

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 更新

当社は「未来を今に近づける“ソーシャルDX”カンパニー」をパーパスとして定めております。これは、「あるべき未来」の実現を阻むさまざまな課題をデジタル技術(DX)によって解決し、「未来」を「現在」に変えていこうという私たちの姿勢と決意を示しております。更に様々な社会課題を解決していくことが我々の新たな事業機会であると捉え、自社の成長につなげていくことを基本的な経営方針としております。

この実現に向け、コーポレート・ガバナンスの充実が重要な経営課題と認識のもと、以下の体制を構築し、株主をはじめとするステークホルダーに対する経営責任と説明責任を果たすことを含め、健全性、透明性、効率性の高い経営体制の確立に努めております。当社は取締役会、監査役会、経営会議、執行役員制度を軸とした業務執行機能および内部監査機能により、業務の有効性、効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守ならびに資産の保全など、効率的で適度な企業グループを構築、維持することとしております。当社では、当社経営に対して客観的な立場から外部的な視点による適切な助言・提言を受けること、および取締役会の監督機能の強化を図ることを目的に複数の社外取締役を選任しております。また、独立社外取締役が指名・報酬委員会の委員長を務めることにより、取締役の選任、報酬に関する妥当性、透明性を確保しております。また、少数株主の利益保護等を目的に、支配株主との利益相反リスクについて適切に監視・監督するため独立社外取締役のみで構成される任意の特別委員会を設置することにより、支配株主との取引の妥当性、公平性を確保しております。なお、当社は監査役会設置会社であり、監査役会が独立した立場から、経営に対する監視・監督機能を果たしております。更に、当社およびグループ子会社の事業活動の適正と統制を確保するため、当社監査室が業務監査等のモニタリングを行う他、「グループ会社管理規程」を制定し、各社の事業活動の状況等をモニタリングし、当社グループとしてのガバナンス体制の推進を図っております。

【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

2021年6月改定後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。
当社は、コーポレートガバナンス・コードに制定されている原則について、すべ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

【政策保有株式】

原則1 - 4:

(1) <保有に関する方針について>

当社は、事業戦略、取引関係強化などを総合的に勘案し、主に取引先株式を保有しております。当社が政策保有株式として引き続き保有する上場株式については、中長期的視点から企業価値の向上に寄与するか、または株式保有の意義が損なわれていないかという観点から、取引の担当部署(事業子会社含む)、経営管理部門ならびに管理統括部門がそれぞれの視点から複視的に検討しております。検討の結果、保有意義が認められる銘柄については継続して保有し、保有による効果・便益を追求してまいります。一方、保有意義が希薄化したと考えられる銘柄については、縮減を検討してまいります。なお、政策保有株式の保有状況については四半期毎に取締役会に報告するとともに、継続して保有する株式については、コーポレートガバナンスチームにおいて取引関係の維持・強化や事業運営上の必要性等の保有意義をとりまとめ、取締役会にてその適否の検討を行っております。

(2) <議決権の行使について>

当社ならびに投資先企業の双方が持続的な成長と中長期的な視点から企業価値向上に適うか否かを基準として議決権を行使するものとし、議決権の行使状況を会社として把握する体制としております。

【関連当事者間の取引】

原則1 - 7:

当社と支配株主や当社役員が実質的に支配する法人との取引については「取締役会規程」において、その重要性に応じた適切な体制及び手続きを定めております。また、取締役の競業取引、自己取引及び当社と取締役の利益相反取引は、取締役会の決議事項として定めております。

なお、当社は、独立社外取締役を4名選任しており、現在の取締役の総数10名における、独立社外取締役の割合は3分の1超となり、独立社外取締役による客観的かつ独立的な立場からの意見を会社経営に取り入れることのできる体制となっております。

更に、取締役会の任意の諮問機関として特別委員会を設置しております。独立社外取締役のみで構成される特別委員会は、主に支配株主と少数株主との利益が相反する取引・行為について、逐次その内容を精査しております。

【女性の活躍促進を含む社内多様性の確保】

補充原則2 - 4 - 1:

(1) <人材の確保について>

昨今の新技術の急速な発展、労働力人口の減少など、その変化は年々激しさを増し、新たに生じる社会課題は複雑化・多様化しております。そのような中で当社のパーパスである「未来を今に近づける“ソーシャルDX”カンパニー」の実現に向け、次の課題を予見し、解決策を見出し、社会が

必要とするサービスを提供し、社会から期待され必要とされる企業グループであり続けるため、多様な人材の確保と長期的活躍支援に注力しております。

当社グループで中長期的に活躍する優秀人材の確保のため、FAIR・SIMPLE・INNOVATIVE・DIVERSITYをポリシーとした「GATE」というリクルーティングプログラムを開始し、新卒一括採用を廃止して通年採用にシフトしております。また、「就活維新- RecruitTech for U-」をコンセプトに、DXを活用した就職活動の「あたりまえ」とはならない革新的なリクルーティングスタイルをとっております。

次世代を担う経営層の採用としては、2021年度、2022年度に「CEO「sGATE」という起業家・経営者を輩出するためのプログラムを実施しました。自身で起業したい方や自身で企画した事業を加速的に成長させたい方を募集・選考し、投資・業務提携・協業・グループ内起業などあらゆる面から支援を行うプログラムとなっております。

入社後は生産性の高い多様な働き方を支援すべく、働き方改革「Work Style Innovation」をグループ全体で展開しており、「時間と場所の自由」「コミュニケーションの自由」「挑戦の自由」を確立することで、一人一人の仕事の結果を最大化させることのみならず、シナジーを生みだし、会社全体の生産性向上を推進しております。

また、長岡市と新しい人材採用モデルに関する協定を締結し、長岡で暮らしながら本社採用・同待遇・完全リモートワークで働く社員を「NAGAOKA WORKER」とし、当社にとっては地元の優秀層の採用に繋げているだけでなく、長岡市にとっては地元の雇用創出にも繋がるような取り組みを実施しております。

当社グループでは、成長の過程や成長の姿は多様であるべきという考えのもと、従業員の多様で際限のない成長のために十分な機会提供を行うことが重要だと考えており、意欲ある従業員は自律的に成長機会を得ることが出来ます様々な体制を整えております。

(2) <多様性の確保について>

当社グループでは、多様な人材が活躍しイノベーションが生まれる会社を目指しております。2022年に制定した「USEN-NEXT GROUP DE&I 宣言」においては、様々なバックグラウンドや価値観を持つ多様な人材が個人として歓迎・尊重され、安心してイキイキと働ける環境を作るためにDiversity, Equity & Inclusionを推進していくことを宣言しており、社内外に公開している他、従業員向けには年1回DE&I研修を実施しております。2021年には「障がい者」と「健康者」を区別しない、新たな障がい者採用・求人システムの構築、および職場環境整備のための障がい者専用の求人サイト「Career Opportunity For DIVERSITY」を独自開発しました。このプログラムにより、障がい者も健康者と同じように適材適所で配属することが可能になり、業務効率化、離職率低下にも寄与すると考えております。その他、全ての従業員が安心して働ける環境整備のため、2022年にはセクシュアル・マイノリティ(LGBTQ)の方々への対応を実施し、LGBTQ専用窓口の設置、性別や氏名変更の社内対応整備、同性パートナーへの福利厚生の適用などを行っております。

女性活躍推進については当社グループにとっても重要テーマのひとつとして捉えており、出産など女性特有のライフイベントにも対応できるよう、多様な働き方の推進や、産休育休、復職支援、自社独自の特別休暇であるLadies休暇などで、女性のキャリア支援を行っておりますが、重要なのは性差なく意欲ある全ての従業員に対し平等に機会が提供され、人材価値に応じて適切に評価し役職・報酬反映されることだと考えており、それらの方針浸透に努めております。

「USEN-NEXT GROUP DE&I 宣言」に関する情報

<https://usen-next.co.jp/sustainability/diversity-equity-inclusion.html>

(3) <女性の管理職への登用>

当社では、年齢、性別にかかわらず適材適所により管理職へ登用しております。昨今女性社員も増え、その活躍の場も拡大しており、事業会社においては内部昇格により女性取締役も誕生しております。

女性社員比率等の目標値は特段設定しておりませんが、働く女性がライフステージの変化にかかわらず長く活躍できる環境づくりを積極的に進めることで、将来経営の意思決定に関わる女性社員の輩出をサポートしてまいります。なお、現在女性社員比率はグループ全体で8%程度であり、当社においては20%程度となっております。

(4) <外国人の管理職への登用>

当社では、国籍に拘わらず多様な人材の採用を進めており、事業会社においては管理職、CxOポストで外国人人材が活躍しております。外国人人材の人数等の目標値は特段設定しておりませんが、今後も、事業領域の拡大、新規事業の機会創出、機能強化による競争優位の実現に向け、多国籍な人材採用を継続的に進めていく予定です。

(5) <中途採用者の管理職への登用>

当社では、上述した採用プログラムやリファラル採用などの採用施策を積極的に導入しており、多様な人材を採用しております。

また、入社後は、グループ内での異動によってキャリアアップできる人事異動制度「Career Growth Program "NextWay"」によって、転職せずともグループ内で経験を積み、キャリアアップしていくことが可能となっております。「WantU」(グループ内公募制度)、「ScoutU」(グループ内スカウト制度)、「TryU」(グループ内ローテーション制度)の活用や抜擢人事等により、社員が自らの意思で多様なキャリアプランを実現するための環境整備やキャリアチャレンジの機会創出を推進し、グループ内の人材流動化、適材適所化、管理職への積極登用などに注力しております。なお、現在当社管理職における中途採用者の割合は60%程度となっております。

当社グループの新たな働き方に関する情報

<https://usen-next.co.jp/culture/>

(6) <定年再雇用(70歳定年)制度の採用>

当社では、60歳で定年を迎えた後、本人が希望することにより70歳まで正社員として継続して勤務することができる定年再雇用制度を採用しております。

将来的に国内の労働人口の減少が予想されるなか、経験豊富なシニア世代を積極的に活用することで、人材確保に努めております。

(7) <社外活動を通じて得た知見を仕事に活かせる制度の導入>

当社で働きながら社会貢献活動やスポーツ活動などの社外活動に取り組む社員を「Special Activity Worker」と定義し、活動に必要な費用や休暇について支援を行っております。ボランティア活動や公職へのチャレンジ、実業団に所属しスポーツ活動を行っているなど、個々の状況に合わせた支援を行っております。

(8) <DXによる福利厚生・健康支援の導入>

新たな生活様式や働き方においての従業員の身体的・精神的・社会的な健康維持は、経営にとっても重要な課題と認識し、心身ともに健康で持続的に働くことのできるような体制を整備しております。「Well.U」は、リモートワーク・非対面を前提としたオンライン医療相談・面談環境の整備や先進的な健診センターでの専門医師によるきめ細やかな検査体制の構築などを行っており、当社グループの健康経営を推進しております。

【企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

原則2 - 6 ;

当社は退職給付制度として確定拠出年金制度を設けており、企業年金の積立金の運用は行っていません。

確定拠出年金に関わる教育の一環として、社内向けに確定拠出型年金制度のWebサイトを設けており、動画による制度説明や運用商品等の紹介を行うなど各種情報提供を行っております

【情報開示の充実】

原則3 - 1:

(1) < 経営戦略、経営計画 >

1) 経営戦略、経営計画

当社グループは、ホールディングス体制の下、顧客資産の共有化・事業会社間の連携強化・専門領域に特化し、事業価値の最大化を図っております。当社グループの経営資産である、音楽コンテンツ、IoT各種商材、ネットワークインフラ、安定した顧客基盤を最大限に活用することを企図し、強力な直販体制を今後も維持しつつ、同時にテレマーケティング、WEBマーケティング、代理店網などの販売チャネル等を活用していくことによりグループシナジーを最大化させ、安定的に利益を創出してまいります。また、消費行動や企業活動が大きく変化し、更に急速に変化するテクノロジー / 社会環境に対して、IoT・AIといったIT技術等を活用し市場におけるニーズやビジネス機会をいち早く捉え、迅速な意思決定の下で、コンテンツ配信事業、店舗向けIoT / DXサービス、業務用システム事業、法人向けICT / SaaSサービスの成長分野においてサービス創出力、利益創出力を強化してまいります。

事業ポートフォリオにおいては、成長性の観点から、安定高収益事業、安定成長事業、高成長事業の3つの属性に位置づけ、高収益事業である音楽配信事業で得た収益を、成長性、安定性のバランスをとりながら高成長事業に振り向け、持続的な成長や事業領域の拡大を目指しております。さらに、新たな成長の柱を育てるため、成長期待度が高く、既存事業との相乗効果も見込まれる金融、不動産、グローバルの分野に対する事業拡大に向けた取り組みや、積極的なM&Aを含めた成長投資等、既存事業および周辺事業を強固に補完・増強していくことで事業成長を加速させてまいります。

5年後、10年後の社会を見通し、そこで何が求められるのかを見極め、その実現に全力を注いでいくことが、当社グループの持続的成長につながるものと考えております。

当社グループが多くのお客様に必要とされ、支援される良い商品、良いサービスを生みだし続けるためには、社員ひとりひとりが、働くことに真剣に向きあい、働きの質を変えていく必要があります。グループ全体で働き方改革「Work Style Innovation」を展開し、ソフト(制度)とハード(設備)の両軸を整備していくことで、社員が自発的にかつ意欲的に動き、ひとりひとりの仕事の成果を最大化させるばかりでなく、シナジーを生み出し、社会全体の生産性向上を図っております。

当社ではこのような目指す姿に向けて、2022年8月期からの4ヵ年計画「中期経営計画-Road to 2025」を策定し、計画の実現に向けた取り組みを推進しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社は上記の中期経営計画「Road to 2025」において最終事業年度における「ROE」、「ROIC」、「株主資本コスト」、「WACC」、「EVAスプレッド」の目標値につき開示しております。

また、現在、各四半期決算にて公表している和文および英文の補足説明資料にて「ROE」の実績推移を記載しておりますが、今後は「ROIC」、「株主資本コスト」、「WACC」、「エクイティスプレッド」、「EVAスプレッド」など資本コストや資本収益性にかかる項目の追加とともに、目標値に対する進捗状況に関する開示を拡充すべく現状把握と分析を進めております。

「中期経営計画-Road to 2025」に関する情報

<https://usen-next.co.jp/ir/plan.html>

2) 目標とする経営指標

指 標 FY25 / 08計画

ROE 20%程度

自己資本比率 30% ~ 40%

レバレッジレシオ 1.5倍未満

D / Eレシオ 1倍未満

連結配当性向 10 ~ 30%程度

レバレッジを活用した効率的な経営を継続し、ROE20%程度を維持、自己資本比率30% ~ 40%へ改善してまいります。

また、機動的なM&Aを実行可能にするため、レバレッジレシオやD / Eレシオを継続圧縮するなど資金調達余力を確保してまいります。

配当性向は、10 ~ 30%の範囲において持続可能な成長投資と継続的な株主還元とのバランスを鑑み設定しております。

なお、配当は2023年8月期より年2回(中間・期末配当)としております。

引き続き、安定的な当期純利益の計上と有利子負債の圧縮により自己資本比率の改善を図ってまいります。

(2) < コーポレートガバナンス・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 >

当社は「未来を今に近づける“ソーシャルDX”カンパニー」をパーパスとして定めております。これは、「あるべき未来」の実現を阻むさまざまな課題をデジタル技術(DX)によって解決し、「未来」を「現在」に変えていこうという私たちの姿勢と決意を示しております。更に様々な社会課題を解決していくことが我々の新たな事業機会であると捉え、自社の成長につなげていくことを基本的な経営方針としております。

この実現に向け、コーポレートガバナンスの充実が重要な経営課題と認識のもと、以下の体制を構築し、株主をはじめとするステークホルダーに対する経営責任と説明責任を果たすことを含め、健全性、透明性、効率性の高い経営体制の確立に努めております。

1) 経営及び業務執行体制

当社は取締役会、監査役会、経営会議、執行役員制度を軸とした業務執行機能及び内部監査機能を中心に、業務の有効性、効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守ならびに資産の保全を中心に、効率的で適法な企業体制を構築、維持することとしております。

更に、当社及びグループ子会社の事業活動の適正と統制を確保するため、当社監査室が業務監査等のモニタリングを行う他、「グループ会社管理規程」を制定し、各社の事業活動の状況等をモニタリングし、当社グループとしてのガバナンス体制の推進を図っております。

2) 経営に対する監視・監督体制

当社は、当社経営に対して客観的な立場から適切な助言、提言を受けること及び取締役会の監督機能の強化を図ることを目的に4名の社外取締役を選任しており全員が独立社外取締役となっております。また、社外取締役が指名・報酬委員会の委員長を務めることで、取締役会における決議、取締役の選任、報酬に関する妥当性透明性の確保を担保しております。また、社外取締役のみで構成される特別委員会では、支配株主と少数株主との利益が相反する取引・行為について、逐次その内容を精査しております。なお、当社は監査役会設置会社であり、監査役会が独立した立場から、経営に対する監視・監督機能を果たしております。

(3) < 取締役会が取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続 >

当社は、役員報酬に関する会社の意思決定の透明性や公平性を確保するため、取締役会の諮問機関として任意の委員会である指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は独立社外取締役を委員長とし、取締役の報酬水準、評価・報酬に関する諸制度を審議し、取締役会に提案しております。取締役の報酬は、当社定時株主総会において決議された報酬限度額の範囲内で決定されます。

また、取締役の報酬は、社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会の意見をもとに、取締役会において決定されます。

(4) <取締役会が取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続>

当社は、取締役候補の指名に関する会社の意思決定の透明性や公平性を確保するため、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、独立社外取締役を委員長とし、候補の選任に関する基準・方法を審議・提案するほか、候補の選任案を審議し、その審議結果を取締役に答申しております。

また、指名・報酬委員会においても、更に客観性を高め、実効性を強化するための議論を進めております。

1) 取締役の指名

多岐に亘る事業を展開する当社グループにおいて適切な意思決定、経営監督の実現のため、取締役の選任については、多様性を考慮し、社内及び社外から豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する方を選任することとしております。

取締役候補の指名については、指名・報酬委員会の審議結果を踏まえ、取締役会が個々の候補の実績並びに取締役としての資質について審議のうえ、決議し、株主総会に付議します。

2) 監査役の指名

監査役候補の指名については、取締役の職務執行の監査を的確かつ公正に遂行することができる知識、能力及び経験を有していることなどを踏まえ、監査役会の同意を得たうえで、取締役会が個々の候補の実績並びに監査役としての資質について審議のうえ、決議し、株主総会へ付議します。

また、取締役候補及び監査役候補の個々の選任・指名の理由については、株主総会招集ご通知の参考資料において、開示しております。

詳細は、当社ウェブサイトに掲載の「第16回 定時株主総会招集ご通知」の参考書類の7頁～14頁をご参照下さい。

取締役候補に関する情報

<https://usen-next.co.jp/ir/meeting.html>

補充原則3-1-1

当社は、海外投資家向けに、株主総会招集通知、有価証券報告書、決算短信、統合報告書、その他IR関連資料等を当社ウェブサイト等において英語での情報開示を行っております。

補充原則3-1-3:

(1) 自社のサステナビリティについての取組み

当社は、環境問題や社会課題が深刻化する中で「未来と今を近づける“ソーシャルDX”カンパニー」として事業活動を通じ、環境問題や社会問題の解決に向けた取り組みを推進していきます。そのため、当社が優先的に取り組むべき課題として以下の4つのマリアリティを重要なテーマとして掲げ、当社の事業戦略や意思決定においての重要な要素として位置付け、社会をより良く変革するため、サステナブルな企業成長、サステナブルな社会の実現を目指しております。

1) 環境負荷の低減と循環社会への貢献

私たちは環境への取り組みと、従業員ひとりひとりの環境配慮への意識向上を目指します。また、事業を通じた環境負荷の低減や循環社会への貢献へ取り組んでいきます。

2) イキイキと働ける環境による、すべてのステークホルダーとの共栄

イキイキと生産性高く、安心・安全に働ける環境・職場をつくり、当社で働くすべての従業員の幸福を追求していきます。また、イキイキと働く社員がより良い事業活動をおとして、仕入れ先・取引先・パートナー・顧客・関わる全てのステークホルダーに対し持続的に価値を還元していきます。

3) 変化・進化をし続ける、健全で透明性の高い経営

社会に必要とされ続ける企業として、変化・進化をし続けることで、社会全体の課題解決を促し持続可能な経営、持続可能な社会を目指していきます。また、内部統制制度や機能の実装およびコーポレートガバナンス・コードの遵守、リスク管理体制の構築により、健全で透明性の高い経営を実施していきます。

4) テクノロジーで人々を、街を、社会を幸せに

プライベート空間へのエンターテインメントの提供により日々の生活を豊かにし、店舗や企業へのテクノロジーの導入により効率性や快適さという価値を提供します。快適な空間に人が集まり、イキイキとした街、社会を創造し、幸せな人達を増やしていきます。

サステナビリティ活動に関する情報

<https://usen-next.co.jp/sustainability/>

当社グループは、気候変動の対応を重要な経営課題の一つとしてとらえており、近年の気候変動による財務的影響などに対処し、組織の強靭性を確保するため、気候変動による経済・社会的影響をより正確に把握し、適切な目標を設定し、必要な対策を講じております。環境領域のマテリアリティ活動の一つとして、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同表明および、提言に沿った情報開示を行っており、パリ協定で掲げる「世界の平均気温上昇を2℃未満に抑える」という目標の達成に向けて、取り組みを推進しております。

気候変動への取り組みおよびTCFDへの対応に関する情報

https://usen-next.co.jp/sustainability/data/tcfd_2022.pdf

(2) 人的資本や知的財産への投資等

当社は、「Work Style Innovation」として、既成概念にとらわれない、結果を出すための最適な方法を常に追求し、時間・場所の概念を捨て、効率と結果を追求、目的に向け社員一人ひとりの成長や多様な働き方を支援する「働きやすい会社」を目指しており、社員一人ひとりが十分に能力を発揮できる制度・環境の整備を行っております。

当社は、直販営業約1,900名、100万件超の契約件数を有する業務店、中小企業、ホテル、病院等の顧客メンテナンスのためのフィールドエンジニア約1,050名を全国に配置しており、これらの活動を通じて顧客との関係性の維持・強化が図られていることから、当社グループにとって重要な人的資産と考えております。

更に、知的資産・知的財産の重要性についても認識しており、コロナ禍以降、大幅に会員数を増やした映像配信サービス「U-NEXTブランド」や音楽配信事業における「USENブランド」という資産や各事業を通じて培われた顧客とのネットワークが当社グループの最大の経営資産であると認識しております。これらの資産価値の最大化を図ると共に新たなブランドの育成のために適宜必要な投資を行っております。

【取締役会の役割・責務】

補充原則4-1-1:

取締役会は、当社グループ経営に係る基本方針と最重要案件を審議し、決議を行っております。当社は、法令・定款によるほか、取締役会規程を定め、経営方針・経営計画、経営陣幹部の選解任、重要な組織・重要な制度の制定・改廃、決算書類、重要な業務執行等を取締役会の決議事項として定めております。

また、重要な業務執行に関しては、固定資産の取得・処分、賃貸借、投資、融資・保証等について金額基準を定め、この金額基準を超える場合は

取締役会の決議を要することとしております。

更に取締役会は、各業務執行取締役の業務執行報告や内部統制をはじめとした各社内部門からの報告を定期的に受け、情報共有を図るとともに業務執行の監督を行っております。

なお、取締役会から権限委譲している事案の意思決定(決裁権限)については、業務決裁規程や個別決裁基準表において、最高経営責任者である社長及び職位者等への委任の範囲を各事案の規模・重要性・リスク等に応じて、定めております。

【独立社外取締役の有効な活用】

原則4 - 8 :

当社は、独立社外取締役を4名選任しております。現在の取締役の総数10名における、独立社外取締役の割合は3分の1超となり、独立社外取締役による客観的かつ独立的な立場からの意見を会社経営に反映することができる体制となっております。

上記に加え、監査役は、社内2名、社外2名で構成されていることから社外役員は合計で6名であり、取締役会における独立性を更に高める体制となっております。

今後も、規模、事業特性および事業環境などを総合的に勘案して、必要な独立社外取締役の人数について検討してまいります。

補充原則4 - 8 - 3

「原則1 - 7 . 関連当事者間の取引」参照ください。

【独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

原則4 - 9 :

1) 社外役員の選任基準

当社は、社外取締役の選任には、企業経営者や専門職など豊富な経験や知見を有する者などを対象として、広範な知識と高い見識を持つ者を複数名、選任しております。

2) 社外役員の独立性基準 >

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に準拠した基準に基づいて独立社外取締役の候補者を選定しております。

【任意の仕組みの活用】

補充原則4 - 10 - 1

当社における現在の取締役会の構成は、取締役総数10名のうち、独立社外取締役は4名となっております。

取締役の指名・報酬については、独立性・客観性及び説明責任を強化し、当社におけるコーポレート・ガバナンスの更なる強化を図る目的で、2022年7月20日の取締役会にて決議し、独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会を設置しております。

指名・報酬委員会は、独立社外取締役2名と社内取締役1名で構成されており、独立社外取締役が過半数を占めることで独立性・客観性を高めております。

指名・報酬委員会の役割等については、原則3 - 1 (3) 「取締役会が取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続」及び(4) 「取締役会が取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続」を参照ください。

【取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

補充原則4 - 11 - 1 :

取締役には、政治・経済・国際情勢などに関する知見と、多様性を受容した視点が重要と考えます。加えて、経営戦略・施策の策定・遂行に関する経験、持続的な成長機会を創出するM&A・投融資や金融に関する知見及び事業経営の経験が重要と考えております。更に、リスクマネジメント、法務、財務・会計、IT・通信・デジタル、マーケティング、内部統制などの様々な専門性も重要なスキルであると考えております。

取締役会は、取締役候補者の決定にあたり経営戦略や中期経営計画に照らして重視すべき分野を一覧化したスキルマトリクスを作成し、会社組織に応じた人数と専門分野等の組合せを考慮しております。

取締役候補者の選考にあたっては、任意の諮問機関である指名・報酬委員会の意見を踏まえ、事業に関連したスキル等に精通した役員を選任するなど知識、経験、能力のバランスに配慮しております。

また、社外取締役については、その経験、出身分野も含む多様性を意識し、選定しております。

当該マトリクスその他取締役選任事由については、2023年11月29日開催の「第16回定時株主総会招集ご通知」の15頁で開示しております。

招集通知に関する情報

<https://usen-next.co.jp/ir/meeting.html>

補充原則4 - 11 - 2 :

当社は、取締役および監査役が、その役割・責務を適切に果たすために必要な時間・労力を当社の取締役および監査役としての業務に振り向けるため、役員の兼職について取締役会へ報告を義務付けており、合理的範囲に留めております。2023年11月29日開催の第16回定時株主総会開催時点における取締役・監査役の他の上場会社役員など重要な兼職の状況については、「第16回 定時株主総会招集ご通知」の参考資料の39 ~ 41頁、44頁に記載しております。

招集通知に関する情報

<https://usen-next.co.jp/ir/meeting.html>

補充原則4 - 11 - 3 :

当社では、取締役会全体が適切に機能しているかを検証し、その結果を踏まえ問題点の改善や強みの強化等の適切な措置を講じていくという継続的なプロセスにより、取締役会全体の機能向上を図ることを目的としております。

2023年8月期の評価方法は、アンケートを実施することとし、社内にてアンケート内容について検討を行っております。アンケートは2023年6月に実施し、対象役員の全員から回答があり、事務局にて集計・分析を行ったうえ、その結果については取締役会に報告しております。

< 取締役会の実効性評価アンケート(2023年6月実施) >

1. 取締役会の実効性評価の方法

(1) 対象者: 評価実施時における全取締役・監査役(15名)

(2) 実施方法: 全8項目計27問から構成されるアンケートについて記名式で回答。質問内容および回答の取りまとめについては社内にて対応

(3) 質問項目: 以下の8項目に関する事項

取締役会の運営

取締役会の構成

取締役会における意思決定プロセス

取締役会の監督機能

取締役会のリスク管理体制
取締役会での議論の状況
指名・報酬関連
株主との対話

2. 2023年度の評価結果および今後の取り組みについて

(1) 実効性評価結果の概要

対象の全役員からアンケートの回答を得て、その集計を行いましたところ、当社取締役会は、取締役会の規模・構成・運営状況等、全体として概ね適切との評価を得ました。

(2) 今後の取り組みについて

上記のとおり評価を得る一方で、実効性向上のための改善点・課題項目として、幅広い議論の在り方や多様性への取り組み、今後の社会的構造の変化が経営にもたらすリスク等の検討など取締役会の役割について様々なご意見が寄せられています。今後、実効性向上のためにはこれらの取り組みへの検討が必要であると考えております。取締役会の実効性に関する評価については、今後も継続的に実施することを予定いたしております。

【取締役・監査役トレーニング】

補充原則4 - 14 - 2:

当社では、社外取締役・社外監査役に当社グループの経営理念、経営方針、事業活動及び組織等に関する理解を深めることを目的に、就任時及びその後も継続的に、これらに関する情報提供を行っております。また、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役が、その役割及び責務を果たすために必要とする事業・財務・組織等に関する知識を取得するために必要な機会の紹介、費用の支援等を行っております。

【株主との建設的な対話に関する方針】

原則5 - 1:

当社は、株主に対し、経営方針や持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた取り組みについて、適切な情報を適時に提供すると共に、分かりやすい言葉・論理で明確に説明し、株主からの意見を経営へ報告・反映するなど、株主との間で建設的な対話を行うことを基本方針としております。また、当社では株主・投資家をはじめとするステークホルダーへ公平かつ適切な情報開示を行うため、フェア・ディスクロージャー・ルールの趣旨に則り、社内規程として、内部者取引防止規程のほか、法令・規則を遵守すると共に、各役職員への徹底を図っております。

当社では、株主との信頼関係を築くために従来から対話を重視しており、機関投資家向けの決算説明会や個別面談など、株主との対話の機会を設けております。

IR部は、IR活動に関連する部署である経営管理室、経理部・財務部、広報部等と日常的に連携を図っております。また、株主や投資家との対話（面談）で得られる株主等の反応については、随時、経営陣幹部および取締役会において報告いたしております。

株主や投資家との対話（面談）に際してはサイレント期間の設定等インサイダー情報の漏洩防止を徹底しております。

【株主との対話の実施状況等】

当社は株主を含む投資家との個別面談に関しては原則IR部門にて実施、投資家より個別要望があった場合にはCFOにて対応する方針としております。また、証券会社主催のスモールミーティングやカンファレンスへの参加、第2四半期決算および通期決算において定期開催している決算説明会に関してはCEOまたはCFO（両名の場合を含む）にて対応している他、直前事業年度において、2020年以降実施を取りやめておりました海外IRも再開しております。上記投資家との面談内容（意見や懸念事項、要望など）については3ヶ月毎に取り纏め、取締役会へフィードバックしております。

なお、直前事業年度から新しく始めた取り組みとして、従前より一部の投資家から要望を受けていた決算説明会のプレゼンテーション及び質疑応答の書き起こしを当社IRサイトへの掲載を開始しております。

決算説明会の参考資料に関する情報

和文：<https://usen-next.co.jp/ir/video/>

英文：<https://usen-next.co.jp/en/ir/presentation.html>

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社UNO-HOLDINGS	30,117,800	50.11
宇野 康秀	4,468,545	7.43
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	2,449,600	4.07
光通信株式会社	2,330,666	3.87
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	2,097,100	3.48
株式会社エスアイエル	1,380,700	2.29
株式会社TBSホールディングス	952,800	1.58
上田八木短資株式会社	840,000	1.39
株式会社テレビ東京ホールディングス	819,408	1.36
MSIP CLIENT SECURITIES	602,700	1.00

支配株主（親会社を除く）の有無 更新

親会社の有無 更新

株式会社UNO-HOLDINGS（非上場）

補足説明 更新

親会社の株式会社UNO-HOLDINGSは、当社の代表取締役社長 宇野 康秀が代表取締役を務めております。
親会社の決算状況につきましては、2023年11月30日に開示した「非上場の親会社の決算に関するお知らせ」を参照ください。

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	8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	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
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 更新

当社は、支配株主と取引を行う場合、その取引条件等が他の資本関係のない会社と取引する場合と同様、取引の内容及び条件等に関してその妥当性を慎重に検討して決定し、特定株主の利益になるような意思決定が行われないよう取締役会にて取引内容及び妥当性について審議・監督しております。

更に、少数株主の利益保護等を目的に、支配株主との利益相反リスクについて適切に監視・監督するため独立社外取締役のみで構成される任意の特別委員会を設置してコーポレートガバナンス体制の充実に努めております。

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
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 更新	10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	4名

社外取締役のうち独立役員に指定されている人数

4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
夏野 剛	他の会社の出身者											
佐藤 明夫	弁護士											
丸尾 浩一	他の会社の出身者											
石山 アンジュ	他の会社の出身者											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
夏野 剛			企業経営に関する豊富な経験・知識から、当社の経営に対する助言・意見を得るため。
佐藤 明夫			法務に関する豊富な経験・知識から、当社の経営に対する助言・意見を得るため。
丸尾 浩一			多くの企業のM&A、IPOに携わるなど、コーポレートファイナンスに関する豊富な知識と経験を有しており、当社の持続的な成長に向けて適切な監督と助言を得るため。
石山 アンジュ			社会活動家としてシェアリングエコノミーを中心とした新たなライフスタイルの提言を行うほか、政府委員として、規制緩和や政策推進に従事するなど当社のサステナブルな企業成長のために、幅広い見地から必要な助言と監督機能を発揮いただけることを期待するため。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

1. 各委員会の設置目的

(1) 指名・報酬委員会

取締役の指名・報酬に係る評価・決定プロセスの公正性・透明性・客観性を担保することにより、取締役会の監督機能の強化、コーポレートガバナンス体制の充実を図るため、任意の指名・報酬委員会を設置するものであります。

(2) 特別委員会

少数株主の利益保護等を目的に、支配株主との利益相反リスクについて適切に監視・監督することにより、取締役会の監督機能の強化、コーポレートガバナンス体制の充実を図るため、任意の特別委員会を設置するものであります。

2. 各委員会の役割

(1) 指名・報酬委員会

取締役会の諮問した事項(取締役の選・解任に関する事項、代表取締役等の選定・解職に関する事項、取締役等の報酬等に関する事項、等)について審議し、答申を行います。

(2) 特別委員会

取締役会の諮問した事項(支配株主またはその子会社等との取引が発生する場合における少数株主の利益保護の観点の事項)について審議し、答申を行います。

3. 各委員会の構成

(1) 指名・報酬委員会

取締役会の決議によって選定された3名の委員で構成し、その過半数は独立社外取締役となっております。また、委員長は独立社外取締役から選定しております。

(2) 特別委員会

取締役会の決議によって選定された2名の委員で構成し、全員が独立社外取締役となっております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	員数の上限を定めていない
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人は、監査計画から報告まで定期的に会合を設け、決算時には監査報告を受けております。

監査役は監査室と定期的に打ち合わせを行い、内部監査の実施状況及び監査結果について報告を受けるとともに、内部監査の実施計画、実施方法、改善策等について意見交換を行っております。

また監査役は、社内各部署、各グループ会社の監査にあたり、監査室と連携して、役職員からのヒアリング、書類の閲覧、実地調査等を行っております。

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	0名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
須原 伸太郎	公認会計士													
近藤 美智子	弁護士													

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
須原 伸太郎		-	主に会計財務・企業経営に関する豊富な経験・知識から、当社の経営に対する助言・意見を得るため。
近藤 美智子			法務に関する豊富な経験・知識から、当社の経営に対する助言・意見を得るため。

【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 更新	実施していない
--	---------

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

当社は、取締役および使用人を対象にストックオプション制度を導入していましたが、2023年11月27日行使期限を迎えたことから、実施したストックオプション制度の検証を行うとともに今後のインセンティブ制度の在り方について検討を行っていく予定であります。

ストックオプションの付与対象者 更新	
------------------------------------	--

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

【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
-----------------	---------------

報酬等の額が1億円以上のものが存在していないため、報酬の個別開示は実施しておりません。
取締役及び監査役の報酬は、それぞれ総額にて開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、2021年2月18日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を決定しております。取締役の報酬は、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し、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を基本方針とします。具体的には取締役の報酬は固定報酬としての基本報酬のみを支払うものとし、個々の取締役の単年度毎の実績や、マネジメントにおける重要性、他社とのバランスなどを総合的に勘案し決定します。当社は、独立社外取締役が委員長を務める任意の指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会では、当社グループの事業規模拡大や経営環境の変化に伴い取締役の責務が増大していること、また、当社グループの中長期的な業績向上と企業価値の増大に向けては、取締役会の更なる体制強化が必要との観点から、今後の取締役の報酬の在り方について議論しております。取締役の個人別の報酬については、指名・報酬委員会の答申を受けて、代表取締役が決定しております。また、当社の取締役の報酬限度額は株主総会で決議された報酬等の上限額の範囲内で支給するものとしております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会事務局(経営管理室)をはじめ管理部門において経営監督機能が十分に発揮されるよう、社内外の取締役・監査役に対しては、適時適切な情報提供、報告及び連絡などを行っております。取締役会での審議の充実を図るため、取締役会開催に先立ち、事前に資料を提供し、必要に応じて説明を行っております。

問い合わせに対しては、取締役事務局にて、対応に必要な情報提供を行っております。また、社外監査役については、内部監査及び内部統制を担当する内部監査部門や会計監査人と緊密な連携を保ち、監査の有効性、効率性を高めるため、定期的な情報交換を行っております。

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. 会社機関

(1) 取締役会

取締役会は、意思決定機関として、当社グループ経営に係る基本方針と最重要案件の審議、決議を行うと共に、業務執行機関からの重要事項の付議、定例報告などを通じて業務の執行状況の監督を行っております。また、社外取締役は、業務執行取締役及び当社執行体制全般に対する監督、当社ガバナンス体制全般への意見具申を行っております。

1) 取締役の選任方針及び取締役会の構成

取締役の選任については、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会の審議結果を踏まえ、取締役会が個々の候補の実績ならびに取締役としての資質について審議の上、決議し、株主総会に付議しております。

なお、当社の取締役については、定款で3名以上、任期は1年と定めております。

本報告書提出時点の構成員は、議長は代表取締役社長CEOである宇野康秀、メンバーは馬淵将平、田村公正、堤天心、大田安彦、工藤嘉高、高橋信太郎(以下、社外取締役)佐藤明夫、夏野剛、丸尾浩一、石山アンジュであります。

2) 取締役会での審議内容等

当社は、法令・定款によるほか取締役会規程の定めにより取締役会決議事項とされている経営方針・経営計画及び重要な人事・組織・制度などの重要性の高い事項について審議し、慎重に意思決定しております。

(2) 経営会議

経営会議は、社長の諮問機関として案件の決定の適正化を支援するとともに、業務執行の意思統一を図るために、当社グループの業務執行に関する重要事項について協議を行うことを目的に毎月1回開催しております。

1) 経営会議の構成

当社取締役(社外取締役を除く)により構成しております。

(3) 監査役会

監査役会は、法令、定款、諸規程及び監査役会が定めた監査役監査基準に基づき、独立した立場で取締役の職務執行の監査を行っております。また、監査役は、取締役会等の重要会議に出席し、取締役の職務執行を監査しております。また、常勤監査役は、監査室と定期的に打合せを行い、内部監査の実施状況及び監査結果について報告を受けるとともに、内部監査の実施計画、実施方法、改善策について意見交換を行っております。また監査役は、社内各部署、各グループ会社の監査にあたり、監査室と連携して、役職員からのヒアリング、書類の閲覧、実地調査等を行っております。

更に取締役からの聴取、重要な決裁書類の閲覧などを通じて経営に対する監視・監査機能を果たしております。

1) 監査役会の構成

本報告書提出時点の構成員は、小林陽介、堀内雅生、(以下、社外監査役)須原伸太郎、近藤美智子であります。

(4)取締役会の諮問機関(指名・報酬委員会、特別委員会)

当社は、取締役の指名・報酬等に係る評価・決定プロセスの公正性・透明性・客観性を担保するため任意の指名・報酬委員会を設置しております。また、少数株主の利益保護等を目的に、支配株主との利益相反リスクについて適切に監視・監督するため任意の特別委員会を設置しております。それぞれの諮問委員会を設置することにより、取締役会の監督機能の強化、コーポレートガバナンス体制の充実を図っております。

(5)内部監査担当者

当社では監査室を設置し、監査役と連携して各事業部門及び子会社の監査を実施し、その結果を四半期に一度取締役会に報告しております。

2. 役員の責任限定契約の概要

当社は、社外取締役との間で、責任限定契約を締結しております。

損害賠償責任の限度額は、在職中に当社から職務執行の対価として受け、又は受けるべき財産上の利益の1年間当たりの額に相当する額として会社法施行規則第113条に定める方法により算定される額に2を乗じて得た額及び当社の新株予約権を引き受けた場合(会社法第238条第3項各号に掲げる場合に限り)における当該新株予約権に関する財産上の利益に相当する額として会社法施行規則第114条に定める方法により算定される額の合計額としております。

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 更新

当社は取締役会、経営会議、監査役会、執行役員制度を軸とした業務執行機能及び内部監査機能により、業務の有効性、効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守ならびに資産の保全を中心に、効率的で適法な企業グループを構築、維持することとしております。

当社では、当社経営に対して客観的な立場から外部的な視点による適切な助言・提言を受けること、及び取締役会の監督機能の強化を図ることを目的に複数の社外取締役を選任しております。また、独立社外取締役が指名・報酬委員会の委員長を務めることにより、取締役の選任、報酬に関する妥当性、透明性を確保しております。

更に、少数株主の利益保護等を目的に、支配株主との利益相反リスクについて適切に監視・監督するため独立社外取締役のみで構成される任意の特別委員会を設置することにより、支配株主との取引の妥当性、公平性を確保しております。

当社は監査役会設置会社であり、監査役会が独立した立場から、経営に対する監視・監督機能を果たしております。更に、当社及びグループ子会社の事業活動の適正と統制を確保するため、当社監査室が業務監査等のモニタリングを行う他、「グループ会社管理規程」を制定し、各社の事業活動の状況等をモニタリングし、当社グループのガバナンス体制の推進を図っております。

なお、当社では経営環境の変化等に迅速かつ適切に対応するため、取締役の任期を1年としております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主に議案の内容を理解していただく十分な期間を持っていただくため、招集通知の早期発送に取り組んでおります。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主にご出席いただけるよう、集中日を避けて決算期を8月とし、定時株主総会の開催を11月に行えるようにしております。
電磁的方法による議決権の行使	より多くの株主が議決権を行使できるように、インターネットによる議決権の行使を実施しております。
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	機関投資家や海外投資家による議決権行使に配慮し、インターネットによる議決権行使や議決権電子行使プラットフォーム参加による行使も可能としております。
招集通知(要約)の英文での提供	海外投資家向けに株主総会の議案内容の英語版をホームページ上に掲載を行っております。
その他	事前の申込みの必要なく、当日の株主総会の模様を自宅等から視聴いただけるよう、株主に限定したライブ配信を実施しております。

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	当社ホームページ上に掲載する予定です。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年度決算及び第2四半期決算毎に説明会を開催し、業績や経営戦略等について代表取締役ならびにIR担当役員からリモートによる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	ご要望に応じて個別にTV会議や電話会議によるミーティングを行うほか、証券会社主催のカンファレンスに参加しております。また、不定期で代表者やIR担当役員による海外投資家訪問も実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ上にて、決算情報、適時開示資料、決算説明会アーカイブ動画や説明資料等を掲載しております。また、複数の関連部署によるプロジェクトチームを通じて制作した統合報告書を年1回発行しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署: グループ管理統括部 IR部が担当しております。	
その他	アナリスト・機関投資家からのご要望により個別にミーティングを行っております。四半期毎に決算補足資料(英語版)を作成し、「TDnet Company Announcement Service」を通じて海外投資家に情報を提供しております。また、当社ホームページ上にて、当社をカバレッジいただいているセルサイドアナリストの一覧や外部格付、社債情報を掲載しております。	

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	役職員は、「USEN-NEXTグループ行動規範」を念頭において事業活動を行うことにより、ステークホルダーの立場を尊重し、法令及びその精神並びに社内諸規程を遵守し、社会的良識をもった責任ある行動をとっております。

環境保全活動、CSR活動等の実施

当社は、「未来と今を近づける“ソーシャルDXカンパニー”として事業活動を通じ、環境問題や社会問題の解決に向けた取り組みを推進していきます。そのため、当社が優先的に取り組むべき課題として以下の4つのマテリアリティを重要なテーマとして掲げ、社会をより良く変革するため、サステナブルな企業成長、サステナブルな社会の実現を目指しております。

- 1) [環境負荷の低減と循環社会への貢献]
- 2) [イキイキと働ける環境による、すべてのステークホルダーとの共栄]
- 3) [変化・進化をし続ける、健全で透明性の高い経営]
- 4) [テクノロジーで人々を、街を、社会を幸せに]

なお、主な取り組みとリスクは以下を参照ください。

当社サステナビリティに関する情報

<https://usen-next.co.jp/sustainability/environment.html>

また、当社及び子会社において以下の活動を行っております。

被災地支援活動

1. USEN音楽放送の無償提供

2011年3月11日に発生した東日本大震災について、復興に向けてより一層の地域住民のコミュニケーションの活発化のお手伝いとして、様々なコミュニケーション施設へのUSEN音楽放送の無償提供を行っています。

食・健康支援活動

1. TABLE FOR TWO

ヒトサラでお店を予約すると1予約あたり10円が寄付されます。20円でヒトサラ(一皿)の給食がアフリカやアジアの子どもたちに届けられます。

社会福祉活動

1. USEN-NEXT SCHOLARSHIPの創設

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、大学中退を余儀なくされる学生が急増しており、こうした状況に直面している学生の支援を目的とし、コロナ対策就学支援・就職支援制度「USEN-NEXT SCHOLARSHIP」を創設。当社は「USEN-NEXT SCHOLARSHIP」を通じて、1人でも多くの学生が大学進学や就学を諦めることなく、学業の継続と将来のキャリア形成が実現できるように支援してまいります。

USEN-NEXT SCHOLARSHIPに関する情報

<https://usen-next.snar.jp/jobboard/detail.aspx?id=H4jFJvzkNHSFcNVcDj6KGg>

2. 長岡ワークモデル「NAGAOKA WORKER」の始動

時間と場所の制限がない働き方を推し進める当社グループは、働き方の選択肢を増やし、より多くの若者の機会創出につなげていくことを目的として、人口の減少とともに、優秀な学生が県外に就職し、産業の担い手が不足している長岡市と協力を、長岡で育ち、長岡で学んだ学生が“長岡で暮らしながら、首都圏の大手IT企業やグローバル企業で働く”、新しいワークモデルの可能性追及に向けた支援を行ってまいります。

3. こども食堂向けU MUSIC特別提供

認定NPO法人全国こども食堂支援センター・むすびえ(本社:東京都新宿区、理事長:湯浅誠、以下、むすびえ)の協力を得て、全国100拠点のこども食堂に「U MUSIC」を無償提供しています。店舗向けWi-Fiの機能を備えた音楽配信サービス「U MUSIC」の提供により、音楽の提供と通信環境も整えることで、施設の環境改善に寄与しています。

4. 視覚障がい者向け特別提供

1988年(昭和63年)より、視覚に障害のある方に向けた日本で唯一の専用ラジオ番組「JBS日本福祉放送」や、点字による番組表でのご案内、月額利用料の特別提供など、音楽放送を通じて社会福祉活動を行っております。

5. 視覚障害者向け有線放送機器の開発プロジェクト

厚生労働省(実施団体:公益財団法人テクノエイド協会)による「平成27年度及び28年度障害者自立支援機器等開発促進事業」の採択を受け、「視覚障害者の日常生活支援機器」として視覚障害者向け有線放送機器を開発いたしました。見えない・見えにくい方の声を参考に、「自分で操作すること」にこだわり開発されたりモコンとチューナーは「USENナビゲーション」として2017年9月より販売を開始しました。機能を絞ったシンプルでわかりやすいモコンや音声案内機能を搭載することで、見えない・見えにくい方はもちろん誰もが使いやすい機器となりました。

6. USEN(有線)音楽放送バリアフリーサイト

視力の弱い方や目の疲れやすい高齢者に、音声で番組情報を伝える公式サイトを開発、公開いたしました。

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、株主・投資家の皆様をはじめとするステークホルダーに対しまして、「金融商品取引法」、「東京証券取引所規則」、「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示に関する規則」、その他関連法規等を遵守し、適時・適切に企業情報を公平に開示することを基本方針としております。

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

1. 取締役および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

- (1) 当社および子会社(以下「当社グループ」といいます。)の取締役および使用人(以下「役職員」といいます。)の業務執行が法令および定款に適合することを確保するため、「USEN-NEXT グループ行動規範」を制定し、法令順守をはじめとする、企業倫理の徹底に取り組みます。
- (2) 当社グループの役職員による「USEN-NEXT グループ行動規範」の徹底と実践的運用を行うため、教育・研修を実施するとともに、「内部通報規程」を整備します。
- (3) 業務執行部門から独立した内部監査部門である監査室が、当社グループの各業務執行部門(子会社を含みます。)の活動全般に関して内部監査を実施します。
- (4) 取締役会の任意の諮問委員会として、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬委員会を設置し、取締役の指名および報酬の決定に係る公正性・透明性・客観性を高めます。また、全委員を独立社外取締役で構成する特別委員会を設置し、支配株主と少数株主との利益が相反する取引・行為について審議・検討を行う体制を整備します。

2. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 総合的なリスク管理については、リスク管理委員会を設置し、「リスクマネジメント基本規程」に基づいてコンプライアンス、環境、雇用・人事、災害、情報セキュリティ等、当社グループに重大な影響をおよぼすリスクについて網羅的・統括的に管理するとともにリスク発生時の対応を的確に行える体制を整備します。
- (2) 経営あるいは事業活動に重大な影響を与えるまたは与える可能性に直面し、緊急事態に至った場合に備え、「危機管理規程」を制定し、緊急時対応が的確に行えるよう体制を整備します。

3. 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

- (1) 戦略決定・経営監督機能と業務執行機能を明確にし、取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するために、取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催します。
- (2) 経営の効率性を高めるために、執行役員制度を導入します。
- (3) 取締役会の審議を更に活性化し、経営監督機能を強化するため、社外取締役を選任します。
- (4) 業務執行に関する重要事項について、代表取締役を議長とし毎月1回以上開催する経営会議にて協議を行います。

4. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

「文書管理規程」に従い、取締役の職務執行に係る情報を文書または電磁的媒体(以下「文書等」という。)に記録し、保存します。取締役および監査役は、「文書管理規程」により、常時、これらの文書等を閲覧できるものとします。

5. 当社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

- (1) 当社および当社グループ各社の代表取締役は、各社の業務執行の適正を確保する内部統制の構築および運用の権限ならびに責任を有するものとします。
- (2) 当社の監査室は、重要性に鑑み当社および当社グループ各社の内部監査を実施するものとします。また、内部統制の構築および運用に関する検証、ならびに情報の共有化等を行うものとします。
- (3) 当社は、当社に当社グループ各社全体の内部統制を所管する担当部署を設置して、当社グループ各社における内部統制の構築および運用の高度化を目指すものとします。
- (4) また、当社グループ各社の監査役は、当社グループ各社の業務執行の適正を確保する内部統制の構築および運用の状況を監査し、グループの監査役に、情報を共有化するものとします。
- (5) 上記の体制は当社グループを網羅する「グループ会社管理規程」「内部通報規程」「内部監査規程」等の諸規程にもとづき、組織的に実施されるものとします。

6. 監査役職務を補助すべき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、当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 監査役職務を補助すべき使用人を置くこと、および置く場合の員数については、監査役会の意見を聴取し、関係各方面の意見を十分に考慮するものとします。
- (2) 補助使用人の人事異動(異動先を含む。)、および人事評価ならびに懲戒処分等を行うときは、監査役会の意見を聴取し、その意見を十分に考慮して実施するものとします。
- (3) 監査役より監査業務にかかる指揮命令を受けた補助使用人は、その指揮命令に関して、取締役以下補助使用人の属する組織の上長等の指揮命令を受けないものとします。

7. 当社の取締役および使用人ならびにグループ会社の取締役、監査役および使用人またはこれらの者から報告を受けた者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、報告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

- (1) 当社の取締役および使用人ならびにグループ会社の取締役、監査役(以下「子会社の役員」という。)および使用人またはこれらの者から報告を受けた者は、当社の監査役に対して、重大な法令違反等、および会社に著しい損害をおよぼすおそれのある事項等の法定の事項に加え、「内部通報規程」による通報の状況、および内部監査の実施状況、ならびに当社および当社グループの業務または業績に重大な影響をおよぼす事項等を速やかに報告します。当社および当社グループは、当該報告を行った者に対し、当該報告を行ったことを理由とした不利益取扱いを行わないものとします。
- (2) 「内部通報規程」に従い、通報者に不利益が生じる取扱いを禁じるとともに、通報者の職場環境が悪化することのないよう適切な措置を執るものとします。

8. その他の監査役職務の監査が実効的に行われることを確保する体制

- (1) 取締役会は、監査役が重要な意思決定のプロセスや業務の執行状況を効率的かつ効果的に把握できるようにするため、監査役がいつでも取締役および使用人ならびにグループ会社の取締役、監査役および使用人から事業の報告を求め、または業務および財産の状況を調査することができる体制を構築するとともに、代表取締役、監査室、監査法人それぞれとの間で定期的に意見交換会を開催する機会を保障します。
- (2) 監査役職務執行について生じる費用は、あらかじめ予算化されている費用に加え、緊急または臨時的費用についても会社の費用として、これを認めます。

9. 株主総会決議を取締役会決議にした事項

- (1) 自己株式取得の決定機関

当社は、会社法第165条第2項の定めにより、取締役会の決議によって、自己株式を取得することができる旨を定款に定めております。これは機動的な資本政策の遂行を可能とすることを目的とするものであります。

(2) 配当

当社は、会社法第459条第1項4号の定めにより、取締役会の決議によって期末及び中間配当を行うことができる旨を定款に定めております。これは株主への機動的な利益還元を行うことを目的とするものであります。

10. 株主総会の特別決議要件

当社は、会社法第309条第2項の定める株主総会の決議について、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の3分の2をもって行う旨定款に定めております。

これは、株主総会における特別決議の定足数を緩和することにより、株主総会の円滑な運営を行うことを目的とするものであります。

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

当社は、反社会的勢力、団体との関係を根絶するため、「USEN-NEXT グループ行動規範」に「反社会的行為の根絶」を明記するとともに、「反社会的勢力の排除に関する規程」を整備し、教育、研修の実施、不当要求を受けた場合の通報連絡体制の整備、取引業者との契約への反社会的勢力排除条項の明記など、実践的運用のための社内体制を整備しております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

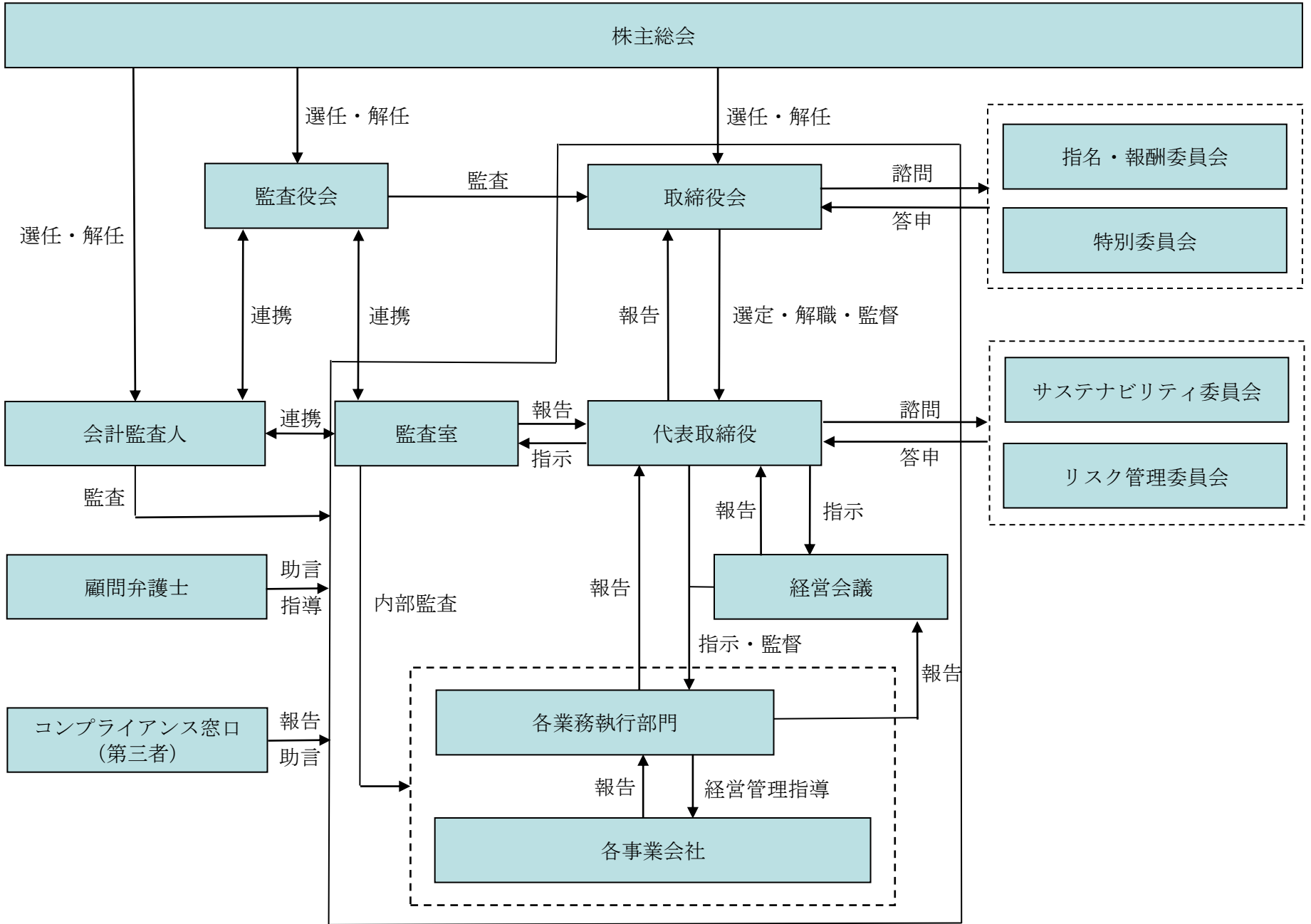
買収防衛策の導入の有無

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 更新

別紙参照



「適時開示体制の概要」

