

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、証券金融の専門機関として、常にその公共的役割を強く認識するとともに、証券界、金融界の多様なニーズに積極的に応え、市場参加者や利用者の長期的な利益向上を図ることで、証券・金融市場の発展に貢献することを使命とし、健全な業務運営を通じてゆるぎない社会的信頼を確立することを目指します。

こうした企業理念のもと、当社は会社法上の機関設計として「指名委員会等設置会社」を採用し、監督と執行の分離を明確にし、経営の健全性確保について社外取締役を中心とした監督強化を図りつつ、環境変化に素早く対応する迅速な業務執行の実現に努めます。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)の各原則を全て実施しております。

【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

以下、コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)の各原則に基づいて記載しています。

【原則1-4 政策保有株式】

(1) 政策保有株式に関する方針

- ・当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、取引関係の強化等の目的において、必要と判断する企業の株式を政策保有します。
- ・また、配当等の投資効率の観点から、有効な資金運用であると判断する株式を純投資目的で保有します。
- ・政策保有株式については、配当や評価損益の状況および投資先企業との取引の状況や保有の経緯、株式保有によってもたらされる効果等について取締役会において検証し、検証の結果、政策保有する必要が乏しい株式については縮減を進めます。
- ・政策保有株式の保有状況を取締役に報告し、全ての政策保有株式の保有の適否について検証した結果、全て保有する合理性を有していると判断しました。

(2) 議決権行使方針

- ・政策保有株式にかかる議決権の行使については、原則として、全ての議案に対して議決権を行使します。
- ・議案ごとの賛否の判断は、保有先企業の中長期的な企業価値向上および保有先企業の株主共同の利益に資するか、ならびに当社の株式保有の意義が損なわれないかなどについて総合的に検討します。特に、重大な不祥事が発生した場合や株主価値を著しく毀損するおそれがある議案の場合は、慎重に判断することとします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社がその役員や主要株主等との取引を行う場合には、当該取引が当社および株主共同の利益を害することが無いよう、取引条件が一般の取引と同様であることが明白である場合を除き、当該取引についてあらかじめ取締役会に付議し、その承認を得るものとします。

【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】

当社は、第7次中期経営計画において、経営目標を達成するための戦略の1つとして「人材育成の強化とエンゲージメントの向上」を掲げています。当社の目指す将来像に向け、人材育成をはじめとする「人的資本」形成に関する取り組みを推進していく上での基本的な方針として「人的資本ポリシー」を定め、事業ポートフォリオに対応した、多様性の確保と専門性、主体性の強化を軸にした人材育成を推進し、企業価値創造の源である人材力の基盤強化を実現していきます。

人的資本ポリシーは、「ビジョン」、会社が育成強化を図りたい人材像を示した「期待する人材像」、「ビジョンに向けた取組み」で構成しており、採用、育成・キャリアパス、評価・報酬、環境整備の各面で「ビジョンに向けた取組み」を順次具体化していきます。

< 人的資本ポリシー >

○ビジョン

- ・社員が持つ多様な価値観を尊重するとともに、多様な個人がそれぞれの個性と強みを最大限発揮し、業務遂行を通じて自ら成長していくことができるよう、機会の提供と支援環境の整備に努める。
- ・社員が安心して業務に従事することができるよう、働きやすい職場環境づくりを推進する。
- ・社員エンゲージメントの向上を図ることにより、企業活力と組織変革力を向上させ、生産性を高める働き方を実現する。

○期待する人材像

- ・多様な価値観を尊重し、他の社員と協働して企業価値の向上に取り組む人材
- ・複雑な業務も正確かつ定期的に遂行し、インフラ機能を担う当社の信頼維持に貢献できる人材
- ・担当する業務をより深く、より広く理解することに努め、当該分野における専門性を高めつつ業務変革に繋げていくことができる人材
- ・一定分野の専門性を有し、その専門性を生かして社内をリードして貢献することができる人材

- ・自発的に高い目標を掲げ、その実現に向けて周囲も巻き込みながら主体的に取り組むことができる人材
- ・広い視野をもって経営戦略を主導的に担い得る人材

○ビジョンに向けた取り組み

(a) 採用

- ・新卒採用に加え、経験者採用を積極的・継続的に行うことにより、多様性に富んだ人材を確保。

(b) 育成・キャリアパス

- ・社員が持つ個性と強みを最大限発揮し、業務遂行を通じて自ら成長していくことができるよう自律的なキャリア形成のための環境を整備。
- ・自律的なキャリア形成と挑戦を支援するため、研修制度の改正・新設なども含めた新たな人材育成プログラムを策定。
- ・多様性と専門性、主体性の強化を軸に経営戦略を主導的に担い得る人材層の強化。

(c) 評価・報酬

- ・能力伸長、業績発揮、期待する役割の充足度合いなどの社員の業務遂行上の貢献を適切に評価。
- ・業務変革や業務効率化、高い目標に向けての自発的な取り組みなど、社員の業務への主体的な取り組み姿勢や行動を評価。

(d) 環境

- ・育児・介護と仕事の両立を支援するための各種休暇制度の取得促進等により、ワークライフ・バランスを確保できる職場環境づくり。
- ・テレワークの活用等により多様な働き方が可能となる働きやすい職場環境づくりを推進。

<多様性確保の考え方>

当社が業務を展開する証券・金融市場を取り巻く状況は、デジタル化の進展などにより、急速に変化しております。このような環境変化に柔軟に対応するためには、多様な視点や価値観を尊重することが重要であると考えます。当社は従来から、性別等にかかわらず、個々人の能力や実績を重視する人事制度を運用してまいりましたが、これをさらに推進するとともに、人材育成と社内環境の整備を進め、中核人材の多様性の確保に努めてまいります。

当社は、このような基本的な考え方の下、女性活躍推進等についての取り組みについて次のように考えております。

・女性活躍推進

業務上の意思決定から日々の業務遂行に至るまで、多様な人材が持つ視点や発想、価値観を十分に活かすことが重要と考えており、育児・介護等と仕事を両立しながら健全に活躍できる環境を維持し、キャリア形成を支援しながら職員が持つ能力や個性を活用してまいります。

・外国人および経験者採用者

持続的な成長と企業価値向上を目指し、今後のビジネス展開に応じて、多様化する金融サービスを供給できる人材、新規分野への進出に必要な人材、専門性を有する人材等について、外国人を含めて幅広い業界から柔軟に採用を進めてまいります。

<社内環境整備方針>

- ・当社は企業価値の向上において職員が重要な役割を担うものと考えており、その考えの下、全職員の健康や業務環境に配慮するとともに、各職員の状況に応じた様々な勤務制度を用意し柔軟な働き方を実現しております。
- ・実施状況としては、育児や介護の支援に伴う休暇制度や法定を上回る短時間勤務制度を導入しているほか、全職員が時差勤務、テレワークが可能な環境を整備し、生産性の向上に努めております。
- ・今後は、研修の実施などを通じて多様性の尊重、受容に関する職員の意識を一層高めるとともに、全社的なテレワークの実施により多様な働き方への対応を進めるなど、社内環境整備を継続的に行ってまいります。

(指標と目標)

<女性活躍推進>

- 〔採用〕 新卒採用者に占める女性比率 状況：60% (2022年度) 目標：40%以上を継続
- 〔登用〕 管理職に占める女性比率 状況：3.1% (2022年度) 目標：積極的に増加させる

<外国人および経験者採用者>

- 〔採用〕 経験者採用数 状況：12名、5.0% (全職員に占める割合) (2022年度末)
目標：積極的に増加させる
- 〔登用〕 経験者採用の管理職登用 状況：2名、2.0% (管理職者に占める割合) (2022年度末)
目標：積極的に増加させる

(注) 当社は上記のとおり、経験者採用については外国人も含めて幅広い業界から柔軟な採用を進めることを方針としており、外国人に限定した目標の設定は行っておりません。

<育児支援制度の利用状況>

2022年 育児休業取得者 6人 育児休業復帰率 100% 短時間勤務者数 13人

<介護支援制度の利用状況>

2022年 介護休業取得者 11人

<平均テレワーク率>

2022年度 58%

【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】

当社は規約型の企業年金制度を採用しており、スチュワードシップ・コードの受入れを表明している資産管理運用機関に委託しております。また当社の人事部が企業年金の事務局となり、資産構成、利益相反など、委託先運用機関の管理状況が適切であるかモニタリングを行っております。事務局を担当する職員は企業年金についての知識・経験を持つまたは研修等を受けた者を配置しています。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

- ・当社の「企業理念」、「経営方針」(<https://www.jsf.co.jp/about/philosophy/>)、「中期的な経営方針」(<https://www.jsf.co.jp/ir/management-policy/medium/>)および「中期経営計画」(https://www.jsf.co.jp/ir/management-policy/plan_7th/)については、ホームページ、決算説明会資料などに開示しています。

(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

- ・コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。
- ・基本方針については、ホームページ(<https://www.jsf.co.jp/about/corporate-governance/stance/>)に開示しています。

(3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

- ・役員の報酬等は、企業理念および経営方針に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、取締役および執行役の役割、期待される機能にあわせた体系・水準としています。
- ・取締役(執行役を兼務するものを除く。)の報酬は、監督機能発揮の観点から、定額の月額報酬(基本報酬)のみとし、業績連動の報酬等は支給しません。
- ・執行役の報酬は、当社の業績および株式価値との連動性を高める観点から、定額の月額報酬(基本報酬)ならびに業績連動の役員賞与および株式報酬とします。
- ・具体的には、報酬委員会が決定した方針に基づき、報酬委員会において個人別の報酬等を決定します。

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・執行役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

- ・当社は、人格、見識、能力および経験等を考慮し、株主に対する受託者責任を踏まえ、当社の持続的な成長と中長期の企業価値の向上に資すると考えられる者を取締役および執行役の候補者に選任します。
- ・なお、重大な不祥事が発生し、信用失墜や多額の損害が生じた場合や経営陣に重大なコンプライアンス違反があった場合などは、該当する経営陣の解任の要否について検討することといたします。
- ・上記に関しては、指名委員会において検討し、法令の定めるところに従い決定します。
- ・経営陣幹部を解任する際には、その理由を開示いたします。

(5) 取締役と執行役の選任についての説明

< 取締役 >

- ・株主総会招集通知に全ての取締役の選任理由を記載しています。

< 執行役 >

- ・小林英三執行役会長は、日本銀行理事などを歴任し、金融・証券の分野での幅広い経験・知識を有するとともに、当社の公共的役割を十分認識して業務執行を遂行することができます。また、2012年から取締役社長、2019年から執行役会長として当社経営に携わってきました。このような同氏の経験、知識および実績を踏まえ、執行役会長に選任しました。
- ・櫛田誠希代表執行役社長は、日本銀行理事などを歴任し、金融・証券の分野での幅広い経験・知識や当社業務の推進に当たり必要とされる国際性を有するとともに、当社の公共的役割を十分認識して業務執行を遂行することができます。また、2019年から代表執行役社長として当社の経営に携わってきました。このような同氏の経験、知識および実績を踏まえ、代表執行役社長に選任しました。
- ・岡田豊執行役専務は、日本銀行において局長級職を歴任し、国際業務や決済システムに精通するなど、金融・証券の分野での幅広い知識や当社業務の推進に当たり必要とされる国際性を有するとともに、当社の公共的役割を十分認識して業務執行を遂行することができます。また、2018年から常務取締役、2019年から執行役常務、2022年から執行役専務として当社経営に携わってきました。このような同氏の経験、知識および実績を踏まえ、執行役専務に選任しました。
- ・下山田守邦執行役専務は、大手銀行における部長級職や傘下資産運用会社のCEOなどを歴任し、国際的な金融市場や多様な金融商品に精通するなど、当社業務の推進に当たり必要とされる国際性および経営管理やリスク管理に関する高度な知識・経験を有しております。また、2017年から執行役員、2022年から執行役常務として当社経営に携わってきました。このような同氏の経験、知識および実績を踏まえ、執行役専務に選任しました。
- ・関口将執行役常務は、当社職員として専門性の高い当社の業務に携わり、当社業務全般に精通するとともに経営管理に関する知識・経験を有しております。また、2020年から執行役員、2021年から執行役常務として当社経営に携わってきました。このような同氏の経験、知識および実績を踏まえ、執行役常務に選任しました。
- ・杉山慎一執行役常務は、当社職員として専門性の高い当社業務に携わり、当社業務全般に精通するとともに経営管理および財務・会計に関する知識・経験を有しております。また、2019年から執行役員、2022年から執行役常務として当社経営に携わってきました。このような同氏の経験、知識および実績を踏まえ、執行役常務に選任しました。
- ・佐藤亘執行役常務は、当社職員として専門性の高い当社業務に携わり、当社業務全般に精通するとともに人材育成を担う組織運営面に関する知識・経験を有しております。また2021年から執行役員として当社経営に携わってきました。このような同氏の経験、知識および実績を踏まえ、執行役常務に選任しました。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組み等】

(サステナビリティへの基本的な考え方)

持続可能な社会の実現に向けては、社会経済活動の基盤となるインフラの整備も重要な要素であり、SDGs(持続可能な開発目標)の目標の一つにも掲げられております(目標9)。当社グループは、証券市場のインフラとして貸借取引業務をはじめとする様々なサービスを提供し、証券・金融市場の流動性向上と市場参加者の利便性向上に取組んでおり、こうした活動を通じて、持続可能な社会実現に向けて、同様な取り組みを行う市場参加者への支援も含め、その一翼を担うことを目指しております。

当社グループは、様々な状況に置かれても業務を安定的に運営する体制を構築することが、証券・金融市場のインフラを担うものとして重要であると考えております。そのためには、狭義の災害対策だけでなく、事業基盤の安定性と高い信頼性を確保することも重要であります。また、当社グループがこれまで培ってきたノウハウなどを活用することで貢献することができる課題もあると考えております。

このような観点に立ち、現在認識している重要課題(マテリアリティ)は次のとおりです。当社グループは、これらの重要課題(マテリアリティ)に対し、当社グループに期待される役割を認識し、今後の社会環境の変化にも柔軟に対応しつつ、各種取組を進めてまいります。

分類	項目	課題
E	気候変動	・環境負荷軽減の推進
S	教育	・金融経済教育活動の推進 ・学術研究活動の推進
S	人材	・ダイバーシティの推進 ・人材育成・確保、働きやすい職場の整備
S	人権	・人権尊重、差別禁止、多様性の尊重 ・各種ハラスメントの禁止
S	資本市場	・証券・金融市場のインフラとしての機能の充実 ・海外の証券・金融市場インフラへの貢献

G	コーポレートガバナンス	・コーポレートガバナンスの継続的な改善
G	BCP	・災害等の影響を受けない安定した業務の運営
G	コンプライアンス	・高いコンプライアンス意識に基づく業務運営
G	リスク管理	・リスクアベタイト・フレームワーク(RAF)の運営

(サステナビリティへの取組み)

上記の基本方針の下、これまでに当社が実施している取組みは次のとおりです。

分類	項目	当社の取組み
E	環境負荷の低減	・照明のLED化など環境負荷を意識した会社設備の整備 ・社内の各種業務のペーパーレス化の推進
S	金融経済教育活動の推進	・東京大学工学部での「金融・証券市場と産学連携」をテーマとする講義の実施 ・信用取引に関する各種セミナー等の実施 (投資家向けセミナー、証券会社職員向け研修の実施等)
S	学術研究活動の推進	・東京大学との共同実証研究(分散型台帳技術を活用したセキュリティファイナンス取引)
S	海外の証券・金融市場インフラへの貢献	・インドネシア証券金融への技術協力および出資
S	従業員の多様な働き方の実現	・出産・育児、介護への支援 ・全社的なテレワークの導入 ・社員エンゲージメントの把握
G	コーポレートガバナンスの強化	・指名委員会等設置会社として、ガバナンスの充実を図っている 取締役の過半数は独立社外取締役 取締役会議長および三委員会委員長は独立社外取締役 ・コーポレートガバナンスの諸課題にスピード感をもって取組むため、専担部署を設置
G	リスク管理	・RAFを導入し、経営管理とリスク管理を一体として行う体制を整備
G	BCP	・証券・金融市場のインフラとしての安定的な業務運営のため、BCP体制およびサイバーセキュリティ体制の強化を継続
G	コンプライアンス	・コンプライアンス向上のため、マニュアルの整備、コンプライアンス強化月間を設定

(気候変動・環境保全への対応(TCFD提言への取組み))

当社グループは、証券・金融市場のインフラの担い手として、持続可能な地球環境の実現が事業活動の継続において重要であると考え、気候変動を経営の重要課題の一つと認識しております。持続可能な地球環境の実現に向けて環境に配慮した事業活動に取り組むとともに、TCFD提言に沿って気候変動に関連する情報開示の充実に努めてまいります。

こうした気候変動・環境保全への対応に関連する情報については、ホームページ(<https://www.jsf.co.jp/ir/tcdf/>)をご参照ください。

(人的資本・従業員の多様な働き方の実現への取組み)

人的資本への取組みについては、当社の目指す将来像に向け、人材育成をはじめとする人的資本形成に関する取組みを推進していく上での基本的な方針(人的資本ポリシー)を定めております。

人的資本ポリシーは、「ビジョン」、会社が育成強化を図りたい人材像を示した「期待する人材像」、「ビジョンに向けた取組み」で構成しており、採用、育成・キャリアパス、評価・報酬、環境整備の各面で「ビジョンに向けた取組み」を順次具体化してまいります。

人的資本ポリシー等の内容については、ホームページ(https://www.jsf.co.jp/media/presentation_230413.pdf)をご参照ください。

(学術研究活動の推進・証券・金融市場インフラの貢献への取組み)

当社と国立大学法人東京大学大学院工学系研究科は、2021年4月以降、セキュリティファイナンス取引において、分散型台帳技術の活用により、トークン化した有価証券や担保の円滑な取引が可能かについて検証する実証研究に取り組んでまいりました。2023年3月に実証研究が終了し、その成果を報告書として取り纏め2023年5月30日付で公表しております。報告書を含めた研究内容については、ホームページ(<https://www.jsf.co.jp/ir/esg/>)をご参照ください。

[補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲の概要]

- ・取締役会は、経営の基本方針など法令に定められた事項および経営上の重要事項にかかる意思決定を行うとともに、取締役および執行役の執行状況を監督します。
- ・経営の効率化および業務執行の迅速化を図るため、取締役会は法令または定款で定める取締役会で決議する事項以外の業務執行の決定について、代表執行役に委任します。
- ・代表執行役および執行役は、取締役会が定めた職務の分掌および指揮命令関係に基づき、取締役会から委任を受けた業務執行の決定と業務の執行を行います。
- ・業務執行にかかる重要事項等の審議または決定を行う「経営会議」を設置しています。

[原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準]

当社の独立性判断基準については、ホームページ(<https://www.jsf.co.jp/about/corporate-governance/stance/>)に開示しています(コーポレートガバナンスに関する基本方針 別紙)。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会の多様性および規模に関する考え方等】

- ・取締役会は、専門知識や経験等の異なる多様な取締役で構成するとともに、取締役会の機能が最も効果的かつ効率的に発揮できる適切な員数を定款の定める範囲において確保します。
- ・取締役のうち2名以上は独立性を有した社外取締役とします。
- ・選任手続きについては上記「原則3 - 1(4)」に記載のとおりです。
- ・当社は、証券・金融市場のインフラ機能を担う証券金融会社として求められる公共的役割を強く認識しつつ、高い財務の健全性維持と、上場企業として求められる持続的成長と中長期的な企業価値向上の実現を目指しております。また、当社は会社法上の機関設計として指名委員会等設置会社を選択しており、取締役会が担う機能は経営計画の策定とその執行の適切な監督であります。そのような考え方にに基づき、当社取締役会は下記のマトリックスに記載した各種スキル(経験、見識、専門性等)を備えた人材で構成されるべきであると考えております。

	企業 経営	金融 証券 経済	国際性	法務 コンプラ イアンス	財務 会計	内部統制 リスクマネ ジメント	ESG
小幡尚孝 社外・取締役会議長	○	○	○			○	○
杉野翔子 社外				○		○	○
二子石謙輔 社外	○	○			○	○	○
山川隆義 社外	○	○	○		○	○	○
江上節子 社外	○			○		○	○
櫛田誠希 社内	○	○	○			○	○
朝倉洋 社内		○			○		

【補充原則4 - 11 - 2 役員の兼任状況】

取締役の兼任状況については、株主総会招集通知および有価証券報告書に記載しております。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性についての分析・評価】

2021年度の実効性について、取締役会の構成、運営、取締役への支援体制、取締役自身の取組み等に加え、法定の指名、報酬および監査の三委員会についても評価の対象とし、各取締役による評価をもとに、取締役会として分析・評価を行いました。

分析・評価にあたっては、全取締役を対象としたアンケートを実施しました。アンケートの内容については外部機関の助言を得ており、回答は原則として、当該外部機関に対して直接行う方法をとっております。また、取締役会における分析・評価は、当該外部機関の集計結果の報告およびアンケートに先立って開催した社外取締役等との意見交換会における議論を踏まえて行っております。

(1) 全般的な評価

アンケートの回答等から、取締役会の構成、運営、支援体制等について、いずれも適切であることを確認しました。また委員会の運営についても適切であることを確認しました。

これらを踏まえ、当社取締役会の実効性は確保できていると評価いたしました。

(2) 2021年度の課題への取組み

2020年度の評価において、取締役会における議論のさらなる充実を図る観点から、取締役間の意見交換の機会を増やすべきとの意見を受けました。また、取締役会および委員会のサポートをより強化し、取締役会・委員会の実効性向上に取り組むことを課題と認識しました。

これらを受け、2021年度は社外取締役の意見交換会の機会を複数回設けたほか、コーポレートガバナンス統括室を設置し、専任の事務局として、取締役に対し、コーポレートガバナンスや当社の業務執行に関する適切な情報提供など、取締役会・委員会のサポートの強化に努めました。これらの取組みについて適切であるとの評価を受けております。

(3) 2022年度における課題

当社取締役会の実効性は確保できていると評価しておりますが、今年度から取締役を増員したことも踏まえ、引き続き、情報提供・トレーニングの充実、事務局機能の向上などにより、取締役会の実効性のさらなる向上に取り組んでまいります。

2022年度は、2021年11月に公表した「中期的な経営方針」の実現に向けた、次期中期経営計画の検討が取締役会の中心となります。そのため、議論の前提となる現行中期経営計画の進捗についての適切な把握、当社内外の動向についての的確な情報提供等により議論の充実に取り組んでまいります。また、次期中期経営計画の策定に関連し、指名、報酬についての各種検討もあわせて進めることとなるため、委員会の実効性のさらなる向上についても取り組んでまいります。

なお、2022年度の実効性については、現在、分析を行っております。

【補充原則4 - 14 - 2 役員のトレーニングの方針】

取締役および執行役に対しては、その役割や責務を実効的に果たすため、当社の業務・財務・組織等に関する情報や法令等に関する知識について、就任する取締役または執行役の経歴、経験等を勘案の上、提供の機会を設定しています。また、必要に応じて、これらの情報または知識を継続的に更新する機会を提供しています。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

(1) 株主および投資家(以下「株主等」という。)からの対話の申し込みに対しては、当社が相当と認める範囲および方法で対応します。

(2) 株主等との建設的な対話を促進するための体制整備および取組み等に関する方針は次のとおりとします。

- ・株主等との対話についてはコーポレートガバナンス統括室が所管し、コーポレートガバナンス統括室担当役員が統括する。
- ・株主等との対話にあたっては、コーポレートガバナンス統括室が中心となり、経営企画部、業務開発部などの社内各部署および関係会社と、情報交換などを通じて適切に連携する。

- ・株主等との対話の手段の充実を図るため、定期的な決算説明会の開催等を行う。
- ・株主等との対話により把握した意見等については、定期的に取り締役等に報告する。
- ・株主等との対話にあたっては、法令および社内規程に従い、インサイダー情報を適切に管理する。
- ・株主判明調査等により、株主構造の把握に努める。

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応および株主との対話の推進と開示等]

当社は、2023年5月15日付「東京証券取引所からの上場会社に対する要請への当社の取組み等について」において、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取組み等および株主との対話の実施状況を開示しています。詳しい内容はホームページ(https://www.jsf.co.jp/media/PressReleaseJ_230515_tse2.pdf)に掲載しています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
THE SFP VALUE REALIZATION MASTER FUND LTD. (常任代理人 立花証券株式会社)	12,624,500	14.47
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	10,214,500	11.70
公益財団法人資本市場振興財団	4,654,843	5.33
THE CHASE MANHATTAN BANK, N.A. LONDON SPECIAL OMNIBUS SECS LENDING ACCOUNT (常任代理人 株式会社みずほ銀行 決済営業部)	4,307,100	4.93
株式会社みずほ銀行	3,536,379	4.05
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	3,480,600	3.99
INTERTRUST TRUSTEES (CAYMAN) LIMITED SOLELY IN ITS CAPACITY AS TRUSTEE OF JAPAN-UP (常任代理人 株式会社みずほ銀行 決済営業部)	3,109,400	3.56
INTERTRUST TRUSTEES CAYMAN LIMITED AS TRUSTEE OF JAPAN-UP UNIT TRUST (常任代理人 立花証券株式会社)	1,725,900	1.97
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234 (常任代理人 株式会社みずほ銀行 決済営業部)	1,670,300	1.91
BNYM AS AGT/CLTS 10 PERCENT (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	1,479,600	1.69

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 更新

大株主の状況に関する注記

・2021年12月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、株式会社みずほ銀行他2名の共同保有者が2021年11月30日現在で以下のとおり株式を所有している旨が記載されているものの、株式会社みずほ銀行を除き、当社として2023年3月31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

株式会社みずほ銀行	所有株式数: 3,536千株	所有株式数の割合: 3.68%
みずほ信託銀行株式会社	所有株式数: 1,077千株	所有株式数の割合: 1.12%
アセットマネジメントOne株式会社	所有株式数: 2,104千株	所有株式数の割合: 2.19%
合計	所有株式数: 6,718千株	所有株式数の割合: 7.00%

・2022年2月15日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、シンフォニー・フィナンシャル・パートナーズ(シンガポール)ピーティーイー・リミテッドが2022年2月7日現在で以下のとおり株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2023年3月31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。

シンフォニー・フィナンシャル・パートナーズ(シンガポール)ピーティーイー・リミテッド	所有株式数: 21,030千株	所有株式数の割合: 21.91%
--	-----------------	------------------

・2022年3月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、株式会社ストラテジックキャピタルが2022年3月14日現在で以下のとおり株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2023年3月31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。

株式会社ストラテジックキャピタル	所有株式数: 4,835千株	所有株式数の割合: 5.04%
------------------	----------------	-----------------

・2023年1月10日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社他2名の共同保有者が2022年12月30日現在で以下のとおり株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2023年3月31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。

三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社	所有株式数: 2,561千株	所有株式数の割合: 2.67%
日興アセットマネジメント株式会社	所有株式数: 1,106千株	所有株式数の割合: 1.15%
日本証券代行株式会社	所有株式数: 1,460千株	所有株式数の割合: 1.52%
合計	所有株式数: 5,128千株	所有株式数の割合: 5.34%

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	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	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	指名委員会等設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	8名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	7名

【社外取締役に係る事項】

社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
小幡 尚孝	他の会社の出身者											
杉野 翔子	弁護士											
二子石 謙輔	他の会社の出身者											
山川 隆義	他の会社の出身者											
江上 節子	学者											

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	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
小幡 尚孝						<p>小幡尚孝氏は、金融界における企業経営に関する豊富な経験を有し、また海外での業務経験を通じて、国際的な業務展開についても豊富な知識と幅広い見識を有していることから、当社の経営に対する実効性の高い監督と中長期的な経営方針の決定等に十分な役割を果たすことが期待できると判断しております。</p> <p>なお、同氏が2010年6月まで取締役社長を務めていた三菱HCキャピタル株式会社と当社間に取引はありません。</p> <p>同氏は、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として届出しております。</p>
杉野 翔子						<p>杉野翔子氏は、弁護士として法務・コンプライアンスに関する豊富な経験と幅広い見識を有し、また内部統制、サステナビリティ、コーポレートガバナンスについても知見を有していることから、当社の経営に対する実効性の高い監督と中長期的な経営方針の決定等に十分な役割を果たすことが期待できると判断しております。</p> <p>同氏は、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として届出しております。</p>
二子石 謙輔						<p>二子石謙輔氏は、ユニークで先端的なビジネスモデルの金融機関の経営に関する豊富な経験を有し、また内部統制・リスクマネジメントについても豊富な知識と幅広い見識を有していることから、当社の経営に対する実効性の高い監督と中長期的な経営方針の決定等に十分な役割を果たすことが期待できると判断しております。</p> <p>なお、同氏が2018年6月まで代表取締役社長を務めていた株式会社セブン銀行と当社間に取引はありません。</p> <p>同氏は、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として届出しております。</p>

山川 隆義					<p>山川隆義氏は、デジタルトランスフォーメーション等に関する技術革新動向について豊富な知識と幅広い見識を有し、また産業界における企業経営に関する豊富な経験を有していることから、当社の経営に対する実効性の高い監督と中長期的な経営方針の決定等に十分な役割を果たすことが期待できると判断しております。</p> <p>なお、同氏が代表社員を務めているビジネスプロデューサー合同会社および2020年6月まで代表取締役を務めていた株式会社ドリームインキュベータと当社の間取引はありません。</p> <p>同氏は、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として届出しております。</p>
江上 節子					<p>江上節子氏は、人材育成、危機管理および企業経営に関する豊富な知識と幅広い見識を有していることから、当社の経営に対する実効性の高い監督と中長期的な経営方針の決定等に十分な役割を果たすことが期待できると判断しております。</p> <p>同氏は、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として届出しております。</p>

【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性 更新

	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)
指名委員会	5	0	1	4	社外取締役
報酬委員会	5	0	1	4	社外取締役
監査委員会	3	0	1	2	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数 7名

兼任状況

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
小林 英三	なし	なし	×	×	なし
櫛田 誠希	あり	あり			なし
岡田 豊	なし	なし	×	×	なし
下山田 守邦	なし	なし	×	×	なし
関口 将	なし	なし	×	×	なし
杉山 慎一	なし	なし	×	×	なし
佐藤 亘	なし	なし	×	×	あり

【監査体制】

監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無 あり

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項

監査委員会の職務を補助する使用人に関する事項、その独立性および指示の実効性を確保することを明記した「監査委員会の職務の補助に関する規程」を制定し、適切に運用することとしております。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査委員会は、当社の会計監査人との間で適宜連絡をとるとともに、密接に情報交換を行っているほか、内部監査部門である監査部と連携して、業務の遂行および法令、規則の遵守状況を監査しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	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満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。当社の独立性判断基準については、ホームページ(<https://www.jsf.co.jp/about/corporate-governance/stance/>)に開示しています(コーポレートガバナンスに関する基本方針 別紙)。

【インセンティブ関係】

取締役・執行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

執行役に対して信託を活用した業績連動型株式報酬制度を導入しています。

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・執行役報酬関係】

(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
-----------------	---------------

(個別の執行役報酬の)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

役員の報酬等の総額(2023年3月期)

- 取締役(社外取締役を除く。)支給人数 1人 報酬等の総額 8,400千円
内訳 基本報酬 8,400千円
- 社外取締役 支給人数 5人 報酬等の総額 61,560千円
内訳 基本報酬 61,560千円
- 執行役 支給人数 7人 報酬等の総額 329,977千円
内訳 基本報酬 219,480千円、賞与 72,230千円、株式報酬 38,267千円

(注) 執行役を兼務する取締役については、取締役としての報酬は支払っておりません。

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

1. 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針

当社役員の報酬等は、企業理念および経営方針に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、取締役および執行役の役割、期待される機能にあわせた体系・水準としています。具体的には、報酬委員会が決定した次の方針に基づき、報酬委員会において個人の報酬等を決定します。

(1) 取締役

- ・取締役は、監督機能の発揮の観点から、定額の月額報酬（基本報酬）のみとし、業績連動の報酬等は支給しません。
- ・個々の取締役の報酬は、常勤・非常勤の別や議長選任など、取締役としての職責に応じて決定します。
- ・執行役を兼務する取締役については、取締役としての報酬は支給しません。

(2) 執行役

- ・執行役の報酬は、当社の業績および株式価値との連動性を高める観点から、定額の月額報酬（基本報酬）ならびに業績連動の役員賞与および株式報酬とします。
- ・定額の月額報酬（基本報酬）は、各執行役の役位に応じて決定します。
- ・業績連動報酬は、短期と長期のインセンティブに分け、役員賞与を短期インセンティブ、株式報酬を長期インセンティブと位置付けます。
- ・役員賞与については、短期インセンティブとして毎期の経営責任を明確にする観点から、事業年度終了後、毎期の業績と個人評価に連動して決定し、決定後3カ月以内に支給します。
- ・株式報酬については、株式給付信託の仕組みを用いて、長期インセンティブとして中長期的な企業価値向上と株主の利益との連動性を高める観点から、中期経営計画における経営目標の達成状況に連動して決定したポイントを付与し、退任時にポイント数に応じた当社株式を交付します。

2. 業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針

執行役の報酬等について、基準となる業績に基づき支給する場合の各報酬の支給割合は、次のとおりとします。

基本報酬 65%

業績連動報酬（役員賞与） 20%

業績連動報酬（株式報酬） 15%

3. 業績連動報酬にかかる指標、当該指標を選択した理由および業績連動報酬の決定方法

(1) 役員賞与

- ・各執行役の役位に応じた賞与基準算額に業績連動係数（賞与）を乗じて決定します。
- ・業績連動係数（賞与）の計算にあたっては、短期インセンティブとして連結当期純利益を参照指標とし、対前期増減比率を係数とします。

(2) 株式報酬

- ・「役員株式給付規程」に基づき、各執行役の役位に応じて基準となるポイント数を決定します。
- ・基準となるポイント数に業績連動係数（株式報酬）を乗じてポイントを付与します。
- ・業績連動係数（株式報酬）の計算にあたっては、長期インセンティブとして中長期的な企業価値向上と株主の利益との連動性を高める観点から、中期経営計画の経営目標（連結ROEおよび連結経常利益）を参照指標とし、各事業年度における基準値に対する実績値の達成度で決定します。

【社外取締役のサポート体制】

当社は、取締役がその役割や責務を実効的に果たすため、取締役会事務局（コーポレートガバナンス統括室）が関係各部署と連携して情報提供等を行います。社外取締役と経営陣との連絡、調整については、取締役会事務局が対応します。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

0名

その他の事項

当社は、財界活動や社会貢献活動等に従事すること等を目的として、社長経験者を特別顧問に委嘱する場合があります。現在当社には特別顧問はおりません。

特別顧問の委嘱は、指名委員会の審議を経て取締役会で決定し、報酬は報酬委員会で決定します。

特別顧問経験者が名誉顧問に就任することがありますが、名誉顧問は会社を代表しての活動はなく、肩書きの使用を許諾しているのみであり、無報酬で任期の定めはございません。なお現在当社には2名の名誉顧問がおります。

特別顧問・名誉顧問は経営のいかなる意思決定にも関与いたしません。従って、ガバナンス上の問題は無いと考えております。

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) 更新

当社は、会社法上の機関設計として「指名委員会等設置会社」を採用し、監督と執行の分離を明確にし、経営の健全性確保について社外取締役を中心とした監督強化を図りつつ、環境変化に素早く対応する迅速な業務執行の実現に努めております。

(1) 取締役会

- ・取締役会は、経営の基本方針など法令に定められた事項および経営上の重要事項にかかる意思決定を行うとともに、取締役および執行役の執行状況を監督します。
- ・経営の効率化および業務執行の迅速化を図るため、取締役会は法令または定款で定める取締役会決議事項以外の業務執行の決定について、代表執行役に委任します。
- ・取締役会は、専門知識や経験等の異なる多様な取締役で構成するとともに、取締役会の機能が最も効果的かつ効率的に発揮できる適切な員数を定款の定める範囲において確保します。
- ・独立性を有した社外取締役を複数選任し、経営等にかかる豊富な経験や専門的な知識に基づく助言・発言を通じて、当社業務運営の適性化担保および外部からの客観的・中立的な経営監督機能が期待できる構成とします。
- ・取締役会議長は、原則として社外取締役とします。

< 構成 >

取締役会議長	小幡 尚孝	(社外取締役)	
取締役	杉野 翔子	(社外取締役)	
取締役	二子石 謙輔	(社外取締役)	
取締役	山川 隆義	(社外取締役)	
取締役	江上 節子	(社外取締役)	2023年6月就任
取締役	榎田 誠希	(社内取締役)	
取締役	朝倉 洋	(社内取締役)	

- ・2022年度(2022年4月1日～2023年3月31日)の取締役会における個々の取締役の出席状況は下記の通りです。

小幡 尚孝	13/13回出席	
杉野 翔子	13/13回出席	
飯村 修也	13/13回出席	
二子石 謙輔	10/10回出席	2022年6月就任
山川 隆義	10/10回出席	2022年6月就任
榎田 誠希	13/13回出席	
朝倉 洋	13/13回出席	

(2) 委員会

- ・指名委員会は、法令に基づく取締役候補者の選任に関する内容の決定の他、執行役の選解任に関する内容や取締役および執行役の選解任に関する方針等、当社の取締役および執行役の選解任に関する事項全般について審議・決定いたします。2022年度は8回開催し、指名プロセスの透明性向上を図る観点から議論を重ねて、経営陣の選任を展望した内部人材育成の考え方を策定・公表いたしました。
- ・監査委員会は、取締役および執行役の職務執行の監査、監査報告の作成等の他、株主総会に提出する会計監査人の選解任議案等の内容について審議・決定いたします。2022年度は13回開催し、特に内部統制システムにかかる有効性の確認などについて、重点的にモニタリングを行っております。
- ・報酬委員会は、法令に基づく取締役および執行役の個人別の報酬の決定およびその決定に関する方針の決定の他、当社の取締役および執行役の報酬に関する事項全般について審議・決定いたします。2022年度は7回開催し、特に第7次中期経営計画の策定に合わせて、役員報酬制度の見直しについて議論を重ねました。
- ・指名、監査、報酬の各委員会の委員長は、原則として社外取締役とします。

< 構成 >

	指名	監査	報酬	
委員長	小幡 尚孝	杉野 翔子	小幡 尚孝	
委員	杉野 翔子	山川 隆義	杉野 翔子	
	二子石 謙輔	朝倉 洋	二子石 謙輔	
	山川 隆義		江上 節子	江上氏は2023年6月就任
	榎田 誠希		榎田 誠希	

- ・小幡尚孝、杉野翔子、二子石謙輔氏、山川隆義、江上節子氏の5名は社外取締役です。
- ・2022年度(2022年4月1日～2023年3月31日)の各委員会における個々の委員の出席状況は下記の通りです。

< 指名委員会 >

小幡 尚孝	8/8回出席	
杉野 翔子	8/8回出席	
二子石 謙輔	8/8回出席	2022年6月就任
榎田 誠希	8/8回出席	

< 報酬委員会 >

小幡 尚孝	7/7回出席	
杉野 翔子	7/7回出席	
二子石 謙輔	6/6回出席	2022年6月就任
山川 隆義	6/6回出席	2022年6月就任

榎田 誠希 7/7回出席
 < 監査委員会 >
 飯村 修也 13/13回出席
 杉野 翔子 13/13回出席
 山川 隆義 11/11回出席 2022年6月就任
 朝倉 洋 13/13回出席

(3) 執行役

- ・代表執行役および執行役は、取締役会が定めた職務の分掌および指揮命令関係に基づき、取締役会から委任を受けた業務執行の決定と業務の執行を行います。
- ・業務執行にかかる重要事項等の審議または決定を行う「経営会議」を設置しております。

また、監査委員会監査、内部監査および会計監査の状況については、以下のとおりです。

(1) 監査委員会監査の状況

- ・監査委員会は、社外取締役2名および社内取締役1名で構成されており、選定監査委員を1名選定しております。また、監査委員会の職務補助者を配置しております。このような体制にて、「内部統制に関する基本方針」をもとに取締役および執行役の職務執行を監査します。
- ・監査委員会における主な検討事項として、取締役および執行役の職務の執行、内部統制システムの整備・運用状況、監査計画の策定、監査報告書の作成、会計監査人の評価等があります。
- ・また、選定監査委員等の活動として、重要な会議への出席、重要な決議書類等の閲覧、当社および子会社における業務並びに財産状況の調査、子会社監査等との意思疎通・情報交換、会計監査人からの監査の実施状況・結果の報告の確認などを行っています。

(2) 内部監査の状況

- ・内部監査体制として、他の業務部門から独立した監査部(部員10名程度)が、法令、規則および契約等の遵守状況のみならず、業務の有効性と効率性、財務および業務に関する情報の正確性と信頼性、資産の保全状況も対象に厳格な内部監査を実施してリスク等の管理状況を把握し、各業務部門におけるリスク等の制御および管理に関する内部管理態勢の適切性・有効性を検証しております。

(3) 会計監査の状況

- ・当社の会計監査業務を執行した公認会計士は東陽監査法人の辻村茂樹氏、後藤秀洋氏および水戸信之氏の3名であります。また、当社の会計監査業務にかかる補助者は公認会計士15名、その他13名であり、業務経験年数に偏りが生じないよう配慮されています。

なお、当社は、非業務執行取締役6名との間で責任限定契約を締結しており、当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令が規定する最低責任限度額としております。

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

当社は、証券金融の専門機関として、常にその公共的役割を強く認識するとともに、証券界、金融界の多様なニーズに積極的に応え、証券市場の参加者、利用者の長期的な利益向上を図ることで、証券市場の発展に貢献することを使命とし、健全な業務運営を通じて揺るぎない社会的信頼を確立することを目指しております。

こうした企業理念のもと、会社法上の機関設計として「指名委員会等設置会社」を採用し、監督と執行の分離を明確にし、経営の健全性確保について社外取締役を中心とした監督強化を図りつつ、環境変化に素早く対応する迅速な業務執行の実現に努めております。

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	株主総会の3週間前に発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット、スマートフォンによる議決権行使を採用しております。
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の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	英語版の招集通知を作成・提供しております。
その他	株主の皆様への早期情報開示の観点から、TDnet(東京証券取引所)および当社ウェブサイトにて招集通知(和文および英文)を発送前に掲載しております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算および第2四半期決算の決算発表時に説明会を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表(四半期ごと)後、英語によるIR資料をホームページにて公開しております。また、代表者による海外IRを実施することもあります。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算説明会資料等、法定の情報開示にとどまらず、積極的なディスクロージャーを実施しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署:コーポレートガバナンス統括室	
その他	市場参加者間で情報格差が生じない様、迅速かつ公平な情報開示(フェア・ディスクロージャー)に努めております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	当社役職員行動規準に、「証券金融の専門機関としての社会的責任と公共的使命を常に認識し、健全な業務運営を通じて揺るぎない信頼を確立する。」と規定しております。
その他	<p>決算説明会資料等のホームページ上での公開のほか、信用取引を利用するお客様や証券市場動向を分析する機関の利便性向上を図るため、貸借取引情報を当社ホームページ上で日々提供しております。</p> <p>当社は、女性の活躍促進に向けて、仕事と育児の両立を目的とした職場環境の整備や、育児および介護による休暇・休業制度が取得しやすい環境づくりに取り組んでおります。</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

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、内部統制に関する基本方針を、次のとおり定めております。

内部統制に関する基本方針

証券市場における専門金融機関としての社会的責任と公共的使命を強く意識しつつ、本基本方針に基づき、内部統制システムを構築、運営するとともに、適宜見直しを行い、内部統制の整備を図る。

1. 監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項
 - ・監査委員会の職務を補助する使用人に関する事項、その独立性および指示の実効性を確保することを明記した「監査委員会の職務の補助に関する規程」を制定し、適切に運用することとする。
2. 監査委員会への報告体制
 - ・監査委員会から選定された監査委員(以下「選定監査委員」という。)は、取締役会のほか必要に応じて経営会議等に出席し、重要な事項について報告を受ける。
 - ・選定監査委員は、当社の内部監査、コンプライアンス、リスク管理および財務管理の状況等ならびに子会社におけるこれらの状況等について、当社の執行役もしくは使用人または子会社の業務執行取締役等から定期的に報告を受ける。
 - ・当社および子会社のコンプライアンスに関して外部通報窓口へ相談・通報があった場合は、外部通報窓口から選定監査委員に対しその内容および調査結果が報告される。
 - ・経営会議等の重要会議の議事録、社内のすべての稟議書およびその他の重要文書を選定監査委員に回付して閲覧に供する。
 - ・選定監査委員は、業務遂行状況(子会社に関する事項を含む)に関して必要に応じ執行役または使用人にその説明を求めることができる。
 - ・監査委員会へ報告を行った役職員に対して、当該報告を行ったことを理由として不利益に取扱わない。
3. 監査委員の職務の執行(監査委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用または債務の処理等にかかる方針
 - ・監査委員がその職務の執行について、会社法第404条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用または債務が当該監査委員の職務の執行に必要なでないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。
4. その他監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
 - ・監査委員会は、内部監査部門と密接な関係を保ち内部監査の結果を活用する。

- ・関係会社監査の実効性を高めるため、定期的に関係会社の監査役との会合を開催し、関係を強化する。
 - ・監査委員会は、当社の会計監査人との間で適宜連絡をとるとともに、密接に情報交換を行う。
5. 執行役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
- ・当社は、コンプライアンスを企業経営の前提と位置づけ、取締役会決議により定める「役職員の行動規準」および「コンプライアンス基本規程」に基づき役職員に対してコンプライアンスの徹底を図る。
 - ・会社全般のコンプライアンスを統括するコンプライアンス統括部を設置し、全社的なコンプライアンスを推進する。
 - ・コンプライアンス統括部は、「コンプライアンス・プログラム」を策定し、コンプライアンス向上のための各種施策を実施する。
 - ・相談・通報制度として、社内窓口だけでなく外部通報窓口を設置し、通報者の匿名性を維持しながら、実効性を高める対応を行う。
 - ・マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与の防止態勢ならびに当社および子会社の業務において顧客の利益が不当に害されることのないよう、利益相反および顧客に関する非公開情報の適切な管理体制を整備する。
 - ・市民社会の秩序や安全に脅威を与え健全な経済・社会の発展を妨げる反社会的勢力との関係を遮断するための全社の方針を定め、不当要求防止責任者を中心に全社的な対応を行う。
 - ・内部監査を担当する監査部は、内部管理態勢の適切性、有効性を検証し、法令、規則等の順守状況を監査する。
6. 執行役の職務の執行にかかる情報の保存および管理に関する体制
- ・業務執行にかかる適正な情報管理および保存を図る観点から、社内文書の管理全般にかかる取扱いを定めた規程を制定する。
 - ・株主総会、取締役会等の重要会議の議事録や執行役の職務執行にかかる決裁の記録である稟議書等を、適正に保存し管理する。
 - ・情報セキュリティに関する管理方針を定め、電磁的情報の管理・保存を含む社内共通の情報セキュリティ対策の推進を図る。
7. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- ・取締役会決議により定める「リスクの管理方針」に基づき、社内全体にリスク管理重視の考え方を周知徹底する。
 - ・会社全般のリスク管理を定めた「リスク管理規程」に基づき業務運営部署とリスク管理部署との相互牽制体制を構築する。
 - ・統合リスク管理の導入により経営の健全性確保および収益性の向上を図る。
 - ・大規模地震やテロ行為・サイバー攻撃等が発生するリスクに備え、取引先および外部関係機関等への影響を最小限に止めるため、可能な限り業務を継続または早期に再開するための態勢を整備する。
 - ・監査部は、リスクの管理状況を把握し、リスクの制御および管理に関する内部管理態勢を評価するとともに、その改善に向けての提言等を行う。
8. 執行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
- ・取締役会の決議により、業務執行の決定を執行役に委任し、業務執行の効率化・迅速化を図る。
 - ・業務執行に関する重要事項の決定や取締役会決議事項の予備討議等を行う「経営会議」を設置し、原則週1回開催する。
 - ・会社業務の遂行にあたっては、社内の職務分掌、重要事項に関する決裁権限者を定め、当該決裁権限者の承認を受けて行う態勢とする。
9. 当社企業集団における業務の適正を確保するための体制
- ・関係会社に関する事項を統括する「関係会社担当役員」を任命し、子会社および関連会社に対する適切な経営管理を行う。
 - ・子会社と関係会社管理に関する契約を締結し、「関係会社管理規程」に基づき、財務の状況、リスク管理の状況その他の子会社の職務の執行にかかる事項の報告を受ける。
 - ・当社の代表執行役は、関係会社の代表取締役等から定期的に、当該関係会社の状況についての報告を受ける。また、当社の関係会社担当役員は、関係会社の業務執行取締役等と定期的に会合を開催し、関係会社の職務の執行にかかる事項の報告を受ける。
 - ・当社の選定監査委員は、子会社に対して報告を求め、または子会社の状況について調査する。
 - ・当社の監査部は、必要に応じて子会社の業務を監査対象として内部監査を行う。
 - ・当社のコンプライアンス統括部は、グループ全体のコンプライアンス体制の整備、強化を推進するため、子会社のコンプライアンス担当者との連絡会議の開催やコンプライアンスに関する情報の提供などを行う。

以上

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、反社会的勢力排除に向けた全社の方針を、次のとおり定めております。

反社会的勢力排除に向けた全社の方針

1. 反社会的勢力排除に向けた基本方針
- 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは一切の関係を遮断する。
- ・反社会的勢力から不当な要求を受けた場合は、毅然とした態度で対応する。
 - ・反社会的勢力および反社会的勢力と関係ある取引先とは、いかなる取引も行わない。
 - ・反社会的勢力および団体の活動を助長するような行為を行わない。
2. 反社会的勢力排除に向けた態勢の整備
- (1) 反社対応部署およびその役割
- ・反社会的勢力への対応を統括する部署(反社対応部署)は、コンプライアンス統括部とする。
 - ・反社対応部署は、反社会的勢力に関する情報を一元的に管理・蓄積しデータベースを構築するとともに、研修活動の実施、対応マニュアルの整備等を行い、反社会的勢力との関係を遮断するための取組みの実効性を確保する。
- (2) 暴力団排除条項の導入、審査体制の整備
- ・適切な事前審査の実施や、契約書等への暴力団排除条項の導入等により、反社会的勢力との取引を未然に防止するとともに、反社対応部署は、これらについて定めた規程を整備する。
- (3) 外部専門機関との連携体制の確立
- ・反社対応部署は、平素から、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部の専門機関と緊密な連携関係を構築する。
- (4) 有事の対応

・反社会的勢力による不当要求がなされた場合には、当該情報を反社対応部署を経由して速やかに担当役員に報告するとともに、外部の専門機関と連携の上、経営トップ以下、組織全体として対応する。

以 上

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

記

1. 会社情報の適時開示に係る社内体制 …「社内体制図」参照

- ・当社は、各種法令および東京証券取引所の定める「有価証券上場規程」等の規則に従い、重要事実等の適時・適切な開示を行っております。金融商品取引法等に定める重要事実のうち未公表のもの、またはこれに準ずる情報で投資者の投資判断に著しい影響を及ぼす情報を重要事実等と定め、迅速・正確・公平な開示等を行うため、社内に当社株式に関する情報管理責任者を置いております。同責任者は経営企画部担当役員が就任しております。
- ・各部および子会社において発生事実該当するおそれがある事象が生じた場合、各部等は、経営企画部を窓口として同責任者にこれを報告し、同責任者は、その内容が適時開示の必要があるかを判断し、必要がある場合は開示の内容、時期および方法を決定し、経営企画部が開示の手続を行います。決定事実該当する案件や決算案件は、同責任者が出席する経営会議または取締役会において承認または決議され、承認または決議が行われた時点で発生事実と同様の手続を経て開示を行います。
- ・また、当社の役職員には、重要事実等を業務上必要とする者以外の者への漏洩の禁止や該当資料の隔離などが義務付けられています。
- ・経営の透明性確保の観点から、情報開示方法については、法定の開示方法にとどまらず、ホームページなどを利用して積極的かつタイムリーなディスクロージャーを行うよう努めております。

2. 会社情報の適時開示に係る役職員等への指導

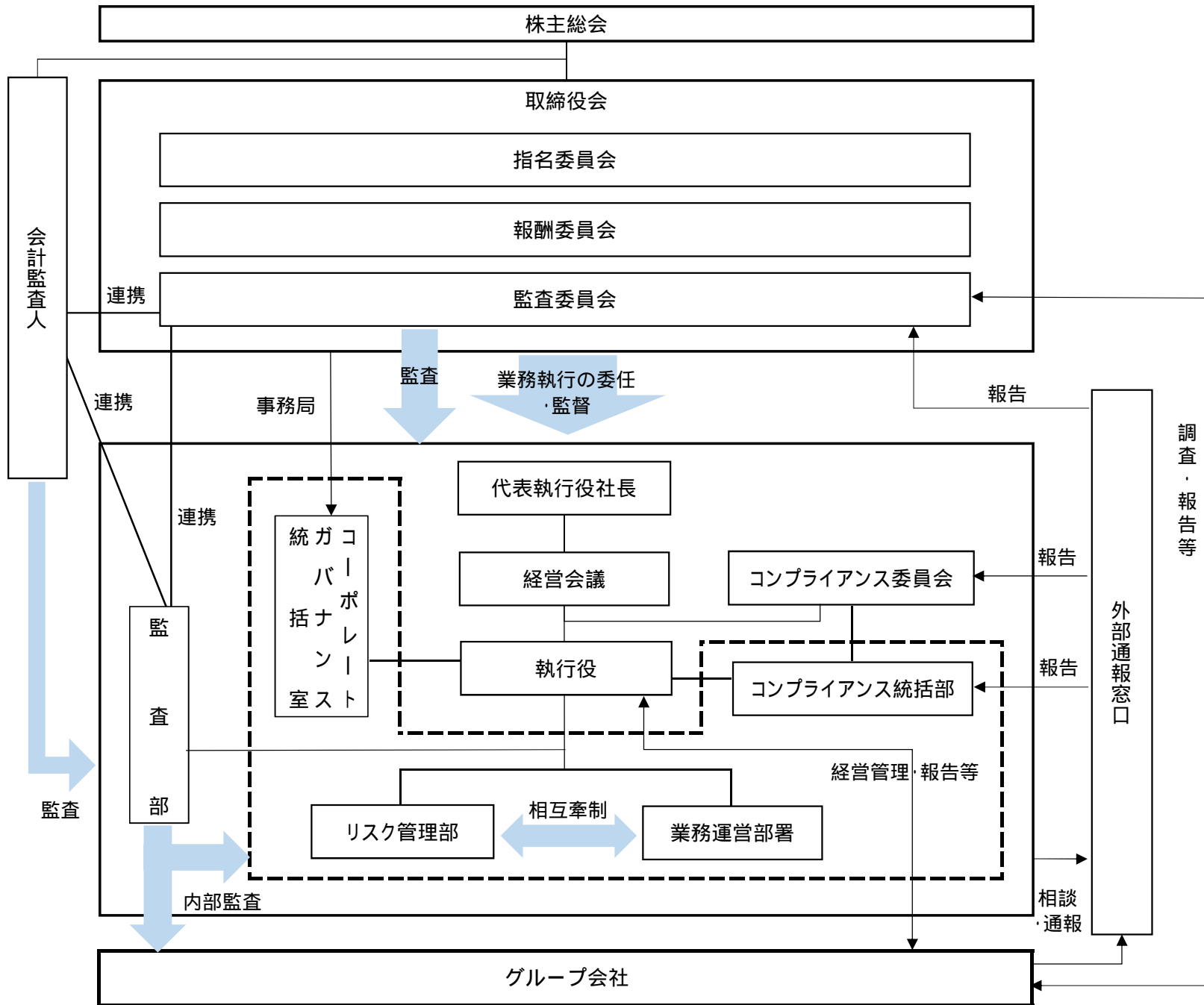
- ・上記の社内体制については、社内規程である「インサイダー取引等の不正取引防止規程」のなかに定めており、役職員へ周知を徹底しております。
- ・また、コンプライアンスを企業経営の前提と位置づけ、コンプライアンス統括部を中心に当社全般のコンプライアンスを推進しております。役職員に対しては、投資家保護の意識を高め、公正かつ適切な業務運営を行うため、定期的にコンプライアンス研修を実施するほか、随時、業務に即した研修、指導を行うことにより、コンプライアンス意識の徹底を図っております。
- ・役職員の行動規準や業務を執行する際に遵守すべき法令・ルールの主なものをまとめたコンプライアンス・マニュアルには、重要な会社情報の開示に関する項目を設けて、金融商品取引法および証券取引所の諸規則等に定められた会社情報について、事例をあげて説明しております。同マニュアルについては、各部に配置しているコンプライアンス担当者を通じて役職員等に配布・通読させております。

3. 管理体制の監査

- ・内部監査体制として、社内監査部門である監査部が監査委員会および会計監査人と連携して業務の遂行および法令・規則の遵守状況等を定期的に監査し、リスク等の管理状況を把握するとともに各業務部門におけるリスク等の制御および管理に関する内部管理態勢の適切性・有効性を検証しており、その結果については社長に報告しております。

以 上

【内部統制システムを含むコーポレート・ガバナンス体制についての模式図】



社内体制図

(発生事実)

(決定事実)

(決算情報)

