

コーポレートガバナンス・コード当社取組方針

2026年9月25日

原則	原則内容(原則本文・解釈指針)	当社取組方針
第1章 株主の権利・平等性の確保、株主との対話 【基本原則1】	上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。 また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。 特に、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。 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。 【解釈指針】 上場会社には、株主を含む多様なステークホルダーが存在しており、こうしたステークホルダーとの適切な協働を欠いては、その持続的な成長を実現することは困難である。その際、資本提供者は重要な要であり、株主はコーポレートガバナンスの規律における主要な起点でもある。上場会社には、株主が有する様々な権利が実質的に確保されるよう、その円滑な行使に配慮することにより、株主との適切な協働を確保し、持続的な成長に向けた取組みに邁進することが求められる。 また、上場会社は、自らの株主を、その有する株式の内容及び数に応じて平等に取り扱う会社法上の義務を負っているところ、この点を実質的にも確保していることについて広く株主から信認を得ることは、資本提供者からの支持の基盤を強化することにも資するものである。 上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げること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。上場会社は、少数株主と経営陣・支配株主との間には構造的に利益相反や情報の非対称性の問題があることから、例えば、(i)買収への対応方針の導入・対抗措置の発動は経営陣・取締役会の保身を目的とするものでないか、(ii)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)は既存株主を不当に害するものでないか、(iii)関連当事者間の取引は会社や株主共同の利益を害するものでないか等の観点から必要性・合理性を検討するなど、適正な手続に従い、少数株主の利益に配慮すべきである。また、支配株主は、会社及び株主共同の利益を尊重し、少数株主を不公正に取り扱ってはならないのであって、支配株主を有する上場会社には、少数株主の利益を保護するためのガバナンス体制の整備が求められる。 また、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、株主の権利を実質的に確保するための重要な前提として、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。 『責任ある機関投資家』の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》》において、機関投資家には、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解に基づく建設的な「目的を持った対話」(エンゲージメント)を行うことが求められている。上場会社にとっても、株主と平素から対話を行い、具体的な経営戦略や経営計画などに対する理解を得るとともに懸念があれば適切に対応を講じることは、経営の正統性の基盤を強化し、持続的な成長に向けた取組みに邁進する上で極めて有益である。経営陣・取締役が、株主との対話を通じてその声に耳を傾け、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。経営陣・取締役が、株主との対話を通じてその声に耳を傾けることは、資本提供者の目線からの経営分析や意見を吸収し、持続的な成長に向けた健全な企業家精神を喚起する機会を得る、ということも意味する。	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。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。 当社株式の大量買付行為に関する対応策(買収防衛策)については、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継続しないこととしており、経営陣・取締役会の保身を目的とする買収への対応方針は有しておりません。当社株式の大量買付行為を行おうとする者に対しては、そ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。また、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、取締役会及び独立社外取締役である監査等委員が、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、適正な手続きを確保するとともに株主への十分な説明に努めます。関連当事者間の取引についても、会社や株主共同の利益を害することのないよう、あらかじめ定めた手続に基づき取締役会で審議・決議・報告を行っております。なお、当社は支配株主を有しておりません。 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)成長投資の推進と資本効率の向上 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、成長投資を資本配分上の最優先事項と位置付けております。内部留保を積極的に活用し、優秀な人材の確保・育成及び内製化促進のための人的資本投資、システム開発、営業活動並びに資本業務提携等への投資を推進することで、新たな事業基盤の確立と収益力・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、案件ごとに投資効率、回収可能性及び中長期的な企業価値への寄与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、継続的かつ機動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てまいります。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いく旨を中期経営計画にて公表しており、成長投資と財務健全性の両立を図ってまいります。 (3)株主還元 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。 さらに当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、株主総会の場以外においても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。
【原則1－1】 株主との建設的な対話	(1)上場会社は、株主からの対話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。 (2)株主との対話には、株主の希望と面談の主な議題も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣、社外取締役を含む取締役又は監査役が臨むことを基本とすべきである。 (3)上場会社は、株主と行った対話の内容を踏まえ、必要に応じて社内で情報共有や検討を行うなど、適切に対応すべきである。 【解釈指針】 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、(i)株主との対話全般について、下記(ii)～(v)に記載する事項の検討・実行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又は取締役の指定、(ii)対話を補助するIR担当、経営企画、総務、人事、財務、経理、法務部門等の社内部門による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やいわゆるフェア・ディスクロージャー・ルールが適用される重要情報の管理に関する方策を記載すべきである。 上場会社は、面談の主な議題によっては社外取締役が対話の対応者となるべき場面があることを認識した上で、株主との対話を建設的なものとする観点から、株主の希望と対話の主な議題を踏まえ、対話ごとに適切な対応者を選定すべきである。	(1)株主からの対話の申込み 当社は、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。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・承認のうえ、本方針及びコーポレートガバナンスに関する報告書において開示しております。 当社では、代表取締役社長直轄の本店社長室にIR担当を配置して代表取締役社長の株主・投資家との対話全般を補佐するとともに、経営企画・総務・人事・財務・経理・法務等を所掌する管理部門との日常的な連携を図っております。個別面談以外の対話の手段としては、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するほか、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、代表取締役社長又はIR担当執行役員が説明を行っております。 (2)株主との対話 株主との対話(面談)の対応は、代表取締役社長、IR担当執行役員又はIR担当者が行い、IR担当者がサポートしております。面談の主な議題によっては社外取締役が対応者となるべき場面があることを認識しており、社外取締役との対話を求められた場合には、株主の希望と主な議題を踏まえ、必要に応じて柔軟に対応者を選定する方針です。 (3)株主との対話に基づく対応 対話において把握された株主の意見・懸念等については本店社長室が取りまとめ、経営会議及び取締役会へ報告することで、経営陣及び取締役会への適切かつ効果的なフィードバックを行い、必要に応じて社内で情報共有や検討を行っております。 なお、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、インサイダー情報及びフェア・ディスクロージャー・ルールが適用される重要情報の管理に留意しております。

原則	原則内容(原則本文・解釈指針)	当社取組方針
【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踏まえ、株主の視点に立って、有価証券報告書を株主総会開催日前に提出するなど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を必要に応じ適確に提供する、株主総会開催日や議決権行使に係る基準日をはじめとする株主総会関連の日程を適切に設定する、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るなど、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。 【解釈指針】 株主総会は株主にとって議決権行使等を通じて上場会社に対して直接意見を発信することができる数少ない機会であり、株主との建設的な対話を行うことができる場の一つであることを踏まえ、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ができるよう、例えば以下の点について、株主の視点に立って適切な環境整備を行うべきである。 (i)有価証券報告書には役員報酬や政策保有株式等のガバナンス情報等、投資家がその意思を決定するに当たって有用かつ信頼性の高い情報が豊富に含まれていることから、本来、株主総会開催日の3週間以上前に提出されることが最も望ましいと考えられる。そのため、株主総会開催日や議決権行使に係る基準日を従前の慣行に基づく時期から後ろ倒しすることも含めて検討する。 (ii)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を、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おいて電子的に公表する。 (iii)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。 (iv)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、信託銀行等と協議しつつ検討を行う。	当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを踏まえ、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備に努めております。 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おり、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。また、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おり、定時株主総会については招集通知を法定期日より1週間以上早く発送するとともに、発送日に当社ホームページ及びTDnetにおいて電子的に公表しております。なお、招集通知の電子公表時期のさらなる早期化については、実務上の対応、社内リソース等を勘案し、引き続き検討してまいります。 当社は、有価証券報告書には投資家の意思決定に有用かつ信頼性の高い情報が含まれていることを認識しており、有価証券報告書の株主総会開催日前の提出については、有価証券報告書の信頼性の確保、監査手続に要する期間、実務上の対応、社内リソース等を考慮したうえで、2025年6月期から株主総会開催日の前日に提出しております。株主総会開催日や議決権行使に係る基準日の後ろ倒しについては、対応可能性につき引き続き検討を進めてまいります。 株主総会の日程については、株主との対話の場であるとの観点から、より多くの株主が出席できるよう配慮を行っており、当社は9月下旬の開催とし、開始時間を午後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。 議決権の電子行使については、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、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの利用については、当社の機関投資家比率や費用対効果を勘案し、引き続き検討してまいります。 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については、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おりますが、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には、株主総会への入場と傍聴を認めることとしており、今後も信託銀行等と協議しつつ検討を行ってまいります。
【原則1－3】 株主総会で相当数の反対があった会社提案議案	取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主の権利の実質的な確保に資するよう適切に対応すべきである。 【解釈指針】 例えば、株主に対して、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析結果や、当該分析を踏まえた上場会社の対応状況等の説明を行うことが考えられる。	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、株主総会后に全議案の賛成・反対要因の分析を行っております。相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、取締役会において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必要な対応を検討するとともに、必要に応じて分析結果や対応状況について株主へ説明を行ってまいります。今後も株主の意思を踏まえた経営を行ってまいります。
【原則1－4】 政策保有株式	(1)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見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。 (2)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。 (3)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。 (4)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。	(1)当社は、毎年、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。検証の結果、保有意義が乏しいと判断される株式については縮減を図る方針であり、検証の内容については有価証券報告書等において開示しております。 (2)同株式に係る議決権行使は、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。なお、具体的な基準に基づく形式的な判断は行っておりませんが、議決権行使に係る具体的な基準の策定・開示については引き続き検討してまいります。 (3)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いません。 (4)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。政策保有株主と言えども、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	原則内容(原則本文・解釈指針)	当社取組方針
第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働 【基本原則2】	上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。 取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。 【解釈指針】 上場会社には、株主以外にも重要なステークホルダーが数多く存在する。これらのステークホルダーには、従業員をはじめとする社内の関係者や、顧客・取引先・債権者等の社外の関係者、更には、地域社会のように会社の存続・活動の基盤をなす主体が含まれる。上場会社は、人的資本への投資等や適切な分配を行う、取引先と公正・適正な取引(サプライチェーンにおける適正な価格転嫁を含む)を行うなど、これらのステークホルダーと適切に協働することにより初めて、自らの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を達成することができることを十分に認識すべきである。 上場会社が、こうした認識を踏まえて適切な対応を行うことは、社会・経済全体に利益を及ぼすとともに、その結果として、会社自身にも更に利益がもたらされる、という好循環の実現に資するものである。なお、地域社会に資する投資を行うことも、中長期的な企業価値の向上につながる場合には、会社の存続・活動の基盤をなす主体を活性化するという意味において重要である。 そのような認識の下、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。 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帯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。 取締役会は行動準則の策定・改訂の責務を担い、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するなど、行動準則が広く実践されているかについて適宜レビューを行っております。 また、人的資本への投資や適切な分配として従業員への教育支援制度、奨学金返還支援制度を設けるとともに、取引先とは公正・適正な取引を行うことを基本方針としており、サプライチェーンにおける適正な価格転嫁にも配慮しております。地域社会への貢献としては、北海道内の高等専門学校生を対象とする「ウェルネット奨学金」やウインタースポーツ振興への支援を継続しており、これらは会社の存続・活動の基盤をなす地域社会の活性化を通じて中長期的な企業価値の向上に資するものと考えております。
【原則2－1】 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定	上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。	当社は、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】 社内の多様性の確保	上場会社は、ジェンダーや国際性、経歴(中途採用を含む)、年齢、文化的背景やこれらに限られない観点から、中核人材へ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決定するとともに、その状況を開示すべきである。 また、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。 【解釈指針】 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、イノベーションや新しい価値創造の源泉であり、会社の変革や持続的な成長を確保する上での強みとなり得る。上場会社は、持続的な成長に向けた人材戦略の重要性に鑑み、ジェンダー・国際性・経歴(中途採用を含む)・年齢・文化的背景やこれらに限られない観点から、上場会社が置かれた状況に応じた多様性を確保するための考え方と自主的かつ測定可能な目標を決定すべきである。	当社は、事業活動の拡大・成長のため、ジェンダー・国際性・経歴(中途採用を含む)・年齢・文化的背景等の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に配置していくことを基本方針としております。なお、属性を理由とした登用は必ずしも生産性の向上に資さない場合があるとの考えから、現時点では中核人材の登用等に関する数値目標は設定しておりませんが、自主的かつ測定可能な目標の設定について検討を進めてまいります。 また、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「育休復帰支援プラン」(厚労省)への参画の本格検討 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とした在宅勤務制度の制定 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るなどライフステージに応じた働きやすい環境づくりにより従業員が安心して長く働ける職場を目指していることが評価され、2026年1月には札幌市ワーク・ライフ・バランスplus認証制度において、最上位区分である「ステップ3先進取組企業(法令を上回る取り組みを行っている企業)」の認証を取得しました。今後も制度拡充に取り組んでまいります。 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については、その実施状況と併せた開示に向け継続して検討を進めてまいります。
【原則2－3】 内部通報	上場会社は、内部通報に係る適切な体制整備を行い、取締役会は、その運用状況を監督すべきである。 【解釈指針】 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、違法又は不適切な行為・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、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備すべきである。	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。社外取締役及び顧問弁護士を窓口とすることにより、経営陣から独立した内部通報窓口を設置しております。 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、結果を代表取締役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、内部通報規程により、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備しております。 取締役会は、必要に応じて運用状況の報告を受け、その運用状況を監督しております。
【原則2－4】 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮	上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用(運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)の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。	当社は、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。企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反についても、適切に管理されるよう留意しております。 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。

原則	原則内容(原則本文・解釈指針)	当社取組方針
第3章 適切な情報開示と透明性の確保 【基本原則3】	上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。 その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報(とりわけ非財務情報)が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。 【解釈指針】 上場会社には、様々な情報を開示することが求められている。これらの情報が法令に基づき適時適切に開示されることは、投資家保護や資本市場の信頼性確保の観点から不可欠の要請であり、取締役会・監査役・監査役会・会計監査人は、この点に関し財務情報に係る内部統制体制の適切な整備をはじめとする重要な責務を負っている。 また、上場会社は、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、法令及び本コードの各原則において開示することが求められる事項のほか、それら以外の項目の情報提供にも主体的に取り組むべきである。 更に、我が国の上場会社による情報開示は、計表等については、様式・作成要領などが詳細に定められており比較可能性に優れている一方で、会社の財政状態、経営戦略、リスク、ガバナンスや社会・環境問題に関する事項などについて説明等を行ういわゆる非財務情報を巡っては、ひな型的な記述や具体性を欠く記述となっており付加価値に乏しい場合が少なくない、との指摘もある。取締役会は、こうした情報を含め、開示・提供される情報が可能な限り利用者にとって有益な記載となるよう積極的に関与を行う必要がある。 法令に基づく開示であれそれ以外の場合であれ、適切な情報の開示・提供は、情報の非対称性の下におかれている株主等のステークホルダーと認識を共有し、その理解を得るための有力な手段となり得るものであり、『責任ある機関投資家』の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》を踏まえた建設的な対話にも資するものである。	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、利用者にとって付加価値の高い記載となるよう積極的に関与しております。また、財務情報に係る内部統制体制の適切な整備をはじめ、適時適切な法定開示の確保に努めております。
【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、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。 (1)会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画 (2)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 (3)取締役会が経営陣・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続 (4)取締役会が経営陣の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続 (5)取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣の選解任と取締役・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、次のとおり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。 (1)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。 (2)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。 (3)当社は、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し、独立社外取締役である監査等委員が委員長を務める「指名・報酬委員会」を設置しております。同委員会は、監査等委員である取締役を除く取締役の選解任及び報酬決定に関するプロセスの透明性・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(監査等委員を除く)の報酬は、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。なお、取締役(監査等委員を除く)の報酬等の決定に関する方針は、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。監査等委員である取締役の報酬等については、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において監査等委員である取締役の協議により決定することとしており、その決定に関する方針は有価証券報告書にて開示しております。 (4)取締役及び社外取締役(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。このうち監査等委員である取締役を除く取締役の選任・解任については、指名・報酬委員会に諮問し、その答申を受けて取締役会で検討しております。一方、監査等委員である取締役(社外取締役)の選解任については、会社法の定めに基づく手続(選任における監査等委員会の同意、解任における株主総会の特別決議)によっており、指名・報酬委員会の付議対象とはしておりません。 (5)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。
【原則3-2】 英文開示	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。	当社は、自社の株主における海外投資家等の比率を踏まえ、合理的な範囲において英語での情報の開示・提供を進めております。具体的には、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7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。今後も、適宜、英文開示の充実に努めてまいります。
【原則3-3】 会計監査人	会計監査人及び上場会社は、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。 【解釈指針】 監査役会は、少なくとも、(i)会計監査人候補を適切に選定し会計監査人を適切に評価するための基準の策定、(ii)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を行うべきである。取締役会及び監査役会は、少なくとも、(iii)高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保、(iv)会計監査人から最高経営責任者(CEO)・最高財務責任者(CFO)等へのアクセス(面談等)の確保、(v)会計監査人による監査役会への出席を含めた、会計監査人と監査役、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保、(vi)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、会計監査人の適正な監査を確保しております。 (i)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。 (ii)この基準に基づき、会計監査人の監査実施状況や監査報告書等、また会計監査人との意見交換を通じて、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。 (iii)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。 (iv)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、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。 (v)会計監査や四半期レビューの報告等を通じ、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、会計監査人と内部監査部門とが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、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。 (vi)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。

原則	原則内容(原則本文・解釈指針)	当社取組方針
第4章 取締役会等の責務 【基本原則4】	上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的な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)経営陣による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと (3)独立した客観的な立場から、経営陣(執行役及びいわゆる執行役員を含む)・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。 【解釈指針】 取締役・監査役は、株主によって選任され、株主に対して受託者責任を負うことを認識し、株主以外の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。 取締役会の在るべき姿は、自らが構築した成長の道筋や会社を取り巻く状況によって変動するものであり、取締役会と経営陣の役割分担の在り方も各社の実情によって異なり得る。取締役会は、このような観点を踏まえ、取締役会の在り方について不断に検討を行うべきである。 上場会社は、通常、会社法が規定する機関設計のうち主要な3種類(監査役会設置会社、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社)のいずれかを選択することとされているが、いずれの機関設計を採用する場合でも、重要なことは、創意工夫を施すことによりそれぞれの機関の機能を実質的かつ十分に発揮させることである。 また、上場会社の意思決定のうちには、外部環境の変化その他の事情により、結果として会社に損害を生じさせることとなるものが無いとは言い切れない。その場合、経営陣・取締役が損害賠償責任を負うか否かの判断に際しては、一般的に、その意思決定の時点における意思決定過程の合理性が重要な考慮要素の一つとなるものと考えられるが、本コードには、ここでいう意思決定過程の合理性を担保することに寄与すると考えられる内容が含まれており、これにより、上場会社の透明・公正かつ迅速・果斷な意思決定を促す効果を持つこととなるものと期待される。	当社は、監査等委員会設置会社として、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、迅速で適切な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、意思決定過程の合理性を確保するため、必要かつ十分な情報に基づき、提案の目的、代替案、期待される効果及びリスク等を踏まえて多角的に審議しております。また、監査等委員は、独立した客観的な立場から、審議に必要な情報が適切に提供されているか、意思決定の過程及び内容が合理的なものとなっているかを確認し、必要に応じて意見を述べております。 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、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。 取締役(監査等委員を含む)は、株主によって選任され株主に対して受託者責任を負うことを認識し、株主以外の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しております。また、取締役会は、自らが構築した成長の道筋や当社を取り巻く状況の変化を踏まえ、取締役会の在り方及び取締役会と経営陣の役割分担について不断に検討を行ってまいります。
【原則4－1】 取締役会の役割・責務Ⅰ：企業戦略等の大きな方向付け	取締役会は、会社の目指すところ(経営理念等)を確立し、それに向けた成長の道筋を構築するなど、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る。 また、取締役会は、経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、成長の実現を目指し、自社の資本コストを踏まえて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、成長投資(設備・研究開発・人的資本・知的財産等の無形資産への投資等)や事業ポートフォリオの見直し等の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説明を行うべきである。 【解釈指針】 上場会社は、競争優位性を含む自社の強みや多様なステークホルダーについての考慮を踏まえ、会社の目指すところ(経営理念等)に向けた成長の道筋を定め、その道筋に沿った事業活動を行うべきであり、取締役会は、かかる成長の道筋を構築し、提示する役割・責務を負う。 取締役会は、その道筋を踏まえ、自社の資本コストを的確に把握した上で経営戦略や経営計画の策定・公表を行うべきである。また、それらにおいて提示した収益計画や資本政策の基本的な方針及び収益力・資本効率等に関する目標を実現するため、成長投資や事業ポートフォリオの見直し等を行うなど、資本その他の経営資源を適切に配分すべきである。 取締役会は、中長期的に企業価値を向上させる観点から、自社の収益性・資本効率・資本コストや成長可能性及びそれらを踏まえた自社の成長フェーズ、機会コスト(ある選択を行った場合に失われる他の選択肢から得られる利益)等を十分に考慮した上で、経営戦略や経営計画、それを踏まえた資本政策を実現するために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。投資先を検討するに当たっては、例えば、(i)投資対象を自社の内部に求めるのか(設備・研究開発・人的資本・知的財産等の無形資産への投資等)、外部に求めるのか(M&A・業務提携・スタートアップ出資への投資等)といった観点、(ii)短期・中長期といった観点、(iii)国内投資(地方への人的投資・地方拠点の整備等)、国外投資といった観点等の多様な投資機会があることを十分に認識すべきである。なお、知的財産等の無形資産への投資については、競争力や企業価値向上の源泉であることを踏まえ、その創出・取得・強化・保護・収益化に戦略的に取り組むべきである。 また、経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。 加えて、取締役会・経営陣は、中期経営計画を策定・公表した場合には、これ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。	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名の独立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。取締役会は、経営理念の実現に向けた成長の道筋を構築・提示する役割・責務を負うものと認識しております。 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。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についても、中期経営計画の骨子及び決算説明会資料等に織り込み、分かりやすい説明に努めております。なお、中期経営計画は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とともに、仮に目標未達に終わった場合には、その原因や当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、ROE 15% 資本配分 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」、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」 成長投資については、Saas(決済+α)を成長分野とし、自社の収益性・資本効率・資本コストや成長フェーズ、機会コスト等を考慮した上で、開発投資、マーケティングプロモーションを積極的に行ってまいります。具体的には、内部への投資として、システム開発(設備・研究開発)、優秀な人材の確保・育成及び内製化促進のための人的資本への投資を行うとともに、外部への投資として資本業務提携等を検討してまいります。また、知的財産等の無形資産についても、競争力や企業価値向上の源泉であることを踏まえ、その創出・取得・強化・保護・収益化に戦略的に取り組んでまいります。

原則	原則内容(原則本文・解釈指針)	当社取組方針
【原則4－2】 取締役会の役割・責務Ⅱ：適切なリスクテイクを支える環境整備	(1)取締役会は、経営陣による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うべきである。 (2)取締役会は、自社の経営資源の配分が、成長の実現を目指して策定・公表した経営戦略や経営計画に照らし適切なものとなっているかについて不断に検証を行うべきである。 (3)また、経営陣の報酬については、中長期的な企業価値の向上につながるよう適切なインセンティブ付けを行うべきである。 【解釈指針】 取締役会は、経営陣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、経営陣の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。 取締役会は、自社の経営戦略や経営計画を踏まえ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に繋げるために適切なリスクテイクとなる経営資源の配分が実現されるよう、現預金等の金融資産や実物資産等の経営資源を成長投資等に有効活用できているかを含め、不断に検証を行うべきである。また、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、会社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。 また、取締役会は、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な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、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。	(1)当社は、取締役会で決議すべき事項について、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、独立した客観的な立場から多角的かつ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、承認した提案が実行される際には、経営陣の迅速・果断な意思決定を支援しております。 (2)取締役会は、当社の経営資源の配分が、中期経営計画「Think Wild.」に照らし適切なものとなっているかについて、不断に検証を行ってまいります。具体的には、現預金等の金融資産や実物資産等の経営資源をシステム開発・人材投資・資本業務提携等の成長投資に有効活用できているかを含めて検証し、その結果を踏まえて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を実効的に監督してまいります。なお、当社は決済関連事業の性質上、収納代行等に係る預り金の安全な決済履行のために一定水準の現預金を保有する必要性があり、その保有の必要性・合理性を踏まえたうえで、成長投資への配分を検討してまいります。 (3)取締役の報酬については、以下のとおり定めております。 ①取締役(監査等委員を除く) ・総額を、2017年9月27日開催の第35回定時株主総会決議に基づき、年額2億円以内としております。 ・上記報酬限度額とは別に、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。 ・取締役報酬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、基本報酬と業績連動報酬に区分され、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、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しております。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決定するなど、客観性・透明性ある手続に従っております。 ②監査等委員である取締役 ・総額を、2017年9月27日開催の第35回定時株主総会決議に基づき、年額50百万円以内としております。 ・上記報酬限度額とは別に、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10百万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。 ・各監査等委員である取締役の報酬額は、監査等委員である取締役の独立性の観点から、上記の株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、監査等委員である取締役の協議により決定することとしております。
【原則4－3】 取締役会の役割・責務Ⅲ：経営陣・取締役に対する実効的な監督①	(1)取締役会は、独立した客観的な立場から、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い選解任を実行することを含め、経営陣の人事に適切に反映すべきである。 特に、CEOの選解任については、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、CEOの後継者計画(サクセッションプラン)の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成及び資質を備えたCEOの選任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。また、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。 (2)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べきである。 (3)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り、あらかじめ、上場会社が関連当事者との間で行う取引について、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視(取引の承認を含む)を行うべきである。 【解釈指針】 取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣の人事、適時かつ正確な情報開示、関連当事者取引等の管理といった経営陣・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・責務の一つとする。 経営の中心的役割を担う経営陣の人事はガバナンスを実効的に機能させるための根幹であり、特にCEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定の一つであることを踏まえ、取締役会は、経営陣の選解任を監督すべきである。	(1)当社は、取締役・執行役員選任のあるべき姿を以下のとおり「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。 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。 代表取締役社長の選解任については、会社における最も重要な戦略的意思決定の一つであると認識しており、上記評価の対象者には代表取締役社長も含まれ、その続投についても独立社外取締役(監査等委員)3名を含む取締役会で審議を行っております。なお、取締役会においては、2022年9月21日付けで設置した取締役会の任意の諮問機関である「指名・報酬委員会」への諮問・答申を通じて、代表取締役社長の選任及び解任が客観性・適時性・透明性ある手続きにより行われる体制としております。 取締役会は、経営理念及び具体的な経営戦略を踏まえ、後継者計画(サクセッションプラン)の策定・運用に関して継続して検討してまいります。なお、取締役・執行役員評価を通じて後継者候補について具体的に審議することで、十分な時間と資源をかけて計画的に育成が行われるよう監督を行っております。 (2)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、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っております。 (3)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。これらの手続の枠組みについては、本方針及びコーポレートガバナンスに関する報告書において開示しております。

原則	原則内容(原則本文・解釈指針)	当社取組方針
【原則4－4】 取締役会の役割・責務Ⅲ：経営陣・取締役に対する実効的な監督②	取締役会は、内部統制や全社的なリスク管理体制を適切に整備すべきである。 【解釈指針】 内部統制や先を見越した全社的なリスク管理は、適切なコンプライアンスの確保により持続的に信頼を維持し、リスクを最小化するために重要であるのみならず、経営陣が果敢にリスクテイクを行うための裏付けとなり得るものであるから、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するとともに、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。サイバーセキュリティリスク、国際的な経済安全保障を巡る環境変化等の地政学的要因によるサプライチェーン途絶リスク及び技術等の情報流出リスクへの対応等も、収益機会にもつながり得るものとして、リスク管理体制を整備する際の考慮事項に含まれ得るとともに、そうしたリスクへの対応等が適切に行われるべきである。	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。決済インフラを担う当社にとって特に重要なサイバーセキュリティリスクについては、システム部門を中心に対策を講じ、その状況を取締役会へ報告しております。加えて、国際的な経済安全保障を巡る環境変化等の地政学的要因によるサプライチェーン途絶リスク及び技術等の情報流出リスクについても、リスク管理体制を整備する際の考慮事項として評価・対応を行ってまいります。 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。取締役会は、内部監査部門を活用しつつ、これらの体制の運用状況を監督しております。 なお、業界としてサイバーセキュリティリスクを抱える電子決済分野において、当社はそのリスクを収益機会に変えるべく、マイナンバーカードによる本人確認と電子証明書による本人認証を組み合わせることで、身元確認の精度向上となりすまし対策強化を目的としたFPoS技術を導入し、電子マネー「支払秘書」サービスに組み込むなど対応しております。
【原則4－5】 取締役会の役割・責務Ⅳ：サステナビリティを巡る取組み	取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、サステナビリティを巡る課題に積極的・能動的に取り組むべきであり、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るほか、適切な対応を行うべきである。 【解釈指針】 サステナビリティ(中長期的な持続可能性)は重要な経営課題であると認識されている。加えて、中長期的な企業価値を判断する上でサステナビリティ情報の重要性が世界的に高まる中、国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)により国際的な開示基準(ISSB基準)が策定され、各国においてサステナビリティ開示基準の適用に向けた動きが進展している。我が国においても、一定のプライム市場上場会社に対し、ISSB基準と整合的な、サステナビリティ基準委員会(SSBJ)により策定された開示基準に基づく有価証券報告書の作成が義務付けられている。こうした中、サステナビリティ課題への積極的・能動的な対応を進めていくことが重要である。 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、自然災害等への危機管理、多様性などのサステナビリティに関する課題への対応はリスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの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、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。 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。2025年度までの累計で1,129名に対して約1億1,200万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。 また、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・オリンピックアンズが推進する「スクラム」構想へ参画し、当社社員としてアスリート4名の活躍を支援しております。うち2名(山田和哉選手及び蟻戸一永選手)は2026年2月にイタリアで開催された第25回オリンピック冬季競技大会に出場し、スピードスケート男子追い抜き団体(チームパシュート)において8位入賞を果たしました。2026年4月にはさらなる支援強化とレベルアップを目的として「スケート部」を発足しております。当社は引き続き、当社サービスプラットフォーム「ekaiin.com」等も有効活用し、ITによるスポーツ振興を促進してまいります。さらに、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、2025年6月に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ております。 当社は、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」も受賞しており、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。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。 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、自然災害等への危機管理、多様性などのサステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、積極的・能動的に取り組んでまいります。なお、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、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、サステナビリティ開示基準を巡る動向を注視し、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。
【原則4－6】 監査役及び監査役会の役割・責務	監査役及び監査役会は、その役割・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い、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会において又は経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。 【解釈指針】 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」があり、例えば、監査役及び監査役会は、監査役及び会計監査人の選解任、監査報酬等に係る権限を有する。監査役及び監査役会は、そのような役割・責務が果たされるよう、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切ではない。 監査役又は監査役会は、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。 (注)当社は監査等委員会設置会社であるため、「監査役」及び「監査役会」は「監査等委員である取締役」及び「監査等委員会」と読み替えて適用しております。	当社の監査等委員3名は、全員独立社外取締役であり、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、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会において又は経営陣に対して適切に意見を述べる体制としております。監査等委員会は、会計監査人の選解任・監査報酬等に係る権限を有しており、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることなく、業務監査・会計監査の機能を発揮してまいります。 また、監査等委員は取締役会での議決権を有しており、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、社外取締役は、経営会議等重要な会議への出席・議事録閲覧、重要な代表取締役社長決裁の閲覧、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ます。

原則	原則内容(原則本文・解釈指針)	当社取組方針
【原則4－7】 任意の仕組みの活用	上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。 特に、監査役会設置会社又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、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・報酬委員会を設置し、適切な関与・助言を得るべきである。 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。 【解釈指針】 最適な取締役会の在り方は各社の特性に応じて異なり得る。上場会社は、自社の状況に応じた最適な機関設計を採用しつつ、統治機能の更なる充実を図るため、指名委員会・報酬委員会等の任意の仕組みを有効に活用すべきである。 指名委員会・報酬委員会の設置は、経営陣・取締役の指名(サクセッションプランを含む)・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観点から重要である。指名委員会・報酬委員会は、取締役会が指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討を行うに当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、適切な関与・助言を行うことを責務とする。	当社は、監査等委員会設置会社であり、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。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・報酬委員会」を設置しております。 当社は、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していないことから、経営陣・取締役の指名(後継者計画・多様性の確保等を含む)及び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としております。同委員会は、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に適切な関与・助言を行うことを責務としております。委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等については、本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。 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。
【原則4－8】 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。 (1)経営陣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 (2)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 (3)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 (4)経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと 【解釈指針】 独立社外取締役は、経営陣・支配株主から独立した客観的な立場で、本原則(1)～(4)に挙げられる事項を中心に重要な役割・責務を主導的に果たすことが期待される。 例えば、独立社外取締役は、必要に応じ自身が株主との対話を行うこと等を通じて、少数株主等のステークホルダーの意見を取締役会に反映させるよう努めることが求められる。また、経営陣との間で緊張感のある信頼関係を構築した上で、平時には経営陣に執行を委ねつつ、監督や助言を通して取締役会における大局的な議論や意思決定を行うことが求められる。経営陣による説明が是認できないものである場合には、反対意見を述べることも自らの役割・責務を適切に果たす上で必要となる。更に、独立社外取締役は、CEOをはじめとする経営陣の選解任(サクセッションプランを含む)・報酬について、経営陣の恣意性を排除し、中長期的な企業価値の向上の観点から適切な内容となるよう、指名委員会・報酬委員会において主体的に機能発揮することを含め、役割・責務を果たすことが求められる。支配株主を有する上場会社においては、経営陣・支配株主と少数株主との間に構造的な利益相反関係があるため、その役割・責務が特に重要となる。 他方、業績悪化・不祥事対応・企業買収などの有事の際には、経営陣から独立した立場にあることを活用し、特に経営陣が利害関係を有する場合には意思決定の主体として適切な判断を行い、説明責任を果たすなど、株主共同の利益を守り中長期的な企業価値の向上に資するよう活動することが求められる。	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、次のと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。 (1)独立社外取締役は、指名・報酬委員会への参画を通じて経営陣の選解任に主体的に関与するとともに、取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行っております。 (2)取締役の競業取引及び利益相反取引をはじめ、会社と経営陣等との間の利益相反については、独立社外取締役である監査等委員が取締役会において監督を行っております。なお、当社は支配株主を有しておりません。 (3)独立社外取締役は、経営陣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よう努めており、株主から社外取締役との対話を求められた場合には、必要に応じて柔軟に対応する方針です。 (4)独立社外取締役は、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、経営の方針や経営改善について助言を行っており、経営陣との間で緊張感のある信頼関係を構築した上で、経営陣による説明が是認できない場合には反対意見を述べることを含め、その役割・責務を果たしております。 また、業績悪化・不祥事対応・企業買収などの有事の際には、経営陣から独立した立場を活用し、株主共同の利益を守り中長期的な企業価値の向上に資するよう適切な判断を行い、説明責任を果たす体制としております。
【原則4－9】 独立社外取締役の質の確保	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など、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・責務を果たすことができる資質を十分に備えた人物を独立社外取締役の候補者として選定すべきである。 【解釈指針】 独立社外取締役がその役割・責務を適切かつ実効的に果たすためには、これらの役割・責務を果たすことができる資質を備えた人物が一定数選任されることが必要であり、当該人物が客観的な独立性を有することがその役割・責務の信頼・公正性を担保する。本原則は、このうち個々の独立社外取締役の「質」に関する原則であり、取締役会が適切にその役割・責務を果たすための前提となるものである。 取締役会は、どのような人物が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形で役割・責務を果たすことができるかについて、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て検討を行い、適切な人物を独立社外取締役として選任するために必要な識見・能力等の資質に関する基準を策定することも考えられる。	当社は、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、当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・責務を果たすことができる資質を十分に備えた人物を、独立社外取締役の候補者として選定しております。 具体的には、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。独立社外取締役(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。候補者の選定に当たっては、経営理念や具体的な経営戦略を踏まえ、指名・報酬委員会の答申を受けたうえで取締役会において審議検討しております。

原則	原則内容(原則本文・解釈指針)	当社取組方針
【原則4－10】 独立社外取締役の数の確保	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向上に寄与するように役割・責務を果たすことができる資質を十分に備えた独立社外取締役を選任すべきであり、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。 支配株主を有するプライム市場上場会社は、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過半数(支配株主を有するその他の市場の上場会社においては3分の1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。 【解釈指針】 本原則は、独立社外取締役がその役割・責務を適切かつ実効的に果たすために必要な要素のうち、「数」に関する原則である。本原則は、上場会社に対して、一定の割合・数以上の独立社外取締役の選任を求めるものであるが、独立社外取締役の数が確保されることのみをもって直ちに独立社外取締役の役割・責務が果たされることにはならず、必要な資質を備えた人物であることが前提となる。 支配株主を有するプライム市場上場会社においては、適切と考える場合には、独立性を有する独立社外取締役を少なくとも過半数(支配株主を有するその他の市場の上場会社においては3分の1以上)選任することに代えて、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ることも考えられる。 また、支配株主には該当しないものの実質的な支配力を持つ株主を有する上場会社においても、本原則の趣旨に沿った対応を採ることが望ましい。	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、社外取締役(監査等委員)3名全員を独立社外取締役として届け出を行っており、3分の1以上の独立社外取締役を選任しております。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。独立社外取締役の人数については、数の確保のみをもって役割・責務が果たされるものではないとの認識のもと、当社の業種・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、必要な資質を備えた人物を選任することを基本としつつ、今後も適切な員数の確保に努めてまいります。 なお、当社は支配株主を有しておりません。
【原則4－11】 独立社外取締役の独立性の確保	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すべきである。 【解釈指針】 独立社外取締役の質及び数が確保されることを前提として、独立社外取締役の「独立性」が確保されることが独立社外取締役の役割・責務の信頼・公正性を担保する。 取締役会は、客観的に独立性を有する独立社外取締役を選任するため、例えば上場会社と一定の資本関係・取引関係にある他の組織に所属している場合にはその組織の影響を受けるおそれがないなど、当該独立社外取締役が一般株主と利益相反が生じるおそれがないと実質的に評価するための客観的な独立性判断基準を策定すべきである。	当社は、金融商品取引所が定める独立性基準をもとに、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し、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。具体的には、当社と一定の資本関係・取引関係にある組織に所属している場合にその組織の影響を受けるおそれがないかなど、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことを実質的に評価しております。
【原則4－12】 独立社外取締役の機能発揮	独立社外取締役は、他の独立社外取締役との間で、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。 独立社外取締役は、経営陣との連絡・調整や監査役又は監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。 【解釈指針】 独立社外取締役は、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図り、取締役会における議論に積極的に貢献するため、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ことなどが考えられる。また、経営陣との連絡・調整や監査役又は監査役会との連携に当たっては、例えば、互選により、第一次的にこれらの連絡・調整・連携を担当する者(「筆頭独立社外取締役」等)を決定することなどが考えられる。	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ます。監査等委員会を原則として毎月1回定期的に開催することにより、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。 また、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。
【原則4－13】 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件	(1)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、経歴、年齢、文化的背景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り、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定すべきである。その上で、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。 (2)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。 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。 (3)取締役会は、毎年、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。 【解釈指針】 取締役会は、その役割・責務を果たし、経営戦略や経営計画を実行・実現するため、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るべきである。その上で、例えば、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスを開示するなど、本原則の趣旨を踏まえた開示を行うべきである。 また、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。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る。 なお、取締役会の実効性評価を実施するに際しては、自らの役割・責務を果たすために、取締役会としてどのような機能を発揮すべきかを踏まえた評価を行うことが効果的である。評価の手法についても様々な方法が考えられるが、例えば、まずは各取締役が自ら及び取締役会全体についての評価を行うことが考えられる。	(1)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。取締役会は、ジェンダーや国際性、経歴、年齢、文化的背景の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成に配慮しており、経営戦略に照らして備えるべきスキル等を特定した上で、取締役候補者を選定しております。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いただいております。 また、当社は取締役・執行役員選任のあるべき姿を「取締役・執行役員アレター」として定めており、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。 (2)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ます。財務・会計に関する十分な知見を有している者も選任しており、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ております。 なお、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開示を行っております。社外取締役2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いますが、その兼務数は合理的な範囲と認識しております。 (3)毎年、各取締役へのアンケートを実施し、取締役会全体の実効性について分析・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取締役全員の共有を図っており、その結果の概要を開示しております。今後は、取締役会としてどのような機能を発揮すべきかを踏まえた評価となるよう、評価手法の充実にも取り組んでまいります。

原則	原則内容(原則本文・解釈指針)	当社取組方針
【原則4－14】 取締役会における審議の活性化等	(1)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。 (2)取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、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。 (3)上場会社は、取締役会を支える部署等の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。 【解釈指針】 取締役会がその役割・責務を十分に果たすためには、取締役会において実質的な審議が十分に行われることが肝要であり、取締役会は、主体的に審議の実質化・活性化を図るための取組みを行うことが期待される。 そのような取組みとして、例えば、(i)取締役会の資料が、会日に十分に先立って共有されるようにする、(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、(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する、(iv)審議項目数や開催頻度を適切に設定する、(v)審議時間を十分に確保するなど、その審議の活性化を図るべきである。 また、取締役・監査役がその役割・責務を実効的に果たすためには、取締役・監査役からの情報入手の要請に応えることを含め、会社側からの適切な支援が必要不可欠である。 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。 取締役会の審議の活性化を図り、また、社外を含めた取締役・監査役への情報提供を含めた支援を適確に行うためには、取締役会を支える部署であるいわゆる取締役会事務局(コーポレートセクレタリー等)の機能強化等の取組みを推進することも重要である。取締役会事務局は、上記(i)～(v)を含む会議運営を行う単なる取締役会の事務方としての役割のみならず、取締役会やその傘下の各委員会の会議体の実効性ある議論の場となるよう、当該会議体の果たすべき役割・責務に照らし適切な審議事項を定めるなど、それらの運営を能動的に行うことが望ましい。また、必要に応じて、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・調整にあたる役割を担うことも期待される。 なお、独立社外取締役が議長を務める場合や、取締役会における社外取締役が占める割合が高い場合には、取締役会事務局が果たす機能が特に大きくなると考えられる。	(1)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、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。 また、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保しています。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共有され、各取締役は、概要確認のうえで取締役会に出席しております。審議項目数や開催頻度を適切に設定し、十分な審議時間が確保されております。 (2)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、能動的に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。また、監査等委員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っております。取締役及び監査等委員は、業務上必要と認められる場合、会社の費用において弁護士やコンサルタント等外部の専門家を活用し検討を行うことができる体制となっております。取締役会及び監査等委員会、各取締役・監査等委員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しております。 (3)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。また、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、内部監査部門と取締役・監査等委員との連携を確保しております。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。 社外取締役に必要な情報を適確に提供するため、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、重要な代表取締役社長決裁の閲覧、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ます。なお、当社では社外取締役の指示を受けて社内との連絡・調整を行う専任の事務局を設置しておりませんが、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。取締役会を支える取締役会事務局の設置については、必要に応じて今後検討を進めてまいります。
【原則4－15】 取締役・監査役の研究	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、会社の事業・財務・組織等に関する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・監査役に適合した研鑽の機会の提供・斡旋やその費用の支援を行い、研鑽の機会の提供の方針について開示を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。	取締役及び独立社外取締役(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、就任の際に当社の事業・財務・組織等に関する関連資料を提供し、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。就任後においても、必要に応じてこれらを継続的に更新する機会を得られるようにしております。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。 当社は、これらを取締役・監査等委員に対する研鑽の機会の提供の方針として開示しており、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認しております。