

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、企業価値を継続的に高めていくためには、コーポレート・ガバナンスが有効に機能することが不可欠であると考えております。健全な企業体質こそが企業を発展・成長させるという方針のもと、ガバナンス体制の強化及び充実を経営上の重要な課題の一つと位置付けております。また、経営の透明性を高めていくことがコンプライアンスの実現に欠かせないと考えております。今後も情報開示の姿勢を堅持し、株主をはじめとする利害関係者の方々に対して、迅速かつ適切な情報開示を行ってまいります。

#### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【補充原則1 2 4 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】

当社株主における機関投資家比率は0.4%（議決権比率は8.3%）、海外投資家比率は0.6%（議決権比率は1.5%）であるため、議決権電子行使プラットフォームの利用については、今後、機関投資家比率が一定割合を超えた段階で、招集通知の英訳は、海外投資家比率が一定割合を超えた段階で実施を検討してまいります。

【補充原則3 1 2 英語での情報開示・提供】

当社ホームページの一部では英語による情報開示を行っておりますが、現在の当社株主における海外投資家比率は0.6%と極めて少数であることから、今後、海外投資家比率が一定割合を超えた段階で英語による開示の充実を検討してまいります。

【原則4 8 独立社外取締役の有効な活用】

当社では取締役間で常時活発な意見交換を行い、取締役相互の業務執行の監視体制ができております。独立社外取締役は1名ですが、会計に精通し、経営者経験も有していることから、当社業務執行取締役に対して的確な意見をいただける人物です。加えて監査役3名全員が独立社外監査役であり、十分な牽制機能が保たれており、経営監視機能の客観性と中立性は確保されております。

【補充原則4 8 1 独立社外取締役のみを構成員とする情報交換・認識共有のための会合の開催等】

当社は独立社外取締役が1名ですが、独立社外役員である監査役との定期的な会合を開催しており、情報交換、認識共有を積極的に図っております。

【補充原則4 8 2 独立社外取締役と経営陣との連絡・調整及び監査役会との連携に係る体制整備】

当社は独立社外取締役が1名のため、筆頭独立社外取締役の選任はありませんが、独立社外取締役と経営陣との連絡・調整は十分に図られており、また監査役および監査役会との連携体制も整っております。

#### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1 4 いわゆる政策保有株式】

当社は、取締役会において、政策保有株式の保有方針及び議決権行使に関する基本方針を定めており、その概要は以下のとおりです。

- 1)相手企業との業務提携、取引関係強化によって当社事業の中長期的な発展につながると認められない限り、株式を政策保有しない。
- 2)保有株式については、四半期ごとに保有リスクとリターンなどを考慮し、相手企業の将来見通しなども検証のうえ保有の継続、売却の判断を決定する。
- 3)政策保有株式の議決権行使は、議案ごとに企業価値または株主価値の向上に資するものかを検討のうえ賛否の判断をする。政策保有株式に関する基本方針は当社Webサイトにおいて開示しておりますのでご参照ください。

(政策保有株式に関する基本方針)

<<https://www.sint.co.jp/ir/governance03.pdf>>

【原則1 7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役会規程において、取締役による競業取引および利益相反取引については取締役会の承認を要する旨を定め、また取引につき重要な事実については取締役会に報告を要する旨も定めております。現在関連当事者間の取引の事実はありませんが、今後、関連当事者間の取引が発生した場合には、会社法、金融商品取引法等の関連する法令や証券取引所が定める規則等に従い、適切に開示を行います。

【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】

当社では、人種や国籍、性別、宗教などによる差別なく、個人の多様な価値観を尊重し相互尊重の精神をもって働きやすい環境をつくることを経営方針にかかげています。中核人材の登用においても、何らのひいきも、差別もなく、真に優れた管理能力を有する人材を登用する方針としており、公平公正な評価により人材登用を行っております。

1) 多様性の確保についての目標と状況

多様性を確保するためには、多様な人材を採用することが必要です。

女性の登用については、女性活躍推進ページ<<https://recruit.sint.co.jp/women/>>を設置し、女性社員の積極的な採用と管理職人材を育てる教

育を行っています。全社員に占める女性社員比率は2020年19.0%、2021年20.3%、2022年5月現在は22.5%、役員を含めた女性管理職比率は2020年2.7%、2021年5.3%、2022年5月現在は9.5%となっています。2030年までには女性社員比率を30%に、役員を含めた女性管理職比率は10%に高めることを目標としており、着実に進行しております。

外国人の登用については、2022年5月現在全社員に占める割合は5.8%、管理職は0.0%となっています。今後、海外開発拠点(子会社)の設置にともないグループ全体での外国人比率は増加していく見込みです。

中途採用者については毎年積極的な採用を実施しておりますが、IT業界はエンジニア不足が深刻であることから、人材確保のため、2022年度は新卒採用者を大幅に増員しました。そのため、全社員に占める中途採用者比率は2022年5月現在60.0%と、2022年2月末の66.2%から低下しております。中途採用者の管理職比率は79.3%となっており、多くの人材を管理職に登用しております。

## 2) 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

当社のようなソフトウェア企業は、人が財産であり人財力は企業力そのものといえます。そのため当社では社員の育成に情熱をかけて取り組んでおります。社員のキャリアプランやステージに合わせ更なるステップアップができるように体系的、継続的な教育を実施しています。

< [https://recruit.sint.co.jp/edu\\_sys/](https://recruit.sint.co.jp/edu_sys/) >

社内環境整備は、出産・育児という人生イベントのある女性社員が、キャリアをあきらめることなく能力を十分に発揮して働きつづけられるよう、各種の育児支援制度を整備し、多様な働き方の選択を可能にしています。また、男性も気兼ねなく育児休業を取れるよう社員の意識改革にも取り組んでおり、2021年度で子どもが生まれた男性社員の育児休業取得率は66.0%となっています。< <https://recruit.sint.co.jp/support/> >

## 【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、確定拠出企業型年金制度と、総合型の企業年金基金に加入しております。総合型企業年金基金は、複数事業主の企業年金の積立金が運用されており、当社が運用機関をモニタリングする役割はありませんが、年金資産の運用は従業員の安定的な資産形成に影響を与えることから、年金基金の財政状態、年金資産の運用状況に関して、定期的な状況把握ができるよう、適切な資質を備えた人材を登用・配置しております。また、確定拠出型年金制度については、その運用が従業員の資産形成に影響を与えることから、従業員に対し、運用商品の選定や、資産運用に関する教育などを行っております。

## 【原則3 1情報開示の充実】

1) 当社は、以下の理念を社是、経営方針としております。

< 社是 > 社員全員が一流の技術者

< 経営方針 > 風通しの良い相互尊重の精神あふれる職場環境をみんなで作る。その働きやすい雰囲気の中で創造力・技術力を常に高め品質の高いソリューションをお客様に提供し続ける。

企業が成長していくためには、顧客満足度の向上が最重要課題であり、それを実現するためには働きやすい職場環境が不可欠です。企業は組織が硬直化することにより仕事の質が低下し業績が悪化していくものです。ITは想像力、技術力を必要とする仕事であり、良い発想・アイデアが生まれるためには良い職場環境が必要です。そして良い職場環境は与えられるものではなく、みんなで作りだして行くものだとすることを経営方針としております。当社役員は、この社是、経営方針を常に心にとめ、不断の努力を続けることを実践してまいります。

2) 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は、本報告書1. 基本的な考え方に記載のとおりです。

3) 当社の業務執行取締役の報酬は、当社の企業価値向上と株主利益の実現に資するよう適切なインセンティブ付けを行っており、基本報酬と業績連動型株式報酬から成っております。基本報酬は、役員規程において算定方法を定めており、固定報酬と変動報酬から成っております。固定報酬の算定基礎となる役員評価について、過半数を社外役員で構成する報酬諮問委員会で検討、評価を行い、その結果を取締役に上程して決定しております。変動報酬については、事業年度の営業利益及び当期純利益の予算達成率に応じた報酬となっております。業績連動型株式報酬については、中期経営計画で定めた3年間の経常利益累計額に応じて、あらかじめ定めた数の当社株式を付与する報酬となっております。

4) 当社が取締役・監査役候補の指名を行うに当たっては、人格および識見ともに優れており、その職責を全うできる人物であることを選任基準としております。さらに取締役については、職務についての法的および経営的な正しい理解力、経営感覚、豊富な業務経験、統率力・行動力・企画力に優れ、心身ともに健康であることを選任の基準としております。取締役候補の選任については、過半数を社外役員で構成する任意の指名委員会において検討し、その結果を取締役に上程のうえ決定しております。また、取締役の解任については、取締役が役員規程に定める特定事由に該当した場合には、取締役会において審議のうえ解任案の承認を行い、株主総会の決議によって行うことと定めております。

5) 取締役・監査役候補の指名については、その理由を株主総会招集通知の株主総会参考書類に記載しております。

## 【補充原則3 - 1 3 サステナビリティについての取組み】

当社は、2021年度からの中期経営計画を「SDGs Mind 2021」とし、ソフトウェアプロダクトを通じて世の中に価値を提供し社会および世界に貢献する存在であることを宣言しています。

< <https://www.sint.co.jp/ir/policy/plan.html> >

SDGsの取組みは、当社におけるサステナビリティの取組みであり、当社を取り巻く全てのステークホルダーに対し事業活動を通じて持続可能な価値の提供を行っていきます。

< <https://www.sint.co.jp/company/sdgs.html> >

また、人的資本や知的財産への投資等についても中期経営計画における重点施策として開示を行っております。

## 【補充原則4 1 1取締役会の決議事項と委任の範囲】

当社は取締役会の決議事項として、法令および定款に定める事項のほか、取締役会規程において重要な付議事項を定めております。当社は執行役員制度を導入しており、取締役会は、業務執行の機動性、柔軟性を確保するため、取締役会規程に定める事項以外の意思決定については、各取締役および執行役員に委任しております。委任の範囲については、職位規程において定めております。

## 【原則4 9独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は社外役員の独立性判断基準を定めており、独立社外取締役候補の指名にあたっては当該基準に基づき独立性の判断を行っております。独立性判断基準については当社Webサイトにおいて開示しておりますのでご参照ください。

(社外役員の独立性判断基準)

< <https://www.sint.co.jp/ir/governance02.pdf> >

## 【補充原則4 11 2取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況】

当社は、取締役および監査役の他の会社役員の兼任状況について、株主総会招集通知、有価証券報告書等において開示を行っております。

【補充原則4 11 3取締役会評価の結果の概要】

当社は、毎年4月に各取締役へのアンケートにより自己評価を行い、監査役の意見も聴取した上で、5月に開催する取締役会において、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しております。その結果の概要は、取締役会全体の実効性は概ね確保できているが、事務局の実効性について課題があるとの評価結果となりました。今後、人員の補充も含め事務局の体制強化を実施してまいります。

【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】

当社は、取締役には役員として知っておくべき法令、規則、役員の責任や義務につき、顧問弁護士による研修を実施しており、新任社外役員(社外取締役を含む)には、当社事業の内容や業界状況、当社の経営戦略、財務状態その他の重要な事項につき、業務執行取締役のうち社長が指名する者が担当となり研修を実施しております。また、取締役及び監査役がその役割を十分に果たすために、会社法、金融商品取引法、その他当社事業に関連する法令、規則等に関するの情報収集、自ら研鑽を積むために要した研修等の費用は、職務執行に必要な事が明らかな場合を除きその全額を負担しております。

【原則5 1株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、IR担当者を選任し株主及び投資家等からの問い合わせに対し、常に迅速、誠実な回答を行う方針としております。また、当社の事業や経営戦略に対する理解を深めるため、株主及び一般投資家に対しては社長による会社説明会を年に複数回実施し、機関投資家に対しては年に2回の決算説明会及び個別のミーティングを随時実施しております。毎年の定時株主総会では、株主総会終了後に事業説明会若しくは株主懇親会を開催し、株主と役員との直接的な対話の機会の確保に努めておりましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大により2020年からは株主懇親会を中止しております。2021年からインターネットでも株主総会に参加できるようにしており、株主総会の中でもインターネットから参加の株主からの質問を受け付け、議長が直接回答をしております。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

### 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
碓井 満	2,161,600	19.51
梅田 弘之	1,562,200	14.10
梅田 和江	1,084,000	9.78
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	686,000	6.19
システムインテグレータ従業員持株会	450,400	4.06
清水 政彦	198,200	1.78
小鹿 恭裕	186,600	1.68
引屋敷 智	151,035	1.36
鈴木 達也	122,200	1.10
五味 大輔	100,000	0.90

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 <span style="background-color: orange;">更新</span>	東京 スタンダード
決算期	2月
業種	情報・通信業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満

直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

#### 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

#### 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

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

#### 1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

#### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	4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	1名
社外取締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		
平林 亮子	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) 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
平林 亮子			公認会計士として培われた専門的な知識と経営者としての経験を有し、また、他社での社外取締役の経験等を当社の経営に生かしてもらうことを期待しており、独立・中立な立場から幅広い意見をいただき、当社の経営を監督していただけるものと判断し、社外取締役候補者として選任いたしました。

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 更新

	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	任意の指名委員会	7	4	3	1	0	3	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	5	2	1	1	0	3	社外取締役

補足説明 更新

#### 各委員会の位置づけ

経営の透明性・客観性を確保するため、取締役会の諮問機関として任意の「指名委員会」及び「報酬諮問委員会」を設置しております。

##### ・指名委員会

指名委員会は、社外取締役を議長とし、過半数が社外役員(取締役および監査役)で構成される任意の委員会です。指名委員会では、取締役候補者の選任に当たり、当該候補者について、取締役候補者として推薦するか否かを検討し、検討結果は、取締役会に上程します。

当社の指名委員会は2021年3月から開催し、独立社外取締役が議長を務めております。

##### ・報酬諮問委員会

報酬諮問委員会は、社外取締役を議長とし、過半数が社外役員(取締役および監査役)で構成される任意の委員会です。

報酬諮問委員会では、業務執行取締役の報酬の基礎となる評価並びに業績条件付株式報酬の算定方式及び金額について検討し、検討結果は取締役会に上程します。

当社は、報酬諮問委員会の設置以前から、報酬諮問委員会と同等の会議を行い、社外役員の見解を踏まえて業務執行取締役の評価を決定していましたが、位置づけを明確にするために2021年5月から報酬諮問委員会を設置することといたしました。

当社の報酬諮問委員会は、独立社外取締役が議長を務めております。

## 【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、監査法人より監査計画及び監査結果の報告を受けるとともに、問題点や課題についての意見交換を行っております。

また、監査役は内部監査担当より内部監査の実施状況について報告を受けるなど頻りに情報交換、意見交換を行い、監査の実効性及び効率性の向上に努めております。

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

社外監査役の人数	3名
社外監査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	l	m
金子 忍	他の会社の出身者													
田中 彰	他の会社の出身者													
小泉 滋	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

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
金子 忍			ツカモト(株)(現ツカモト市田(株))において取締役、(株)ツカモトコーポレーションにおいて取締役及び監査役を歴任し、豊富な経験と幅広い見識を当社の監査体制の強化に活かしていただけるものと判断し、社外監査役として選任いたしました。
田中 彰			住友商事(株)主計第一部での経理財務の経験や海外勤務における幅広い業務経験と見識を有し、これらの豊富な知見を当社の監査に反映していただけるものと判断し、社外監査役として選任いたしました。
小泉 滋			三菱商事(株)での金融・財務の経験やアジア地域での海外勤務経験を有し、三菱商事グループ会社などでの取締役、常勤監査役を歴任しており、その豊富な経験と知識を当社の監査に反映していただけるものと判断し、社外監査役候補者として選任いたしました。

**【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

## 【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

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 **更新**

業務執行取締役の報酬は、基本報酬と業績連動報酬から成っております。基本報酬は、固定報酬と変動報酬から成っており、変動報酬は、事業年度の営業利益及び当期純利益の予算達成率に応じた報酬となっております。また中長期的な業績と連動する報酬として、2019年5月28日開催の定時株主総会において、事後交付型業績条件付株式報酬制度の導入をいたしました。株式報酬制度の業績条件は中期経営計画3年間の経常利益目標の累計額に対する達成度としており、100%～110%達成の場合には交付株式数の100%を支給、80%～99%達成の場合には交付株式数の50%を支給、達成率が80%未満の場合には交付株式数の支給率ゼロとなります。2021年2月期で終了した中期経営計画「Break2018」の業績目標達成率は80.3%であったため交付株式数の支給率は50%となりました。この株式報酬として2021年6月に対象取締役4名に対し9,600株の株式を支給、金銭報酬として4,185千円を支給いたしました。

ストックオプションの付与対象者

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**

第27期事業年度において、取締役及び監査役に対する報酬総額は以下のとおりであります。  
取締役を支払った報酬 109,070千円((内金銭支払した報酬103,630千円、引当金計上した業績連動型株式報酬5,440千円)  
監査役を支払った報酬 17,280千円

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

業務執行取締役の報酬は、当社の企業価値向上と株主利益の実現に資するよう適切なインセンティブ付けを行っており、基本報酬と業績連動型株式報酬から成っております。基本報酬は、役員規程において算定方法を定めており、固定報酬と変動報酬から成っております。固定報酬については、取締役の評価基準を定め、過半数を社外役員で構成する報酬諮問委員会(以下、報酬諮問委員会)において各取締役の評価を検討・審議しております。変動報酬は、事業年度の営業利益及び当期純利益の予算達成率に応じた報酬となっております。これらにより算定された基本報酬は、報酬諮問委員会による審議を経たうえで取締役会において決定しております。また中長期な業績と連動する報酬として、業績連動型株式報酬を導入しております。業績連動型株式報酬は、中期経営計画で定めた3事業年度の経常利益累計額に対する業績達成度に応じて、あらかじめ定めた数の当社株式及び金銭を付与する報酬となっております。各取締役への付与の決定については、報酬諮問委員会の審議を経たうえで取締役会で決定しております。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 **更新**

社外役員に対しては管理本部経営企画部がサポートしております。毎月開催の取締役会では、事前に議案の通知や資料の配布を行っております。その他、

必要に応じて決裁書類等の提出を行っております。

## 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

### 1. 業務執行について

取締役会は4名で構成されており、うち1名は社外取締役です。取締役会は、毎月1回開催される定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。取締役会では執行役員および監査役出席の下、経営全般及び業績の進捗状況の報告、会社の重要事項について意思決定を行っております。

この他に取締役及び監査役、執行役員並びに各部門の責任者が出席する「経営会議」を月1回開催し、経営方針の伝達、利益計画及び各案件の進捗状況

の報告を受けております。

また、当社は監査役制度を採用しており、監査役3名(常勤1名、非常勤2名)で監査役会を構成しております。

### 2. 監査役監査及び内部監査の状況

当社の監査役は、全員が社外監査役です。各監査役は、取締役会その他の重要会議に出席し、会社の重要な意思決定の過程を監視し、取締役の職務執行の適法性を監査することに加え、客観的な視点で経営の妥当性、効率性及び公正性に関する助言や提言を行っております。また、取締役の業務執行および各部門の業務遂行につき監査を行っております。

監査役は、内部監査担当及び監査法人と緊密な連携を保つため、積極的に情報交換を行い監査の有効性、効率性を高めております。

内部監査は、代表取締役社長直轄の内部監査担当2名が、各部門の業務遂行状況について監査を行っており、監査結果を社長に対して報告しております。

### 3. 会計監査

会計監査については、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結し、金融商品取引法第193条の2第1項の規定に基づき財務諸表監査を受けております。

指定有限責任社員業務執行社員 工藤 雄一

指定有限責任社員業務執行社員 三島 浩

なお、2023年2月期については、太陽有限責任監査法人と監査契約を締結し、金融商品取引法第193条の2第1項の規定に基づき財務諸表監査を受けることが決定しております。

## 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

当社では、社外取締役を含めた取締役間で常時活発な意見交換を行い、取締役会における意思決定および取締役の業務執行の監視体制ができております。また、監査役会、内部監査担当、会計監査人による適正な監視体制の連携がとれており、牽制機能が強化されていることにより、経営監視機能の客観性と中立性は十分に確保されていることから現状の体制を採用しています。

## 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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	定時株主総会の招集通知は株主総会開催日の18日前に発送しております。また、株主総会開催日の26日前に当社Webサイトおよび東証のWeb ページに招集通知を掲載しております。また、スマートフォンでも招集通知・事業報告等の内容を確認できるようにしております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は2月決算5月総会であるため、集中日は意識しておりませんが、なるべく多くの株主の出席機会を確保するため、株主総会は毎年平日の18時半から開催しております。
その他	当社では、株主総会に出席できない株主のために、インターネットからも参加できる株主総会を開催しております。2021年5月の株主総会から、インターネットから参加いただいた株主の質問もお受けし、可能な限り開かれた株主総会を目指しております。株主総会終了後は、株主総会の模様をビデオ動画として、ホームページおよびYouTubeに掲載しております。 また、株主総会の事業報告で使用したスライド資料および議決通知についても株主総会の後に当社ホームページに掲載しております。

### 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	当社のディスクロージャーポリシーをホームページにて開示しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとの決算発表後に個人投資家向けの会社説明会を予定しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、決算に関する説明会を実施、四半期ごとの決算発表後には、アナリスト・機関投資家との個別ミーティングを実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社のホームページにて、適時開示資料、決算短信、有価証券報告書、決算説明会資料等の掲載、株式情報、IRスケジュールなど投資家向けIR情報の専用ページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR 担当部署 管理本部経営企画部 企画・IRグループ IR 担当役員 執行役員管理本部長 山田ひろみ	
その他	創業者である代表取締役会長が、経営に対する考えや事業におけるトピックなどを執筆したメールマガジンを、購読を希望する投資家等に対して毎月配信しております。 また、2020年からIRメールの配信を行っており、適時開示情報や各種製品に関するプレスリリースなど、当社に関する最新情報を、購読を希望する投資家向けに配信しております。	

### 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	システムインテグレータ行動指針において、全社員が相互尊重の精神をもち、一流の技術者として、お客様、取引先、株主、社員等のステークホルダーに対して、常に高い倫理観をもって行動すべきことを定めております。
その他	<p>システムインテグレータでは、創業以来、社員が長く勤務できる企業であるために、出産、育児、介護等の制度を充実させてまいりました。満3歳までの育児休業制度は2007年から採用しており、時短勤務、在宅勤務などライフステージに合わせて社員が自由に選択できるようにしております。2009年に第3回「埼玉県あったか子育て企業賞」奨励賞を受賞、2018年2月に男女共同参画社会の推進に顕著な功績のある事業所として「第13回さいたま輝き荻野吟子賞」を受賞しており、女性社員の出産・育児休暇後の復職率は93%、男性社員の育児休暇取得実績は12名となっております。また、採用、昇進等においても性別による区分なく、実力に応じた評価制度を行っており、女性が活躍しやすい環境を整備しております。2019年2月に厚生労働省の「プラチナくるみんマーク」の認定を受けております。</p> <p>2022年5月時点の女性比率は  ・全社員22.5%  ・取締役4名のうち1名25.0%  ・管理職(部長、マネージャー職)9.5%  ・専門職(上級スペシャリスト、スペシャリスト) 3.2%  ・リーダー職16.7%</p> <p>又、外国人採用にも積極的に取り組んでおり、2022年5月時点の外国人社員は14名(中国5名、韓国1名、ベトナム7名、ブラジル1名)となっております。</p> <p>また、当社はワークライフバランスの充実にも真剣に取り組んでおり、リフレッシュ休暇制度、フレックスタイム制度、副業制度など多様な制度を導入しております。2021年度の法定外平均残業時間は6.3時間、有給休暇取得率は78.0%、社員の定着率は91.6%となっております。また、リモートワークにも積極的に取り組み、緊急事態宣言下では出勤率の7割削減を実施、リモートワーク活用率(リモートワークを行ったことのある社員の割合)は100%となっております。2022年6月以降は通常勤務体制に戻し、全社員が月8回のリモートワークを自由に活用できる制度となっております。</p> <p>2021年7月に埼玉県SDGsパートナー登録、2021年12月にさいたま市SDGs企業の認証を受け、地域経済の活性化と社会課題の解決に貢献する取り組みを積極的に行っております。</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

経営の健全化のためには、内部統制が有効に機能する必要があります。そのためには、取締役個々のコンプライアンス重視の意識・姿勢が必要不可欠です。さらに会社が長期的にわたって健全に成長するためには内部統制システムを仕組みとして持つ必要があります。コーポレート・ガバナンスが長期的に安定維持されるためには、健全な牽制機能や公正な経営監視が有効に機能していなければなりません。そのため職務分掌及び職務権限を明確にし、特定人物の独断で経営が行われないように組織相互牽制や組織内の牽制機能を活性化しております。また、経営管理上重要な情報を適宜監査役へ報告し、監査役からの指摘事項があればその内容を経営課題に掲げて迅速に取り組みようとしています。なお、内部統制は毎年、経営状況の変化に合わせ、見直しを行います。

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  
(会社法第362条第4項第6号、会社法施行規則第100条第1項第4号)

- (1)コンプライアンスの遵守が企業活動の前提であることを認識し、「リスク管理規程」においてコンプライアンスに関する事項を定め、取締役及び使用人の周知徹底に努める。
- (2)定期的に開催する取締役会は、「取締役会規程」の定めに従い、法令及び定款に定められた事項並びに経営の基本方針等重要な業務に関する事項の決議を行うとともに各取締役は職務の執行状況について報告する。
- (3)監査役は各取締役の職務執行状況の監視を行うとともに、日常の業務監査により取締役の職務執行が法令及び定款に反していないかを監督する。
- (4)代表取締役より任命された内部監査担当は使用人の職務執行の法令適合性について、関係法令に基づき定期的に全ての部門責任者にヒアリング調査をし、評価する。また、「内部監査規程」に基づいて内部監査を行うことによって法令及び定款に反していないかを監査する。
- (5)法令遵守上疑義のある行為は、「公益通報者保護規程」の定めに従い、管理本部長又は監査役が内部通報窓口として情報を受け付け、不正行為の早期発見に努める。
- (6)反社会勢力及び団体とは決して関わりを持たず、また、不当な要求には毅然とした態度で対応する体制をとる。
- (7)財務報告の信頼性を確保するため、内部統制の維持、強化に向け継続的な取り組みを行っていく。

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  
(会社法施行規則第100条第1項第1号)

- (1)取締役の職務執行に係る情報については、「文書管理規程」及び「情報セキュリティ管理規程」に従い、電子データにより保存及び管理を行う。
- (2)取締役及び監査役は、常時これらの文書等を閲覧できるものとする。
- (3)情報セキュリティ委員会が中心となり、取締役及び使用人に対して、「文書管理規程」及び「情報セキュリティ管理規程」に従った情報の保存及び管理を周知徹底することに努める。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制  
(会社法施行規則第100条第1項第2号)

- (1)各部門が直面する可能性のあるリスクについて「リスク管理規程」を定めており、管理本部長をリスク管理責任者とし、管理部において全社リスクを定期的、網羅的に管理する。
- (2)月例で開催する経営会議において、経営状況の把握とリスクの認識・対策検討を行う。
- (3)事業活動に重大な影響を及ぼす事態が発生した場合は、当該発生事実を代表取締役へ報告するとともに、関連部門と連携して解決に向けての対応を行う。
- (4)リスク管理責任者は、重要なリスクについて発生状況及び対応状況を取締役会へ報告する。
- (5)プロジェクトのリスクを早期に発見し採算悪化を防止するため、PMO(プロジェクト・マネジメント・オフィス)が、全社的なプロジェクト管理及び人材育成に取り組む。
- (6)特定規模を超えるプロジェクトについては、提案時から段階ごとにリスクチェックを行い、迅速なリスク回避施策を実行する。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制  
(会社法施行規則第100条第1項第3号)

- (1)取締役会は、長期経営計画、中期経営計画及び年度計画を策定し、全社的な目標を定める。
- (2)取締役及び部長以上の管理職が参加する「経営会議」を月1回開催し、課題の報告や共有、議論を通じて取締役会における意思決定の迅速化を図る。
- (3)月1回定時取締役会を開催し、また必要に応じて臨時取締役会を開催する。
- (4)取締役会の決定に基づく業務執行については、「組織規程」、「業務分掌規程」、「職務権限規程」、「職位規程」において、それぞれの責任と権限の所在を明確に定める。
- (5)取締役及び管理部門責任者が参加する「経営戦略会議」を月1回開催し、経営課題の共有や経営計画推進のための議論を行う。

5. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項並びに監査役の当該使用人に対する指示の実行性の確保に関する事項  
(会社法施行規則第100条第3項第1号、第2号、第3号)

- (1)監査役会の事務局として管理部所属の社員を配置する。
- (2)内部監査担当は、監査役からの求めがあった場合は監査役の補助業務を行う。
- (3)代表取締役は、監査役からの求めがあった場合は、必要に応じて特定の使用人を監査役の職務補助に従事させることとし、当該使用人は、その職務の遂行に関して取締役の指揮命令は受けないものとする。

6. 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制並びに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  
(会社法施行規則第100条第3項第4号、第5号)

- (1)取締役及び使用人は、監査役会の定めるところに従い、各監査役の要請に応じて必要な報告及び情報提供を行う。
- (2)監査役は取締役会をはじめとする重要な会議に参加し、取締役及び使用人から重要事項の報告を受けるものとし、また、取締役及び使用人は当社の業務並びに業績に重大な影響を及ぼす恐れのある事実を確認した場合には、速やかに監査役に報告するものとする。
- (3)内部監査担当は、内部監査の結果を監査役に報告するものとする。
- (4)不正行為等を発見した取締役及び使用人は、「内部通報制度」に従い、直接監査役に報告を行うことができる。
- (5)監査役に報告をした者に対しては、「公益通報者保護規程」に従い、当該報告をしたことを理由に不利益な取扱いを行わない。

7. 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関する事項

(会社法施行規則第100条第3項第6号)

(1)監査役の職務執行にあたり生ずる費用については、「監査役監査基準」に従い、監査役はその効率性及び適正性に留意し会社に対しその償還等を請求することができる。

(2)会社は監査役から費用の償還等の請求があった場合には、その費用又は債務が監査役の職務執行に必要でないことが明らかな場合を除き、速やかに費用の償還又は債務の処理を行う。

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

(会社法施行規則第100条第3項第7号)

(1)監査役は、定期的に取り締役とミーティングを持つほか、必要に応じて随時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する。

(2)監査役は、内部監査担当や会計監査人とも情報交換を行い、連携のもと監査を有効に行っていくものとする。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、社会の秩序、企業の健全な事業活動の脅威となる反社会的な団体・個人とは一切の関係を持たず、一切の利益を供与しません。また、不当要求等が生じた場合には、管理部が窓口となり、顧問弁護士や所轄警察署と連携して適切な措置を講じていきます。

### その他

#### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

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

取締役会で決定した決定事実、発生事実、決算情報等の重要な会社情報が発生した場合には、情報取扱責任者から当該情報について関係する役員・部署と迅速に協議した上で、適時開示規則に沿ってTDnetでの開示手続きを行い、また、当社ホームページ、報道機関への公開を実施しております。

#### (役員スキル・マトリックス)

スキル	代表取締役会長CCO 梅田 弘之	代表取締役社長CEO 引屋敷 智	専務取締役CPO 碓井 満	社外取締役 平林 亮子	社外監査役 金子 忍	社外監査役 田中 彰	社外監査役 小泉 滋
企業経営	●	●	●	●	●	●	●
営業・マーケティング	●	●			●		
事業推進	●	●	●		●		●
研究開発	●						
技術	●		●				
組織・人事			●				
財務・会計			●	●		●	●
法務・ガバナンス		●	●			●	●
グローバル		●				●	●

(コーポレートガバナンスの体制(図))

