

コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)			
コード	内容	状況	詳細
基本原則1 株主の権利・平等性の確保	上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。 また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。 少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。	Comply	当社は、全ての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、迅速かつ積極的な情報開示を行っています。また、株主の権利を実質的に確保するためには、業務執行取締役に対する監督機能の一層の充実が重要であると考えており、監査等委員会設置会社というガバナンス体制を採用し、複数名の独立社外取締役を選任しています。
原則1-1. 株主の権利の確保	上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。	Comply	当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利を実質的に確保するために、迅速かつ積極的な情報開示や議決権行使ができる環境の整備などに努めています。
補充原則1-1①	1-1① 取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。	Comply	当社は、株主総会后に全議案の賛成・反対要因の分析を行い、必要に応じて株主との対話を行います。なお、賛否の状況を含む議決権行使結果につきましては、EDINETのウェブサイト上で公衆の縦覧に供しています。
補充原則1-1②	上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているかを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。	Comply	当社が株主総会決議事項の一部を新たに取締役会に委任する議案を株主総会へ提案するに当たっては、取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割と責務を十分に果たし得るような体制が整っていることを確認します。 なお、当社は、監査等委員会設置会社を採用し、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と監査等委員会を備えています。また、取締役会の下に経営会議を設置し、業務執行の決裁権限を必要に応じて委嘱しています。これにより、取締役会が経営に関する重要事項の決定に専念することができ、機動的な意思決定を可能としています。加えて、独立社外取締役を複数名選任し、取締役の業務執行状況の監督機能を強化しており、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しています。
補充原則1-1③	上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利(違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等)については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。	Comply	当社では、株主の権利を保護し、その権利行使を促進するとともに、いずれの株主に対しても実質的な平等性の確保に努めています。また、会社法その他の法令により少数株主にも権利が認められている権利につきましては、株式取扱規則に権利行使の方法を定め、その権利行使を行えるように配慮を行っています。
原則1-2. 株主総会における権利行使	上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。	Comply	当社は、より多くの株主が株主総会に出席いただけるように開催日や開催場所等の検討を行っています。また、出席できない株主につきましては、議決権行使書に加えてインターネットによる議決権行使を受け付けることで株主の視点に立った権利行使の環境整備を行っています。
補充原則1-2①	上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。	Comply	当社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報を迅速かつ適確に提供すべきと認識しています。そのため、株主の議案審議に係る十分な時間を確保するためにも、株主総会招集に関する取締役会決議後、招集通知を速やかに当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイト上に開示し、法定期日より早い発送を行うように努めています。
補充原則1-2②	上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。	Comply	当社は、株主が株主総会の十分な議案の検討期間を確保することができるよう、招集通知の早期公表・発送に努めています。株主総会招集に関する取締役会決議後、招集通知を速やかに当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイト上に開示しており、その後、法定期日より1週間程度前(株主総会開催日より3週間程度前)に発送しています。
補充原則1-2③	1-2③ 上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点から、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。	Comply	当社は、株主総会が株主との対話の場であるとの認識、及び株主利益保護の観点から、適切な日程を設定するように努めています。
補充原則1-2④	1-2④ 上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り(議決権電子行使プラットフォームの利用等)や招集通知の英訳を進めるべきである。特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。	Explain	当社は、2020年3月開催の定時株主総会より、インターネットによる議決権行使の受付を実施しています。 招集通知の英訳につきましては、海外投資家比率が高くないため現時点では実施していませんが、将来、海外投資家比率が十分に高まった場合には別途検討の上、実施します。
補充原則1-2⑤	信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。	Comply	当社では、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会へ出席し、議決権の行使や質問を行うことは原則認めていませんが、実質株主が、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合、信託銀行等と協議して対応していきます。
原則1-3. 資本政策の基本的な方針	上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。	Comply	当社では、持続性のある競争優位を築くことで、中長期的に資本コストを上回る利益並びにキャッシュ・フローの創出を目指しています。 株主還元方針は、業績及びフリー・キャッシュフローの水準を十分に勘案した上で利益配当の継続的実施並びに配当額の継続的成長の実現に向けて取り組んでいくというものであり、本決算時における決算短信等で公表しています。自己株式の取得等につきましても、経済合理性を勘案して実施することもあり得ますが、その場合には開示します。 次に、成長のために必要な投資については、当社は概ね営業キャッシュ・フローの範囲内で投資活動を行う方針であります。当社は、現時点においては恒常的な資本調達を必要とするビジネスモデルではありませんが、将来的に資本調達が必要となった場合には当該内容を開示します。

コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)			
コード	内容	状況	詳細
原則1-4. 政策保有株式	<p>上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに反映しているかを具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。</p> <p>上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。</p>	Comply	<p>当社は、株式価値の変動又は配当の受領によって利益を得ることを目的として保有する株式を純投資目的である投資株式以外の株式を政策保有株式としています。</p> <p>当社は、政策保有株式について、事業上の関係の維持強化等により、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株式を保有する方針としています。個別銘柄に対する検証は、保有目的の適切性、過去の業績及び将来の計画、事業シナジー、リスク等を含めた取引の経済合理性を検討し、取締役会において判断しています。当初想定した保有目的や効果が失われている場合は、売却による処分を検討します。</p> <p>なお、当社が保有する政策保有株式は、非上場株式等であり、上場株式ではありません。</p>
補充原則1-4①	<p>上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。</p>	Comply	<p>政策保有目的で当社株式を保有する会社に対し、当社から当該株式を売却しないよう依頼することはありません。</p> <p>また、その会社と当社間に取引関係があった場合でも、売却の阻止のみを目的として、取引の縮減などの不利益な扱いを示唆することはありません。</p>
補充原則1-4②	<p>上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。</p>	Comply	<p>現在および将来において当社と取引のある会社が、当社株式の政策保有を行った場合でも、当該取引の経済合理性については適時に適切な検証を行い、会社や株主共同の利益を損なうことなく、企業価値向上に努めてまいります。</p>
原則1-5. いわゆる買収防衛策	<p>買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。</p>	Comply	<p>当社では、過去において買収防衛策を導入した実績はありません。また、将来的にも買収防衛策の導入の予定はありません。</p>
補充原則1-5①	<p>上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方(対抗提案があればその内容を含む)を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。</p>	Comply	<p>当社株式が公開買付けに付された場合、当社取締役会は、株主の利益に照らして最も相応しいと判断する措置または見解を速やかに株主へ開示します。当社は、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを不当に妨げません。</p>
原則1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策	<p>支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策(増資、MBO等を含む)については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。</p>	Comply	<p>増資やMBO等の株主の利益に影響を及ぼす資本政策を行う際は、取締役会において当該資本政策の必要性・合理性を十分に検討し、その検討過程や実施の目的等の情報を速やかに開示するとともに、必要に応じて、株主総会等での説明を行います。</p>
原則1-7. 関連当事者間の取引	<p>上場会社とその役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視(取引の承認を含む)を行うべきである。</p>	Comply	<p>当社は、関連当事者間の取引につきましては取締役会での審議・決議を要する旨、取締役会規程に定めています。また、各取締役に対して該当事項がないかは、事業報告作成に先立ち、年に一度定期的に確認しています。</p>
基本原則2 株主以外のステークホルダーとの適切な協働	<p>上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。</p> <p>取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。</p>	Comply	<p>当社は、ステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けて、ビジョン・ミッション・バリューを明文化し、サステナビリティに関わる活動を推進しています。取締役会・経営陣はこれを率先垂範することでリーダーシップを発揮しています。</p>
原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定	<p>上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。</p>	Comply	<p>当社は、「誰もが価値創造に夢中になれる世界」というビジョンのもと、「本気で課題に挑む人々と事業を通して社会にポジティブなアップデートを仕掛けていくこと」をミッションとしています。全人類が生まれた時から持っているクリエイティブへの情熱を呼び起こし、「誰もが価値創造に夢中になれる世界」を実現するためには、人、社会、地球が健全であることが前提となります。これらの考え方のもとで、長期的な視点で持続的に社会価値と経済価値を創出できるよう、様々なサステナビリティに関する取り組みを、当社が展開する全ての国、地域、事業で横断的に継続しています。</p>
原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践	<p>上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。</p>	Comply	<p>当社は、先述のビジョン・ミッション・バリュー、コンプライアンス・マニュアルを役員及び従業員の価値基準及び行動規範として定めており、当社ホームページ等で開示するとともに、全社的にCI(コーポレート・アイデンティティ)に関するセッションを実施するなどして、浸透・定着に努めています。</p>
補充原則2-2①	<p>取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。</p>	Comply	<p>当社は、役員及び従業員へのサーベイや、顧客へのサーベイを定期的実施し、その結果を受けて、行動準則が広く実践されているか否かについてのレビュー及び真摯な議論を行っています。</p> <p>役員及び従業員の会社への信頼、価値創造、仕事の効率・効果、働きやすさ・働きがい、キャリア・成長といった情報や、顧客の他者推奨意向といった情報を収集・分析し、さらなる向上を目指した重点領域の特定とアクションにつなげています。</p>
原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題	<p>上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。</p>	Comply	<p>当社がビジョンとして掲げる「誰もが価値創造に夢中になれる世界」を実現するためには、人、社会、地球が健全であることが前提となります。</p> <p>これらの考え方のもとで、長期的な視点で持続的に社会価値と経済価値を創出できるよう、様々なサステナビリティに関する取り組みを、当社が展開する全ての国、地域、事業で横断的に継続しています。</p>

コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)			
コード	内容	状況	詳細
補充原則2-3①	取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。	Comply	当社のサステナビリティに関する考え方、取組み・施策の詳細については、当社ホームページにて公開しています。原則として年に一度、取締役会において当社のサステナビリティ全般に関する活動状況を報告し、レビューを受け、さらに、重要性の高い案件に関しては、その案件を担当する役員および担当部署より取締役会へ定期的に報告が行われ、取締役会のレビューを受けています。
原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保	上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。	Comply	当社は、人種・国籍・性別・年齢・障がいの有無・性自認・性的指向など問わず、多様な個性や価値観を持つ社員一人ひとりが、成長機会を得て活き活きと働き、挑戦していくことができる環境づくりに取り組み続けています。また、創業以来、毎年積極的な採用活動を行い、デジタル・テクノロジーやクリエイティブの力を活用した価値創造の経験やポテンシャルを有する人材を多数採用し、あらゆる産業のDX・事業創造に取り組める人材の確保と、継続的な雇用創出に努めています。
補充原則2-4①	上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。	Comply	当社は、全ての社員が、ジェンダーに関わらず活躍することが企業価値の向上につながると考え、その推進を行っています。ライフステージにより働き方に制限が生じやすい女性従業員向けに、各個人の業務内容にあわせて在宅勤務、時短勤務、フレックスタイム勤務等、多様な働き方ができるよう取り組んでいます。また、外国人社員および海外現地社員の登用も積極的に進めています。機会均等や人材の相互理解の観点からも、海外拠点社員と営業活動の方法や市場環境に関する情報交換を行う勉強会や、インターンシップ受け入れなども積極的に行っています。中核人材の登用等における多様性の確保にかかる目標値を定めてはませんが、女性・中途採用者の管理職登用は、現時点ですでに複数の実績があり、女性従業員比率・女性管理職比率などの実績値は当社ホームページのサステナビリティ、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み紹介ページにおいて開示を行っています。
原則2-5. 内部通報	上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。	Comply	当社は、従業員等からの内部通報に係る適切な体制を整備するために「内部通報規程」を策定し、当社常勤監査等委員と当社顧問弁護士窓口とする内部通報窓口を設け、いつでもそのいずれかに内部通報ができるようにしています。内部通報があった場合、当該常勤監査等委員が中心となって当該通知内容の確認及び調査の可否に係る検討を行います。調査の必要ありと判断した場合、代表取締役又はコンプライアンスを推進する調査担当を通じて関連部門へ調査・対応策の立案・実施の指示を行います。また、通報者への対応報告・是正確認は窓口となった常勤監査等委員もしくは顧問弁護士が行っています。常勤監査等委員は調査結果の概要を取締役会や経営会議に報告し、必要に応じて当該内部通報制度運用の仕組みに関する改善を検討する旨の助言を行っています。なお、入社する従業員等に対して当該内部通報制度に関する研修を実施する旨、「内部通報規程」等で規定し、実施しています。
補充原則2-5①	上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置(例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等)を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。	Comply	当社は、「内部通報規程」において社外の顧問弁護士事務所に独立した内部通報窓口を設置しています。また、同規程により内部通報者に対する不利益取り扱いの禁止を明記しています。
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	上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用(運用機関に対するモニタリングなどのステュワードシップ活動を含む)の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。	Comply	当社は、従業員への福利厚生制度の一環として確定給付年金制度を設けていますが、規約に基づいて、加入者である従業員が自らが掛け金を決め、資産管理の運用については、大手生命保険会社をはじめとした外部受託機関が行う形態となっています。そのため、当該企業年金について、当社がアセットオーナーとしての立場で企業年金の積立金の運用に関与することはなく、またそのような計画もありません。
基本原則3 適切な情報開示と透明性の確保	上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報(とりわけ非財務情報)が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。	Comply	当社は、法令や証券取引所が要請する開示情報以外に、四半期毎に決算説明資料とその説明会動画を当社のホームページ上に公表しています。さらに、毎年非財務情報についても当社ホームページ上にサステナビリティに関するページを設け、補足説明とともに開示する等して、分かりやすい情報発信に努めています。

コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)			
コード	内容	状況	詳細
原則3-1. 情報開示の充実	<p>上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。</p> <p>(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画 (ii) 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 (iii) 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 (iv) 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 (v) 取締役会が上記(iv)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、個々の選解任・指名についての説明</p>	Comply	<p>(i) ビジョン、ミッション等については当社ホームページや決算説明資料等にて開示しています。 (ii) コーポレートガバナンスに対する当社の基本的な考え方と基本方針は、本書に記載のとおりであり、当社ホームページにも開示しています。 (iii) 業務執行取締役及び監査等委員の報酬等の決定に関する方針を有価証券報告書にて開示しており、本書における【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】、【補充原則4-2(1)】の該当箇所にて記載しています。また、取締役各員の報酬については、任意の指名報酬委員会の諮問を受けて、株主総会決議による報酬限度額内で、会社の業績、経営内容、経済の趨勢等に鑑み決定しています。 (iv) 独立社外取締役の選任基準につきましては、「独立社外取締役の選任に係るガイドライン及び独立性基準」を定め、当社ホームページにて開示しています。なお、その他の取締役候補者の選任等についても、任意の指名報酬委員会の諮問を受けて、候補者各員の経験・スキル等を総合的に勘案して選定しています。 (v) 業務執行取締役候補者や社外取締役候補者の選任理由を株主総会招集通知にて開示しています。</p>
補充原則3-1①	<p>上記の情報の開示(法令に基づく開示を含む)に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。</p>	Comply	<p>当社は、情報開示に当たり、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるように努めています。</p>
補充原則3-1②	<p>上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。 特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。</p>	Comply	<p>英語版の決算説明資料を毎四半期作成し、当社ホームページへ開示するなど、海外投資家への情報提供を行っています。</p>
補充原則3-1③	<p>上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。 特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。</p>	Comply	<p>当社は、デジタル・テクノロジーとクリエイティブを活用できるグローバルチームを編成し、あらゆる産業のデジタイゼーションを促進するデジタル・クリエイティブスタジオ事業を展開しています。この事業を通じて、社会と地球環境が抱える課題に対応していく明確な姿勢と行動がステークホルダーから求められていると認識しています。 そこで、2021年にこれまで感覚的に進めていたサステナビリティ推進活動を体系的に整理し、当社が事業を通じて長期的に価値を創造していく基盤となるマテリアリティ(重要課題)を特定するため、ステークホルダーの視点を取り入れた分析を実施しました。マテリアリティ分析は、1. マテリアリティ候補項目の抽出・整理、2. 自社視点およびステークホルダー視点での評価の実施、3. マテリアリティ項目の特定、のプロセスで行いました。 これらの詳細については、自社のウェブサイト上に「サステナビリティ」として開示を行っています。</p>
原則3-2. 外部会計監査人	<p>外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。</p>	Comply	<p>当社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識しており、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行っています。</p>
補充原則3-2①	<p>監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。 (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定 (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認</p>	Comply	<p>(i) 当社は、外部会計監査人候補の選定及び外部会計監査人の評価に関する基準として、「外部会計監査人候補の選定及び外部会計監査人の評価に関する基準」を策定しています。 (ii) 当社監査等委員会は、外部会計監査人との意見交換や監査実施状況及び結果の報告に基づき、その独立性と専門性の有無について確認を行っています。</p>
補充原則3-2②	<p>取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。 (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保 (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス(面談等)の確保 (iii) 外部会計監査人と監査役(監査役会への出席を含む)、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保 (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立</p>	Comply	<p>(i) 外部会計監査人と協議し、外部会計監査人が必要と判断、算定する監査時間を確保しています。 (ii) 外部会計監査人から定期的または要請があれば臨時に、代表取締役等の経営陣幹部との面談時間を設けています。 (iii) 監査等委員会において、年3回程度、外部会計監査人と監査等委員である社外取締役との会合(監査結果報告等)を行っています。また、外部会計監査人と内部監査部門とは「財務報告に係る内部統制の監査」の過程で、随時必要な情報交換や業務執行状況についての確認を行っているほか、当社は外部会計監査人が必要とする情報等のフィードバックを行っています。 (iv) 代表取締役の指示により、各部門を統括する取締役又は内部監査部門やリスクマネジメント委員会が中心となり、調査・是正を行い、その結果報告を取締役会に対して行う体制としています。また、監査等委員会は、内部監査部門や関連部門に対して、調査を指示し、必要な是正を求める体制となっています。</p>

コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)			
コード	内容	状況	詳細
基本原則4 取締役会等の責務	<p>上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、</p> <p>(1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと</p> <p>(2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと</p> <p>(3) 独立した客観的な立場から、経営陣(執行役員及びいわゆる執行役員を含む)・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと</p> <p>をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。</p> <p>こうした役割・責務は、監査役会設置会社(その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる)、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。</p>	Comply	<p>当社は、「誰もが価値創造に夢になれる世界」という「ビジョン」の実現に向け、「本気で課題に挑む人たちと、事業を通して社会にポジティブなアップデートを仕掛けていくこと」という「ミッション」を掲げ、あらゆる産業のデジタルイノベーションを促進するデジタル・クリエイティブスタジオ事業を展開しています。</p> <p>また、当社は、監査等委員会設置会社を採用し、複数名の独立社外取締役を選任し、業務執行取締役に対する実効性の高い監督体制を構築しています。</p> <p>一方で、過度にリスクにのみ焦点を当てた議論ではなく、機会そのものとその発展性も含めて議論することで企業価値の持続的拡大に資する意思決定を可能にするような会議運営を心がけています。</p>
原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)	<p>取締役会は、会社の目指すところ(経営理念等)を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。</p>	Comply	<p>取締役会では、当社のビジョン、ミッションの下に、経営戦略及び事業計画の進捗状況について社外取締役を交え、建設的に議論しています。また、対処すべき課題についてその対処方法等についても検討しています。さらに取締役会では、毎年、次年度の予算編成の過程で向こう数年であるべき姿についても審議し、中長期的な投資計画、人員計画等について議論を行っています。</p>
補充原則4-1①	<p>取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。</p>	Comply	<p>当社は、取締役会の決議事項や経営陣への委任の範囲について、取締役会規程や組織規程等の社内規程に定めています。</p> <p>すなわち、取締役会に付議すべき事項として、法令及び定款に基づき取締役会が判断・決定すべきとされる事項のほか、一定額以上の取引や資産の取得・処分に係る事項等が含まれる旨、取締役会規程にも定めています。</p> <p>他方、取締役会で審議すべき事項の「事前検討」及び承認、並びに一定額に満たない取引や資産の取得・処分等に係る判断・決定など、業務執行に係る個別具体的な審議のうち取締役会での決定を要しないものは経営会議や担当役員による旨、組織規程に定めています。</p>
補充原則4-1②	<p>取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。</p>	Explain	<p>当社は前述の「ビジョン」及び「ミッション」のもと、中長期的な成長戦略として、当社の強みである、事業創造力と価値創造型人材力、スタートアップスタジオのサービスマデルの特性を活かした、新たな収益モデルの比率を国内外ともに増やし、ビジネスモデルの多様化により強固で成長率と収益率の高い事業にしていくことを掲げています。</p> <p>当社のビジネスドメインであるIT業界は、事業環境の変化が激しい業界であるため、3年から5年間の固定的な中期経営計画に固執することはかえって環境変化への対応を遅らせ、機動的な経営判断が実施できないリスクが高いと判断しています。</p> <p>そのため当社では、毎年、次の3ヶ年に係るシミュレーションを予算編成と合わせて審議しており、本シミュレーションに基づいた当期業績予想を決算短信発表時に開示していますが、中期経営計画という形では公表・開示していません。本シミュレーションに基づいた業績予想の達成状況につきましては、取締役会において原因や課題について分析を行い、決算説明会等の株主との対話の場において、説明を行っています。</p>
補充原則4-1③	<p>取締役会は、会社の目指すところ(経営理念等)や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者(CEO)等の後継者計画(プランニング)の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。</p>	Explain	<p>当社では複数名の業務執行取締役が共同で経営に当たっており、全員が経営幹部及び従業員に対して指導・育成に関わっています。また、当社は能力・経験・資質を勘案して、最高経営責任者等を指名するものとしていますが、当社においては最高経営責任者の経験を有し、その職務を代行できる取締役が複数存在しており、後継者問題は当社にとって喫緊の課題ではないため、現時点においては最高経営責任者等の後継に関する具体的な計画はありません。今後、社外取締役の過半数で構成される任意の指名報酬委員会のアジェンダの一つとして、後継者計画の立案について検討していく方針です。</p>
原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)	<p>取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。</p> <p>また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。</p>	Comply	<p>取締役会は、取締役や執行役員等からの議案や報告内容について多角的かつ十分な検討を行っています。</p> <p>当社の業務執行取締役は、いずれも当社における大株主又は主要な株主であり、当社株式を保有している関係上、すでにその他多くの株主とリスク・リターンを共有する立場にあります。株価という形(結果)によって中長期的な会社業績や潜在的リスクを反映し、健全な企業家精神を発揮できるようなインセンティブがすでにビルトインされている状態であり、健全なリスクテイクにより中長期的なリターンを追求しやすい環境となっています。</p>
補充原則4-2①	<p>取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。</p>	Comply	<p>当社は、2022年2月25日開催の取締役会において、取締役(監査等委員である取締役を除く、以下「取締役」という)の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しており、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することと基本方針としています。</p> <p>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としています。また、審議プロセスの公正性・透明性を確保するため、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で、社外取締役過半数で構成される指名報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会において最終的な報酬額を決定しています。</p> <p>業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合等の詳細については、当社ホームページのサステナビリティ、コーポレート・ガバナンスの取り組み紹介ページにおいて開示を行っています。</p>

コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)			
コード	内容	状況	詳細
補充原則4-2②	取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。 また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。	Comply	当社は、2021年6月16日開催の取締役会において、これまで感覚的に進めていたサステナビリティ推進活動を体系的に整理し、「Sun*のサステナビリティの考え方」及びSun*が事業を通じて長期的に価値を創造していく基盤となる「Sun*のマテリアリティ項目」を策定しました。 当該方針に沿って、サステナビリティに関する取組みについては重要な経営課題と捉えて継続的に取組み、全社の事業活動について取締役会が実効的な監督を行っています。 人的資本については、毎月の部門別の人員変動・採用進捗状況を取締役会への定例報告事項としており、取締役会の実行性のある監督が機能するよう努めています。また知的財産への投資についても、研究開発投資の進捗状況を、四半期決算に係る定例報告事項としており、こちらも実効性のある監督が機能するよう努めています。
原則4-3. 取締役会の役割・責務(3)	取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に對する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。 また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。 更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。	Comply	当社の業務執行取締役や執行役員の人事情報は、会社の業績や経営内容、役割や果たすべき責任に基づき決定されています。また、適時かつ正確な情報開示並びに内部統制評価に関する進捗状況については代表取締役が確認を行い、取締役会へ報告を行っています。 関連当事者と利益相反取引が生じる場合には、取締役会にて取引前の審議・承認を行い、その取引の状況等につきましては毎年本決算時点で各取締役が報告を行うことになっています。
補充原則4-3①	取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。	Comply	当社では、経営陣幹部の選任や解任については、執行役員規程等において定めており、公正かつ透明性の高い手続を行っています。
補充原則4-3②	取締役会は、CEOの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたCEOを選任すべきである。	Comply	当社では、過半数の社外取締役で構成される任意の指名報酬委員会を設置し、その諮問を受けて、取締役会にてCEOの選任を行っています。 当社の事業の状況や当人の職務執行の状況等を総合的に勘案して最適なCEOの選任に努めています。
補充原則4-3③	取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEOがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEOを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。	Comply	先述のとおり、当社では、過半数の社外取締役で構成される任意の指名報酬委員会を設置し、当社の事情の状況やCEOを含む各取締役の職務執行の状況等について客観的に評価を行い、必要に応じて当社取締役会において議論を行っており、客観性・適時性・透明性のある議論を行える体制を構築しています。
補充原則4-3④	内部統制や先を見越した全社的リスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。	Comply	当社の取締役会では重要な経営意思決定を行うとともに、コンプライアンスや内部統制・リスク管理に関しては、独立した社外取締役の知見も活かしつつ、その体制整備や仕組みづくりに努めており、個別の業務執行については担当役員や経営会議等に委任しています。また、取締役会決議事項や経営陣への委任の範囲については、取締役会規程や組織規程等の社内規程に定めており、社内諸規程・方針等の制定及び改廃は取締役会で決定しています。さらに、取締役会においては、各管理担当の取締役が自身の職務執行報告を行い、取締役会は当該執行状況をモニタリングしています。 なお、当社の内部統制状況は、経営管理担当取締役が適宜取締役会で報告するほか、監査等委員会も内部監査室と連携して運用状況の監督を行っています。
原則4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務	監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。 また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。	Comply	当社は監査等委員会設置会社であります。監査等委員3名のうち2名は、独立した社外取締役であり、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した立場で監査等委員としての責務を果たしています。また、各監査等委員は、上場企業グループの役員職を経験するなど、高い専門知識と豊富な経験を有している者であり、これらの知識や経験を活かして、取締役会で適宜意見を述べています。
補充原則4-4①	監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせることで実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。	Comply	当社の監査等委員は、3名のうち2名が社外取締役であり、証券取引所が指定する独立役員にも選任されています。また、監査等委員の中から常勤の監査等委員を1名選定し、業務執行取締役と常時意見交換できる体制としています。常勤の監査等委員は、取締役会に加え、毎週開催される業務執行に関する重要な会議である経営会議にも出席することで、実効性の高い監督を行える体制としています。各監査等委員は取締役会以外においても、定期的に代表取締役と意見交換の機会を行うほか、内部監査室やリスクマネジメント委員会とも連携し、毎月、内部監査状況やリスク管理体制の状況について報告を受けており、必要に応じて個々の従業員からも報告を求めることができることとしています。
原則4-5. 取締役・監査役等の受託者責任	上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。	Comply	当社の業務執行取締役及び社外取締役・監査等委員は、株主に対する受託者責任を認識し、多くのステークホルダーに対して適時で正確な情報提供を行っており、会社や株主共同の利益を高めるために行動しています。
原則4-6. 経営の監督と執行	上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。	Comply	当社は、経営の機動的な意思決定・監督権限を強化し、業務分担と効率的な経営・執行体制の確立を図るためにも、監査等委員会設置会社を採用しています。 当社は独立した社外取締役を複数名選任し、取締役会等において独立かつ客観的な立場から適宜意見を述べてもらうことで、実効性の高い経営の監督体制を確保しています。

コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)				
コード	内容	状況	詳細	
原則4-7. 独立社外取締役の役割・責務	<p>上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。</p> <p>(i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと</p> <p>(ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと</p> <p>(iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること</p> <p>(iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること</p>	Comply	<p>当社の取締役会は8名中3名が独立社外取締役であり、上場企業グループにおいて役員職を経験するなど、高い専門知識・知見や豊富な経験を有している者であり、その専門的な知識と豊富な経験に基づき株主に近い目線から、(i)から(iv)までに掲げる取締役の業務執行の監督、経営方針や経営計画等に対する意見、及び取締役や主要株主等との利益相反取引の監督などを行っています。</p>	
原則4-8. 独立社外取締役の有効な活用	<p>独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも3分の1(その他の市場の上場会社においては2名)以上選任すべきである。</p> <p>また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社(その他の市場の上場会社においては少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社)は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。</p>	Comply	<p>当社は、独立社外取締役を複数名選任しており、取締役会においては独立した立場での意見を踏まえた議論を可能にしています。現状は、取締役会の全構成員のうち社外取締役が占める割合は、3分の1以上となっており、当社の現状の事業状況等を踏まえても、十分な体制が構築されているものと考えています。</p>	
補充原則4-8①	<p>独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。</p>	Comply	<p>これまでは独立社外取締役のみを構成員とする会合の定期開催はありませんでしたが、2022年3月30日の株主総会の承認を受けて3名体制となって以降は、少なくとも四半期に一度は独立社外取締役会を開催し、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を相互に図っていきます。</p>	
補充原則4-8②	<p>独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。</p>	Comply	<p>当社では、過半数の独立社外取締役で構成される任意の指名報酬委員会の委員長が「筆頭独立社外取締役」的な役割を担い、経営陣との連絡・調整や監査等委員会との連携に係る体制整備を図っています。</p>	
補充原則4-8③	<p>支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上(プライム市場上場会社においては過半数)選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。</p>	Comply	<p>現時点において当社グループに支配株主は存在しておりません。今後支配株主となる存在が現れた場合には、当該支配株主との取引に関しては、少数株主との利益相反に抵触する懸念について適切に審議・検討の上、必要な処置を行ってまいります。</p>	
原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質	<p>取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。</p>	Comply	<p>当社は、「独立社外取締役の選任に係るガイドライン及び独立性基準」を定め、当社ホームページ上に開示しています。</p>	3/30の指名報酬委員会→取締役会で決議する
原則4-10. 任意の仕組みの活用	<p>上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。</p>	Comply	<p>当社は、監査等委員会設置会社を採用し、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と監査等委員会を備えています。独立社外取締役を複数名選任し、取締役の業務執行状況の監督機能を強化しており、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しています。加えて、任意の指名報酬委員会を設置することで、客観性・適時性・透明性のある取締役の選任及び報酬決定の手続きを確立しています。</p> <p>また、取締役会における意思決定に基づく業務執行を機動的に実行することを目的とした執行役員や経営会議を設置し、業務執行の決裁権限を必要に応じて委嘱しています。これにより、取締役会が経営に関する重要事項の決定に専念することができ、機動的な意思決定を可能としています。</p> <p>また、当社は統治機能をより高めるためには、内部統制を推進し強化することが必要であると考えています。そのため、当社では先述の内容に加えて、内部監査室及びリスクマネジメント委員会を統治機能の一つの仕組みとして設置しています。</p>	
補充原則4-10①	<p>上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。</p> <p>特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。</p>	Comply	<p>当社は、監査等委員設定会社で、独立社外取締役は取締役8名中3名で過半数には達していませんが、監査等委員会及び任意の指名報酬委員会ともに、構成員の過半数は独立社外取締役となっており、委員会の独立性は十分に保たれています。</p> <p>各独立社外取締役とも、自身の高い専門的な知識と豊富な経験を活かして、各委員会や取締役会、各取締役へ意見を述べるとともに、必要に応じて助言を行っています。</p> <p>取締役の指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、指名報酬委員会の適切な関与・助言を得ています。</p>	

コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)			
コード	内容	状況	詳細
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	取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。	Comply	当社の取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成している。 当社の監査等委員会は、全員が財務・会計・法務に関する豊富な知識を有し、3名中1名は公認会計士、1名は弁護士の資格を有しています。取締役会とは別に、代表取締役と監査等委員との間で定期的に会合を開催しており、当該会合の中で取締役の業務執行に対するフィードバックを監査等委員より受けていることで、当社は取締役会全体としての実効性に関する機能向上に努めています。
補充原則4-11①	取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。	Comply	当社の取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形とすべく、「取締役および執行役員を選任・選定に関する方針と手続」を定めています。また、他社での経営経験を有する独立社外取締役を3分の1以上選任することを基本的な考え方としています。 なお、取締役のスキル・マトリックスについては、当社ホームページ上及び株主総会招集通知において開示を行っています。
補充原則4-11②	社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。	Comply	当社においては、社外取締役を含む取締役が他の上場会社の役員等を兼任する場合には、取締役会で承認を行い、その兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書等を通じ、毎年開示を行っています。
補充原則4-11③	取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。	Comply	当社は、取締役会全体の機能向上を図るため、取締役会の実効性に関する分析・評価を定期的実施することとしています。当社では、各取締役に対してアンケートを毎年1回定期的に実施し、その回答をもとに、取締役会にて現状の評価結果及び課題の共有と今後の対応に関する建設的な議論を行っています。 また、取締役会とは別に、代表取締役と監査等委員との間で定期的に会合を開催しており、当該会合の中で取締役の業務執行に対するフィードバックを監査等委員より受けています。 なお、取締役会全体の実効性に関する分析・評価の結果の概要については、当社ホームページ上に開示しています。
原則4-12. 取締役会における審議の活性化	取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を導ぶ気風の醸成に努めるべきである。	Comply	当社の社外取締役は、自身の高い知見に基づき、取締役会において自由闊達で建設的な意見を述べています。
補充原則4-12①	取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。 (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が(適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で)提供されるようにすること (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること (v) 審議時間を十分に確保すること	Comply	(i) 当社は、原則として取締役会の資料は取締役会開催日に先立って配布しています。 (ii) 取締役会に上程される事項は、経営会議で事前に審議されることから、経営会議メンバーである業務執行取締役及び常勤の監査等委員は、内容を把握した上で、取締役会に出席しています。また、常勤以外の監査等委員は、監査等委員会で常勤監査等委員から情報共有を受けるとともに、追加的な情報を入手したい場合は、常勤監査等委員を通じて各部署への照会を求めるところによって、議案等の事前検討に必要な情報を確保しています。 (iii) 事業年度の開始前に年間開催スケジュールや予想される審議事項を業務執行取締役及び監査等委員へ通知し、取締役会に出席しやすい状況を確認しています。 (iv) 定例の取締役会は、月1回の頻度で開催しており、上程議案も審議可能な項目数に設定しています。 (v) 各取締役は取締役会において忌憚なく意見を述べており、審議時間は十分に確保されています。
原則4-13. 情報入手と支援体制	取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。	Comply	取締役会は、各管理取締役が業務報告を行うほか、業務執行取締役や監査等委員に必要な情報が入手できているかどうかについて確認しています。また、各業務執行取締役及び各監査等委員は、その職務の遂行に必要な情報について、関連する部門へ情報や資料を求め、情報提供を求められた部門は、要請に基づく情報や資料を適宜提供しています。各業務執行取締役及び各監査等委員に対しては、取締役会事務局及び監査等委員会事務局である経営管理本部が中心となり、情報入手等に関する支援を行っています。
補充原則4-13①	社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資する観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。	Comply	取締役は、適切な意思決定を行うため、自身の職務の遂行に必要な情報について、関連する部門へ情報や資料を求めており、情報提供を求められた部門は当該要請に基づく情報や資料を適宜提供しています。なお、監査等委員である社外取締役は必要な情報がいつでも入手できるよう社内規程において規定されており、かつ、内部監査を通じて資料を入手することの多い内部監査室と緊密に連携しています。
補充原則4-13②	取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。	Comply	当社の業務執行取締役・社外取締役・監査等委員は、外部の専門家による助言や意見が必要とされた場合や必要と判断される案件については、弁護士、会計士、税理士、社会保険労務士等の外部専門家を活用し、検討を行っています。 それに伴い生じる費用は、社内規程に基づき当社が負担しています。
補充原則4-13③	上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。	Comply	当社の内部監査室は、代表取締役の直轄となっています。内部監査室は内部監査の結果及び当該監査の過程において把握された検討事項等について、定期的に取締役会や監査等委員会へ直接報告を行っています。また、社外取締役や監査等委員の指示を受けて社内との連絡・調整を行う事務局を経営管理本部に設置しており、常時、社外取締役やからの依頼を受けられる体制を採っています。

コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)			
コード	内容	状況	詳細
原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング	新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているかを確かを確認すべきである。	Comply	当社では、業務関連知識の習得等を目的として、各業務執行取締役及び各監査等委員が外部セミナーに参加、あるいは外部団体へ加入及び当該団体主催のセミナー等に参加しており、その費用については取締役会において承認された社内規程に基づき、当社にて負担しています。
補充原則4-14①	社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務(法的責任を含む)を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。	Comply	当社は、次項「トレーニングの方針」に従い、社外取締役を含む取締役・監査等委員が自身に求められる役割と責務を十分に理解する機会を提供しています。
補充原則4-14②	上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。	Comply	当社では、各業務執行取締役及び各監査等委員が、担当業務分野に関するセミナーや学会、業界団体が主催する勉強会に、各自の判断で必要に応じて参加することを方針としています。当社の各監査等委員は上場企業グループの役員職を経験するなど、各業務執行取締役及び各監査等委員は自身の業務執行または経営監督を行うに当たって必要となる知見を備えた上で就任しています。また、各業務執行取締役及び各監査等委員は就任時に当社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得しており、就任後においても必要に応じて外部セミナーを受講し、自身の研鑽に努めています。 なお、各業務執行取締役及び各監査等委員は、取締役会における建設的な議論を通じて切磋琢磨し、また自身の役割と責務を再認識する機会を得ています。社内各部署からの業務報告の中で、法律や諸制度の改正についても報告並びに情報共有を行っており、より適切な業務の執行と監督に資するよう取り組んでいます。
基本原則5 株主との対話	上場会社は、その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、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。経営陣幹部・取締役(社外取締役を含む)は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。	Comply	当社は、経営管理担当の取締役を中心とするIR体制を整備しており、IRに関する基本的な考え方として「ディスクロージャーポリシー」を当社ホームページ上に開示しています。また、代表取締役が出席して決算説明会を開催し、当社の経営戦略や経営計画に対する説明を行っています。その他、株主や投資家からの面談要望に対しても可能な限り応じています。
原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針	上場会社は、株主からの対話(面談)の申込みに対しては、会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よう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。	Comply	当社は、経営管理担当の取締役を中心とするIR体制を整備し、経営管理本部のIR室を問い合わせ窓口としています。四半期毎に決算説明会を開催するとともに、株主や投資家の要望に応じて可能な限り面談を実施し、株主との建設的な対話を持つ機会を設けています。
補充原則5-1①	株主との実際の対話(面談)の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。	Comply	株主との対話(面談)につきましては、株主や投資家からの要望及び主な関心事項も踏まえた上で、可能な限り、代表取締役又は他の取締役が対応しています。
補充原則5-1②	株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。 (i) 株主との対話全般について、下記(ii)～(v)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定 (ii) 対話を補助する社内のIR担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策 (iii) 個別面談以外の対話の手段(例えば、投資家説明会やIR活動)の充実に関する取組み (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策 (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策	Comply	(i) 当社は、経営管理担当取締役をIR担当取締役として選任しています。 (ii) 上記IR担当取締役は、経理財務室、総務法務コンプライアンス室等、株主との対話を補助する部門を含めた経営管理本部全体を統括しており、IR活動全般を通じて日常的に部署間の連携が図られています。 (iii) IR問い合わせ窓口であるIR室にて、投資家からの電話取材や面談等のIR取材を積極的に受け付けるとともに、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を開催し、代表取締役または他の取締役が説明を行っています。 (iv) 株主総会の議決権行使書に記載された株主からの意見については取締役間で共有するほか、決算説明会や投資家からのIR取材における質疑応答の内容は適宜、経営会議メンバー等に情報共有を行っています。 (v) 当社は、投資家との対話におきまして当該対話を実施する日が四半期決算日の翌日から次の決算発表日までに該当する場合には、「沈黙期間」として直近の業績をテーマとすることは避けるなど、インサイダー情報の管理にも留意しています。
補充原則5-1③	上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。	Comply	当社は、毎年6月末及び12月末時点における株主名簿につきまして、株主名簿上の株主構造を把握するように努めるとともに、IR活動を通じて投資家や株主とのより良いコミュニケーションが取れるよう心がけています。
原則5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表	経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。	Comply	「デジタル・クリエイティブスタジオ事業」単一の事業ポートフォリオであります。デジタル・クリエイティブスタジオ事業においては、売上高の継続的かつ累積的な増加を実現するため、クリエイティブ&エンジニアリングにおけるストック型顧客、月次平均顧客単価を重要指標としています。デジタル・テクノロジーとクリエイティブを活用できる最適なチームを編成して、顧客とともに事業共創をしていくサービスであるため、その事業の成功への貢献はこの両指標の向上に現れてくるものと考えており、当社グループのミッションの遂行をモニタリングする指標と捉えることもできると考えています。

コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)			
コード	内容	状況	詳細
補充原則5-2①	<p>上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。</p>	Comply	<p>当社は、先述のビジョン・ミッションと経営の方向性のもと、デジタル・テクノロジーとクリエイティブの活用、そして才能の発掘・育成を柱に据え、持続的な価値創造と長期視点での企業価値の向上を目指しています。</p> <p>事業・サービスポートフォリオは、こうした観点も踏まえ、中長期視点での事業の収益力・資本効率、戦略的な位置づけ、成長性、グループ内シナジー、グループの財務基盤などを総合的に考慮して立案し、取締役会及び経営陣がこれを適宜レビューしていきます。</p> <p>当社がこれまで培ってきた事業創造力、価値創造型人材力、デジタル・クリエイティブスタジオの特性をさらなる強みとし、グループ経営の強化を進めています。</p> <p>今後も事業ポートフォリオに関する基本的な方針や見直しの状況については、決算説明会等で分かりやすく説明を行っていきます。</p>