

2024年4月8日

プレミアグループ株式会社

代表取締役社長 グループ CEO 兼 COO 柴田 洋一

問合せ先：取締役 常務執行役員 グループ CFO 金澤 友洋 03-5114-5708

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。

I. 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

1) 基本的な考え方

当社グループは、法改正を含む外部経営環境の変化に応じたコンプライアンスの徹底を前提として、「世界中の人々に最高のファイナンスとサービスを提供し、豊かな社会を築き上げることに貢献します」「常に前向きに、一生懸命プロセスを積み上げることでできる、心豊かな人財を育成します」というミッションを掲げ、このミッションの達成に資するか否かという考え方を、経営における意思決定の判断軸と位置づけております。

当社グループのミッションの達成には、株主をはじめ、お客様、お取引先様、従業員、社会等の当社グループ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、当社グループの継続的な成長及び収益性の向上を図りつつ、透明性と健全性を確保した企業運営に努めております。

2) 基本方針

(1) 株主の権利・平等性の確保

当社は、全ての株主に対して実質的な平等性を確保するため、積極的な情報開示や円滑な議決権行使ができる環境の整備等に努めております。

(2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、法令・定款の遵守をはじめとしたコンプライアンスの徹底を前提に、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの協働及びサステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）の推進が必要不可欠であると認識しております。

ステークホルダーとの協働を実践するため、当社グループのミッション及びビジョンを定めるほか、代表取締役社長をはじめとする経営陣が自らの言葉で全従業員に対し直接説明を行う機会である「経営方針発表」を定期的に関催し、経営陣が先頭に立って、ステークホルダーの権利や立場、企業論理を尊重する企業風土の醸成に努めております。

(TCFDレポート)

<https://ir.premium->

[group.co.jp/ja/library/sustainability/main/0/teaserItems1/00/link/TCFD2023.pdf](https://ir.premium-group.co.jp/ja/library/sustainability/main/0/teaserItems1/00/link/TCFD2023.pdf)

(3) 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、ディスクロージャーポリシーに基づき、市場からの信頼と適切な評価を獲得するため、当社の経営方針や事業戦略、業績及び財務に関わる情報を、公平に、正確に、迅速に、分かりやすく、かつ積極的に提供することを基本方針としております。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であっても、株主や投資家の理解の助けになると当社が判断した情報については積極的に開示することとしております。また、情報の開示に当たっては、非財務情報も含め、正確で平易化かつ具体的な記述を行い、利用者にとって有用性の高い記載となるよう努めております。

(4) 取締役会等の責務

当社は、代表取締役社長をはじめとする経営陣や取締役に対する実効性の高い監督を行うとともに、経営陣による適切なリスクテイクを支える環境整備を行い、企業戦略等の大きな方向性を示し、当社グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上、収益力及び資本効率等の改善を図ってまいります。なお、現在、当社は支配株主を有しておりません。

(5) 株主との対話

当社は、当社グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を果たすため、常日頃から株主

と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を適切に反映させ、株主とともに当社グループを成長させていくことが重要であると認識しております。このため当社では、代表取締役社長を中心とするIR体制を整備し、当社グループの経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、株主や投資家との対話の場を設けることとしております。更に、株主や投資家からの意見が適宜取締役会に報告され、当社の経営にフィードバックする体制を構築してまいります。

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おります。

(ディスクロージャーポリシー)

<https://ir.premium-group.co.jp/ja/policy.html>

【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】

2023年6月29日現在の対応状況に基づき、以下のとおりとなりました。

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則の全てを実施しております。

【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)

2024年1月19日現在の対応状況に基づき、以下のとおり更新いたしました。

【原則1-4. 政策保有株式】

当社は、原則として政策保有株式としての上場株式を保有しない方針であり、現在も保有しておりません。政策保有が必要となる場合、当該株式に係る議決権の行使に関しては、取締役会においてその保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等、議案の内容を具体的に精査し、保有の適否を検証したうえで合理的に判断し、適切に開示してまいります。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者取引管理規程を定め、当社の役員や主要株主との取引(関連当事者間の取引)において利益相反が生じる場合は、取締役会による審議及び決議を要することとし、審議にあたっては、社外取締役や監査役から十分な意見を求めることとしております。

【補充原則2-4①. 中核人材(管理職層)の多様化と開示】

当社は、ダイバーシティ経営や働き方改革を成長戦略の一部と位置づけ、多様な人材が活躍できる人事諸制度の導入や、能力を十分に発揮できる働きやすい職場環境の整備を推進し、従業員の幸福度を意味する「Well-being」の向上を図り、持続的な企業成長を目指しております。中核人材の登用においては、多様な視点や価値観を尊重し、性別・年齢・国籍・中途採用者など、個人の属性を問わない人物本位の評価制度による人材登用を実施しております。また、キャリア形成を促す環境・風土を整え、将来的に当社の意思決定を担う人材育成に努めております。なお、サステナビリティへの取り組みをまとめた当社のアニュアルレポートにて、人的資本に関する課題認識及びそれに対する取り組みを開示しております。

<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>

当社は、従業員1人1人のキャリアに合わせた研修や各種コンプライアンス研修を定期的を実施し、中長期的な企業価値向上に貢献する心豊かな人材の育成及び差別・ハラスメントのない職場環境の創出に努めております。

<中途採用者、外国人の管理職登用>

当社グループにおける現在の管理職に占める中途採用者の割合は72%です。また、外国人管理職を3名登用しております。

中途採用者や外国人の管理職登用については、当社グループの既存事業の推進や、新規事業、更なるDX化や今後のグローバル事業拡大にあわせて、その分野に知見を有する人材を適宜登用していく方針です。

(アニュアルレポート 2022)

https://ir.premium-group.co.jp/ja/library/annual_report/main/00/teaserItems2/0/link/220921_annual%20report%202022.pdf

<女性管理職の登用>

当社は、女性活躍推進を目的とした行動計画を策定しております。

(女性活躍推進法に基づく行動計画)

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/202007031919265331201_1.pdf

【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、現在、独自に企業年金を運用していないため、アセットオーナーには該当いたしません。なお、当社は、従業員の安定的な資産形成を目的として、企業型確定拠出年金制度を導入しております。

また、運用機関や運用商品の選定に関する情報、資産運用についての考え方等を情報発信することにより、全従業員の金融リテラシーの向上に努めております。

【原則3-1. 情報開示の充実】

(i) 当社のめざすところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
当社グループの経営理念(ミッション)は「世界中の人々に最高のファイナンスとサービスを提供し、豊かな社会を築き上げることに貢献します」「常に前向きに、一生懸命プロセスを積み上げることのできる、心豊かな人財を育成します」であります。詳細は当社ウェブサイトにおいて開示しております。

(当社HP)

<https://www.premium-group.co.jp/philosophy/>

また、当社の経営戦略、3ヵ年中期経営計画(2024年3月期~2026年3月期)「ONE&ONLY 2026」につきましても、当社ウェブサイトにおいて開示しております。

(新中期経営計画「ONE&ONLY 2026」)

<https://ir.premium-group.co.jp/ja/library/plan/main/0/teaserItems1/0/link/ONE%20ONLY%202026hp.pdf>

(ii) 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

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については本報告書の「I. 1. 基本的な考え方」に記載しております。

(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

当社の役員報酬制度は、当社の持続的成長にとって重要な経営基盤の一つとして、次の方針、構成を軸に運用しております。

(役員報酬の基本方針)

当社の役員報酬は、次の考え方に基づき決定いたします。

1. 競争力のある報酬制度であること
当社のミッション及び中長期的ビジョンの実現に貢献する優秀な人財の獲得・保持が可能な報酬体系及び報酬水準であること。
2. 持続的な企業価値向上を重視した報酬制度であること
当社の持続的・継続的な企業価値・株主価値向上を推進する動機付けとなり得る報酬であること。
3. 公正かつ公平な報酬制度であること
株主をはじめとするステークホルダーに対し説明責任を果たしうる透明性・公平性・合理性の高い報酬体系であること。

(役員報酬の体系)

当社の取締役報酬体系は、「基本報酬(固定報酬)」、「短期インセンティブ(変動報酬)」及び「長期イ

ンセンティブ（変動報酬）」で構成しております。

1. 基本報酬

役位や担う機能・役割等に応じた職務遂行を促すことを目的とするもの。

2. 短期インセンティブ

事業年度ごとの業績目標達成に向け、成果を積み上げることを目的とするもの。

3. 長期インセンティブ

中長期的な企業価値向上・株主価値向上を重視した経営を推進することを目的とするもの。

（報酬水準の考え方）

当社の取締役の報酬水準は、各取締役が担うべき機能・役割等を踏まえ、優秀な人財の獲得・保持が可能な競争力のある水準となるよう、必要に応じて外部の客観的データや評価データ等を活用しながら設定いたします。

（各役員の報酬等の決定方法）

当社の取締役の報酬等は、審議プロセスの透明性・客観性を高めるため、指名報酬委員会（独立社外役員が委員の過半数を占めるもの）において事前に協議された報酬方針、報酬制度、各取締役の個人業績評価（社外取締役を除く）の結果を踏まえ、定款に基づき株主総会によって決議された報酬総額の限度額の範囲内で、指名報酬委員会の諮問を経て取締役会で決定しております。

当社の報酬等の額の決定につきましては、次のとおり決議しております。

2023年3月 指名報酬委員会による各取締役の報酬案の審議

2023年5月 指名報酬委員会による各取締役の報酬案の審議

2023年6月 指名報酬委員会による審議をもとに取締役会において決議

なお、取締役会は、独立社外役員が委員の過半数を占める指名報酬委員会において各取締役の報酬額に係る同意を得ていることから、その内容は上記決定方針に沿うものであると判断しております。

当社の各監査役の報酬等は、定款に基づき株主総会によって決議された報酬総額の限度額の範囲内で、常勤・非常勤の別、業務分担の状況を考慮して、監査役会において決定しております。

（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

1) 経営陣幹部の選解任基準とその手続

当社は、経営陣幹部である執行役員を決定するに際して、当社の経営理念を十分に理解し、その役割・責務を果たすために十分な次の要件を満たす者を、代表取締役社長による提案に基づき、取締役会が選任することとしております。

1. 当社の経営理念を尊重し、優れた人格・見識を有すること
 2. 当社の歴史、企業文化、社員特性等をよく理解し、事業に関して十分な経験と知識を有すること
 3. 当社の企業価値を持続的に向上させ、中長期的な企業価値増大に資する経営戦略について具体的な提案及び執行を行い、絶えず検証し、改善する努力を継続できること
 4. 時代の動向、市場の環境を的確に把握する先見性・洞察力・有事に対する変化対応に優れ、戦略を遂行するのに効果的な組織的活動を活力ある形で効率的に運営・指揮できること
 5. 戦略を遂行するにあたって、コンプライアンス・内部統制・リスク管理の構築と実践ができること
 6. 重要な会議等において積極的に自らの意見を申し述べることができ、また自由闊達で建設的な議論ができること
 7. 目標達成に対して強い拘りを持ち、困難な状況においても最後まで諦めない強い意志を有すること
- また、執行役員が次の要件に該当する場合、取締役会においてその解任を決定することとしております。

1. 執行役員として不正、不当あるいは背信を疑われる行為があった場合
2. 当社の就業規則に定める解雇又は諭旨解雇及び懲戒解雇基準に該当する場合
3. 法令及び定款その他社内規程等に反する行為があった場合
4. 事業上の都合により解任が必要と取締役会が判断した場合
5. この他執行役員としてふさわしくないと取締役会が判断した場合

2) 取締役及び監査役候補の指名にあたっての方針及び手続

（取締役の選任基準）

当社は、取締役候補者を決定するに際して、当社の経営理念を十分に理解し、その役割・責務を果たすために十分な、次の要件を満たす者を指名することとしております。

1. 優れた人格・見識を有し、経営感覚に優れ、経営の諸問題に精通していること
2. 全社的な見地に立ち、客観的な分析・判断に優れていること

3. 時代の動向、経営や市場の環境を的確に把握する先見性・洞察力に優れていること
4. 自らの資質向上に努める意欲が旺盛であること
5. 全社的な見地から積極的に自らの意見を申し述べるができること
6. 社外取締役候補者については、会社経営、法曹、財務・会計、行政、システム、コンサルティング、人事・教育、広報・IR等の分野における豊富な経験と、その経験を通じて培われた高い専門性を有していること
7. 会社法に定める取締役の欠格事由に該当しないこと

(監査役の選定基準)

当社は、監査役候補者を決定するに際して、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に努め、経営の健全性確保に貢献する責務を果たすために充分な、次の要件を満たす者を指名することとしております。

1. 優れた人格・見識、豊富な経験とともに高い倫理観を有していること
2. 中立な立場から客観的な監視する能力に優れていること
3. 自らの資質向上に努める意欲が旺盛であること
4. 全社的な見地から積極的に自らの意見を申し述べるができること
5. 最低1名以上が財務及び会計に関し相当程度の知見を有する者であること
6. 会社法に定める監査役の欠格事由に該当しないこと

(役員解任基準)

1. 公序良俗に反する行為を行った場合
2. 法令、定款に違反し、当社に多大な損失又は業務上の支障を生じさせた場合
3. 職務を懈怠することにより、著しく企業価値を欠損させた場合
4. 反社会的勢力でない旨の表明を拒み、又は虚偽の表明であったことが判明した場合
5. 会社法に定める欠格事由に該当することとなった場合
6. その他職務の適切な遂行が困難と認められる事由が生じた場合

(取締役の選解任手続き)

1. 取締役の選任は、株主総会の決議によるものとし、株主総会に提案する取締役候補者は取締役に於いて選定する。
2. 取締役候補者の選定にあたっては、選定基準並びに取締役会の構成に関する考え方を踏まえ、指名報酬委員会における協議を経たうえで、取締役に於いて決定する。
3. 取締役の解任提案は、解任基準を踏まえ、取締役に於いて決定する。

(監査役の選任手続き)

1. 監査役の選任は、株主総会の決議によるものとし、株主総会に提案する監査役候補者は取締役に於いて選定する。
2. 監査役候補者の選定にあたっては、選定基準を踏まえ、監査役会の同意を得たうえで、取締役に於いて決定する。

(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

取締役候補者及び監査役候補者は、経営者としてふさわしい品格や知見、能力を兼ね備えているだけでなく、当社グループのカルチャーに共鳴する人物であるか等を総合的に判断したうえで、候補者として指名しております。特に社外取締役については、少数株主保護が適切に図られているか等、経営に対する監督及び意見を厳しい目でできることを重要な要素と考えております。

なお、個々の選任理由につきましては、以下のとおりです。

(代表取締役社長 柴田洋一)

当社グループの創業者であり、経営者として豊富な経験と見識を兼ね備え、グループ全体の事業及び経営を牽引し、中期経営計画の諸施策を通じて当社グループの一層の発展に寄与しております。また、社外取締役の増員や監査役会設置会社への移行等、ガバナンス体制の強化に率先して努めていることから、代表取締役社長として当社経営の重要事項の決定及び業務執行の監督に充分な役割を果たすことが期待されるため。

(取締役 金澤友洋)

コーポレート部門(財務会計、資金調達、M&A、新規事業、法務・コンプライアンス等)につい

て豊富な経験と見識を有し、取締役として当社グループ経営の重要事項の決定及び業務執行の監督に十分な役割を果たすことが期待されるため。

(取締役 大貫徹)

経営者として豊富な経験と見識を兼ね備え、コーポレート部門（法務・コンプライアンス、人事、システム等）や、企画部門（経営戦略、営業企画等）、ファイナンス事業（与信、債権回収等）、故障保証事業全般において豊富な経験と見識を有し、取締役として当社経営の重要事項の決定及び業務執行の監督に十分な役割を果たすことが期待されるため。

(社外取締役 中川二博)

株式会社リクルート（現株式会社リクルートホールディングス）で事業及び経営に長年携わったことによる豊富な経験と見識を有し、社外取締役として当社経営の重要事項の決定及び業務執行の監督に十分な役割を果たすことと、指名報酬委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与いただくことが期待されるため。

(社外取締役 堀越友香)

弁護士としての職務を通じて培われた法務に関する専門的な知識及び豊富な経験を有しており、社外取締役として当社経営の重要事項の決定及び業務執行の監督に十分な役割を果たすことと、指名報酬委員として当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定に対し、客観的・中立的立場で関与いただくことが期待されるため。

(社外取締役 大嶋裕美)

公認会計士としての職務を通じて培われたファイナンスに関する専門的な知識、またパナソニック株式会社（現パナソニックホールディングス株式会社）で培われた広報・IR、M&A、新規事業開発等に関する知見を活かし、社外取締役として当社経営の重要事項の決定及び業務執行の監督に十分な役割を果たすことが期待されるため。

(監査役 亀津敏宏)

財務・会計や、ファイナンス事業全般について豊富な経験と見識を有し、取締役の職務の執行に関して独立性を持って経営を監視し、コンプライアンス及びコーポレート・ガバナンスの実効性強化に十分な役割を果たすことが期待されるため。

(社外監査役 樋口節夫)

公認会計士としての職務を通じ培われた財務・会計・内部統制に関する専門的な知識及び豊富な経験を有しており、社外監査役として、取締役の職務執行の監査に十分な役割を果たすことが期待されるため。

(社外監査役 森脇敏和)

金融機関においてファイナンス事業に長年携わったことにより培った豊富な経験と見識を有するとともに、経営者としての幅広い知見を兼ね備えており、社外監査役として、取締役の職務執行の監査に十分な役割を果たすことが期待されるため。

【③. サステナビリティへの取り組み、人的資本への投資の開示、TCFDの枠組みでの気候変動に対する方針と影響の開示】

(1) サステナビリティへの取り組み

当社は、サステナビリティを推進するため、TCFDに基づき、サステナビリティに関する課題及び課題に対する取り組みについて、TCFDレポートにより開示しております。また、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うことの重要性を認識し、開示の質と量の更なる充実を進めてまいります。

※TCFD…Task Force on Climate-related Financial Disclosures（気候関連財務情報開示タスクフォース）の略称。G20の要請を受け、金融安定理事会（FSB）により、気候関連の情報開示及び金融機関の対応をどのように行うかを検討するため、マイケル・ブルームバーグ氏を委員長として設立された団体。

特に、気候変動に係るリスク及び収益機会については、TCFDから開示が推奨されている「ガバナンス」「戦略」「リスクマネジメント」「指標と目標」の4項目の開示を行いました。具体的な気候変動

に係るリスク及び収益機会が当社グループの事業活動や収益等に与える影響等については、国際的に認められた複数のシナリオ（IPCC及びIEA）に基づき、①気候関連リスク・機会項目の列挙、②事業インパクトの定性化、③財務インパクトの定量化、④対応策の検討を行いました。

（２）人的資本や知的財産への投資等

当社は、「常に前向きに、一生懸命プロセスを積み上げることのできる、「心豊かな人材を育成する」というミッションの実現に向け、人的資本にかかる取り組みを極めて重要な経営資源と位置づけており、企業理念の浸透、人材育成の強化、ダイバーシティ経営の実現、従業員の健康と安全の確保に向けた取り組みを積極的に実施しております。

また、知的資本への投資につきましては、中長期的な事業基盤の強化及び競争力の向上を図る重要な取り組みとして、DX戦略を策定・開示し、業務プロセスのDX化及び新たなビジネスモデルの創出に向け、毎年一定水準額の投資を行っております。

（中期経営計画「ONE&ONLY 2026」）

<https://ir.premium-group.co.jp/ja/library/plan/main/0/teaserItems1/0/link/ONE%20ONLY%202026hp.pdf>

（アニュアルレポート2022）

https://ir.premium-group.co.jp/ja/library/annual_report/main/00/teaserItems2/0/link/220921_annual%20report%2022.pdf

（DX戦略）

https://ir.premium-group.co.jp/ja/management/digital/main/0/teaserItems1/00/link/DX_210513_2.pdf

（TCFDレポート）

<https://ir.premium-group.co.jp/ja/library/sustainability/main/0/teaserItems1/00/link/TCFD2023.pdf>

【補充原則4-1① 経営陣への委任範囲の明確化と概要の開示】

当社は、法令及び社内規程上、取締役会における決議事項とすることが定められている事項等を除き、経営における責任体制の明確化及び意思決定の迅速化を目的として、当社グループの業務執行に関する決定について、代表取締役社長又は担当取締役によるその権限を委譲しております。決定に際しては、当社グループの取締役、執行役員及び部長等から構成され、当社代表取締役社長代表執行役員が議長を務めるグループ執行役員会議等で十分に協議することとしております。なお、意思決定や決裁権限に関する事項は職務権限規程に定めております。

【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、社外取締役及び社外監査役の独立性に関する基準を独自に設けております。選任にあたっては、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準及び当社独立性基準を満たすことを前提に、経歴や当社グループとの関係を踏まえ、当社経営陣から独立した立場で少数株主の保護や当社グループの事業課題に対する積極的な提言や問題提起を期待することができるか否かといった観点から候補者を選定しております。

（社外役員の独立性基準）

社外役員の独立性については、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、社外取締役及び社外監査役又はその候補者が、次のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有するものと判断しております。

1. 当社グループの関係者

当社グループの関係者とは、当社及び当社の子会社（以下「当社グループ」という）の業務執行取締役、執行役、執行役員、その他これらに準ずる者及び使用人（以下総称して「業務執行者」という）をいいます。

2. 取引先関係者

a. 当社グループを主要な取引先とする者又はその業務執行者

当社グループを主要な取引先とする者とは、直近事業年度におけるその者の連結売上高又は連

- 結営業収益の2%を超える支払を当社グループから受けた者をいいます。
- b. 当社グループの主要な取引先又はその業務執行者
当社グループの主要な取引先とは、直近事業年度における当社の連結営業収益の2%を超える支払いを当社グループにした者をいいます。
 - c. 当社グループの主要な借入先又はその業務執行者
当社グループの主要な借入先とは、直近事業年度末における借入残高が当社の連結総資産の2%を超える金融機関等をいいます。
3. 専門的サービス提供者
- a. 弁護士、公認会計士、税理士、その他経営・財務・技術・マーケティング等に関するコンサルタントとして、当社の直近事業年度において、当社グループから役員報酬以外に年間100万円以上の報酬を受領している者又はその業務執行者
 - b. 当社グループの会計監査人である監査法人の社員、パートナー又は従業員
4. 寄付又は助成を行っている関係者
当社の直近事業年度において、当社グループが年間100万円以上の寄付又は助成を行っている組織等の理事その他業務執行者をいいます。
5. 議決権保有関係者
- a. 当社の直近事業年度において、当社の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有する株主又はその業務執行者
 - b. 当社グループが、当該対象先の直近事業年度において10%以上の議決権を直接又は間接的に保有する当社の業務執行者
6. 過去に該当したことがある者
- a. 過去に一度でも1.に該当したことがある者
 - b. 過去3年間のいずれかにおいて2.から5.のいずれかに該当したことがある者
7. 近親者
近親者とは、1.から6.に該当する者が、取締役（社外取締役を除く）、監査役、執行役、執行役員及びこれらに準ずる重要な使用人の配偶者又は2親等以内の親族である者をいいます。

【補充原則4-10① 指名・報酬に関する社外取締役の関与・助言】

当社は、監査役会設置会社であり、独立社外取締役は取締役会の過半数に達していませんが、各独立社外取締役が、自身の高い専門的な知識と豊富な経験を活かして、取締役会や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おります。

また、取締役会の諮問機関として設置した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、後継者育成に関する方針、取締役及び委任型執行役員の選任や解任、報酬に関する重要事項の審議及びジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、取締役会への答申を行っております。今後は、委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示することを検討してまいります。

【補充原則4-11① 取締役会全体のバランス、多様性、規模に関する考え方】

当社は、当社グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、重要な意思決定と経営全般の監督に必要となる多様な視点、豊富な経験、高い見識及び専門性をもったメンバーで取締役会を構成いたします。

当社は、現在、当社グループにおける主力事業の経験者を中心に各分野に精通した取締役3名と、弁護士や公認会計士、企業経営等の経験者であり、客観性及び高い専門性を備えた視点に基づく意見が期待できる社外取締役3名（うち女性取締役2名）により、取締役会を構成しております。当社は、定款が定める10名を上限として、取締役会の機能が効果的かつ効率的に発揮できる適切な人員数とすることを前提に、取締役会が取締役候補者を指名しております。なお、当社の各取締役及び監査役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを招集通知等に掲載しております。

（当社IRサイト）

<https://ir.premium-group.co.jp/ja/meeting.html>

【補充原則4-11② 取締役・監査役の兼任状況】

当社は、取締役及び監査役の責務が十分に果たされるよう、社外取締役及び社外監査役に対し、定期的に兼任状況の確認を実施しております。なお、社外取締役及び社外監査役の他社との兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書等を通じ、開示しております。

他の会社の役員を兼務している社外取締役及び社外監査役もおりますが、その役割・責務を適切に果

たすうえで支障はないものと考えております。また、取締役（社外取締役を除く）及び常勤監査役は、当社の関係会社以外の他の上場会社の役員は兼務しておらず、取締役及び常勤監査役の業務に専念できる体制としております。

【補充原則4-11③ 取締役会全体の実効性の分析・評価】

当社は、取締役会の機能向上を図るため、毎年、取締役会の実効性評価を行っております。2022年度の分析・評価方法及びその結果は、以下のとおりです。

(1) 対象者

全取締役会メンバー（合計9名）

取締役6名（うち社外3名）

監査役3名（うち社外2名）

(2) 評価方法

第三者機関を活用した、無記名方式によるアンケート

(3) 実施期間

2023年1月23日～2023年2月3日

(4) 実施方法

以下の8つの大項目に係る個別の設問に対し、5段階評価及び自由記入のアンケート形式で回答

(i) 取締役会の在り方

(ii) 取締役会の構成・運営

(iii) 取締役会の議論

(iv) 取締役会のモニタリング機能

(v) 社内取締役・社外取締役のパフォーマンス

(vi) 取締役・監査役に対する支援体制・トレーニング

(vii) 株主（投資家）との対話

(viii) 指名報酬委員会の運営

(5) 回答状況

全対象者回答済み

(6) 実効性評価の結果

- ・2022年度においては第三者機関を活用することを踏まえ、設問項目の見直しを実施し、前年度と比較して概ね高い評価となりました。
- ・前年度の課題となっていた取締役会の監督機能（経営と執行の分離）の向上については、ルーティン報告を減らし、取締役会で議論するに相応しい議題を協議することで、議論の質が高まったという評価をいただいております。
- ・前年度より、取締役の総数に対して独立社外取締役の割合が50%となった結果、取締役会の有り方や構成に関する設問においては前年を上回る評価をいただきました。
- ・課題として重要なものはございませんが、相対的に評価が低かったマクロ視点での議論やリスク分析等について、今後改善に取り組んでまいります。

【補充原則4-14② 取締役・監査役のトレーニングの方針】

当社グループが属する業界並びに当社グループの歴史や事業概要、財務、組織及び戦略やトップマネジメントに求められるリーダーシップや経営スキルを醸成する研修等の機会を設けております。また、必要に応じこれらを継続的に更新する機会を設けております。

取締役及び監査役は、当社が主催する役員研修やセミナー、外部セミナー等に積極的に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主との建設的な対話には合理的な範囲で前向きに対応しております。

当社の株主との対話全般は、代表取締役社長が中心となり、面談を行う株主の所有株式数、規模等に応じ、主に代表取締役社長や取締役が対応しております。

また、当社は実効性のあるIR活動を実施するため、担当取締役が統括する広報・IR部門において実務を行っております。株主との対話を補助すべく、広報・IR部門と経営統括、コーポレート統括、総務、経理及び法務コンプライアンスの各部門が適宜連携する体制を整備しております。

株主との対話に関する取組としては、決算説明会や当社ホームページにおける情報開示の実践等のほか、株主が当社グループの現状等に関する理解を深められるよう積極的にIR活動を展開しております。具体的には、国内外の機関投資家やアナリスト、議決権行使担当との対話について、状況に応じて機関投資家向け個別ミーティングやアナリスト説明会、スモールミーティング等を開催し、主に代

表取締役社長又は取締役が直接対話を実施しております。また、個人投資家との対話の場として、証券会社等が主催する個人投資家向け会社説明会やオンラインセミナーに積極的に参加し、個人投資家の前で、代表取締役社長及び取締役が自らの言葉で当社グループの現状等について説明を行う機会を設けております。なお、個人投資家向けのIRイベントは、当社ホームページにおいてそのスケジュールを開示しております。

加えて、日本株市場で一定の取引量を持つ海外投資家に対しても、対面又は電話での個別ミーティングや英語翻訳資料の作成、英語版のホームページを通じた情報発信などを実施しております。

また、当社は、株主との対話を通じて把握できた意見等について、広報・IR部門が取り纏め、必要に応じて取締役会に報告し、情報共有及び経営改善を図ることとしております。

この他、対話に際してのインサイダー情報の管理について、インサイダー取引防止規程に基づき、未公開情報の厳格な管理を実施しております。

(当社IRページ)

<https://ir.premium-group.co.jp/ja/calendar.html>

(当社HP (英語版))

<https://www.premium-group.co.jp/en/>

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】「英文開示有り」

当社は、2023年5月2日に2026年3月期を最終年度とする3カ年の新中期経営計画を策定し、当社ウェブサイトを開示しております。新中期経営計画にて、2026年3月期の営業利益、自己資本利益率(ROE)、時価総額などの数値目標を掲げることで、自社の資本コスト及び株価を意識した経営の実現に努めております。

(中期経営計画「ONE&ONLY 2026」)

<https://ir.premium-group.co.jp/ja/library/plan/main/0/teaserItems1/0/link/ONE%20ONLY%202026hp.pdf>

【株主との対話の実施状況等】

当社の株主との対話全般は、主に代表取締役社長や取締役が対応しております。株主との対話に関する取組としては、決算説明会や当社ホームページにおける情報開示の実践等のほか、国内外の機関投資家やアナリスト、議決権行使担当者などと、状況に応じて機関投資家向け個別ミーティングやアナリスト説明会、スモールミーティング等を開催しております。また、個人投資家との対話の場として、証券会社等が主催する個人投資家向け会社説明会やオンラインセミナーに積極的に参加し、個人投資家の前で、代表取締役社長及び取締役が自らの言葉で当社グループの現状等について説明を行う機会を設けております。

加えて、日本株市場で一定の取引量を持つ海外投資家に対しても、対面又は電話での個別ミーティングや英語翻訳資料の作成、英語版のホームページを通じた情報発信などを実施しております。

また、当社IRサイトにIRお問い合わせページを設置し、株主の意見を取り入れられる環境を構築しております。

対話や説明会を通して把握した株主や機関投資家・アナリストからの意見は、今後の経営に活かすべく、代表取締役社長をはじめとした経営陣幹部で共有しております。

(当社IRページ)

<https://ir.premium-group.co.jp/ja/library.html>

(当社HP (英語版))

<https://www.premium-group.co.jp/en/>

(IRお問い合わせ)

<https://ir.premium-group.co.jp/ja/privacy.html>

2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上 30%未満

【大株主の状況】（更新）

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	5,684,300	14.60
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	5,524,900	14.19
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	2,070,438	5.32
株式会社リクルート	1,800,000	4.62
GOVERNMENT OF NORWAY	1,185,700	3.04
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505303	1,141,300	2.93
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505019	825,500	2.12
株式会社あおぞら銀行	775,800	1.99
損害保険ジャパン株式会社	775,800	1.99
柴田 洋一	755,348	1.94

支配株主名	—
-------	---

親会社名	—
親会社の上場取引所	—

補足説明（更新）

1. 上記大株主の状況は、2023年9月30日現在のものです。
2. 当社は自己株式を1,383,914株保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。
3. 発行済株式（自己株式を除く）の総数に対する所有株式数の割合は、小数点以下第3位を四捨五入しております。
4. 2022年9月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行っております。
5. 次の法人から、下記の提出日に公衆の縦覧に供されている大量保有（変更）報告書の提出があり、下記の報告義務発生日現在で当社株式を所有している旨の報告を受けましたが、当社として2023年9月30日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記「大株主の状況」には含めておりません。

氏名又は名称	提出日	報告義務発生日	所有株式数(株)	株券等保有割合(%)
BNYメロン・インベストメント・マネジメント・ジャパン株式会社	2022年9月29日	2022年9月26日	1,990,500	4.95
クープランド・カーディフ・アセット・マネジメント・エルエルピー	2023年2月8日	2023年2月3日	2,399,100	5.97
※野村アセットマネジメント株式会社 他2社	2023年6月7日	2023年5月31日	2,402,299	5.96

（注）上表中の「氏名又は名称」欄の※につきましては共同保有であるため、大量保有報告書（変更報告書）上の所有株式数上位者の名称及び住所を記載しております。

3. 企業属性

コーポレートガバナンス

CORPORATE GOVERNANCE

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	その他金融業
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1,000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1,000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引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

該当事項はございません。

II. 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	監査役会設置会社
------	----------

【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	1年
取締役会の議長	代表取締役社長
取締役の人数	6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(※1)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	J	k
中川 二博	他の会社の出身者								△			
堀越 友香	弁護士											
大嶋 裕美	公認会計士											

※1 会社との関係についての選択項目

- 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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
中川 二博	○	<p>中川二博氏は株式会社リクルート（現株式会社リクルートホールディングス）の執行役員及び同社子会社の役員を歴任し、2017年3月に同社の100%子会社である株式会社リクルートマーケティングパートナーズの顧問を退任しております。なお、株式会社リクルートマーケティングパートナーズは、当社の子会社であるプレミアム株式会社との間で中古車修理保証制度「カーセンサーアフター保証」の販売促進を図る目的で業務委託契約を締結しております。</p> <p>株式会社リクルートホールディングス及びそのグループ企業と当社グループとの2023年3月期の取引金額は、同社の2023年3月期連結売上収益の0.01%未満、当社の2023年3月期連結営業収益の0.4%未満と僅少であることから、同氏の社外取締役としての独立性に影響を及ぼすものではないものと考えております。</p>	<p>株式会社リクルート（現株式会社リクルートホールディングス）で事業及び経営に長年携わったことによる豊富な経験と見識を有し、会社経営者としての豊富な経験と幅広い見識に基づき、当社の事業計画の策定をはじめとする議案に置いて、経営全般の観点から、適正な業務遂行に資する情報の提供及び助言を行っていることから、社外取締役として当社経営の重要事項の決定及び業務執行の監督に十分な役割を果たすことが期待されるため、選任しております。</p> <p>なお、同氏は当社の普通株式を5,400株保有しております。また、東京証券取引所の定める独立役員の独立性基準を満たしており、一般株主</p>

			との利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
堀越 友香	○	該当事項はありません。	弁護士としての職務を通じて培われた法務に関する専門的な知識及び豊富な経験を有しており、会社法やコンプライアンスに関連する幅広い見識に基づき適正な業務遂行に資する情報の提供及び取締役会の意思決定の妥当性・適性を確保するための発言を行っていることから、社外取締役として当社経営の重要事項の決定及び業務執行の監督に十分な役割を果たすことが期待されるため、選任しております。なお、東京証券取引所の定める独立役員の独立性基準を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
大嶋 裕美	○	該当事項はありません。	公認会計士としての職務を通じて培われたファイナンスに関する専門的な知識、またパナソニック株式会社（現パナソニックホールディングス株式会社）で培われた広報・IR、M&A、新規事業開発等に関する知見を活かし、当社の事業計画の策定をはじめとする議案において、適正な業務遂行に資する情報の提供及び取締役会の意思決定の妥当性・適性を確保するための発言を行っており、社外取締役として当社経営の重要事項の決定及び業務執行の監督に十分な役割を果たすことが期待されるため、選任しております。なお、東京証券取引所の定める独立役員の独立性基準を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断しております。

【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	設置している
----------------------------	--------

【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	なし	1	2	-	-	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	3	なし	1	2	-	-	社内取締役

補足説明

<p>当社の指名報酬委員会は、任意の委員会であり、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っております。</p> <p>指名報酬委員会は、委員長である代表取締役及び独立社外取締役2名の計3名で構成し、取締役会の諮問機関として役員を選解任・報酬に係る重要事項の審議を行い、取締役会に対して答申を行っております。</p>

【監査役関係】

監査役会設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	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

<p>当社は、いわゆる三様監査（内部監査、監査役監査及び会計監査）の有効性と効率性の向上を図るため、内部監査人、監査役及び会計監査人が、会計監査や業務監査を通じた連携を確保し、定期的なミーティングの実施や必要に応じた意見交換を行うことで、経営活動全般を対象とした監査の質の向上を強化しております。</p>
--

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	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※1)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
樋口 節夫	公認会計士										△			
森脇 敏和	他の会社の出身者							△						

※1 会社との関係についての選択項目

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
樋口 節夫	○	樋口節夫氏は、樋口節夫公認会計士事務所所長を兼務しております。2011年7月1日から2017年3月31日まで、同氏と当社の子会社であるプレミア株式会社との間に会計処理業務及び決算業務に関する調査・指導を目的に業務提携契約を締結しておりましたが、業務委託報酬は100万円未満であり、2017年3月期の当社連結営業収益に対して0.01%未満と僅少でありました。2017年3月に当該業務委託契約は終了しており、同氏の社外取締役としての独立性に影響を及ぼすものではないと考えております。 なお、同氏はソーシャルワイヤー株式会社及び株式会社ランドビジネスの社外監査役等も兼務しておりますが、いずれの会社も当社との間に特別な利害関係はございません。	公認会計士としての職務を通じて培われた財務・会計・内部統制に関する専門的な知識及び豊富な経験や、内部統制及びコーポレートガバナンスに関する豊富な知見を有しており、社外監査役として、取締役の職務の執行の監査に十分な役割を果たすことが期待されるため、選任しております。 なお、同氏は当社の普通株式を7,500株保有しております。また、東京証券取引所の定める独立役員の独立性基準を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
森脇 敏和	○	森脇敏和氏は、株式会社あおぞら銀行本店営業第六部長等を歴任し、2005年9月に同社を退職しております。 当社及び子会社であるプレミア株式会社は、株式会社あおぞら銀行を契約の相手先として借入契約を締結しておりますが、同氏が同社を退職してから10年以	金融機関にてファイナンス事業に長年携わったことによって培った豊富な経験と見識を有しているとともに、経営者としての幅広い知見を兼ね備えており、社外監査役として、取締役の職務の執行の監査に十分な役割を果

	<p>上経過しており、同氏の社外取締役としての独立性に影響を及ぼすものではないと考えております。</p> <p>なお、同氏はウィンテスト株式会社社外取締役監査等委員を兼務しておりますが、当社との間に特別な利害関係はございません。</p>	<p>たすことが期待されるため、選任しております。</p> <p>なお、同氏は当社の普通株式を 3,000 株保有しております。また、東京証券取引所の定める独立役員の独立性基準を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断しております。</p>
--	--	--

【独立役員関係】

独立役員の数	5名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【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	ストックオプション制度
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

当社は、会社の利益が役職員の利益と一体となるよう、職務に精励する動機づけを目的として導入しております。

ストックオプションの付与対象者	当社取締役及び従業員並びに当社連結子会社の取締役及び従業員
-----------------	-------------------------------

該当項目に関する補足説明

ストックオプションは、役職員の当社グループの企業価値向上に対する士気を高めることを目的として実施したものです。

【取締役報酬関係】

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、個別報酬の開示は行っておりません。なお、取締役及び監査役の報酬等はそれぞれ総額で開示しております。
--

報酬額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
---------------------	----

報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1) 取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針

当社の役員報酬制度は、会社の持続的成長にとって重要な経営基盤の一つとして、次の方針、構成等を軸に運用しております。

(役員報酬の基本方針)

当社の役員報酬は、次の考え方にに基づき決定いたします。

1. 競争力のある報酬制度であること
当社のミッション及び中長期的ビジョンの実現に貢献する優秀な人財の獲得・保持が可能な報酬体系及び報酬水準であること。
2. 持続的な企業価値向上を重視した報酬制度であること
当社の持続的・継続的な企業価値・株主価値向上を推進する動機付けとなり得る報酬であること。
3. 公正かつ公平な報酬制度であること
株主をはじめとするステークホルダーに対し説明責任を果たしうる透明性・公平性・合理性の高い報酬体系であること。

(役員報酬の体系)

当社の取締役報酬体系は、「基本報酬（固定報酬）」、「短期インセンティブ（変動報酬）」及び「長期インセンティブ（変動報酬）」で構成しております。

1. 基本報酬
役位や担う機能・役割等に応じた職務遂行を促すことを目的とするもの。
2. 短期インセンティブ
事業年度ごとの業績目標達成に向け、成果を積み上げることを目的とするもの。
3. 長期インセンティブ
中長期的な企業価値向上・株主価値向上を重視した経営を推進することを目的とするもの。

(報酬水準の考え方)

当社の取締役の報酬水準は、各取締役が担うべき機能・役割等を踏まえ、優秀な人財の獲得・保持が可能な競争力のある水準となるよう、必要に応じて外部の客観的データや評価データ等を活用しながら設定いたします。

2) 各役員報酬等の決定方法

当社の各取締役の報酬等は、審議プロセスの透明性・客観性を高めるため、指名報酬委員会（独立社外役員が委員の過半数を占めるもの）において事前に協議された報酬方針、報酬制度、各取締役の個人業績評価（社外取締役を除く）の結果を踏まえ、定款に基づき株主総会において決議された報酬総額の限度額の範囲内で、指名報酬委員会の諮問とその答申を経て取締役会で決定しております。当社の2023年3月期における各取締役の報酬等の額の決定につきましては、2022年5月開催の指名報酬委員会において協議した各取締役の報酬案を、同年6月開催の取締役会において決議しております。

このように、独立社外役員が委員の過半数を占める指名報酬委員会において上記決定方針に基づいて協議した各取締役の報酬案が当社取締役会において決議され、それが各取締役の報酬等の額となっていることから、取締役会は、その内容が上記決定方針に沿うものであると判断しております。当社の各監査役の報酬等は、定款に基づき株主総会によって決議された報酬総額の限度額の範囲内で、常勤・非常勤の別、業務分担の状況を考慮して、監査役会において決定しております。

(指名報酬委員会の役割及び活動内容)

当社の指名報酬委員会は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的とした、取締役会の任意の諮問機関であります。2023年3月期は、取締役会からの諮問事項である最高経営責任者の後継者計画について審議し、取締役会に対し答申を行いました。また、役員報酬に関する審議を次のとおり実施いたしました。

- ・2023年3月20日 取締役の譲渡制限付株式報酬に係る議案
- ・2023年5月22日 取締役の報酬に係る議案

(取締役会の活動内容)

取締役会は、役員報酬内容や制度構築、改定に係る審議、決定をしております。

2023年3月期は、次のとおり役員報酬に関する審議又は決議をしております。

- ・2023年6月28日 指名報酬委員会における審議に基づいた取締役報酬の決定

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社は、社外取締役や社外監査役が社内との連絡及び調整を行う際、各担当取締役や常勤監査役又は役員秘書等を通じ、社内の各部門が社外取締役や社外監査役の依頼を受け付けられる体制を整えております。

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)

当社は監査役会設置会社であり、会社法に基づく機関として、株主総会、取締役、取締役会、監査役、監査役会、会計監査人を設置しております。また、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を高めることを目的として、取締役会の諮問機関である指名報酬委員会を設置しております。取締役会直下に独立した立場で組織の内部管理体制の適正性を総合的・客観的に評価する内部監査部門を設置しているほか、業務の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離するため、執行役員制度を導入しております。

(取締役・取締役会)

当社の取締役会は、社外取締役3名(うち女性取締役2名)を含む取締役6名で構成されております。

原則として、定時取締役会を1ヵ月に1回実施し、必要に応じて随時取締役会を開催することにより、取締役間の意思疎通を図るとともに、社外取締役を含む取締役会の構成員により代表取締役の職務執行を監督し、法令・定款違反行為を未然に防止する体制としております。また、監査役3名も取締役会に出席しております。

2023年3月期は取締役会を16回開催いたしました。社外取締役の出席率100.0%、社外取締役の出席率97.9%、監査役の出席率100.0%であり、当社決裁基準に基づく個別議案の決議のほか、経営上の重要事項(中期経営計画及び投資・資本政策等)について議論及び決議を行っております。

なお当社は、経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できるようにするため、取締役の任期を1年としております。

(指名報酬委員会)

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的に、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。

2023年3月期は、指名報酬委員会を4回開催し、全委員が全回出席いたしました。取締役会からの諮問事項である最高経営責任者の後継者計画に係る議論、経営陣幹部(執行役員)の指名方針及び手続きに係る検討のほか、2023年6月開催の定時株主総会に附議する取締役選任議案(スキルマトリクス含む)、取締役(社外取締役を除く)の個別報酬について審議し、取締役会に対し答申いたしました。

(監査役会)

当社の監査役会は、社外監査役2名を含む監査役3名で構成されております。

監査役会は、取締役会と連動して1ヵ月に1回開催され、監査方針や監査計画を定めるとともに、監査に関する重要な事項について各監査役から報告を受け、議論及び決議を行っております。監査役監査基準及び監査計画に基づき、取締役の職務執行及び執行役員の業務執行の状況についての業務監査を行うとともに、会計監査並びにグループ会社向けの企業集団に関する監査をはじめ、独立監査人である会計監査人の監査に対する相当性の監査を行い、その監査結果を取締役に報告をしております。また、監査役会において承認した監査方針、重点監査項目及び年間監査計画についても、取締役会へ報告しております。

2023年3月期は監査役会を14回開催いたしました。常勤監査役及び社外監査役の全員が全会出席いたしました。

なお、当社は監査役の任期を4年とし、また監査役会の実効性を高めるため、社外監査役に公認会計

士を1名選任しております。

(会計監査人)

2023年3月期における会計監査は、PwC あらた有限責任監査法人と監査契約を締結し、通常の会計監査に加え、重要な会計的課題について随時相談、検討を実施いたしました。なお、同監査法人及び当社監査に従事する同監査法人の指定有限責任社員・業務執行社員と当社との間に特別な利害関係はなく、継続監査役年数が7年を超える者はありません。

(内部監査部門)

当社は、業務ラインから独立した内部監査組織として、取締役会直下に部門(部門員3名)を設置しております。

業務運営の適切性及び資産の健全性の確保を目的として、事業年度ごとに立案する内部監査年度計画に基づき、内部監査人が当社各部門及び当社グループの関係会社の業務執行状況について、コンプライアンス・情報管理・業務プロセス等の観点から内部監査を実施しております。実施結果については取締役会に報告し、必要に応じて被監査部門に対し再発防止策や抜本的な改善策の策定とそれらの実効を要請し、適正化に向けた実効性ある内部監査活動の推進に取り組んでおります。

なお、内部監査の実施結果は、取締役会へ定期的に報告するとともに、年次の監査計画における監査方針に基づき監査役会にも直接報告される等、デュアルレポーティングラインを整えて監査役監査との連携を図っております。

(グループ執行役員会議)

当社は、執行役員制度を採用し、取締役会の意思決定の迅速化・効率化に資するよう、業務執行における重要案件に関し多面的に検討を行う機関として、グループ執行役員会議を設置しております。

グループ執行役員会議は、当社の執行役員を中心に構成され、ビジネスユニット統括子会社の代表取締役もオブザーバーとして参加し、代表取締役による重要事項の決定にあたっての諮問機関であるとともに、情報共有や協議の場として有効に機能しております。グループ執行役員会議は、代表執行役員である当社の代表取締役が議長を務めており、原則として1ヵ月に1回開催しております。また、常勤監査役1名が出席しております。

2023年3月期はグループ執行役員会議を27回開催いたしました。

なお、執行役員の任期は1年としております。

(責任限定契約について)

当社は、会社法第427条第1項の規定に基づき、取締役(業務執行取締役等であるものを除く)及び監査役との間において、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定することができる旨定款に定めております。当該定款の規定に基づき、社外取締役3名、常勤監査役1名、社外監査役2名と、責任限定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、監査役のいずれについても金100万円以上であらかじめ定めた額又は法令が規定する額のいずれか高い額としております。なお、当該責任限定契約が認められるのは、当該取締役及び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、取締役会が適切な意思決定と監督機能を発揮するとともに、監査役による適法性・妥当性監査の組合せが、当社グループ全体の経営監視機能として有効であるとの判断のもと、監査役会設置会社制度を採用しております。また、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、執行役員制度を採用し、取締役及び執行役員並びに取締役会の機能及び責任を明確にするとともに、機動的な業務執行を行い、意思決定の迅速化とコーポレート・ガバナンスの両立を図っております。以上を理由として、当社では現状のコーポレート・ガバナンス体制を採用しております。

III. 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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主が総会議案の十分な検討時間を確保することができるよう、招集通知の早期発送に努めており、原則として株主総会開催日の3週間以上前に発送することとしております。なお、2023年6月28日開催の第8期定時株主総会招集通知につきましては、東京証券取引所のウェブサイトを通じて2023年5月31日に開示し、株主総会開催日の3週間前である2023年6月7日に発送いたしました。また、電子提供措置に従い、総会3週間前の招集通知発送日前に、招集通知及び株主総会参考資料を東京証券取引所のウェブサイト、議決権電子行使プラットフォーム及び当社ホームページに開示しております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会は、株主との対話の場であるという考えのもと、より多くの株主の参加が可能となるような株主総会会場の使用可否等を勘案し、株主総会の開催日や開催時間等を適切に設定いたします。また、株主総会当日に出席できない株主へは、インターネットによる議決権行使方法を用意するとともに、Web会議システムを利用したオンライン配信により、株主の参加機会を確保いたします。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、郵送、インターネット及びスマートフォンにより議決権行使ができる環境を整備しております。
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	当社は、当社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等を踏まえ、議決権電子行使プラットフォームを利用するとともに、招集通知及び株主総会参考資料の英訳を東京証券取引所のウェブサイト、議決権電子行使プラットフォーム及び当社ホームページにおいて遅滞なく開示しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社は、当社の株主における海外投資家比率等を鑑み、また海外投資家にとって有用性の高い資料を供するため、当社のホームページにおいて英文によるIRページを作成し、英文による会社説明資料・決算短信・決算説明資料・株主総会招集通知及び参考資料・その他IR関連資料を適時公表しております。 (当社HP(英語版)) https://www.premium-group.co.jp/en/
その他	該当事項はございません。
実施していない	—

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	当社はディスクロージャーポリシーを制定し、当社ホームページにおいて開示しております。 (当社IRページ) https://ir.premium-group.co.jp/ja/policy.html	—
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、個人投資家との対話の場として、証券会社等が主催する個人投資家向け会社説明会やオンラインセミナーに積極的に参加し、個人投資家の前で、代表取締役社長及び取締役が自らの言葉で当社グループの現状等について説明を行う機会を設けております。なお、個人投資家向けのIRイベントは、当社ホームページにおいてそのスケジュールを開示しております。 (当社IRページ) https://ir.premium-group.co.jp/ja/calendar.html	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を実施	当社は、代表取締役社長による決算概要及び経営戦略等の説明を、アナリスト・機関投資家向けに四半期ごとにオンライン配信しております。	あり

	(当社 I R ページ) https://ir.premium-group.co.jp/ja/library/movie.html	
海外投資家向けに定期的説明会を開催	現状、開催する予定はございませんが、海外投資家比率等を勘案し実施を検討してまいります。	なし
IR 資料をホームページ掲載	当社グループの現状等に関する理解を深めていただくべく、適時開示情報、有価証券報告書・四半期報告書、決算説明会資料、株主総会情報等を掲載しております。 (当社 I R ページ) https://ir.premium-group.co.jp/ja/library.html	—
IR に関する部署(担当者)の設置	当社は、実効性ある I R 活動を実施するため、担当取締役が統括する広報・I R 部門において実務を行っております。また、株主との対話を補助すべく、広報・I R 部門と経営統括、コーポレート統括、総務、経理及び法務コンプライアンスの各部門が適宜連携する体制を整備しております。	—
その他	該当事項はございません。	—
実施していない	—	—

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
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	当社は、法令・定款の遵守をはじめとしたコンプライアンスの徹底を前提に、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しております。ステークホルダーとの協働を実践するため、当社グループのミッション及びビジョンを定めるほか、代表取締役社長をはじめとする経営陣が自らの言葉で全従業員に対し直接説明を行う機会である「経営方針発表」を毎年開催し、経営陣が先頭に立って、ステークホルダーの権利や立場、企業論理を尊重する企業風土の醸成に努めております。 なお、ミッション及びバリューは当社ホームページにおいて開示しております。 (当社HP) https://www.premium-group.co.jp/philosophy/
環境保全活動、CSR 活動等の実施	当社は、環境問題への取組みを、人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であると認識しております。また、「Environment (環境)」、「Social (社会)」、「Governance (ガバナンス)」に関する課題に適切に対応する ESG 経営を推進し、事業活動において策定した持続可能な開発目標 (SDGs) を達成することが、企業価値の継続的な向上を図るうえで重要であると考えております。なお、詳細は当社ホームページにおいて開示しております。 (当社 I R ページ) https://ir.premium-group.co.jp/ja/library/sustainability.html
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	当社は、ディスクロージャーポリシーを定め、市場からの信頼と適切な評価を獲得するため、当社の経営方針や事業戦略、業績及び財務に関わる情報を、公平に、正確に、迅速に、分かりやすく、かつ積極的に提供することを基本方針としております。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であっても、株主や投資家の理解の助けになると当社が判断した情報については積極的に開示することとしております。また、情報の開示に当たっては、非財務情報も含め、正確で平易かつ具体的な記述を行い、利用者にとって有用性の高い記載となるよう努めております。

<p>その他</p>	<p>当社は、ダイバーシティ経営や働き方改革を成長戦略の一部と位置づけ、多様な人財が活躍できる人事諸制度の導入や、能力を十分に発揮できる働きやすい職場環境の整備を推進し、従業員の幸福度を意味する「Well-being」の向上を図り、持続的な企業成長を目指しております。中核人財の登用においては、多様な視点や価値観を尊重し、性別・年齢・国籍・中途採用者など、個人の属性を問わない人物本位の評価制度による人財登用を実施しております。また、キャリア形成を促す環境・風土を整え、将来的に会社の意思決定を担う人財育成に努めております。なお、サステナビリティへの取り組みをまとめた当社のアニュアルレポートにて、人的資本に関する課題認識及びそれに対する取り組みを開示しております。</p> <p><多様性の確保に向けた人財育成方針と社内環境整備方針> 当社は、従業員1人1人のキャリアに合わせた研修や各種コンプライアンス研修を定期的実施し、中長期的な企業価値向上に貢献する心豊かな人財の育成及び差別・ハラスメントのない職場環境の創出に努めております。</p> <p><中途採用者、外国人の管理職登用> 当社グループにおける現在の管理職に占める中途採用者の割合は72%です。また、外国人管理職を3名登用しております。 中途採用者や外国人の管理職登用については、当社グループの既存事業の推進や、新規事業、更なるDX化や今後のグローバル事業拡大にあわせて、その分野に知見を有する人材を適宜登用していく方針です。</p> <p>(アニュアルレポート2022) https://ir.premium-group.co.jp/ja/library/annual_report/main/00/teaserItems2/0/link/220921_annual%20report%202022.pdf</p> <p><女性管理職の登用> 当社は、女性活躍推進を目的とした行動計画を策定しております。</p> <p>(女性活躍推進法に基づく行動計画) https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/202007031919265331201_1.pdf</p>
<p>実施していない</p>	<p>—</p>

IV. 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、内部統制システムに関する基本方針を以下のとおり定め、かかる体制の下で当社及び当社の連結子会社（以下「当社グループ」といいます）の業務の適法性・効率性の確保並びにリスクの管理に努めるとともに、社会経済情勢その他環境の変化に応じて不断の見直しを行い、その改善・充実に努めます。

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

- a. 当社は、「取締役会規程」に基づき、原則として1ヵ月に1回定時取締役会を実施し、必要に応じて随時取締役会を開催することにより、取締役間の意思疎通を図るとともに、社外取締役を含む取締役会の構成員により代表取締役の業務執行を監督し、法令・定款違反行為を未然に防止します。
- b. 取締役会の決議により定めたコンプライアンス担当役員は、「コンプライアンス規程」に基づき、コンプライアンス上の課題・問題把握に努め、当社のコンプライアンス体制を推進します。また、コンプライアンス担当役員は、当社の行動基準等の周知徹底、コンプライアンスへの意識・関心の向上及び正しい知識の付与並びに取締役及び使用人の倫理意識を高めることを目的に、社内においてコンプライアンス研修を実施します。
- c. 内部監査部門は、取締役及び使用人による職務執行を監査し、法令・定款違反行為を未然に防止します。
- d. 監査役は、「監査役監査基準」及び監査計画に基づき、取締役の職務執行を監査します。
- e. 当社は、取締役及び使用人が法令・定款違反行為その他コンプライアンスに関する重要な事実について直接通報をすることができる手段として、「内部通報規程」に基づき、内部通報制度を運用します。

2. 当社の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

- a. 取締役の職務の執行に係る情報を、文書又は電磁的記録（以下、「文書等」という）に記載又は記録し、「文書管理規程」に基づき経営上重要な機密文書として保存し、管理します。
- b. 前項の文書等について、取締役、監査役が必要に応じて閲覧できる状態に管理します。

3. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- a. 当社グループの経営目標達成の阻害要因となるリスクに対して、そのリスクを把握し、適切に評価して管理するため、「リスク管理規程」に基づき、取締役会の決議によりリスク管理担当役員を定め、リスク管理委員会を設置し、リスクの軽減及び損失の危険発生の未然防止等に積極的に取り組むものとし、
- b. 前項のリスクが顕在化した場合には、コーポレート統括部門が直ちに危機対応方針を定め、事実関係の調査、危機への対処、再発防止策の策定及び実施を行います。また、特に重大なリスクが顕在化した場面においては、代表取締役が対策委員会の設置を行うなど、弁護士等の社外専門家の助言を受けて迅速な対応を行い、事態の悪化や損失の拡大を最小限にする体制を構築します。

4. 当社の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

- a. 取締役会の決議に基づく職務執行については、社内規程等に基づき、その責任者及び権限等を定め、効率的かつ円滑な職務の執行が行われる体制を構築します。
- b. 適切かつ迅速な意思決定を可能とするために情報システムを整備します。
- c. 原則として1ヵ月に1回の定時取締役会のほか、必要に応じて臨時に取締役会を開催し、各部門において生じる問題の解決を適時かつ適切に行います。これにより、その担当職務の効率化を図り、全社的な業務の効率化を図ります。
- d. 取締役会の意思決定の妥当性を高めるため、社外取締役を招聘します。
- e. 中期経営計画及び各年度予算を策定し、代表取締役以下の取締役は、その達成に向けて職務を遂行し、取締役会にてその進捗、実績報告を行います。

5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

- a. 当社は、「関係会社管理規程」を制定し、当該規程に基づいて子会社の経営管理全般を所管する部門を設置し、子会社の事業運営に関する重要な事項について子会社から報告を受け、協議を行い、子会社等の遵法体制その他その業務の適正を確保するための体制の整備に係る指導及び支援を行います。
- b. 当社は、「関係会社管理規程」に基づき、子会社等の事業運営、リスク管理、コンプライアンス等の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必要とするほか、特に重要な事項につ

いては当社の取締役会への付議を行うものとし、業務の適切性及び効率性を確保する体制を構築します。

c. 当社の内部監査部門は、子会社を含む当社グループ全体の業務の適正性について監査を行い、法令・定款違反行為を未然に防止します。

d. 当社の監査役は、連結経営の視点を踏まえ、往査を含めた子会社の監査を行います。

6. 当社の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、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項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

a. 監査役が必要とした場合、代表取締役は監査役の職務を補助する使用人を選任します。

b. 監査役の職務を補助すべき使用人の任命・異動・評価等については、監査役が同意権をもつものとし、取締役と監査役が意見交換を行い決定します。

c. 監査役から監査役の職務を補助することの要請を受けた使用人は、その要請に関して取締役の指揮命令を受けないものとしします。

7. 当社グループの取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

a. 当社の取締役及び使用人は、当社に対して著しい損害を及ぼす事実、経営及び内部監査に関連する重要な事実、重大な法令・定款違反、その他取締役又は使用人が重要と判断する事実が発生した場合には、速やかに当社の監査役に報告するものとしします。また、前述に関わらず当社の監査役は、必要に応じて当社の取締役及び使用人に対して報告を求めることができるものとしします。なお、「内部通報規程」に基づき、上記報告者は当該報告の実施を理由として不当な取扱いを受けることがないものとしします。

b. 監査役は、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、取締役会その他重要な会議に出席し、必要に応じて取締役及び使用人にその説明を求めることができるものとしします。

c. 重要な決裁書類は、監査役の閲覧に供するものとしします。

d. 当社の子会社の取締役、監査役及び使用人は、当社グループに対して著しい損害を及ぼす事実、経営及び内部監査に関連する重要な事実、重大な法令・定款違反、その他当社の子会社の取締役、監査役又は使用人が重要と判断する事実が発生した場合には、速やかに当社の監査役に報告するものとしします。また、前述に関わらず当社の監査役は、必要に応じて当社の子会社の取締役、監査役及び使用人に対して報告を求めることができるものとしします。なお、「内部通報規程」に基づき、上記報告者は当該報告の実施を理由として不利な取扱いを受けることがないものとしします。

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

a. 監査役は、取締役会に出席するほか、必要と認められる重要な会議に出席します。

b. 監査役と代表取締役は、相互の意思疎通を図るために定期的な意見交換を実施します。

c. 監査役は、原則として1ヵ月に1回開催する定時監査役会に出席するほか、必要に応じて随時に監査役会を開催し、監査実施状況等について情報交換及び協議を行うとともに、会計監査人から定期的に会計監査に関する報告を受け、意見交換を行います。

d. 監査役は、監査の実効性を確保するため、必要に応じて内部監査部門のほか、監査法人及び弁護士等の社外専門家を活用することができるものとしします。

e. 監査役は、調査を必要とする場合には、内部監査部門等に協力・補助を要請し、監査が効率的に行われる体制を構築します。

f. 監査役が職務の執行のために合理的な費用の支払いを求めた場合には、当社はこれに応じます。

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

当社グループは、反社会的勢力との不適切な関係は一切ございません。

また、「反社会的勢力排除についての基本方針」を定め、以下のとおり宣言しております。

イ. 反社会的勢力に対応する役職員の安全を確保します。

ロ. 反社会的勢力による被害を防止するために、警察・弁護士等の外部専門機関と緊密な連携関係を構築し、経営陣以下組織全体で対応します。

ハ. 反社会的勢力とは取引関係を含めて一切の関係を持ちません。また、反社会的勢力による不当要求は拒絶します。

ニ. 反社会的勢力による不当要求に対しては、毅然として対応し、あらゆる民事上の法的対抗手段を

講ずるとともに、刑事事件化も躊躇しません。

ホ. どのようなときも裏取引を行いません。また反社会的勢力への資金提供は絶対にしません。

へ. 反社会的勢力による被害を防止するために、反社会的勢力との雇用関係その他一切の労働契約を締結しません。

ト. 反社会的勢力に関する情報を、関係機関と協力するなどして収集し、適切に活用して反社会的勢力を排除します。

このほか、排除体制として、「反社会的勢力排除に係る規程」、「反社会的勢力対応マニュアル」等の各種規程類を制定のうえ、コーポレート統括部門を主管部門として、対応体制の整備、業務対応及び教育研修を行っております。なお、役職員に対する教育研修につきましては、新入社員及び中途社員の入社時研修や、新たに部門長となった従業員を対象に実施される新任管理者研修において実施されるコンプライアンス研修及び年1回開催する全従業員を対象としたコンプライアンステストの機会を利用して実施しております。

V. その他

1. 買収への対応方針（買収防衛策導入）の有無

買収への対応方針（買収防衛策導入）	なし
-------------------	----

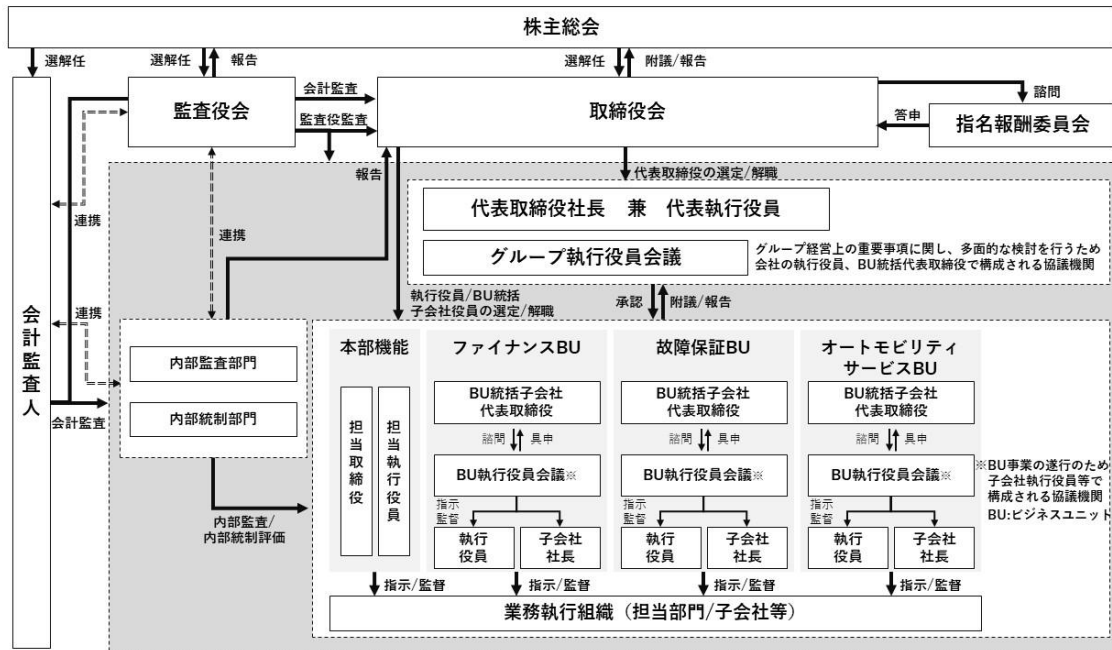
該当項目に関する補足説明

当社は、株主の負託に応え受託者責任を全うするためには、当社グループ全体の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上が重要な経営課題であると認識しております。
そのため、当社は、現在、買収への対応方針（買収防衛策）を導入していません。

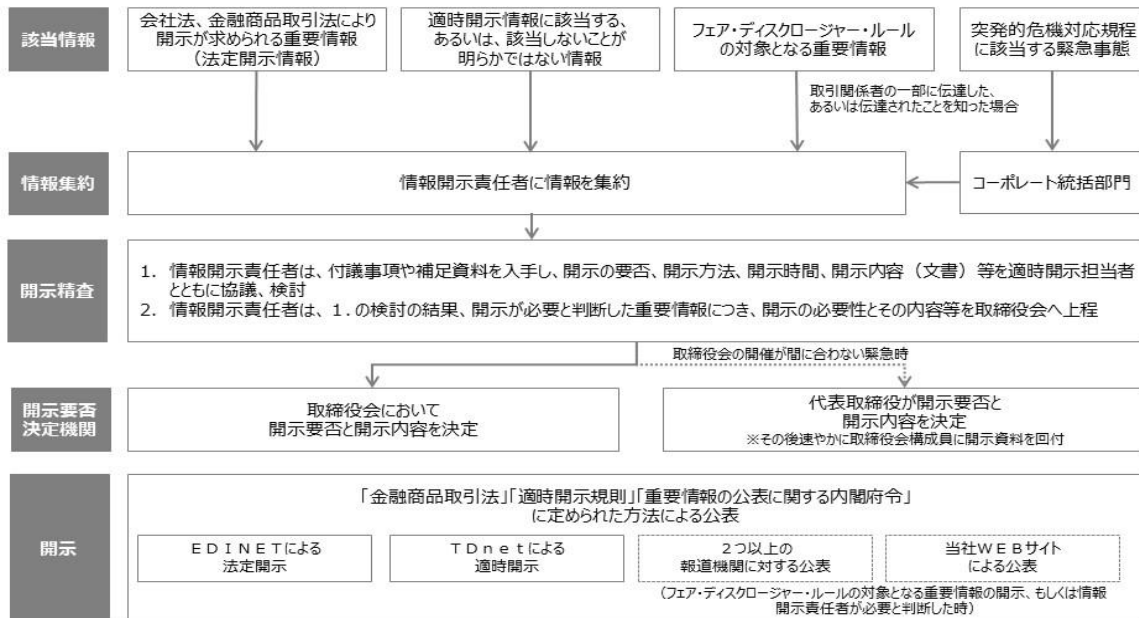
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

—

【コーポレート・ガバナンス体制(模式図)】



【適時開示体制の概要 (模式図)】



以上