

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

当社グループは、持続的な成長と企業価値の向上のためには、経営戦略や資本政策等の各施策の実行性を担保し、企業経営、企業行動において公正な判断や運営が行えるように監視監督・統制することで事業リスクを低減していくことが必要と考えております。

当社グループは、コーポレートガバナンス・コードに則った監督機能の強化、報酬制度改革、株主権利の確保等のガバナンス体制に対して継続的な検討及び見直しを行い、充実強化を図ってまいります。

【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4-8-1 社外者のみの会合】

当社は、2名の独立社外取締役がありますが、社外取締役を含むすべての取締役の間で情報の交換・共有を行っており、取締役会では取締役全員が積極的に議論に参加できるように努めております。

【補充原則4-8-2 「筆頭独立社外取締役」の決定】

当社は、2名の独立社外取締役が経営陣幹部との対話を効果的に行っており、現時点では筆頭独立社外取締役を決定する必要性はないと考えております。

【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】

当社の取締役会は、各事業分野に精通した取締役3名及び社外取締役1名、会計の専門家としての豊富な経験を有する取締役及び独立社外取締役各1名、法律の専門家として豊富な経験を有する独立社外取締役1名、企業経営者として十分な知見を有する社外取締役1名で構成されております。現状の役員構成でも問題は無いものと考えておりますが、現在の取締役は8名中男性7名かつ全員が日本人となっておりますので、ジェンダーや国際性の面での多様性の確保については引き続き検討してまいります。

監査役会は、常勤社外監査役1名と社外監査役2名で構成されており、内1名を独立役員に指定しております。また監査役は、適切な経験や専門的な見識、財務・会計・法務の知識を有する人材を選任しております。

【補充原則4-11-3 取締役会の実効性評価】

当社は、取締役会の構成、運営状況及び審議内容等、実効性に関するアンケート調査を行い、分析・評価の結果に基づき、取締役会における審議及び報告方法の改善を実施し、さらなる実効性向上に努めております。

【補充原則5-2-1】

当社は、現状において事業ポートフォリオに関する基本方針は定めていないものの、中期経営計画において各事業領域の戦略およびグループの目指す姿を示した事業内容の説明を行っております。

【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】

政策保有株式に関する方針

当社は、政策保有株式として上場株式を保有しておらず、現時点で保有する予定もありませんので、政策保有に関する統一の基準を設ける予定はありません。

当社は、保有目的が純投資目的である投資株式と純投資目的以外の目的である投資株式の区分について、投資株式のうち保有目的が純投資目的以外の目的であるものをいわゆる政策保有株式とみなし、当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と判断する場合に限り保有する方針としております。

政策保有株式にかかわる検証

個別の保有株式については、毎年取締役会において、保有目的、保有に伴うリターンやリスク等を総合的に勘案の上、保有の適否を検証しております。なお、保有の妥当性がないと判断した株式については、売却を行うなどの縮減を図ります。

政策保有株式の議決権の行使について

議決権行使にあたっては、投資先企業の持続的な成長と当社の中長期的な企業価値の向上に資するかどうか総合的に勘案し、議案ごとに賛否を判断いたします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社が役員及び主要株主等関連当事者との取引を行う場合には、当該関連当事者間の取引が当社や当社の株主共同の利益を害することのないよう、予め取締役会による承認を要するものとしております。また、全ての役員に対して、毎月の定例取締役会にて、関連当事者間の取引の有無について取引調査を実施しており、関連当事者間の取引について管理する体制を構築しております。

【補充原則2-4-1 女性の活躍推進を含む社内の多様性の確保】

人財の多様性の確保を含む人財の育成に関する方針

会社に所属する全ての者が仕事に意義をもち、自己の成長する喜びや働く楽しさを会社と共に追求することで個人の幸福と会社の成長をともに実現することを方針として、以下の取り組みを実践してまいります。

・新卒・キャリア、性別、年齢、国籍等を問わず、能力や貢献に応じた適正な報酬が得られる公明正大な評価・処遇を行う人事評価制度・賃金制度の改定に取り組み、社員の自律的かつ持続的な成長を支援します。

社内環境整備に関する方針

会社に所属する全ての者とその家族が豊かな生活を送れるように、心と体の健康を重視し健康経営に取り組むことを方針として、以下の取り組みを実践してまいります。

・組織、性別、年齢、役職、国籍等を問わず、役職員が交流できる機会を増やし、一人ひとりがフラットにコミュニケーションを図れる環境を整備します。

・有給奨励日の設定及び取得の促進、残業時間モニタリングによる長時間残業者の抑止等を推進し、健康的な働き方ができる環境を整備します。なお、安全衛生委員会のメンバーで構成した健康経営推進グループにて健康経営活動の浸透及び推進を図っております。

【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、特定の企業年金基金に加入していませんが、従業員の資産形成のため確定拠出年金制度(401k)を導入しています。運用商品の選定等、制度に関する情報を従業員に対し定期的に提供しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

()経営理念や経営戦略等について当社ホームページ(IR情報の経営方針、適時開示)及び有価証券報告書に掲載しております。

()コーポレート・ガバナンスの基本方針を当社ホームページ(IR情報の経営方針)、コーポレート・ガバナンス報告書及び有価証券報告書に記載しております。

()本報告書の「取締役報酬関係」の「報酬額またはその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

()当社の取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、的確・迅速・公正な意思決定が行われるよう総合的に勘案し、知識・経験・能力のバランスが最適となるよう取締役の選解任を決定しています。指名及び選解任にあたっての手続きとしては、取締役については独立社外取締役が過半数を占める指名報酬委員会での候補者検討・審議を経て、取締役会での内定の決議を踏まえ、株主総会で審議したうえで決定しています。監査役については取締役会での内定の決議を踏まえ、監査役の合意を経て、株主総会で審議したうえで決定しています。

()取締役、監査役の選任・指名については株主総会招集通知に各候補者の経歴を示し、社外取締役及び社外監査役についてはその選任理由を記載しています。

【補充原則3-1-3 サステナビリティの取り組み等】

サステナビリティについての取組み及び人的資本や知的財産への投資等について有価証券報告書に記載しております。

【補充原則4-1-1 取締役会の役割・責務(経営陣に対する委任の範囲)】

当社では、取締役会で審議・決定する事項を取締役会規程に定め、法令・定款・取締役会規程に従って運営しております。また、法令や社内規定で定められた重要事項以外の業務執行の決定については経営陣に委任しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

当社は独立役員について、株式会社東京証券取引所の定める独立役員の独立性の判断基準等を参考として、経歴及び当社との関係から一般株主と利益相反が生じるおそれのないと判断した人物を独立役員として選任することとしております。

【補充原則4-10-1 任意の委員会の活用等】

当社は現在、取締役の指名・報酬などの重要な事項に係る独立した任意の諮問委員会として指名報酬委員会を設置しております。代表取締役1名と独立社外取締役2名で構成し、独立社外取締役が委員長となり指名報酬委員会において指名・報酬などの特に重要な事項を協議し、取締役会に提言しております。

【補充原則4-11-1 取締役会のバランス、規模等、取締役選任に関する方針・手続き】

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、的確・迅速・公正な意思決定が行われるよう総合的に勘案し、取締役会全体で知識・経験・能力のバランスが最適となることを選任の方針としております。また、社外取締役を4名登用し、独立社外取締役の選任においては他社での経営経験を有する者を含めることを必須の要件とすることで、取締役会のバランスに十分配慮しております。なお、各取締役のスキル・マトリックスについては取締役選任時の株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼任状況】

全ての役員の兼任状況については、合理的かつ職務の遂行に支障のない範囲であると判断しております。なお、各役員の上場会社を含む重要な兼任状況について、株主総会招集通知、有価証券報告書を通じて開示しております。

【補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性分析・評価】

本報告書の「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」をご参照ください。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役・監査役に対して、それぞれの役割と責務を果たすために必要なトレーニングの機会を提供し、費用の支援を行っております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

(1)株主との建設的な対話を促進するための取組に関する方針

以下の ~ について積極的に取り組み、情報の透明性を高めるとともに投資家との対話の充実強化を図ることを方針としております。

経営・事業戦略の開示説明

資本政策の開示・説明

投資家との対話強化

(2)株主との対話の統括者選任

株主との対話は経営企画室が担当しており、株主との対話全般について、情報取扱責任者である担当取締役が統括しています。

(3)対話を補助する各部署の連携

経営企画室、総務部、開発部門執行役員で連携し、適切な対応を行うよう努めています。

(4)個別面談以外の取組

投資家説明会等のIR活動の他、正確な情報を公平に提供するために当社ホームページに各種情報を掲載しております。

(5)株主意見の経営陣・取締役会へのフィードバック方針

IR活動を通じて収集した有用なご意見やご要望については経営陣・取締役会へフィードバックを行い、企業価値向上に役立てております。

(6)対話とインサイダー情報管理

「内部情報管理及びインサイダー取引防止規程」に基づき、インサイダー情報の管理を徹底しています。
また、決算情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するため、「適時開示規程」に基づき、決算期日の翌日から決算発表日までを沈黙期間としており、決算に関する質問への回答やコメントを原則として差し控えることとしております。

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Office Hat	610,000	15.29
株式会社アイシン	300,000	7.52
オークマ株式会社	300,000	7.52
株式会社SNA	281,000	7.04
武田 英幸	166,900	4.18
大西 秀一	163,800	4.10
服部 博行	133,000	3.33
ヴィッツ従業員持株会	129,401	3.24
脇田 周爾	118,000	2.95
森川 聡久	98,100	2.45

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明

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	8 月
業種	情報・通信業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
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うる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10 名
定款上の取締役の任期	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	8 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
領木正人	他の会社の出身者											
山田洋	他の会社の出身者											
益川路隆	公認会計士											
井川真由美	弁護士											

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) <div>更新</div>

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
領木正人		同氏はオークマ株式会社の特約顧問であります。同社は当社株式の7.52%を保有する大株主かつ主要な販売先となっております	同氏はオークマ株式会社において企業経営者としての豊富な経験と当社の属する業界に関する専門的な識見を有しており、経営全般の監督と有効な助言を期待し、社外取締役として選任しております。

山田洋		同氏は株式会社アイシンの業務執行者であります。同社は当社株式の7.52%を保有する大株主かつ主要な販売先となっております。	同氏はアイシン・エイ・ダブリュ株式会社(現:㈱アイシン)において、ソフトウェア事業の管理者として豊富な経験を有し、また、近年は株式会社アイシンの執行幹部として自動車業界の新技术対応を指揮されており、それらを当社の経営に反映していただくことを期待し、社外取締役として選任しております。
益川路隆			同氏は公認会計士として会計事務所を営んでおり、当社の財務・経理・税務の業務について、専門的立場で適切な助言をいただくことを期待し、社外取締役として選任しております。また、同氏は、一般株主との間に利益相反が生じるおそれはなく、独立役員として適格であると判断しております。
井川真由美			同氏は弁護士として、企業法務の実務に携わるなど、豊富な経験及びグローバルな幅広い見識を有しております。加えて女性ならではの視点を踏まえたうえで、適切な助言、提言をいただくことを期待し、社外取締役として選任しております。また、同氏は、一般株主との間に利益相反が生じるおそれはなく、独立役員として適格であると判断しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

指名報酬委員会では、取締役の選解任に関する基準や候補者案、報酬に関する事項等を審議し、取締役会に意見答申を行います。指名報酬委員会は代表取締役1名、独立社外取締役2名の計3名で構成しており、取締役会で選任いたします。現在は、益川路隆(委員長・独立社外取締役)、井川真由美(独立社外取締役)及び服部博行(代表取締役)が委員を務めております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と内部監査責任者は、日ごろから情報を共有し連携をとりながら、効果的かつ効率的な監査を進めております。また、監査役及び内部監査責任者は、定期的に会計監査人と面談し、また必要に応じて随時意見交換及び指摘事項の改善状況の確認を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
------------	--------

当社は独立役員について、株式会社東京証券取引所の定める独立役員の独立性の判断基準等を参考として、経歴及び当社との関係から一般株主と利益相反が生じるおそれのないと判断した人物を独立役員として選任することとしております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況 更新

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 更新

a. 取締役の報酬の基本方針

当社の取締役の報酬については、以下に定める基本方針に従い決定する。

- ・当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであり、株主と価値を共有すること。
- ・当社の経営人材としての役割及び職責に相応しく、適格な能力要件を満たす人材の確保とリテンションに資する報酬水準であること。
- ・社外取締役が過半数を占める指名報酬委員会の審議を経ることで、客観性および透明性を確保すること。

b. 役員の報酬構成の概要

社内取締役の報酬の種類は、「基本報酬」、「賞与」及び「譲渡制限付株式報酬」とし、それぞれの報酬構成比率については、50:40:10を目安とする。

また、社外取締役の報酬は、固定報酬（無報酬を含む）のみの構成とし、職責に応じた「基本報酬」を毎月金銭により支給する。

c. 基本報酬

基本報酬は固定報酬とし、個人別の役位や会社への貢献度等を勘案して決定する。

支給は毎月金銭により行う。

d. 賞与

賞与は業績連動報酬とし、中期経営計画のマイルストーンである各事業年度の目標達成を後押しするため連結売上高及び連結営業利益を業績指標として評価を行い決定する。

各業績指標においては、賞与支給事業年度の前々年度の実績値を目標値とし、目標値に対する賞与支給事業年度の前年度の実績値の達成度に応じて各業績指標の評価係数を算定する。連結売上高及び連結営業利益の評価ウェイトは20:80とし、加重平均した評価係数を個人別の基本報酬の80%相当である基準賞与額に乗じて賞与支給額を算定する。

支給は年1回、定時株主総会終了から2ヶ月以内に金銭により行う。

e. 譲渡制限付株式報酬

譲渡制限付株式報酬は、役員報酬と株主価値との直接的な連動性を高め、取締役への中長期的な企業価値向上へのインセンティブを付与するため、当社の普通株式（譲渡制限付株式）を報酬として交付する。報酬額の算定は、個人別の基本報酬の20%相当の額に応じて算定した基準株式数に当該株式の割当に係る取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値を乗じた金額により行う。

支給は年1回、定時株主総会終了から2ヶ月以内に譲渡制限付株式の付与のための金銭報酬債権を報酬として支給し、当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払い込むことにより、当社の普通株式を交付する。

なお、100株未満の交付株式数については、同株価により金額換算しdの「賞与」に含めて金銭により支給を行う。

f. 報酬決定プロセス

各取締役に支給する個人別の報酬については、取締役会決議に基づき代表取締役社長にその具体的内容の決定を委任するものとする。

代表取締役社長は、本決定方針及び当社の業績を踏まえ、株主総会で決議した報酬等の総額の範囲内において、担当職務、各期の業績、貢献度等を総合的に勘案して報酬額を決定する。

なお、代表取締役社長は、当該決定にあたっては、委員の過半数が独立社外取締役に構成され、かつ独立社外取締役が委員長を務める指名報酬委員会からの答申を尊重するものとする。

ストックオプションの付与対象者 更新

該当項目に関する補足説明 更新

【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

報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、個別報酬の開示は実施しておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、2025年11月18日開催の取締役会において、2021年3月16日開催の取締役会において決議した取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を変更する決議をしております。なお、当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名報酬委員会へ諮問し、答申を受けております。

2025年11月18日開催の取締役会において決議した変更後の取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

a. 取締役の報酬の基本方針

当社の取締役の報酬については、以下に定める基本方針に従い決定する。

- ・当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであり、株主と価値を共有すること。
- ・当社の経営人材としての役割及び職責に相応しく、適格な能力要件を満たす人材の確保とリテンションに資する報酬水準であること。
- ・社外取締役が過半数を占める指名報酬委員会の審議を経ることで、客観性および透明性を確保すること。

b. 役員の報酬構成の概要

社内取締役の報酬の種類は、「基本報酬」、「賞与」及び「譲渡制限付株式報酬」とし、それぞれの報酬構成比率については、50:40:10を目安とする。

また、社外取締役の報酬は、固定報酬（無報酬を含む）のみの構成とし、職責に応じた「基本報酬」を毎月金銭により支給する。

c. 基本報酬

基本報酬は固定報酬とし、個人別の役位や会社への貢献度等を勘案して決定する。

支給は毎月金銭により行う。

d. 賞与

賞与は業績連動報酬とし、中期経営計画のマイルストーンである各事業年度の目標達成を後押しするため連結売上高及び連結営業利益を業績指標として評価を行い決定する。

各業績指標においては、賞与支給事業年度の前々年度の実績値を目標値とし、目標値に対する賞与支給事業年度の前年度の実績値の達成度に応じて各業績指標の評価係数を算定する。連結売上高及び連結営業利益の評価ウェイトは20:80とし、加重平均した評価係数を個人別の基本報酬の80%相当である基準賞与額に乗じて賞与支給額を算定する。

支給は年1回、定時株主総会終了から2ヶ月以内に金銭により行う。

e. 譲渡制限付株式報酬

譲渡制限付株式報酬は、役員報酬と株主価値との直接的な連動性を高め、取締役への中長期的な企業価値向上へのインセンティブを付与するため、当社の普通株式（譲渡制限付株式）を報酬として交付する。報酬額の算定は、個人別の基本報酬の20%相当の額に応じて算定した基準株式数に当該株式の割当に係る取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値を乗じた金額により行う。

支給は年1回、定時株主総会終了から2ヶ月以内に譲渡制限付株式の付与のための金銭報酬債権を報酬として支給し、当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払い込むことにより、当社の普通株式を交付する。

なお、100株未満の交付株式数については、同株価により金額換算しd.の「賞与」に含めて金銭により支給を行う。

f. 報酬決定プロセス

各取締役に支給する個人別の報酬については、取締役会決議に基づき代表取締役社長にその具体的内容の決定を委任するものとする。

代表取締役社長は、本決定方針及び当社の業績を踏まえ、株主総会で決議した報酬等の総額の範囲内において、担当職務、各期の業績、貢献度等を総合的に勘案して報酬額を決定する。

なお、代表取締役社長は、当該決定にあたっては、委員の過半数が独立社外取締役で構成され、かつ独立社外取締役が委員長を務める指名報酬委員会からの答申を尊重するものとする。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役へのサポートは、総務部で行っております。取締役会の資料は、原則として取締役会事務局より事前配布し、社外取締役に対しては、取締役会事務局より重要会議の議事、結果を報告しております。社外監査役に対しては、常勤監査役より監査役監査、会計監査、内部監査間の情報共有を促進しております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要） **更新**

a. 取締役会・役員体制

当社の取締役会は、取締役8名（うち社外取締役4名）で構成されております。取締役会は、原則月1回の定時取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、迅速な経営上の意思決定を行える体制としております。取締役会は、法令・定款に定められた事項のほか、経営に関する重要事項を決定するとともに、各取締役の業務執行の状況を監督しております。また、取締役会には、すべての監査役が出席し、取締役の業務執行の状況を監視できる体制となっております。

b. 監査役会・監査役

当社は、監査役会制度を採用しております。監査役会は、常勤監査役1名および非常勤監査役2名で構成されており、3名が社外監査役であります。監査役会は、毎月1回の定例監査役会のほか、必要に応じて臨時監査役会を開催しております。監査役全員が、原則月1回開催の定時取締役会に出席して意見を述べるほか、常勤監査役は、取締役会のほか経営会議等の重要な会議に出席し、必要に応じて意見陳述を行うなど、常に

取締役の業務執行を監視できる体制となっております。
また、内部監査室および監査法人と随時情報交換や意見交換を行うほか、定期的に三者間によるミーティングを行うなど連携を密にし、監査機能の向上を図っております。

c. 役員報酬の決定方法等

各取締役を支給する個人別の報酬については、取締役会決議に基づき代表取締役社長にその具体的内容の決定を委任するものとし、代表取締役社長は、本決定方針及び当社の業績を踏まえ、株主総会で決議した報酬等の総額の範囲内において、担当職務、各期の業績、貢献度等を総合的に勘案して報酬額を決定することとしております。

なお、代表取締役社長は、当該決定にあたっては、委員の過半数が独立社外取締役で構成され、かつ独立社外取締役が委員長を務める指名報酬委員会からの答申を尊重するものとしております。監査役の報酬については、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、常勤、非常勤など、業務分担の状況を考慮して、監査役会の協議により決定しております。

d. 内部監査の状況

当社における内部監査は、代表取締役直轄の内部監査室に3名所属し、内部監査規程に基づき各部門の業務遂行が法令や社内規程に違反することのないように検証・評価をしております。監査結果については代表取締役への報告と被監査部門へのフィードバックを行い、改善の必要がある場合は当該部門に是正の指示をしております。

なお、監査役会、内部監査室、会計監査人は相互に連携して、三様監査の体制の元、課題・改善事項等の情報を共有し、効果的且つ効率的な監査を実施するように努めております。

e. 会計監査の状況

当社は仰星監査法人と監査契約を締結しており、当該監査法人の会計監査を受けております。

2025年8月期の会計監査の状況は以下の通りです。

業務を執行した公認会計士：堤 紀彦氏、川合利弥氏

継続監査年数：9年

監査業務に係る補助者の構成：公認会計士10名、公認会計士試験合格者、システム監査技術者を含むその他4名

f. 責任限定契約

当社と取締役（業務執行取締役等であるものを除く。）及び監査役は、会社法第427条第1項に基づき、取締役との間において、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令の定める最低責任限度額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、法令に定める要件に該当するときに限られます。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社の監査役は、取締役会、経営会議及びその他の重要会議へ出席し意見を述べる他、重要な決裁書類等の閲覧等を通して、取締役の業務執行状況を監査しております。また、内部監査及び会計監査人と定期的に会合を開催して情報の共有を行い、相互に連携を図っております。

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	株主の皆様が議案について十分にご検討いただく時間を確保できるよう、株主総会招集通知の早期発送に努めてまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会開催日は、多くの株主にご出席いただけるよう他社の株主総会の集中日を避けるとともに、ご出席いただきやすい場所を確保できるよう留意してまいります。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能にしております。
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	今後検討すべき事項として考えております。
招集通知(要約)の英文での提供	今後の株主構成を鑑み、検討してまいります。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者 自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページのIRサイト内に掲載しております。 (https://www.witz-inc.co.jp/ir/disclosure/ 参照)	

個人投資家向けに定期的説明会を開催	対面またはオンラインで年2回程度の開催を予定しております。 当社についてより広く知っていただくため、代表取締役社長が個人投資家の皆様に会社設立経緯、決算概況及び経営方針、中期経営計画などの説明を行う予定です。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	通期及び第2四半期において決算説明会を実施しております。また、個別取材については随時対応しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	今後検討すべき事項として考えております	なし
IR資料のホームページ掲載	決算説明会の資料その他の情報を当社ホームページ上で掲載することにより、幅広く情報を提供しております。 (https://www.witz-inc.co.jp/ir/ 参照)	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画室をIR担当部署としております。 問合せ先: https://www.witz-inc.co.jp/contact/ir/ 参照	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社では、CSR(Corporate Social Responsibility)方針「情報技術の活用により、人々の豊かな社会生活を持続的に維持・実現するための活動方針」において、各ステークホルダーの立場を尊重のため、当社が取り組む内容を定めております。 (https://www.witz-inc.co.jp/csr/ 参照)
環境保全活動、CSR活動等の実施	CSR方針に則り、人々の豊かな生活の実現するため、先進的な技術を研究する企業を支援しています。
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において制定されている内容に基づき、適切な情報開示に取り組んでまいります。
その他	サステナビリティに関する考え方及び取組について当社ホームページ上で公開しております。 (https://www.witz-inc.co.jp/sustainability/ 参照)

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は会社法及び会社法施行規則に定める業務の適正性を確保するための体制として、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を定めており、その基本方針に基づき内部統制システムの運用を行っております。

【内部統制システムの整備の状況】

- 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
(会社法第362条第4項第6号、会社法施行規則第100条第1項第4号)
 - 取締役及び使用人(以下役職員という)の職務執行が法令及び定款に適合することを確保するため、「行動規範」を制定し、周知・徹底を図る。
 - 「取締役会規程」をはじめとする諸規程を整備し、役職員への周知・徹底を行う。
 - 役職員は「コンプライアンス管理規程」に従い、法令、定款及び社会規範を遵守した行動をとる。
 - 「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンスに関する取組みについて統括するとともに、社内でのコンプライアンスの周知徹底を図る。
 - コンプライアンスに関するリスク管理を行うことを目的とした「内部通報窓口に関する規程」を制定しており、社内及び社外の通報窓口を設置することで、不正行為の未然防止及び早期発見に努める。
 - 「内部監査規程」に基づき、社長直轄の内部監査室による内部監査を実施し、役職員の職務の執行が適切に行われているか検証する。
- 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に対する体制
(会社法施行規則第100条第1項第1号)
 - 「文書管理規程」に基づき、取締役会議事録、契約書等の職務に係る重要書類を適切に保管・管理を行う。なお、取締役及び監査役はこれらの文書を常時閲覧することができる。
 - 不正な取得、使用及び開示その他社外への流出を防止するために「営業秘密管理規程」及び「個人情報保護規程」を定め、会社及び個人に関する情報の適切な管理を行う。
 - 各法令及び証券取引所の定める諸規則等の要求に従い、会社情報を適時適切に開示する。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(会社法施行規則第100条第1項第2号)
 - 当社の危機回避及び危機が発生した場合の当社被害の最小化を目的とする「リスク管理規程」を制定し、リスクの事前把握及びリスクマネジメ

ント・システムの構築に努める。

- (2)「リスク管理委員会」を原則として年4回開催し、広範なリスク管理についての協議を行い、必要に応じてリスクへの対策を検討・実施する。
- (3)緊急事態発生の際には、社長は直ちに緊急対策本部を設置し、情報の収集・分析、対応策・再発防止策の検討・実施等を行い、事態の早期解決に努める。

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

(会社法施行規則第100条第1項第3号)

- (1)取締役会は、「取締役会規程」に基づき、毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催する。
- (2)「組織規程」、「業務分掌規程」、「職務権限規程」及び「稟議規程」に従って、迅速な意思決定及び効率的な職務執行を行う。

5. 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

(会社法施行規則第100条第1項第5号)

- (1)当社及び子会社(当社グループという)は、「経営理念」、「スローガン」、「行動規範」、「コンプライアンス管理規程」、「財務報告に係る内部統制の基本方針」等を共有する。
- (2)子会社の管理に関する事項については、「関係会社管理規程」にこれを定め、子会社の業務の適正の確保に努める。
- (3)当社は、子会社の経営内容を的確に把握するため、子会社に対し、必要に応じて報告書の提出を求める。
- (4)子会社に対する監査は、当社「監査役監査基準」及び「内部監査規程」に基づき、当社監査役及び内部監査室がこれを実施する。
- (5)当社グループの役職員が、法令違反等の疑義のある行為等について所属会社または当社へ相談・通報する仕組みとして内部通報窓口を設置する。当社グループの役職員が通報等をしたことを理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨を規定し、遵守する。
- (6)子会社には当社の取締役及び監査役を派遣し、経営を把握し業務の適正化を監視する。

6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項及びその使用人の取締役からの独立性に関する事項

(会社法施行規則第100条第3項第1号及び第2号)

- (1)監査役がその職務を補助すべき使用人を求めた場合は、監査役の意見、関係者の意見を十分考慮して、適切な使用人を配置するものとする。
- (2)当該使用人の人事評価・異動については、監査役の意見を尊重した上で行うものとし、当該使用人の取締役からの独立性を確保する。

7. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制等

(会社法施行規則第100条第3項第4号)

- (1)当社グループの役職員は、法定事項のみならず、当社に重大な影響を及ぼす事項、その他法令に違反する事実等が発生又は発生する恐れがあると認識した場合は、速やかに監査役に報告する。また、当社グループの役職員が監査役に報告等をしたことを理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨を規定し、遵守する。
- (2)取締役は、取締役会等の重要な会議において随時その担当する業務の執行状況を報告する。
- (3)内部監査室は、監査役に内部監査の実施状況を随時報告する。

8. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制等

(会社法施行規則第100条第3項第4号)

- (1)取締役との定期的な意見交換の実施や監査役と内部監査室との連携が図れる環境の整備により、役職員との適切な意思疎通及び監査業務の実効性を確保する。
- (2)監査役は、必要に応じて公認会計士・弁護士等の専門家の意見を求めることができる。
- (3)監査役が、職務の執行に必要な費用の前払い等の請求をしたときは、速やかに当該費用または債務を適切に処理する。

9. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

- (1)「反社会的勢力に対する対応マニュアル」を制定し、健全な会社経営のため、反社会的勢力とは一切関わりを持たず、不当な要求に対しては断固としてこれを拒否する。
- (2)「反社会的勢力に対する対応マニュアル」に基づき、当社グループの役職員に反社会的勢力排除に向けた方針及び対応策を周知・徹底する。

10. 財務報告の信頼性を確保するための体制

財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法に基づく内部統制報告書の有効かつ適切な提出に向け、内部統制システムの運用を行うこととする。また、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正を行うこととする。

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、市民社会にとって秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会の発展を妨げる団体との関係について遮断し、被害を防止するため、以下のとおり基本方針を定めております。

- (1)当社は、反社会的勢力による不当要求に対して、経営トップ以下組織全体として対応するとともに、対応する従業員の安全を確保するために体制を整備します。
- (2)当社は、公共の信頼を維持し、業務の適切性および健全性を確保するため、反社会的勢力との取引を含めた関係を遮断し、不当要求に対しては断固として拒絶します。
- (3)当社は、反社会的勢力による不当請求に備えて、平素から警察、暴力追放団体、弁護士等の外部専門機関と緊密な連携を構築していきます。
- (4)反社会的勢力による不当要求に対しては、あらゆる民事上の法的対抗手段を講ずるとともに、被害が生じた場合には刑事事件として被害届の提出または告訴・告発をおこないます。
- (5)当社は、いかなる理由があっても、事案を隠ぺいするための反社会的勢力との裏取引、資金提供等は絶対に行いません。

【反社会的勢力排除に向けた整備状況】

(1)社内規程の整備状況

当社は、上記宣言のもと、反社会的勢力排除に向けて「反社会的勢力に対する対応マニュアル」を制定し、反社会的勢力との一切の接触を禁止しております。

(2)対応統括部署および不当要求防止責任者

当社は、反社会的勢力への対応統括部署を総務部と定めるとともに、不当要求防止責任者を選任しております。また、反社会的勢力による不当

要求に備えて、平素から警察、暴力追放団体、弁護士等の外部専門機関と緊密な連携を構築しており、不当要求、組織暴力および犯罪行為については、直ちに対応統括部署に報告・相談する体制を整備しております。

- (3)反社会的勢力排除の対応方法
- ・新規取引先・株主・役職員について
- 原則として、民間の調査機関を通じて反社会的勢力との関係の有無を調査します。
- 取引の開始時には、各種契約書などにおいて「反社会的勢力との関係がないことを確認する」体制とし、「関係を持った場合」の暴力団排除条項を明記することとしています。
- また、従業員については、全員から、反社会的活動を行う特定の団体等との関係はないことの誓約書を受領しています。
- ・既存の取引先について
- 通常必要と思われる注意を払うとともに、一定の範囲を対象として、調査・確認を実施しております。
- ・既存取引先などが反社会的勢力であると判明した場合や疑いが生じた場合、速やかに取引関係などを解消する体制をとっております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項



