

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

当社はコーポレートガバナンスの基本を次の3項目におき、実践していきます。

- ・株主重視の経営
- ・意思決定の迅速化、意思決定プロセスの明確化
- ・ディスクロージャーの充実

また、当社は、上場企業として、事業を取り巻く社会環境の変化に対応し、株主、投資家、お客様、取引先、地域社会、従業員といったステークホルダーの方々の期待に応え、社会的責任を果たすことのできる企業への発展に努めております。

当社は、監査等委員会設置会社として、当社の経営ならびに事業を執行する社内取締役を中心とした経営体制に社外での経理をはじめ、法務、技術、営業それぞれの分野等の業務経験の豊かで高い識見を有する社外取締役が取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員として取締役会に参加することで取締役会の監督機能を強化し、コーポレートガバナンスの一層の充実に努めます。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

[補充原則4 - 1 - 3 後継者計画]

当社では、最高経営責任者等の後継者の育成については重要な経営課題と認識しており、従業員の中から執行役員を選任し、重要な職務を経験させる等、最高経営責任者等の後継者候補として育成に努めております。取締役会にて十分な審議を行い、執行役員の選任や取締役候補の指名、後継者候補の中から最高経営責任者等の後継者を選任しておりますが、今後、後継者計画の策定について、取締役会において引き続き議論を重ねてまいります。

[補充原則4 - 2 - 1 客観性・透明性のある具体的な報酬額の決定]

当社の取締役報酬は、当該報告書の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載の決定方針に基づき、現金報酬と自社株報酬で構成されており、具体的な報酬額を決定しております。

現金報酬につきましては、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内において、当社の企業規模、業績の状況、執行役員以下従業員の給与水準等を勘案し、各々の取締役が担う役割・責任に応じて報酬額を設定しております。

自社株報酬につきましては、ストックオプションを採用し中長期的な業績等を反映させるインセンティブ報酬を採用しております。

[補充原則4 - 10 - 1 独立した諮問委員会の設置による独立社外取締役の関与・助言]

当社は取締役7名のうち独立社外取締役が3名で取締役会の過半数に達しておらず、任意の独立した諮問委員会は設置しておりませんが、取締役の指名や報酬については、取締役会において、独立社外取締役からの適切な意見や助言を踏まえ、決議を行っております。

[原則4 - 11 取締役会の実効性確保のための前提条件]

当社の取締役会は、IT技術の進化や競争の激しい業界において迅速に適応が図れるよう当社の経営ならびにITやDX事業を熟知した業務を執行する社内取締役を中心とした経営体制に対して、各分野において専門的知識や豊富な業務経験、広い識見を有する社外取締役による監督・牽制・評価を受けることが適切と考えております。

現在の取締役会には、外国人は在任しておりませんが、取締役の候補者として、性別、年齢および国籍などの区別なく、多様な知識・経験・能力を有する者を候補者として選定しており、今後もジェンダーや国際性の面を含む多様性確保について検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

[原則1 - 4 政策保有株式]

当社は、取引先との関係強化や地域貢献の観点から必要であり、かつ、当該出資が資産上軽微であると判断した場合を除き、いわゆる政策保有株式を保有しません。

個別の政策保有株式の保有意義について、取締役会で定期的に検証を行い、保有意義の薄れてきた銘柄については、当該発行会社と対話を行いながら、政策保有株式の縮減を進めることとしております。

また、政策保有株式については、企業価値向上に反するような議案の提示、企業不祥事など著しく企業価値の低下を招くような場合には、議決権行使にあたり、議案に反対の行使をすることを検討します。なお、議案の内容について必要がある場合には、当該発行会社と対話を行います。

現在は1銘柄のみ保有しております。

[原則1 - 7 関連当事者間の取引]

当社は、関係会社である株式会社安川電機を含む安川電機グループとの取引については、独立性確保の観点を踏まえ、社内規程に従い取引条件およびその決定方法の妥当性について決定するとともに、重要な取引については取締役会において十分な審議を行ったうえで意思決定を行っております。

また、業務執行取締役との間で利益相反や自己取引が生じる場合には、事前に監査等委員会の承認を受け、取締役会において取引条件およびその決定方法の妥当性について審議を行ったうえで意思決定を行っております。

なお、これらの取引については、内部監査を担当するコーポレートガバナンス推進室におけるチェックが行われるとともに、取締役会で承認を受け

た取引については、定期的に取り引結果を報告し、取締役会による事後チェックも行っております。

[補充原則2 - 4 - 1 社内の多様性の確保]

当社は、持続的な成長の実現と中長期的な企業価値の向上に向けて、人材の多様化ならびにそうした人材の育成の重要性を鑑み、積極的に女性、外国人、中途採用者の採用を行っております。中核人材への登用等、人材育成につきましては、性別、国籍、新卒・中途採用等の区別なく、能力・スキル、適性や経験などを総合的に判断のうえ、実施しております。また、人材育成、社内環境整備方針を定め以下のような取組みを実施し、人材の多様性の向上に努めております。

- ・女性、外国人、中途採用者の積極的な採用
- ・社内におけるダイバーシティ推進
- ・時間や場所を問わないフレキシブルな働き方、ワークライフバランスの向上の推進
- ・中核人材の育成推進と多様な人材育成プログラム構築等の人材育成環境の充実

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標とその状況>

当社は、上記に記載した人材の育成及び社内環境整備に関する方針について、管理職に占める女性比率を2027年2月期末に10%以上とする目標を掲げています。この目標の達成に向けて、女性の積極的な採用、女性の管理職登用の推進などの女性活躍推進の促進のほか、従業員が働きがいのある社内環境づくりに取り組んでおり、2025年度末時点における管理職に占める女性比率は8.8%となっております。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針とその状況>

人材育成方針

当社は、変革をリードする戦略的人材の育成に取り組む、社員の挑戦と成長を応援します。

具体的には、若手のチャレンジ機会の創出、女性の管理職登用の推進、海外研修に取り組んでおります。

社内環境整備方針

当社は、従業員が働きがいのある社内環境を整備し、「社員が幸福な会社」を実現します。

具体的には、オフィス環境・ツールの整備、エンゲージメントサーベイの実施、メンタルコーチ常駐によるメンタルサポートに取り組んでおります。

[原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]

当社は確定拠出年金制度を導入しており、企業年金の積立金を運用していない為、アセットオーナーには該当しておりません。

当制度の運用は、制度に加入している社員の財産形成に影響があるため、資産運用に関する教育を適切に実施しております。

[原則3 - 1 情報開示の充実]

以下の事項について、コーポレートガバナンス報告書、有価証券報告書、株主総会招集通知、決算短信、当社ホームページにて開示しております。

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

経営理念、長期ビジョンを策定し、3年ごとに中期経営計画を策定しております。当社グループは2025年度から2027年度までの中期経営計画を策定し、プロダクト・サービスの機能的価値から顧客体験価値を軸にした事業モデルに変革し、顧客や社会のDXやCXを加速させ、「最高のエクスペリエンスを支援するデジタル・サービス企業」を実現してまいります。中期経営計画の最終年度となる2027年度の目標を売上高250億円、営業利益30億円とし、3年間で売上高を約25%増加させるとともに、営業利益率は12.0%を達成することを目指しております。

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、基本方針

当社はコーポレートガバナンスの基本を次の3項目におき、実践していきます。

- ・株主重視の経営
- ・意思決定の迅速化、意思決定プロセスの明確化
- ・ディスクロージャーの充実

また、社内中心の経営体制に社外での経理、法務、技術、営業それぞれの分野等の業務経験の豊かで高い識見を有する社外取締役が取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員として取締役会に参加することによる取締役会の監督機能強化、あわせて会計監査人による会計監査により効果的なコーポレートガバナンスの実現に努めております。

(3) 経営幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

株主総会決議による報酬限度額の範囲内において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)については本報告書の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載の決定方針に基づき、現金報酬と自社株報酬で構成されており、具体的な報酬額を決定しております。監査等委員である取締役については監査等委員会での協議により決定しております。なお、役員の報酬につきましては、内規に基づき会社の業績や役員個々人の成果等を勘案し役員報酬額を決定しております。

社外取締役を含む取締役および取締役監査等委員に対するストックオプションとしての新株予約権に関する報酬制度を導入しています。

(4) 経営幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続

経営幹部の選解任と取締役候補の指名にあたっては、取締役会で十分な説明と議論を行い、役割、責務に対する適性等について十分な検討を行っております。

監査等委員である取締役候補の指名については、監査等委員会の同意を得ることとしております。

経営幹部の職務執行に不正又は重大な法令・定款違反等があった場合、または資質や職務遂行能力を満たさなくなった場合は、取締役会において解任を審議・決定することとしております。

(5) 個々の選解任・指名についての説明

取締役および取締役監査等委員の各候補者の選任理由、略歴等は株主総会参考書類にて記載しております。

[補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組み]

当社は有価証券報告書及び当社ホームページ(<https://www.ye-digital.com/ir/sustainability/>)において、サステナビリティについての取組みを開示しております。

また、人的資本の取組みに関しましては、「補充原則2 - 4 - 1 社内の多様性の確保」に記載の通りです。

知的財産投資の取組みにつきましては、当社製品で使用している技術などで特許を保有しており、また、製品やサービスに関わる商標につきましても、適宜出願等の対応をしております。特許制度をはじめとした知的財産権制度を十分に理解し、ビジネスに生かしていくため、「攻めと守り」をキーワードに知的財産の維持活用することで継続的な企業価値の向上を図っております。

<サステナビリティに関する考え方及び取組み>

当社は、「高い技術力とお客様本位の姿勢によって、ITを活用したソリューションを提供し、豊かな社会づくりに貢献するとともに、社員の幸福と持続的な企業の繁栄をめざす」ことを経営理念に掲げ、当社の技術・プロダクト・サービスにより、デジタル社会をリードし、明るい未来を創出する事業活動に取り組んでおります。

こうした未来社会を担う企業として、以下の方針に基づき、サステナビリティ経営を進めてまいります。

- ・ソリューションを通じてサステナブルな社会の実現を目指します。

- ・安心・安全なデジタル社会の構築・発展に貢献します。
- ・お客様やその先の人々の感動と幸せを追求します。
- ・事業の源泉である社員の働きがいと成長を応援していきます。
- ・中長期的かつ持続的な企業価値の向上に取り組んでいきます。

当社グループは、ビジネスモデル(=価値創造プロセス)を整理し、想定されるサステナビリティに関するリスク・機会を洗い出し、「当社にとっての重要性」と「影響が顕在化する可能性・頻度」の2軸で評価を行い、優先順位づけを行い、その中で特に当社グループにとって重要なものをマテリアリティとして特定し、経営や事業戦略に組み込んでおります。特定した9つのマテリアリティへの取組みは以下のとおりです。

当社が事業活動を通じて提供する社会価値の創造

当社のソリューションに対するお客様満足度の向上

目指す姿: 技術動向や顧客ニーズを把握したソリューション提供により、既存取引先からの高い顧客満足を得る。

取り組み: お客様満足度(CS)の把握・分析。

当社のプロダクト・サービスによる社会課題の解決

目指す姿: 既存及び新規のプロダクト・サービスを通じて社会課題を解決し、サステナブルな社会を創る。

取り組み: 物流2030問題、労働者不足や高齢化、環境問題に対処したプロダクト・サービス(MMLogiStation、Milfeeなど)の開発・市場投入。

当社のプロダクト・サービスの品質・安全性の確保

目指す姿: 社員全員が品質と安全性の重要性を深く理解し、その確保に向けて主体的に取り組む社内文化を醸成する。

取り組み: 全社的な品質マネジメントシステムの見直し・強化。

当社の事業活動を支える価値創造基盤の強化

人材・働きがいの成長・向上

目指す姿: 顧客のニーズに応えることの出来る人材と能力を確保し、社員全員が働きがいを持って仕事と役割を遂行する。

取り組み: 人材ポートフォリオマネジメントの強化、エンゲージメント(人材育成やオフィス環境整備など)向上の取り組みの推進。

社会価値を創出するイノベーションとソリューション

目指す姿: 既存技術の応用・新技術の開発に取り組み、イノベーションを生み出す企業文化を形成する。

取り組み: 開発投資審議会によるプロダクト・サービスのビジネスプランの企画。

個人情報保護と情報セキュリティ確保

目指す姿: お客様の情報資産を守り、社会の信頼に応える。

取り組み: 社内におけるセキュリティ対策やセキュリティ教育の実施と情報漏洩などの事故を未然に防止する活動の実施。

当社の企業活動を支える経営基盤の強化

コーポレートガバナンス体制の整備と運用の強化

目指す姿: 企業価値の向上と持続的成長を実現する、実効性の高いコーポレートガバナンスを実現する。

取り組み: コーポレートガバナンスの一層の充実を図るための監査等委員会設置会社への移行、取締役会実効性評価アンケートの実施。

リスクマネジメントの体制の整備と運用の強化

目指す姿: ステークホルダーに安心安全を与え続ける。

取り組み: 全社リスクマネジメント体制の構築。

ステークホルダーとの対話

目指す姿: ステークホルダーに対して魅力的な会社であり続け、相互信頼を高める。

取り組み: 株主・投資家への情報開示(IRサイトの強化など)と機関投資家との積極的な対話・情報交換。

[補充原則4 - 1 - 1 取締役会の役割・責務]

当社は、取締役会規程、取締役会付議基準、組織規程、裁決権限大綱等で意思決定機関、意思決定者を明確にしております。

当社は、取締役会が重要な業務執行の決定の全部または一部を取締役に委任できることを定款に定めています。

また、執行役員制度を導入しており、経営の意思決定と業務執行機能を分離し、経営および業務執行のスピードアップを図っております。

取締役会決議および社内規程に基づき、執行役員を担当業務を明確にしております。

[原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準]

社外取締役について、東京証券取引所が定める基準のもとに選定しております。

取締役会においては、社外取締役として、これまでの経験・見識等に基づき、客観的で広範かつ高度な視点から当社の経営・事業に対して、有益な助言と監視のできる方でこの基準に該当する方を独立社外取締役に選定しております。

[補充原則4 - 11 - 1 取締役の選任に関する方針・手続]

技術進化や経営環境変化の激しいIT業界において、迅速かつ適切な経営判断を行うため、当社経営ならびにITやDX事業を熟知した業務執行する社内取締役を中心とした経営体制に対して、経営、人材開発や品質管理、法務などの各分野において専門的知識や豊富な業務経験、広い識見を有する社外取締役による監督・牽制・評価を受けることが適切と考えております。当社では、取締役会の全体としてのバランス、多様性および規模については、こうした方針に基づき選任を行います。

また、現任の取締役が有する専門性・経験については、当社HP(<https://www.ye-digital.com/ir/sustainability/governance/>)にて公開しております。ご参照ください。

[補充原則4 - 11 - 2 他の上場会社の役員の兼任]

当社は、社外取締役を除く取締役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、取締役会の承認を要することとしております。また、社外取締役が他の上場会社の役員である場合には、取締役会への出席状況等を踏まえ、取締役会がその適性等を評価いたします。

なお、取締役の兼職状況は、定時株主総会の事業報告、有価証券報告書で開示しております。

[補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性評価]

当社は、取締役会の課題を特定し、改善を図ることで取締役会の機能向上に繋げていくため、取締役会の実効性評価を実施し、分析・評価結果を踏まえ、より一層の実効性の向上を図るべく取り組んでおります。2025年度の評価方法とその結果は、以下のとおりです。

(1)分析および評価の方法

2025年度は、社外取締役を含む取締役および取締役監査等委員に対し、匿名式のアンケート調査(以下、「本アンケート」という。)を以下の要領で実施いたしました。

実施方法: 自社によるWebアンケートを行い、分析・評価

アンケート内容: 取締役会の構成・運営、経営戦略と事業戦略、企業倫理とリスク管理、経営陣の評価・報酬、株主等との対話に関する評価項目

回答方式: 5段階評価

(2) 評価結果の概要

本アンケートの結果、全項目評点は平均3.9pt(5点満点)、ポジティブ評価(5・4)の評価割合が72.7%であり、以下の点をはじめとして評価が高いことから、当社の取締役会は概ね実効性が確保されているものと判断しております。

- ・取締役会は、内部統制システムやリスク管理体制の整備・運用状況を適切に監督している。
- ・取締役会は、十分な割合の独立社外取締役から構成されている。
- ・取締役会において会社としての方向性や事業戦略が活発に議論されている。

一方で、改善が必要との回答が抽出された項目として、指名・報酬に対する独立社外取締役の関与、事業ポートフォリオマネジメントの基本方針の構築、株主との建設的な対話を促進する体制構築、中核人材の多様性の確保にかかる監督等が挙げられました。

(3) 今後の取り組み

上記のとおり、現状では概ね実効性が確保されていると評価しておりますが、課題として挙げられた項目については対策を講じ、取締役会の更なる実効性の向上を図ってまいります。

なお、昨年度に実施した第三者機関による分析・評価および改善提言は、3年に1回程度のペースで活用を予定しており、それ以外の年度については自社内で匿名式のアンケートの実施を予定しております。

[補充原則4 - 14 - 2 取締役に対するトレーニングの方針]

取締役は十分な識見を有した方がその任についていると考えており、社内役員のうち全く役員経験のない者には、就任に際してその役割や責務について説明を行っています。また、各取締役については各々の役割・責務に応じたトレーニング(外部セミナー、外部団体への加入等)へ参加する他、リスク等予防のため、顧問弁護士等の外部専門家を招き研修を実施します。

[原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、企画部がIR担当部署であり、株主や投資家からの対話の依頼にあたっては、合理的な範囲で前向きに対応し、IR担当役員および事業推進部長が面談等の対応を行っております。

また、対応準備にあたっては、企画部や経理部等の社内関係部門が連携を取って行っております。

今後、株主や投資家の方々より建設的な対話を促進するための取組みを進めてまいります。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(初回)
英文開示の有無	無し

該当項目に関する説明

当社は、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応として、2025年度から2027年度までの中期経営計画において、最終年度である2027年度にROE25%以上とする目標を掲げています。

なお、当社の活動につきましては当社ホームページに専用ページを設け、経営方針や業績等を開示しております。

当社の株主・投資家情報(<https://www.ye-digital.com/ir/>)

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(%)
株式会社安川電機	6,940,300	38.93
YE DIGITAL従業員持株会	925,071	5.19
MSIP CLIENT SECURITIES	729,502	4.09
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG(FE-AC)	278,000	1.56
株式会社福岡銀行	260,000	1.46
BNYMSANV RE GCLB RE JP RD LMGC	221,520	1.24
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	178,600	1.00
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140042	166,400	0.93
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	158,000	0.89
楽天証券株式会社共有口	147,500	0.83

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

上記「大株主の状況」は、2026年2月28日現在の状況を記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	2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	500人以上1000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

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**

株式会社安川電機(以下、安川電機という。)は当社株式の38.93%を所有するその他の関係会社です。当社グループは安川電機グループの情報処理基幹システムのトータルな業務・リソース運営を委託されているほか、安川電機グループが開発する製品に組み込まれるソフトウェアの開発も一部委託されており、安川電機グループに対する売上比率は50.5%となっています。また、人的関係では監査等委員である社外取締役1名が就任しており、安川電機の従業員を兼ねる者です。当社グループでは、独自の研究開発、市場調査、企画、購買、生産、販売活動を行っており、安川電機グループとの取引条件は各企業と個別協議により決定されています。また、当社は、安川電機グループからの事業活動の独立性を高めるため安川電機グループ外への販路拡大に努めています。さらに、社外取締役については取締役会の監督機能の強化を目的とし、その就任も当社の要請に基づくものであることから、独自の経営判断を行っている状況にあると考えております。

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	7名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数 更新	4名

社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 **更新**

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		
三浦 正道	弁護士													
金澤 美冬	他の会社の出身者													
相良 陽一	他の会社の出身者													
野毛 由文	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)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
三浦 正道				三浦正道氏は、弁護士としての豊富かつ幅広い経験・見識等に基づき、法令を含む企業社会全体を踏まえた客観的で独立性をもって当社経営、監査体制に活かしていただくためです。当社と三浦正道氏との間には利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと考えております。
金澤 美冬				金澤美冬氏は、三菱倉庫株式会社、株式会社ジェイエイシーリクルートメント、帝京短期大学、プロティアン株式会社、おじさん未来研究所等での多様な業務経験で培われた豊富かつ幅広い経験・見識等を当社経営、監査体制に活かしていただくためです。当社と金澤美冬氏との間には利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと考えております。
相良 陽一			相良陽一氏は、株式会社安川電機の監査部長であり、同社は、当社株式の38.93%を保有しており、当社は同社の情報処理業務を受託しているほか、同社の製品に組み込まれるソフトウェア等を受託開発しております。	相良陽一氏は、株式会社安川電機において経営企画、技術企画、内部統制等の業務に携わり、これまで培われた豊富かつ幅広い経験・見識等を当社経営、監査体制に活かしていただくためです。
野毛 由文				野毛由文氏は、株式会社リコーおよびものづくりデザインラボで培ってきた専門的な知識・経験等を当社経営、監査体制に活かしていただくためです。当社と野毛由文氏との間には利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと考えております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 **更新**

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	5	1	1	4	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助するため監査等委員会を担当する従業員1名を配置しております。当該従業員は監査等委員の指揮命令下で職務を遂行します。
また、当該従業員の人事に関する事項については、監査等委員会の同意を得て、決定することとしており、業務執行取締役からの独立性を確保しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、監査計画、各四半期・年度末の監査結果の報告等の会計監査人との定期的な会合に加え、会計監査人の会社法または金融商品取引法に基づく監査実施日に意見交換や監査の立会い等を行ない、各役割・機能の実効性を高めるため緊密な連携を図ります。
監査等委員会は、内部監査部門から監査計画、監査の実施状況の報告を受け意見交換を行う等の定期的な会合を行い、各役割・機能の実効性を高めるため緊密な連携を図ります。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

なし

【独立役員関係】

独立役員の数

3名

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

・取締役(監査等委員である取締役を除く。)の年額報酬2億円以内とは別枠で、取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対する報酬等として年額2億円以内で、株式報酬型ストック・オプションとして新株予約権を発行する。
・監査等委員である取締役の年額報酬7千万円以内とは別枠で、監査等委員である取締役に対する報酬等として年額4千万円以内で、株式報酬型ストック・オプションとして新株予約権を発行する。
・取締役を兼務しない執行役員に対しても、取締役(監査等委員である取締役を除く。)と同様に株式報酬型ストック・オプションとして、新株予約権を発行する。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、社外取締役、従業員

該当項目に関する補足説明 更新

- ・取締役(監査等委員である取締役を除く。)および取締役を兼務しない執行役員への株式報酬型ストック・オプションの具体的な付与数は、当社の業績ならびに取締役の職務執行を勘案して取締役会の決議にて定める。
- ・監査等委員である取締役への株式報酬型ストック・オプションの具体的な付与数は、上記報酬等の額の範囲内で、当社の業績ならびに取締役の職務執行を勘案して監査等委員会の決議にて定める。

【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

事業報告および有価証券報告書に全取締役の総額を記載しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

(1)取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)の報酬等の決定方針

基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。

具体的には、取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬及び非金銭報酬等により構成しております。

基本報酬

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

非金銭報酬等

非金銭報酬等は、行使価格を1株当たり1円とする株式報酬型ストック・オプションにつき、役職位に応じて決定した個数を取締役会決議後、一定の時期に付与し、権利行使の条件として当社の取締役及び監査役又は使用人のいずれの地位も喪失した日の翌日から5年以内に行使することとしております。

基本報酬または非金銭報酬等の取締役の個人別の報酬等に対する割合

基本報酬と非金銭報酬等の割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業の報酬水準、当社の業績、従業員給与の水準を踏まえ、株主利益と連動し、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとしております。

基本報酬については、取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受け、各取締役の基本報酬の額を決定いたします。また、株式報酬型ストック・オプションについては、株主総会決議に基づいた報酬等の額、新株予約権の付与総数の範囲内において、取締役会決議を受けた支給内規に基づき、各取締役の新株予約権の割当個数を算定し、取締役会で決議することとしております。

(2)監査等委員である取締役の報酬等の決定方針

当社の監査等委員である取締役の報酬は、上記(1)の方針に準じ、基本報酬(固定報酬)に加え、中長期的な企業価値・株主価値の向上を図る報酬制度として非金銭報酬等(株式報酬型ストック・オプション)で構成しております。

基本報酬については、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、常勤・非常勤の別、役割を考慮して、監査等委員である取締役の協議により決定いたします。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役への情報提供等は電子メール、郵送等により行っており、情報内容の説明等が必要な際には担当の従業員が直接、説明を行っております。

また、重要事項の決定や情報開示については事前にWeb会議システム等を用いて説明を行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新

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
遠藤 直人	顧問	経営層に対し、経営上の助言やアドバイスをを行う。	常勤・報酬有	2025/5/23	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

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

当社は、監査等委員会設置会社として、監査等委員である社外取締役や監査等委員会等と連携を図っていく形態の体制を採用しております。その概要は、監査等委員である社外取締役が取締役会の一員として経営に参画することにより、代表取締役をはじめとする社内取締役の業務執行に対して社外での多様な業務経験と豊かな識見、第三者的な見地から意見表明・監督・評価・牽制を行うことによりコーポレート・ガバナンスの実効性を高めます。

取締役7名(男性6名、女性1名)のうち4名(男性3名、女性1名)が社外取締役であり、社外取締役は取締役会に出席し、議案・審議等に必要な発言を適宜行う等、取締役の職務執行に対して監督を実施しております。また、監査等委員会にて審議・承認された年度監査方針、監査計画に従い、取締役会をはじめ社内主要会議への出席、重要書類の閲覧、定期的な各部門や子会社の調査、代表取締役および取締役に対する業務執行状況等の聴取を通じ、取締役の業務執行の適法性、内部統制、コンプライアンスおよびリスク管理等の状況等の監査を行い、都度、監査等委員会にて報告が行われます。

監査等委員の職務遂行を補助する組織として、コーポレート・ガバナンス推進室、企画部、経理部が監査等委員を補助するとともに、適宜、監査等委員と代表取締役社長との間で意見交換を行い、監査等委員会監査の環境整備に努めております。

また、会計監査人は、EY新日本有限責任監査法人を選任し、監査契約のもと公正不偏な立場から監査が実施される環境を整備しております。なお、2026年2月期決算において会計監査業務を執行した公認会計士嵯峨貴弘氏および内野健志氏のほか、その補助者として公認会計士6名、その他14名が業務に携わりました。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当社は、取締役会の監督機能とコーポレート・ガバナンスの一層の強化を図り、経営の健全性と効率性を高めるため、監査等委員会設置会社を採用いたしております。IT技術の進化や競争の激しい業界において迅速に適応が図れるよう当社の経営ならびにITやDX事業を熟知した社内取締役を中心とした経営体制に対して、社外の豊かな業務経験や広い識見を有する社外取締役が過半数を占める監査等委員会による監督・牽制・評価を受けることにより実効性のあるコーポレート・ガバナンスを確保できると考えております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2018年5月25日開催の定時株主総会より、定時株主総会開催日の3週間前を目安に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日より前の日程で株主総会を開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	2018年5月25日開催の定時株主総会より、インターネットによる議決権の行使を可能としております。
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	2018年5月25日開催の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。

2. IRに関する活動状況

	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	ホームページに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、決算説明会を開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書、事業報告書(株主のみなさまへ)等をホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	企画部がIR担当部署であり、株主からの対話の依頼にあたっては、合理的な範囲で前向きに対応し、IR担当役員が面談等の対応を行っております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	コンプライアンス基本方針、コンプライアンス行動規準にて、ステークホルダーの立場を尊重する旨を規定しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	長年の環境保全活動の運用により、社内の意識浸透、環境保全の取組みも十分定着していることから、自主的に環境保全活動を継続しており、これからも企業としての環境課題への責任を果たしてまいります。 健全性を維持・向上させるため企画部を設置し、CSR推進を図っております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	ディスクロージャーポリシーを制定し、ホームページに掲載しています。

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 更新

1 取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- (1) 当社は、監査等委員会設置会社として、社外取締役を中心とする監査等委員が出席する取締役会において、法令、定款および取締役会規程に基づき重要事項を決定するとともに、業務執行取締役が法令および定款その他社内規程に適合した職務執行を行うことを監督する。
- (2) コンプライアンス行動規準を制定し、取締役および従業員が法令・定款および社会規範を遵守した行動をとるための行動規範とする。
- (3) コンプライアンス推進委員会で、全社的なコンプライアンス活動の推進および全社的な問題への対応を検討・決定し、各本部長は各部門のコンプライアンス担当となり部門内のコンプライアンス活動の推進および問題への対応を図る。
- (4) 取締役および従業員に対して、法令および定款その他社内規程に適合した職務執行がなされるように必要な研修を実施する。また、当社での重大な不祥事、事故が発生した場合には再発防止のために、速やかに研修を実施するとともに、社内ポータルサイトや社内報等で啓蒙を図る。
- (5) 社内通報制度を制定し、当社におけるコンプライアンスの問題を認知し、対応できるシステムを整備する。また、通報者の匿名性、権利保護を図るため社内通報窓口を外部専門機関に委託する。

2 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- (1) 当社は、株主総会、取締役会、監査等委員会その他全社会議体の資料および議事録、事業報告、計算書類、附属明細書および監査報告書等の法令や定款で作成・保管が義務づけられているものや決裁申請書等の会社の重要な意思決定、重要な職務執行に関するものについて、法令、定款および文書管理規程に従い文書または電磁的媒体にて作成し、保存する。
- (2) 前記の文書以外の文書についても、その重要度に応じて、保管期間、管理方法を文書管理規程で定めるものとする。

3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) リスクマネジメント基本方針を制定し、代表取締役社長を委員長とし、各本部長と必要な人員で構成されるリスクマネジメント委員会において、会社全体のリスクマネジメントを統括し、方針や戦略を策定し、活動を推進・監督する。
- (2) コンプライアンス、情報セキュリティ、品質、知的財産権、災害等の当社に重大な影響を及ぼすリスクを個別リスク主管部門が予防管理・対応を

実行するとともに、個別リスク主管部門で構成されるリスク予防管理委員会において、個別リスクの予防管理・対応策と有効性を監督・モニタリングする。なお、リスク対応の期待効果が得られない場合は、予防管理・対応策の見直しおよび改善を実施する。

(3) 大規模な事故、災害、不祥事等が発生した場合は、代表取締役社長を委員長とし、各本部長と必要な人員で構成される危機管理委員会を設置するなど危機対応のための組織を整備する。また、事前に危機対応マニュアルを整備し、危機発生時に迅速な対応を図る。

(4) 財務報告の信頼性を確保する観点から、財務報告に係る内部統制の整備・運用を推進する。

4 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1) 変化の激しい経営環境に対し、機敏な対応を図るため執行役員制度を導入し、経営の意思決定と業務執行機能を分離し、それぞれの機能を高め、経営および業務執行のスピードアップを図る体制を構築する。

(2) Quarterly Business Review (QBR) において、経営目標を達成するための各事業の具体的方策を検討・決定する。

(3) 経営会議において、月次の予算・実績管理および経営、事業における重要事項について多面的かつ組織横断的に検討・決定する。

(4) 取締役会において、法令・定款に定める事項その他経営に関する重要事項について審議・決定し、業務執行取締役の職務執行が効率的に行われていることを管理・監督する。

5 当社およ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

(1) 子会社において経営上重要事項を決定する場合には、当社および子会社の社内規程に基づき当社の事前承認を得るとともに、業務上重要な事項が発生した場合は、都度、当社に報告が行われる体制を構築する。

(2) 子会社の経営目標については、連結経営の視点から必要に応じて当社の経営会議等の全社会議にて検討・決定する。また、子会社の業績については定期的に当社へ報告が行われ、必要な助言、支援等を行う。

(3) 当社の管理部門その他関係部門が、子会社のコンプライアンス活動やリスク管理について、必要な助言、支援等を行う。また、子会社で事故、災害、不祥事等が発生した場合は、危機対応のための助言、支援等を行う。

(4) 当社は、子会社を管理する担当役員を置くとともに、当社の従業員が子会社の取締役または監査役に就任し、子会社と協議、情報交換、必要な助言、支援等を行うことにより、当社グループ全体における業務の適正、効率性の向上を図る。

(5) 当社は、子会社を含めグループ全体のリスク管理体制の構築・維持を図るとともに、規程の制定、研修の実施、マニュアル等の作成など、当社に準じ、コンプライアンス体制の構築・運用を行う。

6 監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項

(1) 監査等委員会の職務を補助するため、コーポレートガバナンス推進室に属する内部監査担当の従業員1名が監査等委員会担当を兼務し、監査等委員の指示による調査権限を認める。なお、監査等委員会担当としての職務遂行にあたっては専ら監査等委員の指示に従う。なお、常勤の監査等委員を置いているため、監査等委員会の職務を補助する取締役は置かない。

(2) 監査等委員は、コーポレートガバナンス推進室、企画部、経理部の従業員に監査業務に必要な事項を依頼することができる。

7 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性および当該使用人に対する指示の実行性の確保に関する事項

(1) 監査等委員会の職務を補助する従業員は、監査等委員により指示または依頼された補助業務に関して、業務執行取締役、部門長等の指揮命令や不当な制約を受けないものとする。

(2) 監査等委員会担当の人事に関する事項の決定にあたっては、監査等委員会の同意を得る。

8 監査等委員会への報告に関する体制

(1) 当社の取締役および従業員は当社の監査等委員会に対して、取締役会、経営会議その他主要社内会議等を通じて、毎月の経営状況、内部統制システムの構築・運用状況、内部統制に関わる部門の活動状況、重要書類の内容、会社に著しい損害を及ぼすおそれがある事項、リスク管理に関する重要事項等の報告を行う。

(2) 子会社の取締役、監査役および従業員は当社の監査等委員会に対して、グループ監査やその他必要に応じ、経営状況、内部統制システムの構築・運用状況、内部統制に関わる部門の活動状況、重要書類の内容、会社に著しい損害を及ぼすおそれがある事項、リスク管理に関する重要事項等の報告を行う。

(3) 特に当社の監査等委員会への個別の説明等が必要な場合は、当社および子会社の代表取締役社長、取締役および従業員から内容報告、もしくは監査等委員会から当社および子会社の代表取締役社長、取締役および従業員へ内容を聴取できる体制を構築する。

(4) 当社および子会社の内部監査実施状況や社内通報窓口への通報状況・通報内容については、担当者から速やかに当社の監査等委員会へ報告する。

9 監査等委員会に報告した者が当該報告したことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

社内通報制度における通報者と同様に、当社の監査等委員会への報告や説明をしたことを理由としていかなる不利益も課さない。

10 監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用の前払または償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

監査等委員がその職務の執行について当社に対して会社法第399条の2第4項に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において審議のうえ、当該請求に係る費用または債務が当該監査等委員の職務の執行に必要なでないと認められた場合を除き、速やかにこれに応じるものとする。

11 その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 監査等委員会と当社の代表取締役社長との間で、定期的に、情報および意見交換を行い、監査等委員会の監査の環境整備に努める。

(2) 監査等委員会は、内部監査担当と緊密な連携を保ち、必要があると認めるときには内部監査担当に調査や追加監査の実施を求める。

(3) 監査等委員会は、会計監査人と定期的に会合を持ち、意見および情報交換を行い、必要があると認めるときは会計監査人に報告を求める。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で対応し、一切関係を持たないことを基本方針とし、コンプライアンス行動規程において、反社会的勢力との関係を拒絶し、反社会的勢力が事業活動へ関与を防止する旨を定め、全社に徹底させています。

また、担当部署が、平時から警察、顧問弁護士、地域企業と情報交換を行い緊密な関係を築き、非常時にはこれら関係先への連絡・相談し、連携をとりながら速やかに適切な対応ができる体制を整備しています。

