

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

当社は、株主をはじめ、クライアント、取引先、従業員等の当社及び当社のグループ会社(これらを総称して、以下「当社グループ」といいます。)を取り巻く全てのステークホルダーと良好な関係を構築するとともに、その信頼を得ることが企業価値の最大化に不可欠であり、そのためにはコーポレート・ガバナンスの充実が重要な経営課題の一つであるとの認識のもと、経営の効率化を図りつつ、透明性と健全性を確保した企業運営に努めております。

【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】

【補充原則4 - 1 - 3 最高経営責任者等の後継者計画の適切な監督】

取締役会は、最高経営責任者である代表取締役を兼務する社長執行役員の後継者の計画を定めておりませんが、ステークホルダーが最高経営責任者に期待する役割の重要性を認識しております。

「指名委員会」は、候補者が経営判断能力、経営者としての胆力、多角的な視野と先見性等の「取締役選解任基準」に定める「代表取締役候補者の選定基準」に合致しているかを含めて総合的に判断し、取締役会へ提案しております。

【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】

純投資目的以外の投資を行う際は、投資対象会社との業務提携、情報共有等を通じて当社グループの事業における相乗効果が期待されるか否かによって投資の是非を判断することとし、縮減するか否かについても同様に相乗効果が期待されるかによって判断することを基本方針としております。さらに、個別の銘柄につき、経済合理性の観点から、配当の有無や業績不振の銘柄については、今後の業績の推移、回復可能性を検討し資本効率向上の観点からも縮減を含めた保有の是非を毎年検討してまいります。

なお、当社が保有している上場会社の政策保有株式、2銘柄(貸借対照表計上額415百万円)について、取締役会において継続保有の是非を検証した結果、継続して保有することにしております。

また、政策保有株式に係る議決権の行使に関しては個別議案ごとに、投資先企業の中長期的な企業価値向上や株主還元向上につながるか、当社の投資目的である相乗効果が最大限発揮され、当社グループの企業価値向上に寄与するかどうかなどを総合的に判断し、行使することを基本方針としております。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

関連当事者取引の管理等に関する規程を定め、取引の規模や性質等によって取締役会の承認を要するものと要しないものとの基準を設けて運用しております。

また、取締役会の承認の要否にかかわらず、毎期初には継続する関連当事者取引の承認を取締役に求め、もって取締役会による取引妥当性に関する監視を行っております。

なお、当社は、現時点において親会社等は存在しませんが、存在することとなり、親会社等との取引を行う場合において、取締役会の判断が社外取締役の意見と異なる場合には、その意見を事業報告に記載することにより、開示してまいります。

さらに、当社は取締役による利益相反取引について、法の定め並びに「取締役会規程」に基づき取締役会の事前の承認を得ることとしており取引の合理性、取引条件の妥当性、当社の利益への合致性、コンプライアンス適合性の観点から取締役会による適切な監督を行っております。また、事後においてもその取引に関する重要事実につき遅滞なく取締役会に事後報告することを定めております。

【補充原則2 - 4 - 1 中核人材の登用等における多様性の確保】

(1) 多様性の確保

当社は、企業理念(PURPOSE)に基づき、従業員の多様性を尊重し、あらゆる属性の人材が生き生きと働くことができる環境の整備、柔軟な働き方を実現できる人事制度の構築、自律的な成長をサポートする教育機会提供などの取り組みを積極的に行っております。

(2) 女性

当社は、女性活躍推進を積極的に行っており、外部団体による各種表彰、及び外部認証を受けるなど実績が認められております。今後も働く環境の整備、経験蓄積機会の提供、自律的なキャリア形成支援を継続的に行い、各階層のパイプライン形成、各種女性比率向上に向けた活動を進め、将来的に経営の意思決定にかかわる女性社員を増やしてまいります。

女性管理職比率目標: 厚労省 女性活躍推進データベース

「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」参照

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=11012>

(3) 外国人採用

当社は、海外子会社も含め、国籍を問わない多国籍な人材採用を進めており、正規・非正規問わず、3,000名以上が在籍し、国内外で活躍しております。当社の主たる事業ドメインは国内となりますが、今後の海外事業展開状況にあわせ、国籍・性別等にとらわれず能力・成果に応じた管理職登用を進めてまいります。

(4) 中途採用

当社は、事業における即戦力の確保のため、積極的に中途採用(契約社員から正規雇用への転換含む)を行っており、在籍の約80%を中途採用者が占め、各階層・ポストにて活躍しております。今後も中途採用を積極的に活用し、一層の多様性拡大に取り組んでまいります。

【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】

当社には、当社がアセットオーナーとなる企業年金制度はございません。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社ウェブサイト、決算説明会、株主通信、株主総会等の場において開示しております。

(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

当社ウェブサイト、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、有価証券報告書等において開示しております。

(3) 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

経営陣幹部(業務執行取締役)をはじめとする取締役の報酬等の決定に関する方針及び手続を定時株主総会招集通知、コーポレート・ガバナンスに関する報告書及び有価証券報告書等において開示しております。

(4) 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

当社ウェブサイト、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。

なお、当該方針と手続の概要は以下のとおりです。

経営陣幹部(業務執行取締役)の候補者は、社内外を問わず、性別・年齢・国籍等を区別することなく、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者(特に社外取締役については、東京証券取引所が定める「独立性基準」を踏まえた当社が定める独立性に関する基準を満たす者であって、それぞれの分野での知識や経験を活かして、独立した立場や専門的な見地から意見を述べるることができる者)のなかから取締役会が承認した取締役の選任にかかる基準に従い、指名委員会が選定のうえ、候補者案を作成し、取締役会の承認を得ることとしております。

経営陣幹部(業務執行取締役)の解任については、取締役会が承認した取締役の解任にかかる基準に従い、指名委員会が解任案を作成し、取締役会の承認を得ることとしております。

また、監査役候補者のうち最低1名は、公認会計士の有資格者や税務・会計の分野に知見を有し、監査の重要な役割であるこれらの分野の監査の適正性が担保できる者のなかから取締役会が承認した監査役の選任にかかる基準に従い、指名委員会が選定し、候補者案を作成した後、監査役会が定めた同意基準に従った監査役会の同意を得たうえで、取締役会の承認を得ることとしております。

(5) 取締役会が上記(4)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、個々の選任・指名についての説明

取締役及び監査役候補者の選任理由を株主総会招集通知において開示しております。また、経営陣幹部(業務執行取締役)の解任理由については、株主総会招集通知において開示することとしております。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組み等】

当社は、サステナビリティ推進基本方針において、マテリアリティの特定と社会課題の解決、取締役会の役割等を明言したうえで、2026年4月8日に開示した「中期経営計画2028」においては、企業理念(PURPOSE)や経営戦略における重要テーマのほか、リスク・収益機会を踏まえた「我々と社会の共通する重要課題(マテリアリティ)」に対する中期目標を開示しております。

また、人的資本については、企業の持続的な成長のために、「働く人」と「環境」に積極投資を行うことで、社員のワークエンゲージメントを最大化させ、「“プロフェッショナル”が集う、“働きがい”のある職場の実現」に取り組んでおります。人的資本の数的・質的向上を図ることによって、サービスの質を上げ、顧客に提供し、収益の向上につなげ、社会に還元する、というサイクルを確立し、企業理念(PURPOSE)の実現を目指しております。当社は、人権の尊重は重要な基盤であると認識しており、人権方針に基づき、人権デュー・デリジェンスの実施や従業員に対する人権研修を通じて、人権リスクの特定・防止・是正に取り組んでおります。これらの取組みにより、社員一人ひとりが安心して能力を発揮できる職場環境を整備するとともに、ステークホルダーからの信頼の確保を通じて、長期的かつ持続的な企業価値向上に努めております。

知的財産への投資については、Hybrid Intelligence for AIを掲げており、ヒトとAIの好循環を生み出す先端技術に対して戦略的な投資を行っております。

気候変動に係るリスク及び収益機会は、自社の事業活動や収益等に与える影響が小さく、加えて事業活動による環境への負荷も小さいと想定しております。一方で、気候変動問題は世界共通の課題であり、当社も経営の重要課題の一つとして捉えております。当社は、2022年4月開催の取締役会において、2025年、2030年、2040年までの温室効果ガス(GHG)排出量削減率の具体的な目標値を策定し、決議しております。また、本目標値に対し、2023年12月に「SBTイニシアチブ」の認定を受けております。自社拠点への再生可能エネルギーの導入に加え、太陽光発電設備の設置など、温室効果ガス(GHG)削減に向けた取り組みを行っております。

今後は策定した目標値のモニタリングを行うとともに、各施策の企画や実行に関するガバナンスの仕組みを強化し、中長期の戦略やロードマップに適宜反映を行ってまいります。

サステナビリティに関する取り組みについては当社ウェブサイトにおいて開示しております。

<https://www.bell24.co.jp/ja/csr/>

【補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は、取締役会の監督機能の観点から踏まえ、法令及び定款に定められた事項のほか、取締役会規程、稟議規程及びグループ会社管理規程等で定められた特に重要な事項を決定し、それ以外の事項の決定を経営陣に委任しております。具体的には当社およびグループ経営に関する一定の基準を超える特に重要な事項は取締役会承認事項とし、それ以外の事項については社長執行役員へ権限委譲しております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、東京証券取引所が定める「独立性基準」を踏まえ、独立社外取締役候補者の独立性に関する基準を策定し、当社ウェブサイトにおいて開示しております。

<https://www.bell24.co.jp/ja/company/governance/corporategovernance/index.html>

【補充原則4 - 10 - 1 独立した指名委員会・報酬委員会の設置による独立社外取締役の適切な関与・助言】

当社は、取締役会の諮問機関として取締役候補者の選任案を決定する「指名委員会」を、取締役会から委任を受けた独立機関として取締役の報酬を決定する「報酬委員会」を任意に設置しております。「指名委員会」及び「報酬委員会」の構成員は、独立社外取締役・独立社外監査役の適切な関与・助言を得るため、独立社外取締役及び独立社外監査役で過半数としており、透明性・公平性を担保した意思決定を行う体制を構築しております。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

取締役総数について、定款で15名を上限と定めており、現在の取締役の員数は8名ですが、これは現時点での当社グループの企業規模や取締役会が効果的・効率的に機能する最適な員数の範囲にあると考えております。

独立社外取締役・社外監査役の員数は、取締役会・監査役会の多様性や客観性の確保の観点から、複数名選任することとし、現在の取締役8名のうち3名を独立社外取締役、監査役3名のうち1名を独立社外監査役としております。

取締役候補者・監査役候補者は、社内外を問わず、性別・年齢・国籍等を区別することなく、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者とするとして、特に独立社外取締役・独立社外監査役については、東京証券取引所が定める「独立性基準」を踏まえた当社が定める独立性に関する基準を満たす者であって、それぞれの分野での知識や経験を活かして、独立した立場や専門的な見地から意見を述べるることができる者としており、取締役候補者においては、経営経験を有する者を最低1名、また監査役候補者においては、財務及び会計に関して相当程度の知見を有する

者を最低1名選任することとしております。

取締役候補者・監査役候補者の選任にあたっては、取締役会・監査役会の全体としての知識・経験・能力のバランスを図るとともに、ジェンダーや国際性を含めた多様性についても考慮することを方針として、その候補者案を指名委員会が立案し、取締役会の承認を得ることとしております。なお、2021年5月開催の定時株主総会にかかる招集通知より取締役・監査役が有している知識・経験・能力等をスキル・マトリックスとして公表しております。

現在の取締役会・監査役会における女性の割合は、11名のうち3名となっております。

【補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査役の兼任状況】

取締役及び監査役が他の上場会社の役員を兼務する場合には、当社との競業や利益相反にあたるものではなく、また、当社における職務執行に支障がないことを確認しており、実際にも支障が生じている状況ではないものと考えております。

また、監査役会は、監査役の選任同意基準を設け、社外監査役の兼務社数を2社までとすることが望ましいと規定しております。

他の上場会社の役員を含む重要な兼職の状況については、定時株主総会招集通知及び有価証券報告書におい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についての分析・評価】

取締役会は、2018年2月期より毎事業年度アンケートによる各取締役及び各監査役の自己評価に基づき、取締役会全体の実効性について分析・評価を継続して実施しております。今年度の評価結果の概要は、当社ウェブサイトで開示しております。

<https://www.bell24.co.jp/ja/company/governance/corporategovernance/index.html>

今年度の結果を踏まえ、今後、取締役会においては、人的資本経営の推進や新領域開拓による事業ポートフォリオの変革等について業務執行部門との連携を強化した上で、議論の一層の活性化を図り、グループ行動規範をはじめとした行動指針等の浸透度合いの定期的なモニタリング、国内および海外での持続的な成長を目指す上で将来予測に関する財務情報のモニタリングを強化するとともに、非財務情報を更に充実させ、取締役会として企業価値向上に向けて一層の議論の深化等に取り組んでまいります。

なお、監査役会においても今年度も監査役会の実効性評価を実施しております。3名の監査役(常勤監査役1名、社外監査役2名)が今年度を振り返り、監査役の活動について議論し、評価・分析を行っております。その結果は、当社ウェブサイトで開示しております。

<https://www.bell24.co.jp/ja/company/governance/corporategovernance/index.html>

本実効性評価は2017年2月期より毎事業年度継続しており監査役3名(常勤監査役1名、社外監査役2名)が当事業年度の監査活動を振り返り、監査品質の向上を目的に評価・分析を行い実効性向上のための取組みを認識した上で翌事業年度の監査計画へ反映を行っております。全16項目について各監査役が評価を行った後、監査役全員で協議を行った結果、当監査役会は当事業年度の監査活動は「有効に機能しており実効性は認められる」と結論付けております。

また、当監査役会は、2026年2月期の評価結果を受け2027年2月期においては、更なる実効性の向上に向けた取組みとして、以下の項目に重点的に取り組む事を全員一致で確認致しております。

グループガバナンス体制の有効性検証のための監査体制

ITガバナンス及び情報システム体制有効性検証のための監査体制

内部統制構築、内部監査の監視及び監査役監査との連携の有効性検証のための監査体制

引き続き取締役会と協働で会社の監督機能の一翼を努め当社グループの健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現し、ステークホルダーからの社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立して参る所存でございます。

【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】

社外取締役・社外監査役を含め、外部から取締役・監査役を迎え入れる際には、当社グループの事業・財務・組織等に関するオリエンテーションを実施するとともに、必要に応じて事業視察の機会の提供を行い、内部からの新任取締役には、取締役に求められる役割と責任やコーポレート・ガバナンスに関する外部研修を実施することとしております。また、就任後においても、必要があるときはいつでも、社内の役員及び従業員に説明又は資料の提出を求めることができるほか、外部研修を追加で実施する機会を提供することで、継続的な更新を可能としております。

特に、業務執行を行う取締役及び常勤監査役には、社内において毎年コンプライアンスに関する研修を行うとともに、適時にガバナンス知識向上のための外部研修の受講を推奨することとしております。また、常勤監査役については、日本監査役協会への加入その他の人的ネットワークの構築等を通じた職務執行に必要な知識等の獲得を推奨し、その費用はあらかじめ予算計上する、あるいは請求に基づき会社が負担することとしております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、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、以下の方針に則り、当社が相当と認める範囲及び方法で株主との間で建設的な対話を行っております。

(1) IR管掌執行役員(CFO)を指名し、かかる執行役員(CFO)が株主との対話全般を統括します。

(2) IR管掌執行役員(CFO)のもと、IR部門を設置し、これを中心に経営企画部門、経理・財務部門その他の関連部門と適切に情報交換を行い、有機的に連携します。

(3)個別面談の他、第2四半期及び通期の決算発表時における決算説明会、株主通信、当社ウェブサイト等を通じて、株主との対話の充実を図ります。

(4) 対話において把握された株主の意見等については、IR管掌執行役員(CFO)や関連部門に随時報告するとともに、必要に応じて取締役会に共有します。

(5) 対話にあたっては、フェア・ディスクロージャー・ルールを尊重し、情報伝達行為や取引推奨行為の禁止、インサイダー情報の再伝達を制限するための必要な措置を定めたインサイダー取引防止規程に従って対応します。

(6) 実質株主判明調査を実施し、実質株主の把握に努めます。

(株主との対話の実施状況)

上記「方針」のもと、IR部門が、説明会や個別面談等の多様なIR活動を通じ、株主の皆さまとの対話に努めております。2026年2月期はIR面談を延べ約180社と実施しております。また、2025年12月には、IR支援協会が主催する個人投資家向けの説明会を実施し、個人投資家との対話の機会を設けております。

昨今、株主・投資家からは、AI等の新技術を活用した新たな事業基盤の拡大や労働人口の不足によるアウトソーシング市場の拡大といった内容に強い関心が寄せられており、当社の優位性や新技術への取り組みについて説明を行っております。2026年4月に公表した「中期経営計画2028」では、「Hybrid Intelligence for All」をコンセプトとし、ヒトとAIの好循環による新たな価値創出を目指す方針を明確化しております。当社の中長期的な成長戦略を明確にするため、「データ活用の拡張」「ヒトの価値最大化」「パートナー資本の深化」の3つの重点施策を軸とした成長戦略を示すことで、株主および投資家の理解促進を図っております。また、当社と社会の共通する重要課題であるマテリアリティの取り組みについては、中期経営計画2028の人的資本戦略において、「"プロフェッショナル"が集う、"働きがい"のある企業を実現する」ことをゴールに掲げ、AI導入人材2,500名育成の目標と併せて、引き続き女性の女性比率、管理職の女性比率、障がい者雇用率、育児休暇取得率に関して、目標とする指標を開示しております。

対話の場において株主・投資家から寄せられた意見や要望は、取締役会及び各部門長が参加する定例会議にて報告される事等により、経営陣とIR部門間で適宜共有されております。

【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(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年5月27日

該当項目に関する説明 **更新**

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

(方針・現状認識)

当社は、今後の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、資本コスト・資本収益性を十分に意識した経営が重要と考え、ROEを経営指標の一つとして導入するとともに、ROEが株主資本コストを上回る状態を維持することにより、資本収益性の向上を目指しております。

また、資本・財務戦略のうち、キャッシュアロケーションにおいては、株主還元、成長投資、財務健全化のバランスの取れた資金配分により、持続的な企業価値向上の実現を基本方針としております。

なお、2026年2月期の株主資本コストは8%程度と認識しており、株主資本コストを上回るROE(2026年2月期11.4%)を実現できております。また、PBRについては、2026年2月末時点では1.5倍程度、過去5期においても期末時点で恒常的に1.0倍を上回っております。収益性の改善と成長期待の向上に取組むことにより市場評価の改善を進め、PBRの更なる向上を図ってまいります。

(具体的な取組み)

企業価値の継続的な向上に向けて以下の取組みを実施してまいります。

・収益拡大、利益率向上に向け、2026年4月に公表した「中期経営計画2028」に基づく「Hybrid Intelligence for All」のコンセプトの下、「データ活用の拡張」「ヒトの価値最大化」「パートナー資本の深化」の3つの重点施策を軸とした成長戦略の着実な実行。

・Net DERの適切な水準維持による財務健全性を確保しつつ、企業価値向上に向けた投資計画を積極的に実行すべく2027年2月期からの3年間で250億円の戦略的成長投資を予定。

・連結配当性向50%を基本方針とし、2027年2月期の配当金予想は、1株当たり60円。今後も利益の拡大を通じた増配の実現。

・中長期的な企業価値の向上に向け、役員株式報酬の業績連動指標にサステナビリティ項目(従業員エンゲージメントスコア、女性管理職比率、気候変動)を設定し、運用。

・市場評価の改善に向けて株主や投資家との建設的な対話の継続、対話機会の更なる拡充。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の記載を含む「中期経営計画2028」に関する説明資料については、当社ウェブサイトで開示しております。

<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS07594/17e07754/267e/43f4/b2cf/75d17eaa4d3a/140120260408500045.pdf>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
伊藤忠商事株式会社	30,030,000	40.30
TOPPAN株式会社	10,639,385	14.28
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	10,461,800	14.04
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,402,100	7.25
MSIP CLIENT SECURITIES	627,400	0.84
THE NOMURA TRUST AND BANKING CO., LTD. AS THE TRUSTEE OF REPURCHASE AGREEMENT MOTHER FUND	532,800	0.71
野村證券株式会社	526,379	0.71
GOVERNMENT OF NORWAY	508,753	0.68
JP MORGAN CHASE BANK 385781	470,174	0.63
ベルシステム24グループ従業員持株会	432,227	0.58

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 プライム
決算期	2月
業種	サービス業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
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

社外の客観的な見地や経験・知見に基づき、経営上の助言を得ることを目的として、主要株主である伊藤忠商事株式会社から社外取締役及び社外監査役がそれぞれ1名ずつ、TOPPAN株式会社から社外取締役が1名就任しておりますが、当社グループの事業活動や経営判断において、これらの主要株主による制約はなく、取締役会で決定された基本方針の下、業務執行に関する重要事項を経営会議等で独自に意思決定し業務執行しております。また、これらの主要株主からの兼務役員は当社取締役会の過半数には至っておらず、独立役員も選任していることから、独立性は確保されていると判断しております。

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15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	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	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	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
堀内 真人	他の会社の出身者											
梅川 健児	他の会社の出身者											
鶴巻 暁	弁護士											
高橋 真木子	学者											
齋藤 英明	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f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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
堀内 真人		社外取締役堀内真人氏は、当社の主要株主である伊藤忠商事株式会社における執行役員 情報・通信部門長であります。	総合商社における情報通信分野での事業経験とともに、同分野での他の企業の代表取締役として、経営の意思決定に關与する等の豊富な経験や知見を有しており、引き続きその専門的視点から、取締役会における監督、及び当社の経営に有益な助言が期待できるものと判断したため、社外取締役として選任しております。
梅川 健児		社外取締役梅川健児氏は、当社の主要株主であるTOPPAN株式会社における執行役員 情報ソリューションビジネスユニットマーケティングDX事業部長であります。	印刷会社における情報コミュニケーション分野、特にマーケティング分野や新規ビジネス開発分野での豊富な経験や知見を有しており、引き続きその専門的な視点から、取締役会における監督、及び当社の経営に有益な助言が期待できるものと判断したため、社外取締役として選任しております。
鶴巻 暁		-	弁護士としての経験・見識を活かし、取締役会のガバナンスの発揮に貢献していることから、引き続き客観的な視点から当社のコンプライアンス経営の推進に有益な助言が期待できるものと判断したため、社外取締役として選任しております。また、同氏は東京証券取引所が定める「独立性基準」を踏まえた当社が定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
高橋 真木子		-	産学連携での知識創造、研究開発プロジェクト、技術移転、知的財産の戦略マネジメント等に関する高い専門知識とともに、民間企業や行政機関等との豊富な共同研究に関する経験を有していることから、引き続き客観的な視点から当社のプロセス管理、経営人材育成及び新技術への取り組み等に有益な助言が期待できるものと判断したため、社外取締役として選任しております。また、同氏は東京証券取引所が定める「独立性基準」を踏まえた当社が定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

齋藤 英明	-	金融・コンサルティング・IT分野での幅広い経験に加え、豊富な経営経験と知見を有していることから、客観的な視点から当社の経営に有益な助言が期待できるものと判断したため、社外取締役として選任しております。また、同氏は東京証券取引所が定める「独立性基準」を踏まえた当社が定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
-------	---	--

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	指名委員会	7	0	1	5	0	1	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	7	0	1	5	0	1	社内取締役

補足説明 更新

「指名委員会」は、取締役会の諮問機関として、取締役会が承認した取締役及び監査役の選任にかかる基準に従い、指名委員会が候補者案を審議し、立案しております。

「報酬委員会」は、取締役会から委任を受けた独立機関として、役員報酬に関する基本方針、及び株主総会における報酬決議に従い、役員報酬基準に基づき、取締役の個人別の報酬案を審議し、決定しております。

「指名委員会」及び「報酬委員会」の運営概要は、次のとおりです。

・指名委員会

(1)開催頻度及び出席率

原則毎期1回は開催することとしておりますが、2026年2月期においては、5回開催いたしました。なお、委員の出席率は全体として97%となっております。

(2)事務局の設置状況

指名委員会の役割を円滑に遂行するために、事務局を設置しております。

(3)委員の選定理由及び役割

当社の取締役、代表取締役及び監査役の候補者案を決定することから、社長執行役員を兼ねる代表取締役を委員長とし、透明性・公平性を担保するために非業務執行取締役・独立社外取締役・独立社外監査役を委員に選定するとともに、独立社外取締役及び独立社外監査役で過半数としております。また、各委員は、それぞれの専門的な見地から客観的な意見を発言することを役割として担っております。

(4)委員の氏名

指名委員会の構成員の氏名及び委員長は、次の通りです。

代表取締役 社長執行役員 梶原 浩(委員長)
社外取締役 堀内 真人
社外取締役 梅川 健児
独立社外取締役 鶴巻 暁
独立社外取締役 高橋 真木子
独立社外取締役 齋藤 英明
独立社外監査役 葉山 良子

・報酬委員会

(1)開催頻度及び出席率

原則毎期1回は開催することとしており、2026年2月期においては、7回開催いたしました。委員の出席率は全体として98%となっております。

(2)事務局の設置状況

報酬委員会の役割を円滑に遂行するために、事務局を設置しております。

(3)委員の選定理由及び役割

取締役の個人別の報酬案を決定することから、社長執行役員を兼ねる代表取締役を委員長とし、透明性・公平性を担保するために非業務執行取締役・独立社外取締役・独立社外監査役を委員に選定するとともに、独立社外取締役及び独立社外監査役で過半数としております。また、各委員は、それぞれの専門的な見地から客観的な意見を発言することを役割として担っております。

(4)委員の氏名

報酬委員会の構成員の氏名及び委員長は、次の通りです。

代表取締役 社長執行役員 梶原 浩(委員長)
社外取締役 堀内 真人

社外取締役	梅川 健児
独立社外取締役	鶴巻 暁
独立社外取締役	高橋 真木子
独立社外取締役	齋藤 英明
独立社外監査役	葉山 良子

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査役会は、会計監査人より期初に監査計画、四半期ごとに期中レビュー報告を受け、財務諸表監査、内部統制監査における重点レビュー項目における監査状況を確認しております。また、常勤監査役は四半期ごとに会計監査人、内部監査部門と三様監査連絡会を開催し各監査における発見事項やリスク認識の共有と監査の連携等について、協議を行っております。更に、常勤監査役は毎月、また、監査役会は半期ごとに内部監査部門より監査結果の共有を受け、リスクの存在について意見交換を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1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	l	m	
葉山 良子	公認会計士														
相馬 謙一郎	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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
葉山 良子		-	公認会計士として財務や会計の分野に知見を有しており、監査の重要な役割であるこれらの分野の監査の適正性が担保できることに加えて、上場企業を含む複数社の取締役及び監査役の経験を有していることから、その知見と経験を当社の監査活動に活かすことが期待できるものと判断したため、社外監査役として選任しております。また、同氏は東京証券取引所が定める「独立性基準」を踏まえた当社が定める独立性に関する基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
相馬 謙一郎		社外監査役相馬謙一郎氏は、当社の主要株主である伊藤忠商事株式会社における執行役員 財務部長であります。	長年にわたり総合商社における財務部門の職務に携わっており、国内・海外幅広くその知見を有していることに加え、上場企業を含む複数社での社外監査役に就いていたことから、その知見と経験を当社の監査活動に活かすことが期待できるものと判断したため、社外監査役として選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

4名

その他独立役員に関する事項

当社は、東京証券取引所が定める「独立性基準」を踏まえ、独立社外取締役候補者の独立性に関する基準を策定し、当社ウェブサイトで開示しております。

<https://www.bell24.co.jp/ja/company/governance/corporategovernance/index.html>

【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

該当項目に関する補足説明

当社取締役の報酬は、中長期的な企業価値向上と株主利益を意識した報酬体系としており、個々の取締役に対する報酬は、取締役の役位や役割の大きさに応じて支給される「基本報酬」、年度単位の業績に連動して支給される「業績連動報酬」、中長期的な業績向上と企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的とした「株式報酬」で構成されております。個人別の報酬額については独立社外取締役及び独立社外監査役で過半数を占める報酬委員会が決定しております。

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

【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 **更新**

2026年2月期における当社の取締役に対する報酬等の総額は、181百万円(うち社外取締役33百万円)であります。

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

1. 基本方針

当社取締役の報酬は、中長期的な企業価値向上と株主との利害共有を意識した報酬体系としており、個々の取締役に対する報酬は、株主総会における報酬決議に従い、取締役の役位や役割の大きさに応じて支給される「基本報酬」、年度単位の業績に連動して支給される「業績連動報酬」、中長期的な業績向上と企業価値の増大への貢献意識を高めること及び取締役の在任中の株式保有を通じて株主との利害共有の強化を図ることを目的とした「株式報酬」で構成しております。ただし、社外取締役に対する報酬は、業務執行から独立した立場であることから業績への連動を排除し、基本報酬のみとしております。

2. 基本報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(基本報酬を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

「基本報酬」は、月額固定の現金報酬とし、役位や役割の大きさに応じて設定した基準金額内で、各取締役の個別評価を勘案のうえ決定しております。

3. 業績連動報酬並びに株式報酬の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(業績連動報酬及び株式報酬を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

「業績連動報酬」は、年度単位の業績向上に対するインセンティブを高めるため業績指標を反映した現金報酬としております。業績連動報酬の業績指標は、「連結売上収益」、「連結営業利益」、「親会社の所有者に帰属する当期利益」及び「前年度連結営業利益」とし、各取締役の役位別基準金額に対して、各業績指標の達成率に基づく支給率により算出し、取締役個人の業績に対する貢献度に応じた評価を踏まえて総合的に勘案したうえで決定しております。決定した額は、賞与として毎年、一定の時期に支給しております。なお、業績指標としての「連結売上収益」、「連結営業利益」、「親会社の所有者に帰属する当期利益」については、中期経営計画を基準に年度単位で設定し、グループ全体の企業活動に与える環境変化によっては、必要に応じて見直しを行うものとしております。

「株式報酬」は、信託を活用した業績連動型の株式報酬制度である「役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託」としております。当該信託を通じて取締役に交付及び給付(以下、「交付等」という。)がなされる当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭(以下、「当社株式等」という。)の数は、取締役に毎年付与されるポイント(業績連動ポイントと固定ポイント)数に応じて算定しております。なお、業績連動ポイントと固定ポイントの構成割合は、70%:30%となっております。業績連動ポイントの算定に用いる業績指標は、「親会社の所有者に帰属する当期利益」に加え、非財務指標である「従業員エンゲージメントスコア(+4.0%)」、「女性管理職比率(+4.0%)」、並びにCEO、CSO、CRO及び気候変動担当取締役を対象とした「気候変動(GHG削減)(-1.0%)」とし、取締役の退任時に業績連動ポイントの累積値に相当する当社株式等の交付等を行っております。なお、業績指標としての「親会社の所有者に帰属する当期利益」は、中期経営計画を基準に年度単位で設定し、グループ全体の企業活動に与える環境変化によっては、必要に応じて見直しを行っております。また、固定ポイントは、役位毎に予め定められた基準ポイントに基づき算出し、付与された固定ポイントに相当する当社株式等の交付等の時期は、原則として、毎年の固定ポイントの付与から各3年経過後としております。ただし、固定ポイントの付与から3年を経過する前に取締役が退任する場合、当該取締役には、退任後速やかに、当該時点までに付与された固定ポイントに相当する当社株式等の交付等が行われております。

4. 金銭報酬の額、業績連動報酬の額又は株式報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

報酬割合は、当社と同様に株式報酬制度を導入している企業のサーベイ結果を参考としながら、持続的且つ中長期的な業績向上に資するインセンティブとなるように、取締役の役位や役割に応じて業績連動報酬と株式報酬のそれぞれの割合を設定しております。なお、代表取締役については、総報酬額に占める業績連動報酬及び株式報酬の割合を40%以上(業績標準時)として設定しております。

5. 取締役の個人別の報酬等の内容決定の委任に関する事項

取締役の個人別の報酬等については、取締役会決議に基づき、独立社外取締役及び独立社外監査役で過半数を占める報酬委員会がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、本方針に基づく役員報酬基準の決定及び見直し、役員報酬基準に基づく個々の取締役の評価を踏まえた個人別の報酬等の決定としております。なお、報酬委員会での決定にあたっては、妥当性及び正当性を諮るため、外部有識者に助言を求めることができるものとしております。

6. 上記各項のほか、取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する重要な事項

取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたり、本方針に沿った運用を図るため、取締役報酬規程を取締役会において決議し、制定しております。

＜当社の役員等の報酬体系＞

報酬の種類	支給基準		支給方法	
① 基本報酬 (固定)	役位や役割の大きさに応じた基準金額内で、個別評価を勘案のうえ決定 社外取締役に対する報酬は基本報酬のみとする		毎月現金	
② 業績連動 報酬 (変動)	役位別基準金額に対して、以下の業績指標の達成率に基づく支給率により算出し、個人の業績に対する貢献度に応じた評価を勘案の上決定 業績指標:「連結売上収益」「連結営業利益」「親会社の所有者に帰属する当期利益」及び「前年度連結営業利益」		年1回 現金	
③ 株式報酬 (変動)	毎年付与されるポイント数に応じて、交付・給付する当社株式の数を決定			
	内容		評価ウェイト	
	業績連動 ポイント	財務指標	親会社の所有者に帰属する当期利益	70%(目標達成度に応じて変動)
		非財務指標*1 (サステナビリティ項目)	従業員エンゲージメントスコア	+4.0%
			女性管理職比率	+4.0%
			気候変動(GHG削減)	-1.0%
	固定ポイント	役員ごとにあらかじめ定められた基準ポイントを付与		30%
合計		100%*2		
*1 非財務指標について、「従業員エンゲージメントスコア」と「女性管理職比率」は全役員を対象とし、「気候変動(GHG削減)」はCEO、CSO、CRO及び気候変動担当取締役を対象として反映される *2 非財務指標の評価ウェイトの合計-1.0~+8.0%に加え、財務指標の目標達成度に応じて実支給額が変動する				

役員報酬
BIP 信託

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役、社外監査役に対するサポート体制については、以下のとおりとしております。

・社外取締役に對し、定例及び臨時取締役会等の開催に先立ち、取締役会等の会議体の事務局を担う経営企画部が議案の資料の送付を行うとともに、社外取締役からの問い合わせに対応しております。

・社外監査役に對し、定例及び臨時監査役会や取締役会等の開催に先立ち、監査役の補助としての役割を担う監査役室(取締役会に関しては経営企画部)が議案の資料の送付を行うとともに、社外監査役からの問い合わせに対応しており、また、常勤監査役より適宜当社の情報を提供しております。

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

取締役会、監査役会、会計監査人を設置するとともに、当社グループを取り巻く経営環境の変化に迅速に対応するため、執行役員制度を導入し、業務執行上の重要事項については、経営会議を開催し、審議しております。

・取締役会

取締役会は、毎月開催する他、必要に応じて随時開催し、法令、定款、取締役会規程その他の社内規程等に従い、重要事項を決定するとともに、取締役及び執行役員の業務執行を監督しております。取締役会は8名の取締役に構成されており、その中には、取締役会の監督機能を強化すべく3名の独立社外取締役が含まれております。また、独立役員1名を含む監査役3名も取締役会に出席しております。

・監査役会

監査役会は、監査役3名(そのうち2名は社外監査役で1名は独立役員)で構成され、毎月開催する他、必要に応じて随時開催し、取締役の職務執行を監査しております。また、監査役は、取締役会への出席の他、常勤監査役による経営会議等の重要な会議へオンライン形式も併用しながら出席し、重要書類の閲覧、国内外の事業所への往査等を通じて、会社の状況を把握するとともに、重要な意思決定の過程と業務執行の状況の確認を行い、法令、定款及び社内規程等の遵守状況並びに内部統制の有効性(想定されるリスクへの対応状況)を監査し、改善点について適宜執行側に提言しております。また、会計監査人より期中レビュー報告を受けるほか、定期的に連携し、会計監査人の監査の相当性を確認するとともに、内部監査部門を加えた三様監査連絡会を四半期ごとに1回開催し、リスク情報の共有や意見交換を行い、監査品質の向上に努めております。

・執行役員

執行役員は、取締役会において決議された委任の範囲において、取締役の職務執行の権限の委譲を受け、それに基づき、担当業務を執行しております。

・経営会議

経営会議は、社長執行役員及び社長執行役員が指定する者により構成されており、常勤監査役も出席して原則毎週1回開催しております。経営会議は、取締役会において決議された執行役員に委任した範囲における、社長執行役員による重要事項の決定にあたっての諮問機関としての位置づけであるとともに、執行役員間の情報共有や協議の場としても有効に機能しております。

・会計監査人

当社は、会計監査人として、PwC Japan有限責任監査法人を選任の上、監査契約を締結し、我が国において一般に公正妥当と認められる監査の基準に準拠した適正な監査を受けております。なお、監査役は、会計監査人と定期及び随時に会合を持ち、報告を受けるとともに、適宜意見交換を行う等緊密な連携を図っております。

・指名委員会

「指名委員会」は、取締役会の諮問機関として、取締役・監査役の選解任基準の答申、並びに取締役会が承認した取締役・監査役の選任・解任及び代表取締役の選定・解職にかかる基準に従い、取締役、代表取締役及び監査役の個別の人事案の原案を審議し、決定しております。

「指名委員会」は、取締役会の構成員であって、社長執行役員を兼ねる代表取締役、非業務執行取締役、独立社外取締役、独立社外監査役で構成しており、独立社外取締役及び独立社外監査役で過半数とすることにより、透明性・公平性を担保した意思決定を行う体制を構築しております。

・報酬委員会

「報酬委員会」は、取締役会から委任を受けた独立機関として、役員報酬に関する基本方針、及び株主総会における報酬決議に従い、取締役報酬規程及び役員報酬基準に基づいた取締役の個人別の報酬案を審議し、決定しております。

「報酬委員会」は、取締役会の構成員であって、社長執行役員を兼ねる代表取締役、非業務執行取締役、独立社外取締役、独立社外監査役で構成しており、独立社外取締役及び独立社外監査役で過半数とすることにより、透明性・公平性を担保した意思決定を行う体制を構築しております。なお、取締役の個人別の報酬額の決定にあたっては、報酬案の妥当性、正当性を諮るため、外部有識者に助言を求めることができるものとしております。

・サステナビリティ推進委員会

サステナビリティ推進委員会は、取締役会の諮問機関として、社長執行役員(CEO)を委員長とし、経営企画・事業戦略担当常務執行役員、サステナビリティ担当常務執行役員(CSO)、財務・事業管理担当執行役員(CFO)及び常勤監査役を委員として、当社グループにおけるサステナビリティ推進に関する個別方針の策定、課題の検討、対応策の決定等を行っております。

なお、サステナビリティ推進委員会の構成員は、2026年2月期の構成員を記載しております。

・リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会は、取締役会の諮問機関として、リスクマネジメント担当常務執行役員(CRO)を委員長とし、社長執行役員(CEO)、経営企画・事業戦略担当常務執行役員、財務・事業管理担当執行役員(CFO)を委員として、当社グループにおける経営リスクマネジメントに関する全体・個別方針の策定、経営リスクアセスメントの実施とその結果を踏まえたトップリスクへの対応方針の策定等を行っております。

なお、リスクマネジメント委員会の構成員は、2026年2月期の構成員を記載しております。

【責任限定契約の内容の概要】

当社と取締役(業務執行取締役等であるものを除く)及び社外監査役は、会社法427条第1項の規定に基づき、同法第432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、取締役(業務執行取締役等であるものを除く)、社外監査役のいずれについても法令に定める額としております。なお、当該責任限定契約が認められるのは、当該取締役(業務執行取締役等であるものを除く)及び社外監査役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときに限られております。

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

取締役会の監督機能強化の観点から、過半数を占める社外取締役による監督機能に加え、社外監査役を含めた監査役による監査機能の組み合わせが、全体としての経営の監視機能として有効であるとの判断のもと、監査役会設置会社体制を採用しております。

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	法令では、株主総会資料の電子提供措置は株主総会の日の3週間前の日にウェブサイトに掲載するとともに、株主総会招集通知(アクセス通知)は株主総会の日の2週間前までに発送ことと定められておりますが、当社では、可能な限りこれらの期日よりも早期の掲載及び発送に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は2月決算であり、定時株主総会は毎年5月に開催していることから、集中日にはあたらぬものと考えております。
電磁的方法による議決権の行使	株主の議決権行使促進のため、2021年5月開催の定時株主総会より議決権行使の電子化を実施しております。
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	2021年5月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を利用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2022年5月開催の定時株主総会より、機関投資家や海外投資家が議決権の行使に必要な情報を英訳し、TDnet、議決権電子行使プラットフォーム及び当社ウェブサイト公表しております。
その他	当社IRサイトにおいて、株主総会の招集通知を掲載しております。

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	公式ホームページのメニューに「IR情報(日本語・英語)」を追加し、その中のコンテンツとして作成・公表しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向け説明会は実施しておりますが、定期的な実施については状況を勘案しながら検討してまいります。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	中間決算と本決算の際に、定期的に決算説明会を開催するほか、状況に応じてラージ/スモール/One on Oneの各ミーティングを行っております。また、その場で出たアナリスト、機関投資家からの質問や意見、コメントはIR室にて整理し、IR管掌執行役員より取締役会へフィードバックしております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	現時点では未定ですが、状況を勘案しながら開催を検討してまいります。	なし
IR資料のホームページ掲載	公式ホームページのメニューに「IR情報(日本語・英語)」を追加し、決算短信、適時開示資料、有価証券報告書、プレスリリース等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR室を設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	<p>「ベルシステム24グループ行動規範」において、ステークホルダーとの関係について規定しており、株主・顧客・調達先・従業員・地域社会・行政等のステークホルダーに対して、法令の範囲にとらわれず、積極的かつ公正な情報開示を通じて、ステークホルダーとのダイアログ(対話)の促進に努めること、情報の開示は、適時かつ適切で、分かりやすいものであることに努めること及び当社グループの事業活動が社会に与える影響に対する責任を認識し、ステークホルダーのニーズや関心を可能な限り尊重することで、社会との調和のとれた経営を行うことを定めております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>取締役会は、中長期的な企業価値向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについての指針となる、サステナビリティ推進基本方針、ステークホルダーエンゲージメント方針、人権方針、環境方針、気候変動に対する方針、社会貢献方針、ダイバーシティ・インクルージョン、カスタマーハラスメントに対する基本方針の基本方針といった各種方針を決議し、公表しております。当社は、企業理念(PURPOSE)において「イノベーションとコミュニケーションで社会の豊かさを支える」を掲げ、その実現のため「我々と社会の共通する重要課題(マテリアリティ)」を定義するなかで、「多様化」を経営上の最重要課題として位置付けており、「社員一人ひとりが自分らしく躍動し、新たな可能性に出会う場所になる。」を創出することが、当社の社会的責任であると考えております。</p> <p>特に、人的資本戦略では、働く「人」と「環境」に積極投資を行うことで、社員のワークエンゲージメントを最大化させ、「“プロフェッショナル”が集う、“働きがい”のある職場」を実現すべく、様々な人的投資の取組みを進めております。人的資本を含むサステナビリティに関する重要事項は、サステナビリティ推進委員会を経て、取締役会に報告し、取締役会において企業価値向上に資する取組みとなるよう審議することによって、実効的な監督を行っております。</p> <p>これらの経営戦略と人事戦略を連動させた人的資本経営を推進することで、一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム、HR総研、MS&ADインターリスク総研株式会社が主催し、人的資本経営及び情報開示の取組みの取り組みが高水準で実践されていると認められた企業を表彰する「人的資本経営品質2025」において、「ゴールド」を受賞しております。今後も当社の人材を事業の中核に据え、その価値を最大限に引き出すことによって、中長期的な企業価値の向上に引き続き取り組んでまいります。</p>
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	<p>ディスクロージャー・ポリシーに基づき、あらゆるステークホルダーに対し、当社グループの経営成績や経営方針、事業戦略、重要な経営指標等の企業価値や投資判断に資する情報を適時性、公平性、正確性をもって情報開示する事をIR方針としております。また、フェア・ディスクロージャー・ルールが定める「取引関係者」に伝達された重要情報は同時又は速やかに公表し、ステークホルダーとの建設的対話の促進を図るとともに機関投資家、アナリスト、個人投資家、市場関係者等の間の情報アクセスの公平性に努めております。</p>
その他	<p>当社グループは、企業理念(PURPOSE)に基づきダイバーシティ活動を推進しております。具体的には、各ポストにおける女性比率拡大や上級管理職への女性登用を目的とした育成プログラムの構築・実施、育児や介護・ワークライフバランス向上に配慮・理解のある職場の実現に向けた施策の実施、LGBTQ+等の性的少数者(以下、「LGBTQ+」)のコミュニティ活動支援、障がい者の雇用促進等を実行しております。</p> <p>これらを着実に実行したことで、株式会社JobRainbowが実施する、企業のダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを評価する「D&I アワード2025」において、最高評価である「BEST WORKPLACE」に5年連続で認定されております。また、LGBTQ+に関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体work with Prideが策定した、企業・団体等職場におけるLGBTQ+への取り組みの評価指標「PRIDE指標2025」にて、7年連続、最高位である「ゴールド」を受賞しております。</p> <p>当社グループでは、従業員の多様性を尊重し、あらゆる属性の人材が生き生きと働くことが出来る環境の整備、柔軟な人事制度の構築に引き続き注力してまいります。</p> <p>なお、2026年3月1日現在の当社グループにおける社員及び管理職に占める女性比率は、以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全従業員における女性社員比率:約73% 有期労働契約雇用者含む ・全管理職における女性管理職比率:約25% <p>また、2026年3月1日現在、当社の取締役8名のうち1名、監査役3名のうち2名が女性となります。</p>

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

1. 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

(1) 取締役会は、法令、定款及び社内規程に従い、重要事項を決定するほか、取締役の職務の執行を監督する。また、職務執行の監督機能を強化するため、取締役会には独立した立場の社外取締役を適切に選任し、その役割を明確化する。

(2) 当社は、当社及び子会社のすべての役員及び従業員の一人ひとりが自主的に実践すべき基本的な行動の規範として『ベルシステム24グループ行動規範』(以下「行動規範」という)を定め、法令遵守の重要性を明確化する。当社及び子会社の取締役、執行役員及び使用人は、行動規範を遵守し、法令遵守の徹底を図る。

(3) 法令、定款、社内規程及び社会規範(以下「法令等」という)の遵守を含め、社会の構成員として求められる倫理観・価値観に基づき誠実に行動すること(以下「コンプライアンス」という)を確立するための具体策として、次の措置をとる。

取締役及び執行役員は、行動規範に従い、法令等の遵守を率先垂範して実践する。また、コンプライアンスの教育プログラムを策定し、取締役、執行役員及び使用人を対象に教育や研修を実施することで、法令等の遵守があらゆる企業活動の前提になることを徹底する。

当社及び子会社のコンプライアンス体制を構築、維持するための統括責任者として、コンプライアンス担当役員(CCO:チーフ・コンプライアンス・オフィサー)を任命する。コンプライアンス担当役員は、コンプライアンス体制を当社及び子会社に徹底、定着させるために設置するコンプライアンス委員会の委員長として、コンプライアンス体制の浸透を図る。

取締役及び執行役員は、コンプライアンス違反に関する内部通報制度である『企業倫理ホットライン』として、社内主管部門及び社外弁護士によるもののほか、経営陣から独立した常勤監査役による窓口を開設し、当社及び子会社のすべての取締役、執行役員及び使用人に周知する。取締役及び執行役員は、内部通報制度の運用にあたっては、通報者の希望により匿名性を保障するとともに、通報者に不利益がないことを確保する。

監査部は、当社及び子会社における業務の執行が法令等に従い適正かつ効率的であるかを内部監査し、その結果を随時取締役、最高リスク責任者(CRO)及び執行役員に報告する。

取締役及び執行役員は、内部通報制度や内部監査等を通じて、当社又は子会社に重大な影響を及ぼすおそれのあるコンプライアンス上の問題が発見された場合には、速やかに再発防止策を策定し、これを周知徹底する。

取締役、執行役員及び使用人は、行動規範及び『ベルグループ反社会的勢力対策基本規程』に従い、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは、取引関係を含めて一切の関係を持たない社内体制を整備するとともに、関係を求められ、又は不当な要求を受けた場合には、毅然とした態度で臨み、断固として要求を拒否する。

取締役、執行役員及び使用人は、行動規範及び『贈収賄・腐敗の防止に関する基本方針』に従い、日本をはじめ事業を行う各国・各地域における贈収賄防止法令等を遵守し、公務員等に対し直接・間接を問わず不正な利益供与を一切行わず、透明性のある誠実な行動で事業を行う。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

株主総会議事録、取締役会議事録、重要な会議の議事録、稟議その他の取締役の職務の執行に係る情報については、『情報管理基本規程』及び『文書管理規程』に基づき、経営企画部及び法務・コンプライアンス部が適正に保存、管理するとともに、必要に応じてその運用状況の検証及び該当する規程類の見直しを行う。

取締役及び監査役は、いつでも、これらの文書を閲覧することができる。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 当社は、『リスク管理規程』を定め、リスクマネジメント部を主管として、当社及び当社の子会社(以下総称して「当社グループ」という)による経営戦略の遂行に伴う過去・現在・将来のリスクを統合的に管理することで、健全な経営判断を実現し、もって持続的に企業価値を向上させることを目的として、当社グループの全社的リスクマネジメント(ERM)体制を構築する。

(2) 当社グループにおけるリスクの統括管理責任者として、CROを任命する。CROは第2線によるリスク管理の統括的責任者としてリスクマネジメント委員会を開催、運営し、当社グループのリスクを統括的に管理する。

(3) CROは、経営戦略上のリスクを網羅的に把握し、事前に効果的な措置を講じることを目的として、毎年、経営リスクアセスメントを実施し、トップリスクを抽出・評価し、その対応策を策定し、その結果を取締役に報告する。

(4) 当社は、個人情報を含む機密情報の流出・漏洩については、これを未然に防止するために、最高情報セキュリティ責任者(CISO)及び最高個人情報保護責任者(CPO)を任命し、その指示の下、法務・コンプライアンス部を主管として、情報保護体制を構築するとともに、その維持・運用を取締役、執行役員及び使用人に対して浸透させる活動を推進する。

(5) 当社は、サイバー攻撃によるインシデント発生時における迅速な対応を実現するために、最高情報責任者(CIO)の配下に専門組織としてCSIRTを設置し、これにあたる。また、CIOはCROへ報告を行い、情報漏洩・改ざん、個人情報保護、サイバー攻撃、システム・業務停止、技術トレンドに関するリスクの把握や対応を行う。

(6) 当社は、サステナビリティを推進していくため、最高サステナビリティ責任者(CSO)を任命する。CSOは、サステナビリティ推進委員会を年1回以上開催し、人権・気候変動・労働安全等のサステナビリティ関連リスクの把握、対応方針の検討、施策の立案及び管理体制の浸透にあたり、その内容を取締役会へ報告する。また、CROへも報告を行い、リスクの具体的な把握や対応を行う。

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) 当社は、執行役員制度を導入し、取締役の職務執行の権限を執行役員に委譲することで取締役の職務執行の効率化を確保する。

(2) 当社は、『職務権限規程』及び『業務分掌規程』に基づき、職務権限及び分掌する業務を明確にすることで取締役の職務執行の効率化を確保する。

(3) 当社は、執行役員及び使用人による職務の執行が効率的に行われることを確保するために『稟議規程』及び『経費支出決裁規則』を定める。

(4) 当社は、職務権限の委譲により意思決定のプロセスを簡素化し、意思決定の迅速化を図る一方で、重要な事項の決定については、取締役会、社長執行役員諮問機関である経営会議その他の経営層が出席する会議体における合議又は諮問を経ることで、より慎重な意思決定を行い、もって適正かつ効率的な職務の執行を行う。

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

当社は、当社グループにおける内部統制システム上の課題を検討し、対応策などを決定・推進する組織として、事業管理部を管掌する執行役員を委員長とする『内部統制委員会』を設置し、当社グループにおける内部統制システムの持続的な構築及び運用を図る。

(1) 子会社の取締役等(取締役、執行役員その他これらに相当する者をいう)及び使用人の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制当社は、『グループ会社管理規程』を定め、子会社各社の自主性を尊重することを旨としつつも、当社グループとして必要なガバナンス体制の構築・維持のため、子会社における経営上の重要事項については、当社の承認又は当社への報告を要するものとする。子会社の取締役等及び使用人による職務の執行状況、業績、財務状況その他の経営に大きな影響を及ぼす重要課題の報告を定期又は不定期に受ける。また、子会社の取締役等及び使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、取締役等若しくは使用人による不正な行為又は法令若しくは定款に違反する重大な事実等があった場合には、速やかにその内容を当社の取締役及び執行役員に報告する。なお、関連会社については、関連会

社の独立性を尊重しつつ、出資目的、出資比率、他の株主との関係に加えて、国外における関連会社にあつては当該国の法令・慣習の違い等を総合的に勘案し、本方針の段階的な導入を図る等、適切な体制整備を図る。

(2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

上記「3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制」に記載のとおり。

(3) 子会社の取締役等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

子会社との間の経営指導契約又は業務委託契約に基づき、管理部門を中心に子会社の経営管理及び経営指導を行い、職務執行の効率化及び適正化を図る。

(4) 子会社の取締役等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

当社は、法令遵守の考えを行動規範において明らかにするとともに、これを子会社の取締役等及び使用人にも周知することで、法令遵守の徹底を図る。

当社におけるコンプライアンスを確立するための具体策は、子会社においても実践するものとし、これにより子会社におけるコンプライアンスの推進を図る。

6. 財務報告の信頼性と適正性を確保するための体制

当社は、財務報告の信頼性と適正性を確保するため、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、財務報告に係る内部統制システムの体制構築及び整備を推進する。また、その仕組みが有効に機能することを継続的に評価し、不備があれば必要な是正を行うことにより、金融商品取引法及びその他関連法令等に対する適合性を確保する。

7. 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項

監査役の職務を補助するため、監査役に直属する補助使用人を1名以上置く。

8. 前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項及び監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 前号の補助使用人の任命、異動、人事評価及び懲戒処分については、事前に監査役と協議を行い、その同意を得る。

(2) 前号の補助使用人への指揮命令は、監査役が行うものとし、補助使用人は、監査役の指揮命令に従わなければならない。

(3) 取締役、執行役員及び使用人は、補助使用人の業務が円滑に行われるよう、監査環境の整備に協力する。

9. 当社及び子会社の取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制

(1) 当社及び子会社の取締役及び執行役員は、定期的にその職務の執行状況及び経営に大きな影響を及ぼす重要課題を取締役会のほか、監査役が出席する重要な会議において監査役に報告するとともに、重要な影響を及ぼすおそれのある決定の内容については、その都度速やかに監査役に報告する。

(2) 当社及び子会社の取締役、執行役員及び使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、取締役、執行役員若しくは使用人による不正な行為又は法令若しくは定款に違反する重大な事実等があった場合には、速やかに監査役にその内容を報告する。

(3) 子会社の取締役、執行役員及び使用人から、経営に大きな影響を及ぼす重要課題、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実、取締役、執行役員若しくは使用人による不正な行為又は法令若しくは定款に違反する重大な事実の報告を受けた者は、速やかに監査役にその内容を報告する。

10. 前項の報告をした者が当該報告を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

(1) 監査役への報告をした者が当該報告をしたことを理由に不利益な取扱いを受けないことを明確にするとともに、その旨を当社及び子会社の取締役、執行役員及び使用人に周知徹底する。

(2) 監査役は、報告した使用人の異動、人事評価及び懲戒処分等に関して、取締役及び執行役員にその理由の説明を求めることができる。

11. 監査役の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

(1) 監査役の職務の執行について生ずる費用の負担に充てるため、事業年度ごとに監査役の計画する予算を計上する。

(2) 前号の予算外のものであっても、監査役がその職務執行について、当社に対し、会社法第388条に基づく費用の前払い又は債務の処理等の請求をしたときは、当該請求に係る費用又は債務が当該監査役の職務執行について生じたものでないことを明らかにできる場合を除き、速やかにこれに応じる。

12. 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

(1) 監査役は、必要と判断した場合には、当社及び子会社の重要な会議に出席し、意見を述べるることができる。また、監査役は、当社及び子会社の取締役、執行役員及び使用人と定期的に情報交換を行い、又は必要に応じていつでも報告を求めることができる。

(2) 当社及び子会社の業務執行にあたる取締役、執行役員及び使用人は、監査役から業務執行や財産の状況に関する事項の報告を求められた場合には、速やかに報告を行う。また、監査役は、必要に応じて当社及び子会社の取締役、執行役員及び使用人にヒアリングを実施し、又は必要とする資料を閲覧する機会を与えられる。監査役が子会社調査権に基づき子会社の業務執行や財産の状況を調査する場合、当該子会社の取締役、執行役員及び使用人は迅速かつ的確に対応する。

(3) 監査役は、監査部をはじめとする、当社及び子会社の関係部門と適宜情報交換を行い、必要に応じて報告を求めることができる。

(4) 監査役は、会計監査人との緊密な連携を保ち、会計監査人から年度計画に基づく報告及び随時の報告を受ける。

(5) 監査役は、必要に応じて当社の費用負担により、弁護士、公認会計士その他の外部専門家の助言を受けることができる。

(6) 取締役、執行役員及び使用人は、監査役会が定めた「監査役会規程」及び「監査役監査基準」に基づき監査役の監査活動が実効的に行われるよう、協力体制を確保する。

(7) 監査役は、定期的な会合を設けて、会計監査人及び監査部との三様監査の連携強化を図る。

(8) 監査部は、監査役に監査計画、監査結果、リスク情報等の報告・共有を行い、監査の効率性と実効性の向上を図る。

(9) 監査部は、監査役からの調査の指示・依頼があったときは、監査役による監査活動が効率的に行われるよう、これに協力する。

(10) 監査役は、監査部長の任免及び懲戒処分について、事前に報告を求めることができるとともに、意見を述べるることができる。

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、「ベルシステム24グループ行動規範」において「反社会的勢力及び団体との関係遮断」と題して、暴力団をはじめとする市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切の関係を持たず、取引に際して相手方が反社会的勢力及び団体であるかどうか注意を払い、反社会的勢力及び団体から関係を求められ、又は不当な要求を受けた場合には、毅然とした態度で臨み、断固として要求を拒否することを宣言しております。

この宣言に基づき、「ベルグループ反社会的勢力対策基本規程」及び「ベルグループ反社会的勢力による不当要求に対する対応指針」を制定し、主管部門を法務・コンプライアンス部、不当要求防止責任者を法務・コンプライアンス部長とそれぞれ定め、反社会的勢力による被害を防止するとともに当社グループの社会的責任の遂行と健全な発展を目指しております。

また、当社は、「警視庁管内特殊暴力防止対策連合会」、「愛宕地区特防協」及び「公益財団法人全国防犯協会連合会 全国暴力追放運動推進センター」に加入し、これらが主催する定例情報交換会やセミナー等に参加することで、最新の反社会的勢力に関する情報を入手するとともに、取引に際しては、これら団体から得ている情報に加え、他の情報データベースを参照する等して、取引先の属性審査を行い、反社会的勢力との関係を遮断しております。

その他

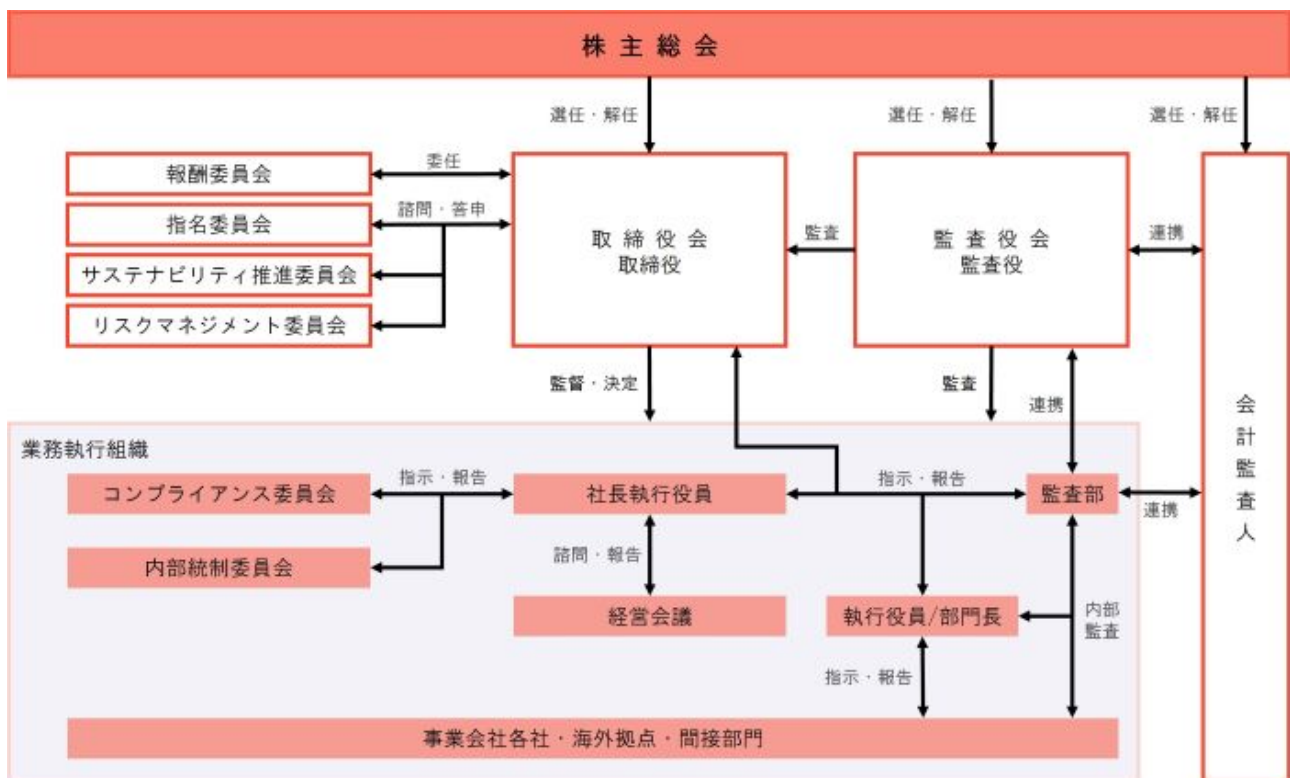
1. 買収への対応方針の導入の有無

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



【適時開示体制の概要（模式図）】

○決定事実・発生事実に関する情報の適時開示業務フロー



○決算に関する情報の適時開示業務フロー

