

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、次の「Mission」、「Vision」、「Value」を掲げ、健全かつ公正な事業活動を通じて、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を図るとともに、社会の持続的発展に貢献することを目指しており、その実現のための基盤として、コーポレート・ガバナンスを経営上の重要な課題に位置付けております。企業統治の体制及び内部統制システム等のコーポレート・ガバナンスの仕組みについては、株主をはじめとする各ステークホルダーからの要請や社会動向などを踏まえて、透明、公正かつ迅速な意思決定を行うことができるよう、毎年検証を行い、適宜必要な施策を実施してまいります。

Mission
可能性を解き放つ
～人の持っている可能性を信じ、自由で活き活きとした人間社会を実現する～

Vision
世界を拓けるプロフェッショナルカンパニー

Value
【私たちのありたい姿】
・「お客様」「社会」にとってのよつば
Commit as a Professional(プロフェッショナルとしてあり続ける)
・「チーム」にとってのよつば
Collaborate across Barriers(協働を加速させる)
・「一人ひとり」にとってのよつば
Color Your Own Life(自身の人生を彩っていく)

【7つの行動規範】
・Change 変える・変わる
・Learn 学び続ける
・Ownership 自ら決め、やり抜く
・Venture 未知に踏み出す
・Enjoy & Energize 楽しむ、活力をもたらす
・Respect 尊重する
・Surprise 「枠」を超え、心を動かす

【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1-2】
現在、当社は、海外投資家の持株比率が低いと見られ、招集通知の英訳は行っておりませんが、海外投資家の持株比率の変動状況を勘案しながら、2026年12月期(第25回定時株主総会)からの対応を目指し、検討を進めてまいります。
なお、議決権電子行使プラットフォームの利用につきましては、2023年3月開催の第21回定時株主総会より導入済みです。

【補充原則3-1】
現在、当社は、ホームページ内の一部情報について英語での情報開示を行っております。また、決算短信及び決算説明資料については、決算発表時に英語版全文の同時提供を行っております。
今後、決算情報を除く適時開示情報の日英同時開示等、英語での情報開示の更なる充実については、海外投資家の持株比率の変動状況を勘案しながら、2026年4月以降に対応してまいります。

【補充原則3-1】
当社は、取引先や従業員、株主の皆様はもちろん、地域、地球環境ともより良い関係性を築き、社会的責任を果たす必要性があると考え、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを実施しております。また、当社のビジネス特性上、研究開発目的の知的財産への投資は馴染みませんが、人的資本への投資(確保及び育成)が売上成長に直結するビジネスモデルであるため、従業員の能力開発やキャリア開発を通じた人材育成に対し、積極的に取り組んでおります。

具体的な取り組みは、以下のとおりです。

<環境>
ペーパーレス、エネルギー使用量削減、再生可能エネルギー由来の電力利用、環境に配慮した製品の利用

事業活動を通じた直接排出量であるScope1は、排出量実質ゼロとなっております。事業活動を通じた間接排出量であるScope2は、使用場所に

限った電気の点灯、空調の適正な温度設定、クールビズ推進等によるエネルギー使用量の削減、赤坂オフィスでの再生可能エネルギー由来の電力導入など、排出量削減に向けた取り組みを推進しております。

< 社会 >

地域、社会とともに

地域社会とのつながり、スポンサーシップ、プロボノ活動、LTS Family Day、大学への出張講義、職場訪問の受け入れ、外部団体連携

お客様、お取引様とともに

顧客満足度調査

従業員とともに

健康経営、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、人材育成

また、人的資本への投資について、適切な水準でサービスを提供する人財が最重要の経営資源であるとの認識のもと、採用力の向上、企業内研修の充実、人事評価制度の改善、働きやすい環境の整備等、上記の戦略に基づく各種取り組みを推進し、社員のエンゲージメントを高め、企業価値の増大を目指します。

従業員の能力開発やキャリア開発に関する主な取り組みは、以下の通りです。

- ・1on1、メンター制度
- ・各種教育研修
- ・自己啓発支援
- ・キャリアリンク制度(社内FA制度)
- ・従業員満足度調査

具体的な活動については、当社ホームページをご覧ください。

<https://lt-s.jp/sustainability>

一方、当社グループは、IT及びコンサルティングサービスの提供を主とする事業の特性上、気候変動リスクによる財務インパクト(リスク及び収益機会が自社の事業活動や業績に与える影響)は限定的であると考えており、TCFD提言に沿ったシナリオ分析は実施していませんが、今後、関連するデータの収集及び分析を行い、開示の充実を目指します。

【補充原則4 - 1】

現在、当社は、明確な最高経営責任者の後継者計画は策定していませんが、その必要性については認識しており、指名報酬委員会での議論も踏まえ、今後、具体的な計画の策定及び運用を進めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は、純投資以外の目的で保有する上場株式について、事業戦略上の重要性のある取引先との関係構築・維持・強化などを目的とし、当社の中長期的な企業価値向上の視点から意義が認められる場合に限り保有する方針としております。

保有の適否に関しましては、毎年の取締役会において、上記保有方針に基づき個別の株式ごとに保有目的、保有メリット及び当該株式の減損リスク等を総合的に勘案して保有の合理性を検証しており、検証の結果に基づいて、継続保有、または売却の判断を行うこととしております。議決権については、中長期的な企業価値向上の観点を踏まえて行使することとし、単なる安定株主としての保有は行いません。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社では、取締役及び取締役が実質的に支配する法人との競業取引及び利益相反取引は、取締役会において、事業上の必要性、取引条件の妥当性等を慎重に審議し、決議することとしております。また、取締役に対して、関連当事者取引に関する調査を定期的実施する等の管理体制を構築しております。

【補充原則2 - 4】

多様性の確保についての考え方

当社は、会社の成長のためには、ジェンダー、人種、民族等に関わらず、多彩な人材を重要なポジションに登用し、グローバル展開や顧客サポートなどに多彩な人材を活かしていくべきと認識しております。デモグラフィック(年齢・性別・国籍・学歴・職歴)な多様性も重要ですが、ピープルビジネスを展開する当社においては、サイコグラフィック(職業観・組織観・キャリア志向・ライフスタイル・性格)な多様性も重視しています。社員のエンゲージメントを高めていくために、多様なキャリア開発、多様なワークスタイル実現を推進しています。

多様性の確保に向けた方針、目標と取組の状況

< 女性 >

当社では、特に男女の区別なく、当社の理念に共感し、業務成果に貢献できる人材を採用・配置・育成していくことを基本方針としております。ライフステージの変化(育児や介護など)や、自身のコンディションなど、さまざまな個人的事情によって、一時的に業務に集中することが難しいケースにおいては、属性による区別なく、すべての従業員に対するサポートを充実させ、企業業績と組織成長に貢献できる人材が、長く安心して活躍できる会社を目指してまいります。

女性社員が長期的にキャリアを構築し、生き活きと活躍できる環境の構築に向けた主な取り組みは、以下の通りです。

- ・メンター制度
- ・産前休暇取得前・取得後支援
- ・女性専用の相談窓口設置
- ・女性学生向けのイベントの開催

なお、2025年12月末時点の管理職に占める女性社員の比率は13.7%となっております。

< 外国人 >

当社では、人種・国籍に関わらず、多様な人材が活躍できる環境づくりを積極的に進めており、管理職については、国籍は一切関係なく、職務遂行に必要な人格・経験・能力及び知見を有している人物に登用しております。2026年2月末時点で外国人管理職はおりませんが、既に複数名の外国人社員が在籍・活躍しており、将来の外国人管理職登用を目指し、社内環境の整備に引き続き取り組んでまいります。

< 中途採用者 >

当社では、新卒採用と並行し、事業発展の基軸として、毎年継続的に経験者採用を行っております。管理職について、採用経験等とは一切関係なく、職務遂行に必要な人格・経験・能力及び知見を有している人物を登用しており、多くの中途採用者が管理職として活躍しております。当社では、将来を担う人材として、また組織成長の基軸として、毎年継続的に新卒者を採用することとしており、中長期的に、新卒入社者の管理職比率が高まる可能性はありますが、管理職への登用は、中途・新卒を区別することなく行ってまいります。

なお、具体的な取り組みについては、当社ホームページをご覧ください。

<https://lt-s.jp/sustainability/social/employees>

【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、現在、企業年金制度はなく、アセットオーナーとしての機能を有しておりません。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社の経営理念及びミッションは、当社ホームページにて開示しております。また、当社の経営戦略及び経営計画については、決算説明会において説明するとともに、決算説明資料をホームページにて開示しております。

経営理念及びミッション https://lt-s.jp/about_us

決算説明資料 <https://lt-s.jp/ir/presentations>

() 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

本報告書の「1. 基本的な考え方」及び当社ホームページをご覧ください。

<https://lt-s.jp/ir/governance>

() 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

当社は、取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額は、基本報酬、業績連動報酬(賞与)、非金銭報酬等(譲渡制限付株式報酬及び職務執行の対価として付与するストック・オプションとしての新株予約権)で構成されており、取締役会の諮問機関である指名報酬委員会で報酬構成や水準等について審議を行い、その答申を踏まえて、取締役会決議により決定しております。

監査等委員である取締役の報酬等の額については、経営に対する独立性、客観性を重視する視点から基本報酬のみで構成されており、業務の分担等を勘案し、監査等委員である取締役の協議により決定しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容の概要は、以下の通りです。

(a) 個人別の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の基本報酬は、月例の固定報酬とし、会社の規模や業績、従業員の給与水準、社会情勢や市場水準、同業他社との比較等を総合的に勘案し、当社における経営の意思決定及び監督機能を十分に発揮するための対価として相応しい水準として決定するものとしております。

(b) 業績連動報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の業績連動報酬は、取締役の業績向上に対する意欲や士気を一層高め、企業価値の持続的向上を図るため、各事業年度の業績目標(経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益)を達成した場合に、目標の達成度、各人の役職・職責や成果等を総合的に勘案し、支給額を決定するものとしております。

(c) 非金銭報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針

当社は、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に対し、譲渡制限付株式報酬の支給及び職務執行の対価として付与するストック・オプションとしての新株予約権を支給しております。具体的な配分については、指名報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会において決定することとしています。

(d) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対し報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針

基本報酬については、在任中、毎月定額支給することとしております。

業績連動報酬については、各事業年度末日後に、指名報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会において、当該事業年度分の支給額を決定しております。

非金銭報酬等については、経営環境等を踏まえ、インセンティブ付与の必要性が認められる場合に、指名報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会の決定により付与しております。

() 取締役会が取締役・経営陣幹部の指名・選任を行うに当たっての方針と手続

監査等委員でない取締役(社外取締役を除く)については、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上に貢献する資質を備えた者であることを前提に、

社内や顧客などのステークホルダーからの支持はあるか

これまでの実績及び経営に関する能力はあるか

当社の経営理念を体現できる人材か、コミットする姿勢があるか

チームとして取締役会が機能するか

等の観点から、独立社外取締役が過半数を占める指名報酬委員会において十分に議論した後、取締役会の決議を経て株主総会に上程し、その決議を経るというプロセスにより、公正かつ透明性の高い手続きにより指名しております。

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に基づき、企業経営に関する多様な経験及び高度な専門性を有し、他の取締役の監督を通じて当社の経営の健全性を確保する資質を備えた者であることを前提に、監査等委員である取締役については監査等委員会における検討・同意を経た上で、指名しております。

() 取締役会が取締役・経営陣幹部の指名・選任を行う際の、個々の選任・指名についての説明

選任理由については、株主総会招集通知にて開示しております。

【補充原則4 - 1】

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行体制としての経営会議を設け、経営の意思決定と業務

執行の分離の確立を図っております。

(取締役会)

「取締役会規程」に基づき、法令及び定款に定められた事項、当社及びグループ会社の重要事項等について決定しております。その他の事項においては、「職務権限規程」に基づき権限委譲を行っております。

(経営会議)

社長執行役員を議長とし、常務以上の執行役員及び部門長で構成され、日常の業務執行を担う執行役員が意思決定を行う上で必要となる重要事項について情報収集及び協議を行い、迅速な意思決定により経営活動の効率化を図るとともに、業務執行の全般的な統制を行っています。

【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、会社法が定める社外取締役の要件に加え、東京証券取引所が定める独立性基準を満たし、経営者としての経験・見識や、財務・会計・コンプライアンスまたは法律に関する専門的な知見を有することにより、当社の意思決定に関する助言や経営の監督への貢献を期待できる者を独立社外取締役の候補者として選定しております

【補充原則4 - 10】

当社は、現在、取締役7名のうち独立社外取締役は3名となっており、独立社外取締役が取締役会の過半数には達していませんが、取締役会の下に指名報酬委員会を設置しております。指名報酬委員会は、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役3名及び社内取締役1名(代表取締役)の合計4名で構成されており、独立社外取締役が構成員の過半数を占めております。指名報酬委員会では、監査等委員でない取締役の指名及び報酬等に関し、独立社外取締役の知見を踏まえた議論を行う等、これらの事項の取締役会決議に向けて、取締役会から独立した立場で適切な関与及び助言を行っております。

【補充原則4 - 11】

当社は、グループミッション実現に向けて、多くのステークホルダーを意識し、長期的視点を持って社会課題の解決に貢献する経営を行っていく必要があると認識しており、取締役会が全体として知識、能力、経験、多様性を確保できるよう努めています。当社の取締役会は、監査等委員でない取締役4名、監査等委員である取締役3名(全員が社外取締役であり、1名は常勤監査等委員)で構成しており、的確かつ迅速な意思決定のために、適切な規模であると考えております。取締役の選任に関する方針・手続については、コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示[3 - 1()]の記載に基づき、他社での経営経験を有する独立社外取締役を含む取締役を選任しております。当社の各取締役の専門性及び経験等を一覧化したスキル・マトリクスは、末尾の模式図をご参照ください。

【補充原則4 - 11】

役員の重要な兼任状況は、株主総会招集通知及び有価証券報告書等を通じ、開示を行っております。

【補充原則4 - 11】

当社では、取締役会の機能を向上させ、企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、自己評価・分析を実施しております。自己評価・分析につきましては、外部機関の助言を得ながら、各取締役に対し、取締役会の構成と運営等の項目に関するアンケートを行う方法で実施しております。回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保しており、アンケートの回答からは、おおむね肯定的な評価が得られており、取締役会の実効性については確保できていると考えております。また、取締役会における資料提供時期や方法、経営計画や事業リスクに関する議論、サステナビリティへの取組等、取締役会の更なる機能向上等の課題認識についても共有されており、当該課題については十分な検討を行ったうえで迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めてまいります。

【補充原則4 - 14】

当社の取締役として求められる役割及び責任を十分に果たせるよう、職務執行や役割・責任の理解に必要なと考えられる外部セミナーに参加し、知識習得やマネジメント能力の向上を図っております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、社長室がIR業務を担当しております。株主向け決算説明会を半期毎に開催するとともに、逐次、各種メディアの取材対応や国内外の機関投資家とのスモールミーティングを実施しており、主に、代表取締役社長やIR部門担当役員が対応しております。今後は、当社の株主構成、比率等の状況に応じて、機関及び個人投資家向け説明会の更なる充実や海外投資家対応の実施等、株主との建設的な対話促進に向けた取り組みを推進してまいります。

また、これまで、社外取締役が株主との面談に臨んだ実績はありませんが、株主の意向や関心事を踏まえ、社外取締役も含めて合理的な範囲で対応者を決定し、面談に臨むことを基本としております。

【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 更新 | 検討状況の開示 |
| 英文開示の有無 | 無し |

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(検討中)】

当社は、長期目標である2030年への道筋として設定した「1st Growth Plan」期間(2021年12月期～2024年12月期)において、売上高成長率を重要な経営指標として事業運営を行ってきた結果、積極採用やM&Aを通じ、ビジネスとテクノロジーを一体支援するサービス体制を構築することができましたが、エンジニアリング機能の獲得を収益力強化に結び付けきれませんでした。このため、「2nd Growth Plan」期間(2025年12月期～2027年12月期)においては、サービス競争力と従業員エンゲージメントを高め、顧客関係を強化することで、「1st Growth Plan」期間に低下した収益性の回復を目指しております。

具体的な指標としては、連結営業利益の年平均成長率目標値を20%以上とし、オーガニック成長に加え、M&Aによる非連続的な成長も視野に入れています。

2025年12月期末時点の資本コストに関連する指標(連結ベース)は、以下のとおりとなっております。

- ・PBR(株価純資産倍率) :2.0倍
- ・PER(株価収益率) :13.9倍
- ・ROE(自己資本利益率) :15.3%

従来より、ROEについて目標値は設定しておりませんが、概ね10~20%程度で推移しております。

CAPM(Capital Asset Pricing Model)により算定される株主資本コストは6.3%程度と認識しており、ROEから株主資本コストを差し引いたエクイティスプレッドはプラスで推移しております。

一方で、PBRは1倍を上回っているものの、業界平均との比較では、相対的に低い水準にとどまっているものと認識しております。

これを改善していくため、現在、弊社株式売買の中心となっている個人投資家向けの対話及び情報発信を増やし、当社の事業及び計画への理解を深め、信頼感を高めることや、中長期的な企業価値向上に向けた事業成長投資と株主還元との両立を目指してキャピタルアロケーションに係る各種施策を推進することにより、株主資本コストの低減及び期待成長率の向上を通じ、PER及びPBRを高めてまいります。

上記を踏まえた「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」に関する開示については、2026年12月までを目途に対応する予定です。

2. 資本構成

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

【大株主の状況】

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|-------------------------|----------|-------|
| 樺島 弘明 | 585,900 | 13.31 |
| 株式会社クレスコ | 300,000 | 6.81 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 286,700 | 6.51 |
| 金藤 正樹 | 250,000 | 5.68 |
| 株式会社SBI証券 | 237,390 | 5.39 |
| 李 成一 | 220,000 | 5.00 |
| FPTジャパンホールディングス株式会社 | 220,000 | 5.00 |
| GOLDMAN, SACHS & CO | 220,000 | 5.00 |
| 塚原 厚 | 201,000 | 4.57 |
| 株式会社K A H | 200,000 | 4.54 |

| | |
|-----------------|----|
| 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 | 12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 | 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 | 監査等委員会設置会社 |
|------|------------|

【取締役関係】

| | |
|------------------------|--------|
| 定款上の取締役の員数 | 12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 | 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 | 3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)

| 氏名 | 属性 | 会社との関係() | | | | | | | | | | | | |
|-------|----------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | | |
| 武村 文雄 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 高橋 直樹 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 川添 晶子 | 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 |
|----|-------|------|--------------|-------|
|----|-------|------|--------------|-------|

| | | | |
|-------|--|--|---|
| 武村 文雄 | | 武村氏は、当社の取引先である日本アイ・ビー・エム株式会社において、2009年3月まで、執行役員として業務執行しており、また、2011年11月から2012年12月まで、顧問を務めておりましたが、過去3年間における取引額は、当社及び同社それぞれにおいて僅少であり、当社の意思決定に際し、影響を与える恐れはありません。 | 大手IT企業における職務経験が長く、システム開発・運用業務全般に対する専門的な知見を有するとともに、関連会社において社長を務めるなど、企業経営者としての経験と経営全般に対する幅広い見識を有しており、経営全般の監視と有効な助言を期待して選任しております。 |
| 高橋 直樹 | | | 複数の事業会社や保険会社において一貫して企業法務に携わり、コーポレート部門の担当役員として企業経営にも関与しており、企業法務及び企業経営に関する専門的知見を活かした経営全般の監視機能強化を期待して選任しております。 |
| 川添 晶子 | | | 公認会計士として、会計監査業務や内部統制構築等の経営支援業務における豊富な業務経験に加え、事業会社における経営企画やファイナンス部門での業務遂行及び組織マネジメント経験も有しており、財務・会計の専門家として、これらの幅広い経験と知見を活かし、重要な経営上の意思決定や経営の監督において、客観的な助言及び提言を行っていただくことを期待して選任しております。 |

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

| | 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 | 3 | 1 | 0 | 3 | 社外取締役 |

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

なし

現在の体制を採用している理由

当社では、監査等委員のうち、1名が常勤監査等委員であることから、現在、監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人を置いておりません。ただし、監査等委員会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は、監査等委員会が指定する期間、監査等委員会の職務を補助する使用人を置くこととしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査担当者及び監査等委員は、内部監査の実施状況等について、随時情報交換を行っております。また、内部監査担当者、監査等委員及び会計監査人は、定期的に情報交換を行い相互の連携を高めるとともに、監査上の問題点の有無や課題等についても情報共有を行うことで、監査機能の向上を図っております。

【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

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 | 4 | 2 | 1 | 3 | 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 | 4 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 社外取締役 |

補足説明

当社では、監査等委員でない取締役の指名及び報酬等に関する手続の公正性、透明性、客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として、指名報酬委員会を設置しております。指名報酬委員会は、取締役会の決議によって選定された取締役(代表取締役1名及び2名以上の社外取締役)によって構成され、予め定める年間スケジュールの他、必要に応じて適宜開催することとしております。

【独立役員関係】

| | |
|---------|----|
| 独立役員の人数 | 3名 |
|---------|----|

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員全てを独立役員に指定しています。

【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 | ストックオプション制度の導入、その他 |
|---------------------------|--------------------|

該当項目に関する補足説明

当社の業績向上へのモチベーションを高め、企業価値の向上に資することを目的として、社内取締役にストックオプションを付与しております。また、取締役(監査等委員である取締役を除く。)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、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、譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給しております。

| | |
|-----------------|-----------|
| ストックオプションの付与対象者 | 社内取締役、従業員 |
|-----------------|-----------|

該当項目に関する補足説明

取締役はもとより、従業員にも当社の業績向上への意欲や士気を高めることを目的として、社内取締役及び従業員にストックオプションを付与しております。

【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

連結報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。総額にて開示をしております。

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

当社は、取締役会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めております。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額は、基本報酬、業績連動報酬(賞与)、非金銭報酬等(譲渡制限付株式報酬及び職務執行の対価として付与するストック・オプションとしての新株予約権)で構成されており、取締役会の諮問機関である指名報酬委員会で報酬構成や水準等について審議を行い、その答申を踏まえて、取締役会決議により決定しております。監査等委員である取締役の報酬等の額については、経営に対する独立性、客観性を重視する視点から基本報酬のみで構成されており、業務の分担等を勘案し、監査等委員である取締役の協議により決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役のサポートについては、内部監査を担当するグループ内部監査室が、必要に応じて社外取締役の指示に基づくサポートを行える体制を整えており、グループ内部監査室と連携しながら、資料の提供や説明、意見交換をおこなっています。

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)

取締役会:

当社の取締役会は、監査等委員でない取締役4名及び監査等委員である取締役3名(うち、社外取締役3名)によって構成され、毎月1回の定例取締役会のほか、必要に応じて機動的に臨時取締役会を開催しております。取締役会においては、法令及び定款、取締役会規程に定めるところにより、経営全般に関する重要な意思決定を行うとともに、子会社を含むグループ全体の事業状況を確認し、各取締役の職務執行状況を多面的に監督・監視することで、当社の経営の効率性及び透明性を確保しております。

監査等委員会:

当社の監査等委員会は、常勤の社外取締役1名及び非常勤の社外取締役2名によって構成され、毎月1回の定例監査等委員会のほか、必要に応じて臨時監査等委員会を開催しております。監査等委員である取締役は、取締役会をはじめとする重要な会議に出席し、必要に応じて意見を表明するとともに、役員及び従業員へのヒアリング等により、経営に対する適正な監視を行うこととしております。また、内部監査担当及び会計監査人とも密に連携し、監査の実効性及び効率性の向上を図っております。

指名報酬委員会:

当社の指名報酬委員会は、社外取締役を委員長とし、代表取締役1名及び社外取締役3名で構成されております。指名報酬委員会は、予め定める年間スケジュールの他、必要に応じて適宜開催し、監査等委員でない取締役の指名及び報酬等について、社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保しております。

経営会議:

当社の経営会議は、社長執行役員を議長とし、常務以上の執行役員及び部門長で構成され、日常の業務執行を担う執行役員が意思決定を行う上で必要となる重要事項について情報収集及び協議を行い、迅速な意思決定により経営活動の効率化を図ることを目的としております。経営会議は原則として毎月1回以上の頻度で開催しており、構成員に加え、常勤の監査等委員である取締役1名が出席し、必要に応じて意見を述べております。

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

当社は、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役会の監督機能の強化とコーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るとともに、取締役会が業務執行の決定を広く取締役委任することを可能とすることで経営の意思決定を迅速化し、更なる企業価値の向上を図ることを目的として、監査等委員会設置会社を選択しております。また、取締役等の指名及び報酬等に関する手続の公正性、透明性、客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの更なる充実を図るため、取締役会の任意の諮問機関として、指名報酬委員会を設置しております。

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

株主総会招集通知の発送に先立ち、株主総会開催日の3週間前に、電子提供措置による公表を行っておりますが、更なる早期発送及び早期公表に向けて、決算業務の早期化及び監査法人との連携に努めてまいります。

| | |
|--|---|
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 開催日については、より多くの株主の皆様にご出席いただけるよう、12月決算会社の株主総会集中日を避けるよう配慮しております。 |
| 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 | 株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 2026年12月期(第25期定時株主総会)からの対応を目指し、検討を進めてまいります。 |

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 | <p>適時開示に係る基本方針</p> <p>当社は、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆様に対し、正確な企業情報を公平かつ適時・迅速な開示をすることで企業価値を適正に評価頂き、継続的な信頼関係を構築出来るよう努めてまいります。</p> <p>情報開示の方法</p> <p>「適時開示規則」に該当する情報の開示は、株式会社東京証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム(TDnet = Timely Disclosure Network)を利用して報道機関等に情報を公開するとともに、登録後は速やかに当社ホームページにも掲載しております。</p> | |
| 個人投資家向けに定期的説明会を開催 | 代表取締役又はIR担当部門による個人投資家向けの説明会を適宜開催しております。 | あり |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 毎四半期の決算発表後、アナリストや機関投資家向けの決算説明会を開催し、代表取締役が事業の状況や業績、今後の経営方針等について説明しております。 | あり |
| 海外投資家向けに定期的説明会を開催 | 今後の検討事項と考えています。 | なし |
| IR資料のホームページ掲載 | 当社ホームページのIRサイトに、決算情報及び決算情報以外でも適時開示を行った内容は全て掲載し、四半期毎の有価証券報告書及び四半期報告書も掲載しております。 | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | IR担当部署:社長室 | |

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 |
|------|
|------|

| | |
|-------------------------------------|--|
| <p>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> | <p>Mission 可能性を解き放つ ～人の持っている可能性を信じ、自由で生き活きた人間社会を実現する～</p> <p>Vision 世界を拓げるプロフェッショナルカンパニー</p> <p>Value 【私たちのありたい姿】 ・「お客様」「社会」にとってのよつば Commit as a Professional(プロフェッショナルとしてあり続ける) ・「チーム」にとってのよつば Collaborate across Barriers(協働を加速させる) ・「一人ひとり」にとってのよつば Color Your Own Life(自身の人生を彩っていく)</p> <p>【7つの行動規範】 ・Change 変える・変わる ・Learn 学び続ける ・Ownership 自ら決め、やり抜く ・Venture 未知に踏み出す ・Enjoy & Energize 楽しむ、活力をもたらす ・Respect 尊重する ・Surprise 「枠」を超え、心を動かす</p> |
| <p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p> | <p>環境法令と社内規則を遵守し、すべての事業活動において、環境にやさしい取組みを積極的に行います。</p> |
| <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> | <p>適切な広報活動を通じて、会社の正しい評価・理解を得るよう努めます。 さらに、会社の経営状況および企業活動全般について正しくご理解いただくために、株主、お客様等に対し、適時・適切な情報開示に努めます。</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

当社では、透明性及び公正性の高い経営体制を実現すべく、内部統制の運用強化を実践しております。取締役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その他会社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するための体制の整備について取締役会で決議した内容は、以下の通りとなっております。

1. 当社取締役及び子会社の取締役等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、定例取締役会を原則として毎月開催し、法令に定める職務のほか、経営の基本方針・戦略その他重要な業務執行の決定を行う。
 - (2) 取締役会が取締役の職務の執行を監督するため、取締役は、職務執行の状況を取締役会に報告するとともに、他の取締役の職務執行を相互に監視する。
 - (3) 当社の監査等委員会は、内部統制システムの整備と実施状況を含め、業務執行状況の調査を行い、独立した立場から取締役の職務の執行を監査する。
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
 - (1) 取締役の職務の執行に係る情報(文書その他の関連資料及び電磁的媒体に記録されたものを含む)については、法令及び文書管理規程等に従って作成及び保存し、取締役は、常時これらの文書を閲覧できるものとする。
 - (2) 情報資産の管理については、情報セキュリティ委員会を中心に、情報セキュリティマネジメントシステムの整備を推進するとともに、個人情報保護方針を定めて対応する。
3. 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 当社及び子会社の経営に対する損失の危険に対処すべく、当社及び子会社それぞれの事業領域、事業環境に応じリスクの把握を行い、危機発生時に必要な対応の方針と体制を整備する。当社及び子会社の経営リスクに対する適切かつ継続的なリスク管理を行うとともに、管理体制を監査し、改善を図る。
 - (2) 経営上の重大なリスクへの対応方針その他リスク管理の観点から重要な事項については、経営企画室長をリスク管理担当者とし、経営会議において十分な審議を行うことで、重大事案発生時の未然防止及び重大事案発生時の損失最小化を図る。
 - (3) 増大する情報リスクに対応するため、情報セキュリティ方針を策定し、情報セキュリティ全般について、情報セキュリティ委員会が監視・管理する。
 - (4) 法務関連のリスクについて、法務担当部門において契約書の事前審査を行い、内容に応じて弁護士、公認会計士等の外部の専門家の助言を受け、適切に管理する。
4. 当社及び子会社の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) 当社の内部監査担当部門において、内部監査規程に基づき、当社及び子会社の各部門における各業務プロセスについて内部監査を実施し、監査結果を社長に直接報告するとともに、不正の発見・防止と業務プロセスの改善指導を行う。
 - (2) 当社及び子会社内の内部通報制度としてスピークアップ制度を導入し、当社及び子会社の使用人等は、社内においてコンプライアンス違反行為が生じ、または生じようとしている事実を知った時は、当窓口に通報することができる。会社は、正当な理由なく、内部通報の内容及び調査で得られた個人情報を開示することを禁止されており、内部通報をした者に対して、そのことを理由として不利益な取り扱いを行わない。
 - (3) 個人情報管理規程に基づき、個人情報の適正な保護に努める。

5. 当社の取締役及び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

- (1) 毎月の定例取締役会に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催することにより、重要事項に対して、迅速に対応する。
- (2) 取締役及び各部門長を中心とする経営会議を原則として月1回以上開催し、業務の詳細な事項について協議するとともに、迅速な意思決定と柔軟な組織対応が可能な体制を構築する。
- (3) 職務分掌規程、職務権限規程等の規程を整備し、裁権を明確化することにより、経営活動における意思決定と実行の効率性を確保するとともに、責任の明確化を図る。

6. 会社並びにその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) 関係会社管理規程を定め、子会社の経営管理及び内部統制システムの整備を行う。
- (2) 子会社の取締役等は、必要に応じ当社の取締役会及び経営会議に出席し、各社の事業の状況、コンプライアンスに関する事項、リスク情報等を報告、共有し、意見交換を行う。
- (3) 当社の監査等委員会及び内部監査担当者が子会社各社に対する監査を実施し、適宜改善指導等を行う。

7. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人、その独立性及び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) 監査等委員会の求めに応じ、監査等委員会の職務を補助する者を、当社の使用人から任命する。
- (2) 監査等委員会の職務を補助する使用人の独立性確保のため、当該使用人に対する指揮命令権は監査等委員会が有し、その任命、異動、評価、懲戒等人事に係る事項は、監査等委員会の事前同意を得る。

8. 当社の取締役及び使用人並びに子会社の取締役等が監査等委員会に報告をするための体制及びそ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) 当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下本項において同じ。)及び使用人並びに子会社の取締役等は、職務の執行に関する法令違反、定款違反又は不正の事実若しくは当社又は子会社に著しい損害を及ぼすおそれがある事実を発見したときは、直ちに監査等委員会に報告する。
- (2) 監査等委員は、当社の経営会議に出席し、取締役の職務の遂行に関する報告を受けることができる。又、監査等委員会は、いつでも必要に応じて、当社の取締役及び使用人並びに子会社の取締役等に対して、その職務の執行に関する事項について報告を求めることができる。
- (3) 監査等委員会は、代表取締役と定期的に会合をもち、経営方針、当社の対処すべき課題、当社を取り巻くリスクのほか、監査等委員会の環境整備の状況、監査上の重要問題等について意見を交換する。
- (4) 内部監査部門は、監査等委員会との情報交換を行う等監査等委員会と緊密な連携を保持する。
- (5) 監査等委員会は、監査法人との間で年間監査計画の確認を行うとともに、定期的に意見交換を行い、監査法人との相互連携を図る。
- (6) 監査等委員会への報告を行った者に対して、当該報告を行ったことを理由として、いかなる不利益な取り扱いも行わない。

9. 監査等委員の職務の執行について生じる費用の前払い又は償還の手続きその他職務の執行について生じる費用又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、費用の前払い等を請求したときは、担当部署において審議のうえ、当該請求に係る費用又は債務が当該監査等委員の職務の執行に必要でないことが明らかである場合を除き、所定の手続に従い当該費用又は債務を処理する。

10. 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社およびその子会社の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有効かつ適切な内部統制システムを構築する。また、その整備及び運用状況について継続的に評価し、必要な措置を行い、実効性のある体制の構築を図る。

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、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対しては、関係機関との連携を含め組織全体で毅然とした態度で臨み、反社会的勢力とは一切の関係を遮断する。また、「反社会的勢力排除に関する規程」に基づき、当社およびその子会社の全役職員が一体となって反社会的勢力排除に向けた取り組みを行う。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

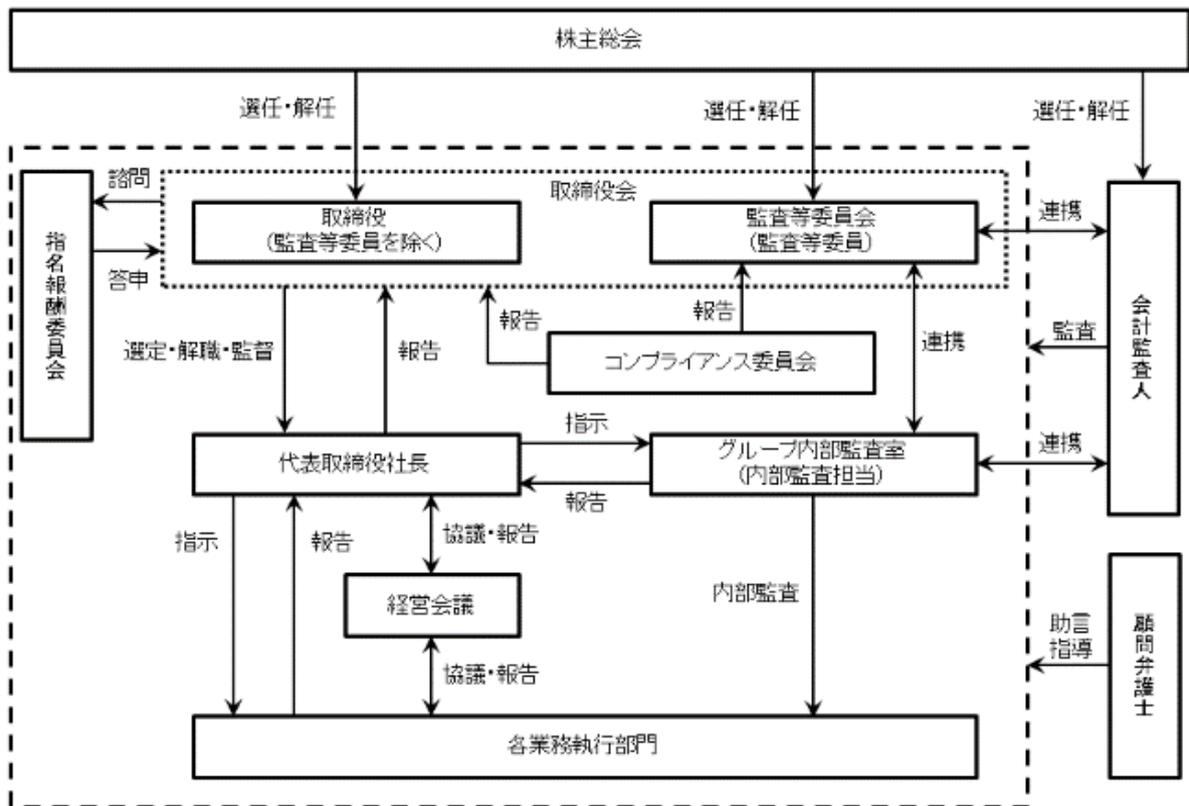
買収への対応方針の導入の有無

なし

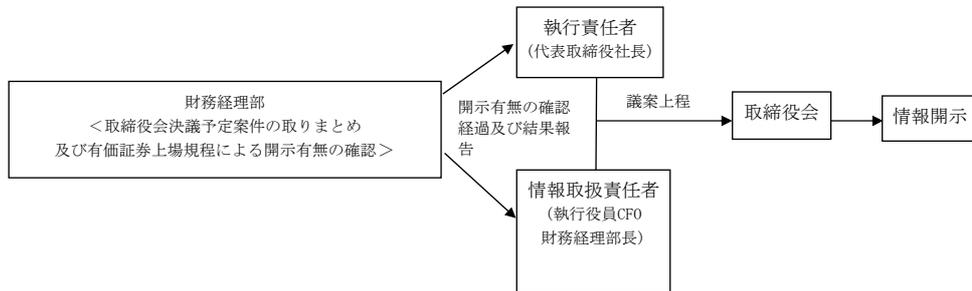
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

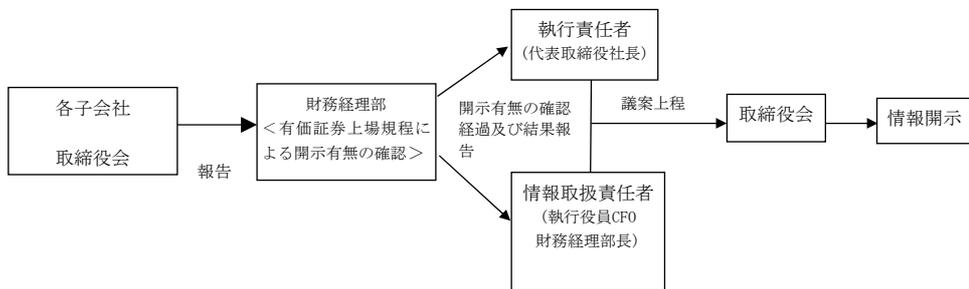
コーポレート・ガバナンス体制と適時開示体制について、模式図(参考資料)を参照ください。



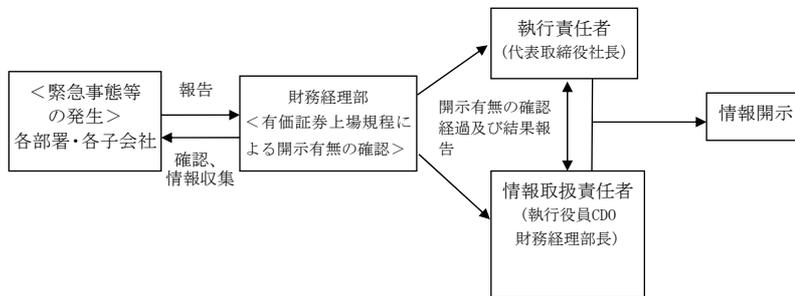
<当社に係る決定事実・決算に関する情報等>



<子会社の決定事実に関する情報>



<当社グループに係る発生事実に関する情報>



| 氏名 | 当社における地位 | 企業経営 | IT・コンサルティング・DX | グローバル・海外経験 | 組織人財開発 | 財務会計・M&A | 法務・コンプライアンス | ESG・サステナビリティ |
|------|---------------|------|----------------|------------|--------|----------|-------------|--------------|
| 樺島弘明 | 代表取締役 社長執行役員 | ● | ● | | ● | ● | | ● |
| 李成一 | 取締役 副社長執行役員 | ● | ● | ● | | ● | ● | |
| 亀本悠 | 取締役 副社長執行役員 | | ● | ● | | ● | | |
| 上野亮祐 | 取締役 副社長執行役員 | | ● | ● | ● | | | |
| 武村文雄 | 社外取締役 常勤監査等委員 | ● | ● | | | | ● | ● |
| 高橋直樹 | 社外取締役 監査等委員 | | | ● | | ● | ● | ● |
| 川添晶子 | 社外取締役 監査等委員 | | | ● | | ● | | ● |