンバーの多様性への配慮から、当社として必要な経験・スキルを有する人を組み合わせて選任しており、具体的には、他社の経営者、監査役等の経営経験・経営監督経験を有するほか、金融業務、企業コンサルタント業務、株式関連業務、IR活動支援業務等の幅広い経験を有しており、それらの知識や経験による外部からの視点に基づき、独立した中立な立場から、取締役会での適切な意見、判断を行う体制としております。 また、取締役会の有効性評価に関しては、毎年、構成メンバーへのアンケートをもとに、1年間のレビューと分析を実施し、課題への進捗確認と次期への継承を行いそれを開示しております。
【補充原則4－11 ①】	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。	取締役会は取締役8名、うち社外取締役（監査等委員）3名で構成しており、監査等委員は取締役会での議決権が付与され、独立した客観的な立場から、取締役及び執行役員に対する実効性の高い監督を行うとともに、より公正かつ透明性の高い経営を行っております。 また、監査等委員3名は、他社の経営者、監査役等の経営経験・経営監督経験を有するほか、金融業務、企業コンサルタント業務、株式関連業務、IR活動支援業務等の幅広い経験を有しており、それらの知識や経験をよる外部からの視点に基づき、独立した中立な立場から、取締役会での適切な意見、判断を行う体制としております。また、当社は取締役・執行役員選任のあるべき姿を、前述の通り“取締役・執行役員アレター”として定めており、この基準に準拠する人材を登用することとしています。取締役会では、全社計画に基づく目標の達成度やアレターなどを総合的に勘案して取締役候補者選任を行うなど、独立性・透明性の高いプロセスにより取締役候補者の選任をしております。取締役選任には株主総会でご承認をいただいております。 なお、スキル・マトリックスによる取締役の有する知識・経験・能力等の組み合わせについては、株主総会での取締役選任議案の参考書類に表をもって開示させて頂いております。
【補充原則4－11 ②】	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。	社外取締役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレートガバナンスに関する報告書等を通じ、毎年開示を行っております。社外取締役3名は、当社以外の会社の代表取締役、社外取締役または社外監査役を兼職しておりますが、その兼務数は合理的な範囲と認識しております。
【補充原則4－11 ③】	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。	毎年、各取締役へのアンケートを実施し、取締役会の実効性評価を実施しております。概要としては、開催頻度や審議時間、招集手続き等に関する運営面での評価、審議報告内容の事前提示や審議の状況に関する評価、員数や他の組織制度等に関する機関設計の評価を実施し、概ね、問題がないとする結果が得られております。また、前期課題のレビューと今後の課題認識などについての取締役全員の共有を図るなどしておりますが、今後も継続して実効性を評価してまいります。
【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。	取締役会は取締役8名、うち社外取締役（監査等委員）3名で構成しており、また社外取締役は、ご自身の高い専門的な知識と豊富な経験や外部からの視点に基づき、取締役会において意見を述べるとともに、必要に応じて改善提案等を行っています。取締役会は、自由闊達で建設的な議論・意見交換が可能な体制としております。

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【補充原則4－12 ①】	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。	定時取締役会を月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、原則として事前に審議内容及び資料が配布され、各取締役は、概要確認のうで取締役会に出席しております。また、取締役会では十分な審議時間が確保されております。
【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。	取締役及び監査等委員は、その職務の遂行に必要な情報について、関連する部門へ情報や資料を求め、情報提供を求められた部門は、要請に基づく情報や資料を適宜提供しています。取締役については、関係各部がその支援を行っています。監査等委員については、現在、専属で支援する人員を配置していませんが、監査等委員の職務の必要に応じ、内部監査室はじめ適宜各部門の人員が支援にあたる体制としております。
【補充原則4－13 ①】	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。	取締役及び監査等委員は、その職務の遂行に必要な情報について、関連する部門へ情報や資料を求め、情報提供を求められた部門は、要請に基づく情報や資料を適宜提供しております。
【補充原則4－13 ②】	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。	取締役及び監査等委員は、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うべきと考えております。なお、費用負担については会社に請求できる体制となっております。
【補充原則4－13 ③】	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。	内部監査室における監査結果及び従業員へのインタビューにより把握された業務執行や執行状況に関する問題点等について、適宜、取締役や監査等委員へ報告がなされることとなっております。報告された問題点等については、取締役会や監査等委員から担当部署へ改善指示がなされ、速やかに改善を行っております。また、当社では、社外取締役の指示を受けて、社内との連絡・調整を行う事務局を設置しておりますが、各事業分野における担当取締役や執行役員を通じて、本社各部門が、常時、社外取締役からの依頼を受けられる体制となっております。
【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え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(監査等委員)には、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。選出された新任取締役に対しては、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、取締役として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することになっております。
【補充原則4－14 ①】	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。	取締役及び社外取締役(監査等委員)には、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。選出された新任取締役に対しては、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、取締役として必要な知識の習得を行うために必要に応じて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することになっております。
【補充原則4－14 ②】	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。	選出された新任取締役に対しては、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、取締役として必要な知識の習得を行うために必要に応じて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、各取締役が自主的に参加する講習会・交流会等の費用は当社が負担することになっております。
【基本原則5】 株主との対話	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、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、株主と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要と認識しております。そのため、IR担当の執行役員管理部長とIR担当者を設置し、当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、株主や投資家との対話の場を設けるなど、株主や投資家からの取材にも積極的に応じております。

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2025年9月26日

原則	原則内容	当社取組方針
【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。	株主からの対話の申込みに対して、積極的に対応しております。 また、株主や投資家に対しては、決算説明会を半期に1回開催するとともに、逐次、スモールミーティング(小規模説明会)を実施しております。当社では、IR担当として執行役員管理部長を選任し、執行役員管理部長が管理部門等のIR活動に関連する部署を管掌し、日常的な部署間の連携を図っております。 IR担当にて、投資家からの電話取材やスモールミーティング等のIR取材を積極的に受け付けるとともに、アナリスト・機関投資家向けに半期毎の決算説明会を開催し、社長またはIR担当執行役員が説明を行っております。また、投資家との対話の際は、決算説明会やスモールミーティングを問わず、当社の持続的成長、中長期における企業価値向上に関わ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5－1 ①】	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。	株主との対話（面談）の対応は、代表取締役社長またはIR担当の執行役員管理部長が行い、IR担当者がサポートしておりますが、特に社外取締役との対話を求められた場合には、必要に応じて柔軟な姿勢で対応させて頂く方針です。
【補充原則5－1 ②】	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IR活動）の充実に関する取組み （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、IR担当として執行役員管理部長を選任し、執行役員管理部長が日常的な部署間の連携を図っております。IR担当にて、投資家からの電話取材やスモールミーティング等のIR取材を積極的に受け付けるとともに、アナリスト・機関投資家向けに半期毎の決算説明会を開催し、社長またはIR担当執行役員が説明を行っております。また、投資家との対話の際は、決算説明会やスモールミーティングを問わず、当社の持続的成長、中長期における企業価値向上に関わ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5－1 ③】	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6月末及び12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造を把握するとともに、実質的に当社の株式を所有する株主の調査を実施し、実質の株主の把握を行っております。調査により判明した情報はIR等にて活用しております。
【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、2025年8月8日付で、今後5年間(2025年7月～2030年6月)の経営計画として『『Think Wild.』～ 新規サービスを北海道から生み出し、日本のDX化けん引企業に～』を策定・公表いたしました。 計画策定過程で資本コストの把握とそれに見合った収支計画を策定し、株主さまへの利益還元策と併せて、付加価値は優秀な人材確保・育成、内製化促進のため人材に投資すること、自己資金は①システム開発、②営業資金、③資本業務提携、④安全資産に投入することを明記しました。 計画概要「Think Wild.」大胆な発想で挑戦！～新規サービスを北海道から生み出し、日本のDX化けん引企業となる～ ▶ 現状提供サービス収益最大化 →直接販売先拡大による利益率向上 →既存事業者へ全収納種類徹底普及 →既存大口事業者のDX化伴走者の獲得 ▶ 安全・安心・快適・便利な電子マネーの社会実装 →アルタイルに電子マネー実装 →電子マネーOEM普及拡大 →WELLNET汎用マネーの拡大 ▶ 決済プラスαサービス推進 →BPOビジネス拡大 →パッケージ商材(ekaiin.com、しまえーる)普及拡大 ▶ 経営に寄与する管理会計／AI積極活用による生産性向上 ▶ 地域／社会貢献 →北海道内高等専門学校支援による経済的理由による退学者0継続支援 →ウインタースポーツ(スピードスケート)の振興に貢献 計数計画「2030-2030」～2030年に純利益20億円・経常利益30億円と利益規模倍増

原則	原則内容	当社取組方針
【補充原則5－2 ①】	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わかりやすく示すべきである。	当社は、2025年8月8日付で、今後5年間(2025年7月～2030年6月)の経営計画として「『Think Wild.』～ 新規サービスを北海道から生み出し、日本のDX化けん引企業に～」を策定・公表いたしました。 計画策定過程で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を実施し、それらについては新中期経営計画の骨子及び決算説明会資料等に織り込み、わかりやすい説明に努めております。