



2024年1月30日

各 位

会 社 名 ネットワンシステムズ株式会社  
代 表 者 名 代表取締役 社長執行役員 竹下 隆史  
(コード番号：7518 東証プライム)  
問 合 せ 先 経営企画本部 IR室 村元 裕二  
(TEL. 03-6256-0615)

## 当社取締役会が備えるべきスキル改訂に関するお知らせ

当社は、今般、当社取締役会が備えるべきスキルに関して、指名諮問委員会での審議及びその答申を踏まえた取締役会における議論を経たうえで、下記のとおり改訂いたしましたのでお知らせいたします。

加えて、当該改訂の前提として、「当社取締役会のあるべき姿」及び「取締役会が取り扱うべきテーマ」についても併せて議論のうえ決定しております。

また、これら当社取締役会が備えるべきスキルの改訂に至る一連の議論を踏まえ、当社は、本日開催の取締役会において、2024年6月開催予定の当社第37回定時株主総会（以下、「本総会」）に付議する取締役（監査等委員である取締役を除く。）選任議案、及び監査等委員である取締役選任議案の候補者について決議しております。具体的な取締役候補者、及び本総会終了後の取締役（予定）のスキル・マトリックスについては、本日別途開示しております「取締役候補者に関するお知らせ」をご参照ください。

### 記

#### 1. 当社取締役会のあるべき姿

##### (1) リーディングカンパニーの地位確立に向けた「攻め」の経営をリード

当社は、高い専門性・顧客志向視点・実行力を強みとして、インターネット黎明期より時代・顧客ニーズの変化に対応しながらネットワークのリーディングカンパニーとして成長を続けてきました。

今後は精鋭集団として付加価値を創出し続け、適切な収益構造を追求することにより継続的な成長を実現し、「ネットワークに留まらないすべての企業活動におけるリーディングカンパニー」を目指しております。

これを実現するためには、従来からの強みである高い専門性・顧客志向視点・実行力を生かすとともに、多様な意見による経営のビッグピクチャーを描くことで過去の不正事案を乗り越え「攻め」の経営をリードすることが取締役会の役割・責務であると考えております。

##### (2) 独立性・客観性・実効性の高い監督

当社は、過去の不正事案の発覚を契機としてガバナンス・企業文化改革に注力してまいりましたが、今後は真に実効性を持たせることで過去の不正事案を乗り越え「ガバナンスのロールモデル」となる企業を目指しております。

これを実現するため、独立社外取締役が過半数を占め、かつ議長を務める取締役会による独立性・客観性の高い経営監督機能の実現や、執行役員等の役割の明確化や権限委譲によるモニタリング型の取締役会としての実効的な監督の実施が重要であると考えております。

## 2. 取締役会が取り扱うべきテーマ

取締役会では、「攻め」の経営のリードに向けて、中期経営計画を達成するため、成長戦略・経営基盤強化・社会的責任・外部環境について取り扱います。また、独立性・客観性・実効性の高い監督に向けては、当社経営にとって重要性が高いとして委員会も設置している7つの個別重要テーマに加え、全体を俯瞰した企業経営について取り扱います。

あるべき姿	攻めの経営のリード				監督	
分類	成長戦略	経営基盤強化	社会的責任	外部環境	全体	個別重要テーマ
取り扱うテーマ	事業・サービス戦略 顧客志向視点 高い専門性 実行力 財務・会計	人財・組織 見える化 企業文化改革	環境(E) 社会(S) ガバナンス(G)	メガ トレンド	企業経営	指名 報酬 ガバナンス・企業文化 コンプライアンス リスク管理 投融資 サステナビリティ

## 3. 取締役会が備えるべきスキルと定義・選定理由

取締役会のあるべき姿の実現に向け特定したテーマについて議論するために必要な知識、経験を、取締役会が備えるべきスキルとして、下表のとおり選定いたしました。

取り扱うテーマ		スキル項目	定義・選定理由
攻めの経営のリード	監督		
顧客志向視点	企業経営	企業経営/ 経営戦略	Purposeをはじめとした「ネットワングループの宣言」の実現及び企業価値の継続的な向上を企図して、執行経営陣の意思決定を適切に監督・支援するためには、企業経営の経験または企業経営を監督した経験が必要である
事業・サービス戦略			
メガトレンド			
事業・サービス戦略	—	テクノロジー	ネットワークのリーディングカンパニーとしてのポジションを維持し、さらに他領域へも拡大し続けるためには、当社の強みであるネットワークやICTの高い技術力・専門性、市場への目利き力、将来動向への示唆等、テクノロジーの領域での知識・経験が必要である
顧客志向視点			
高い専門性			
メガトレンド			
人財・組織	—	人財・組織 マネジメント	当社の競争力の源泉は人財であり、プロフェッショナル人財や多様な人財を獲得・育成、及び、個人の活躍に基づく実行力の高い組織を構築するためには、人事の基本的な考え方や人的資本経営に関わる知識・経験が必要である
実行力			
見える化			
企業文化改革	企業文化	企業文化改革	過去の不祥事を乗り越えて、目的達成のためにリスクをコントロールしながら協働・挑戦する文化を醸成するためには、企業理念・行動規範の浸透や働きがいのある職場環境の構築等、企業文化・組織改革の知識・経験が必要である
見える化	—		
ガバナンス(G)	ガバナンス	ガバナンス	当社が実効性のあるガバナンス企業のロールモデルへと昇華するためには、取締役会の経営管理・監督機能の強化、業務執行の効率化・迅速化、取締役・執行役員の指名及び報酬に関わる包括的な知識・経験が必要である
	指名		
	報酬		
環境(E)	サステナビリティ	サステナビリティ	社会とともに持続的に発展することを経営の根幹と位置づけ、4つのマテリアリティである情報化社会・人財・脱炭素社会・ガバナンスの取組みを加速するためには、社会的価値と企業価値の共創に関する知識・経験が必要である
社会(S)			
メガトレンド			
—	コンプライアンス	法務/リスク 管理	ステークホルダーとの強固な信頼関係の構築及び透明・公正かつ迅速果断な意思決定を企図して、リスクマネジメントやコンプライアンス体制を強化するためには、内部統制強化に資する法務・リスク管理の知識・経験が必要である
	リスク管理		
財務・会計	投融資	財務/会計	中長期的な企業価値の向上を企図して、戦略的な事業投資と積極的な株主還元を両立させ、最適な資本構成を追求し安定した経営基盤を構築するためには、財務・会計、株主との対話に関する知識・経験が必要である

なお、スキル項目への該非判断は、原則として取締役候補者の①当社または他社における各スキル項目に関する実務経験の有無、②当社または他社における企業経営・監督経験の有無、③官公庁等の行政機関における各スキル項目に関する政策推進経験の有無、及び④特定のスキル項目に関する国家資格の保有の有無、の観点から行います。

以上