

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、当社グループの企業価値を持続的に向上させるうえで、当社およびグループ各社において実効性の高いコーポレート・ガバナンスを実現することが重要であると考えています。

この考えに基づき、当社においては2004年の設立時より常に複数の社外取締役を選任し、また積極的なディスクロージャー(情報開示)を推進するなど、経営執行に対する牽制を効かせ、かつバランスのとれた経営判断を実現するための体制構築に努めてまいりました。

2013年6月には委員会設置会社(現指名委員会等設置会社)に移行し、執行と監督の分離をさらに推し進め、2014年6月以降は社外取締役が継続的に取締役会の過半数を占めるようにするなど、コーポレート・ガバナンス体制をより一層強固なものとしております。また、2015年4月より社外取締役の互選により筆頭独立社外取締役を設置しております。

【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

【補充原則2 - 4 (女性の活躍促進を含む社内多様性の確保)を実施しない理由

当社グループが持続可能な企業となるためには、多様性のある人材ポートフォリオの構築が重要だと考えています。この考え方は創業以来、実質的に当社グループの経営思想の根幹にあったものです。多様な属性を持つお客様のご要望に応えるために、当社グループ自身が様々な属性の人材構成およびリーダーシップの体制を備えることは、競争力の源泉になります。そして、多様性のみならず、公平性、包摂性について取り組むことが既存事業の推進だけでなく、新規事業を生み出すイノベーションの源泉になると考えています。

当社グループの人材戦略についても、性別などによらず、企業価値への貢献度を評価基準とした実力主義による管理職および中核人材の登用を続けることにより、多様性を伴った組織体制を構築できると考えます。よって、性別などを基準とした目標は、現時点での当社グループの考え方にそぐわないため設定していません。

なお、人材戦略に関する方針及び課題は以下の通りです。

1) 人材戦略に関する基本方針

当社グループは、持続的な成長と企業理念の実現を支える最大の源泉は「人材」であると考え、これを最も重要な経営資源と位置付けております。

当社グループは、証券、クリプトアセット、アセットマネジメント・ウェルスマネジメント、投資など、多角的な事業ポートフォリオを有し、グローバルに事業を展開する金融グループです。金融とテクノロジーの融合が加速し、事業環境が激しく変化するなかにおいて、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するためには、人材戦略のさらなる高度化と変革が不可欠であると認識しております。

こうした認識のもと、当社グループは人材戦略を経営戦略と連動した重要な成長戦略の一つとして位置付け、人的資本の強化を推進してまいります。多様な専門性や経験を有する人材がその能力を最大限に発揮し、事業の枠を超えて有機的に連携することで、新たな価値創造やイノベーションを生み出し続ける環境を整備します。

また、各事業領域を牽引する「プロフェッショナル人材」の確保・育成を強力に推進いたします。これにより、優秀な人材が集まり、誇りを持って働き続けられる組織を構築することとあわせて、顧客、投資家、取引先をはじめとするすべてのステークホルダーから真に信頼され、日常的にイノベーションが創出される「選ばれる会社(Company of Choice)」となることを目指してまいります。

人材育成方針

「高い志と情熱をもって変革を試みる役職員の挑戦を後押しし、組織やチームの総合力を高めることで、新たな価値創造やイノベーションを生み出す自律型人材を育成します。」

当社グループでは、持続的な成長を支える人材として、専門性に加え、変化への適応力、グローバルな視点、テクノロジー活用力、および経営視点を兼ね備え、さらに周囲を鼓舞して組織やチーム全体の出力を高めることができる人材の育成を重視しています。

そのため、グループ会社間での越境経験や経営参画機会の提供、事業セグメントを跨いだストレッチアサインメント、AI・デジタルリテラシー向上のための日常的な学習機会の提供などを通じて、多様な経験から学び続ける人材育成環境を継続的に整備しています。

また、対話を介した自発的な学びの意識を喚起するアクティブラーニングやOJTを介した反復・経験学習などの基本設計を重視した育成環境を通じて、専門性の深化と視野の拡大を両立させ、未来の事業を担う次世代リーダーおよびプロフェッショナル人材の育成に取り組んでいます。

社内環境整備方針

「多様な人材の多様な働き方を受容し、役職員一人ひとりの主体的な取組みが公正に評価され、組織全体の活性化につながる環境を整備します。」

当社グループでは、多様な価値観や経験を持つ人材が相互に尊重し合い、安心して意見を表明し、挑戦や失敗から学び合うことができる心理的安全性の高い組織づくりを推進しています。

挑戦や成長の機会を積極的に提供するとともに、その結果だけでなく挑戦のプロセスも公正に評価することで、自律的な行動を促す企業文化の醸成に取り組んでいます。

また、柔軟な働き方の実現、多様なキャリア形成機会の提供、グループ横断的な連携促進などを通じて、従業員一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境を整備し、持続的な企業価値向上を支える組織基盤の強化を図っています。

2) 重点課題(指標)および目標

(a) 重点課題

当社グループが持続的な成長と企業価値向上を実現するため、事業ポートフォリオの変化や技術革新に柔軟に対応し、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境を整備するとともに、未来の価値創造を担うプロフェッショナル人材を継続的に確保・育成することが重要であると位置づけ、以下の5つの課題を中期的な重点テーマとして取り組んでいます。

- ・多様性の深化
- ・事業ポートフォリオ変化への柔軟な対応
- ・プロフェッショナル人材の確保
- ・株主資本経営の視点からの生産性向上
- ・企業文化・組織風土の醸成

【原則5 - 2 . 経営戦略や経営計画の策定・公表】を実施しない理由

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社グループはオンライン証券ビジネスやクリプトアセットビジネスなどを主要事業としています。これらの事業は経済環境や相場環境等の影響を大きく受け、将来の業績を予想することは非常に困難であるため、当社は経営計画についての開示は行わないこととしています。

一方、定量的な経営目標としては、収益性を意識した規律ある成長投資を実施しつつ、ROE目標を15%としております。また、経営戦略としては、企業理念にある「個人の自己実現を可能にし、その生涯バランスシートを最良化する」を実現すべく、証券事業セグメントはTradeStationはアクティブトレーダーの獲得とLife Time Valueの更なる拡大による収益基盤の強化、マネックス証券はパートナー企業との協業を通じた顧客層拡大、クリプトアセット事業セグメントは暗号資産取引を基盤に新たな収益を提供するステーキングやB to B向けサービスの推進等、各セグメントの成長戦略を推進しています。

さらに、事業ポートフォリオ戦略として、オンライン証券業、暗号資産取引業等の主要セグメントから得る利益を、既存事業の基盤強化のみならず、アセットマネジメント事業など安定的な成長が見込まれる事業領域に投資することで、持続的な企業価値の増大を図ります。なお株主還元については、成長領域への投資や事業基盤の強化を適正かつ積極的に推進しつつ、株主の皆様への利益還元をバランスよく実施することで、更なる企業価値の持続的拡大を目指すことを基本方針とします。このうち、株主利益還元は以下の通りとします。また、TSR()の向上を目指していきます。

1. 配当は、1株当たり配当金の下限を年30円とします。
2. 加えて、1株当たり親会社の所有者に帰属する当期利益の50%が上記1.を超えた場合には、1株当たり親会社の所有者に帰属する当期利益×50%を下限とした配当金を支払います。
3. また、環境を見て、機動的に自己株式取得を行います。

()TSR (Total Shareholder Return(株主総利回り)) = (キャピタルゲイン(株価) + 配当) ÷ 投資額

その他のコーポレートガバナンス・コードの各原則については、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

【原則1 - 4 . 政策保有株式】

政策保有に関する方針およびその議決権行使についての基準は以下のとおりです。

・(政策保有に関する方針)上場株式を保有しないことを原則とするが、業務提携その他経営上の合理的な理由から保有する場合には、その目的に照らして必要な期間において必要最小限の株数を保有すると定めるものとする。政策保有株式がある場合には、取締役会は、目的に応じた保有であることを定期的に確認し、保有を継続することの適否および保有する株数の妥当性を検証する。また、当社は取締役会による検証の概要を開示する。

・(政策保有に係る議決権の行使についての基準)政策保有株式に係る議決権行使については個別に判断するが、対象企業の企業価値を毀損する可能性がある判断される議案については、保有目的に反する可能性に鑑み、特に留意して判断する。また、当社が政策保有株式を保有する便益を大きく損ない、あるいは保有するリスクを大幅に増やす可能性がある判断される議案に対しては、原則として反対する。

【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】

当社が定める関連当事者間の取引にかかわる手続きの枠組みは以下のとおりです。

関連当事者間の取引については第三者取引と同等の条件で行うものとし、取引にあたっては取締役会決議により定められた「決裁権限規程」に従って必要な承認を得る。また、関連当事者間の取引の有無や状況については、グループ内の会社間取引は連結財務諸表を作成する過程で把握し、取締役・執行役と当社・当社グループ各社との取引は各取締役・執行役に対して定期的に確認する。

【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】

当社における企業年金制度は、企業型確定拠出年金の制度のみを採用しています。当社は拠出された年金資産の運用や管理を行っておらず企業年金のアセットオーナーには該当しませんが、運用商品の選定に積極的にに関わり、委託先運営管理機関との対話を継続的に行うなど、事業主としての責任を果たすよう努めています。

【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・当社グループの企業理念および行動指針を制定して公表しております。当社ウェブサイトに掲載しておりますのでご参照ください。

https://www.monexgroup.jp/jp/company/corporate_philosophy.html

・なお、【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】に記載のとおり、当社においては経営計画の開示は行っておりませんが、資本効率に関してはROE15%を目標としております。また、株主還元については、成長領域への投資と利益還元をバランスよく行うことを基本方針とし

ています。このうち、株主利益還元は以下の通りとします。また、TSR()の向上を目指していきます。

1. 配当は、1株当たり配当金の下限を年30円とします。
2. 加えて、1株当たり親会社の所有者に帰属する当期利益の50%が上記1.を超えた場合には、1株当たり親会社の所有者に帰属する当期利益×50%を下限とした配当金を支払います。
3. また、環境を見て、機動的に自己株式取得を行います。

()TSR (Total Shareholder Return(株主総利回り)) = (キャピタルゲイン(株価) + 配当) ÷ 投資額

(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
当社ウェブサイトに掲載しておりますのでご参照ください。

<https://www.monexgroup.jp/jp/sustainability/governance.html>

(3) 報酬委員会が取締役および執行役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

本報告書の「II 1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「[取締役・執行役報酬関係]」「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しておりますので、ご参照ください。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と指名委員会が取締役候補者の決定を行うに当たっての方針と手続
「補充原則4 - 11」(後述)の記載をご参照ください。

(5) 取締役会と指名委員会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補を決定する際の、個々の選解任・指名についての説明

代表執行役兼務者を含む個々の取締役候補の指名理由は、定時株主総会招集ご通知の「株主総会参考書類」をご参照ください。

<https://www.monexgroup.jp/jp/investor/stock/archive.html>

当社の経営幹部である執行役については、2026年6月27日に就任していますが、各執行役選任時における選任についての説明は以下のとおりです。

清明祐子(代表執行役)

当社代表執行役社長CEOおよびマネックス証券株式会社取締役社長執行役員として、強いリーダーシップを発揮している。マネックス証券株式会社と株式会社NTTドコモとの業務提携の着実な推進の他、事業ポートフォリオの最適化を目的とした資本効率の改善や新たな成長分野としての資産運用業への投資を実現し、アセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業を収益の柱に成長させるなど、経営手腕が社内外から高く評価されている。また、当社CEOに求められる決断力、コミュニケーション能力、戦略的思考力に優れており、激変する事業環境においても持続的かつ長期的に企業価値を向上させるための適任者と言える。これらの理由から、引き続き代表執行役社長CEOとして当社グループの経営執行の中核を担うことが適切であると判断された。

大八木崇史(執行役)

日米の金融業界における豊富な経験を活かし、米国拠点であるTradeStationグループを当社グループの収益の柱へと成長させた実績を有している。また、カナダの暗号資産運用会社である3iQ Digital Holdings Inc.の子会社化や米国のブティック型資産運用会社であるWestfield Capital Management Company, L.P.の持分法適用会社化などのプロジェクトでリーダーシップを発揮し、アセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業セグメントの基礎を築くとともに、当社グループのキャピタルアロケーションの最適化も図った。これらの経験を活かし、今後はクリプトアセット事業セグメント担当として、同事業セグメントにおける収益機会の創造やグローバル戦略の推進にあたるのが適切であると判断された。

ジョン・バトルマン(執行役)

米国拠点であるTradeStationグループのトップとして、強いリーダーシップを発揮し、同社を過去最高の営業収益および利益に導き、TradeStationを当社グループの収益の柱へと成長させた実績を有している。今後さらにTradeStationグループの収益性を高めるべく、成長戦略を明確にし、チームを一つにまとめあげ、常に新しいチャレンジをしている。これらの理由から、引き続き証券事業セグメント担当としてその任にあたるのが適切であると判断された。

兼子公範(執行役)

証券系システムに精通し、豊富な業務経験を有している。また、当社グループにおいて長年にわたりシステムリスクおよび情報セキュリティリスクへの対応に従事してきた実績を有している。グループ全体におけるセキュリティ対策およびリスク管理の重要性が高まる中で、引き続きその任にあたるのが適切であると判断された。

蓮尾聡(執行役)

外資系企業を含む長年の金融バックグラウンドおよび当社ならびに当社グループにおける多岐にわたる業務経験に基づく知見を活かし、コインチェック株式会社のトップとしてその成長を牽引してきた実績を有している。クリプトアセット事業セグメントにおける収益機会の創造やグローバル戦略の推進を図るため、引き続きクリプトアセット事業セグメント担当としてその任にあたるのが適切であると判断された。

相川浩(執行役)

当社グループにおいて、経営管理部門および投資事業部門に長年携わり、実績を重ねてきた。2023年からはマネックス証券株式会社の代表取締役を務め、同社社長の清明とともに株式会社NTTドコモとの資本業務提携の実現および同社との協業推進において中心的な役割を担った。今後は、当社グループがアセットマネジメント・ウェルスマネジメント事業および投資事業の成長を加速させるうえで、これまでの経験および知見を活かし、これらの事業セグメントを担当する任にあたるのが適切と判断された。

山中卓也(執行役)

複数のオンライン証券会社において経営企画部門や人事部門を歴任し、旧ジェット証券株式会社(現マネックス証券株式会社)では代表取締役社長として経営に携わった経験を有している。当社および当社グループにおいては、人事担当として人事制度の整備および改革を担っている。今後、当社グループが人事戦略における人的資本の更なる強化を図るにあたり、引き続きその任にあたるのが適切であると判断された。

高崎のぞみ(執行役)

当社グループにおいて、長年にわたりリーガル・コンプライアンス部門を担当し、内部統制の強化に貢献している。クリプトアセット事業をはじめとする新規事業を展開するうえで、グループ全体における内部統制および危機管理の重要性が一層高まる中、内部統制担当および危機管理担当として、また持続可能な社会の実現のため企業活動における人権尊重が重視される中、人権担当として、引き続きその任にあたるのが適切であると判断された。

【補充原則3 - 1 . サステナビリティについての取組み】

1) 企業理念に沿った当社グループの基本方針および取組み

当社は、「MONEXとはMONEYのYを一步進め、一足先の未来における人の活動を表わしています。常に変化し続ける未来に向けて、最先端のIT

技術と、グローバルで普遍的な価値観とプロフェッショナリズムを備え、新しい時代におけるお金の付き合い方をデザインすると共に、個人の自己実現を可能にし、その生涯バランスシートを最良化すること」を目指すことを企業理念に掲げています。

当社は、当社グループの役員および従業員(名称の如何に関わらず当社グループの業務に従事する者のすべてを含む。以下、総称して「役職員」)が上記企業理念を実現するための行動指針を制定し、役職員一人ひとりが遵守すべき規律を定めています。企業理念を役職員に浸透させるための取組みを行っています。また、この企業理念を礎とし、当社グループが中長期的に持続可能な価値をどのように創造していくか、そのプロセスを体系化した「マネックスグループの価値創造ストーリー」(1)を新たに策定し、当社グループのウェブサイトにて公開を開始いたしました。これにより、マテリアリティがどのように未来の価値創造につながるのか、財務・非財務の両面から企業価値向上への道筋をステークホルダーの皆様にも明示し、建設的な対話の充実を図っています。

(1) <https://www.monexgroup.jp/jp/sustainability/MonexGroupsValueCreationStory.html>

2) ガバナンス体制

当社グループ独自の経営課題と社会課題の解決を目指すため、当社グループのステークホルダーにとっての重要度(縦軸)と当社グループの業績に与える影響についての重要度(横軸)を「マネックスグループのマテリアリティ・マトリックス」(以下、「マテリアリティ・マトリックス」)として特定しています。

マテリアリティ・マトリックスは、ステークホルダーの考えや財務的影響度および当社グループの企業理念への影響度を数値化することによって、当社グループがリスクと機会の観点で取り組むべき各課題を解決するための優先順位を可視化したものです。こうして、当社グループでは、執行役との協議を重ねたうえでマテリアリティ・マトリックスを策定し、最終的には取締役会での報告、協議を経て決定しました。当社グループのウェブサイトにて上記の過程を踏まえたマテリアリティ・マトリックス(2)を公開しています。

マテリアリティ・マトリックスにて数値化、可視化された各課題は、縦横の3象限ずつ計9象限に分けてプロットしており、数値的に重要とされる課題は、本業のなかで取り組むべき最重要項目として、各執行役が推進責任者となり、目標設定、進捗管理をして、半期ごとに進捗状況および今後の課題を取締役に報告しています。

また、様々なステークホルダーとともに社会的課題の解決に取組み、新しい価値を創造することで持続可能な社会の実現に貢献することを「MONEX サステナビリティ・ステートメント」として制定しており、取締役全員がコミットしています。

当社グループは、サステナビリティ活動に取組むに当たり、社内の横断組織である「サステナビリティ・タスクフォース」が中心となり、上記のマテリアリティ・マトリックスにおける最重要項目での取組みに関して、審議および検討を行っています。これらのサステナビリティに関する取組みについては、定期的を取締役に報告され、承認を受けながら、グループ全体を巻き込んで、各種課題の取組みとサステナビリティに関する情報開示を推進しています。

(2) https://www.monexgroup.jp/jp/sustainability/mg_esg.html

3) リスク管理

当社は、事業目的を安定的に達成するためには、経営に影響を与えるリスクを常に許容範囲にとどまるように管理することが重要と考えています。こうした経営方針に基づき、「統合リスク管理規程」等に定めた17のリスクを適切に識別、分析、評価したうえで、セグメントを担当する執行役が各リスクについての具体的な管理方法、体制を決定しています。セグメントを担当する執行役は、リスクが発生する蓋然性が高いと判断した場合、CEOが定めるリスク管理統括責任者と各リスクを担当する執行役に対して報告する体制を構築しており、リスク管理統括責任者は、リスク管理体制に関する整備状況、運用状況を把握し、毎月取締役会に報告しています。

また、サステナビリティにおけるリスク管理は、マテリアリティ・マトリックスの特定プロセスの中で、当社グループの業績に与える影響としての重要度(横軸)を決定するうえで、各課題のリスクと機会に対する財務的影響度を数値化して評価しており、各執行役は、マテリアリティ・マトリックスにおける最重要項目として評価された課題の推進責任者として、リスクを管理しています。

4) 戦略、指標および目標

短期および中期にわたる当社グループの戦略に影響を与える指針として、上記のとおり、当社は企業理念への影響度を数値化して、マテリアリティ・マトリックスを特定しています。特定されたマテリアリティ・マトリックスのうち、最重要項目においては、推進責任者である各執行役が進捗を管理しながら、半期ごとに進捗状況および今後の課題を目標設定して取締役会に報告しています。

【補充原則4 - 1 . 経営陣に対する委任の範囲】

代表執行役以下の各執行役の職務分掌等を明示し、経営陣に対する委任範囲を明確に定め、当社ウェブサイトにもその内容を掲載しております。
(<https://www.monexgroup.jp/jp/company/directors.html>)

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

指名委員会において、独立社外取締役の独立性判断基準を次のように定めております。

東京証券取引所上場規程第436条の2に規定する独立役員であること、すなわち、一般株主と利益相反が生じる恐れのない社外取締役(会社法施行規則第2条第3項第5号に規定する社外役員に該当する者)であること。

【補充原則4 - 11 . 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

取締役の選任に関する方針・手続きとして指名委員会が定める内容は以下のとおりです。
なお、当社取締役のスキル・マトリックスは、当該報告書の最終ページに記載しております。

役員等の指名 / 選任および解任の方針および手続き

. 取締役

1. 取締役候補者の指名方針および手続き指名方針

(1) 取締役に求められる資質

取締役候補者を決定するにあたり指名委員会が特に考慮すべき事項は以下のとおり。

(a) 高い倫理観を有すること

(b) 次に掲げる資質要件の1つ又は複数に対する知見、経験、適性又は専門性を有すること

(i) 資本市場 Capital market

(ii) テクノロジー Technology

(iii) 上場企業経営 Listed Company Management

(iv) 財務・会計 Finance and accounting

(v) リスク管理統制 Risk management control

() グローバル経験 Global experience

() 事業会社 Business Company

() サステナビリティ推進 Sustainability Promotion

(2) 取締役会の全体構成

(a) 独立社外取締役の確保

指名委員会等設置会社における取締役会および各取締役の重要な役割の1つが、代表執行役をはじめとする執行役による職務の執行状況の監督であることに鑑み、独立社外取締役が少なくとも3分の1以上となる構成が適切と考える。

(b) 多様性の確保

当社企業価値の維持・向上のために幅広いバランスのとれた視点からの議論が重要であると考え、そのため、取締役の経験、知識、能力が取締役会全体としてバランスのとれたものとなるよう配慮する。

(c) 規模

取締役会における活発な討議を実現しやすい規模とすることが重要と考える。

10名程度の規模を1つの目安とする。

(3) 独立性判断基準

(a) 考え方

東京証券取引所上場規程第436条の2に規定する独立役員であること、

すなわち、一般株主と利益相反が生じる恐れのない社外取締役(会社法施行規則第2条第3項第5号に規定する社外役員に該当する者)であること。

(b) 判断プロセス

指名委員会は、取締役候補者を決定するにあたり、各候補者について「独立役員」に該当するか否かを実質的に判断する。

一般株主と利益相反が生ずるおそれの有無について実質的な判断を行う際、東京証券取引所が定める「上場管理等に関するガイドライン」5.(3)の2に定める判断要素(独立性基準)に該当するか否か、さらに、当社が独自に定める独立性基準を超えるか否かを指名委員会で検討のうえ判断する。

当社が定める独立性基準

「取引先又はその出身者」と当社グループ(当社および当社の連結子会社)との取引関係については、直近事業年度における年間の取引金額が年間連結売上高(当社の場合は連結営業収益)の2%未満であること

当社グループから役員報酬以外に報酬を受けているコンサルタント、会計士、弁護士その他の専門家については、直近事業年度における当該報酬の額が一定額(1,000万円または当該専門家が所属する法人、組合その他の団体の直近事業年度における総収入額の2%のいずれか高い額をいう。)を超えないこと

(4) 重任候補者の場合に勘案すべき事項

(i) 取締役会および所属する各委員会の出席状況

(ii) 取締役会および所属する各委員会での発言・貢献状況

(iii) 重任が不適切であるとの懸念を惹起しうる事項の有無

指名手続き

(1) 指名委員会は、以下の手順に従い取締役候補者を決定する。

・ 現任の各取締役についての評価を実施。

・ 取締役会全体としての評価を実施。

・ これら評価をもとに取締役会の構成について検証し、構成変更の要否を判断。検証にあたっては、足元および将来の当社グループの事業環境も考慮する。

・ 各取締役候補者について、「取締役会スキルマトリックス(Credentials)」を参考資料に用いて取締役として必要な資質等を確認し、かつ取締役会の全体構成としてのバランスにも考慮の上、取締役候補者を決定。各候補者が他の上場企業等の役員等を兼任している場合には、当社取締役としての責務を十分に果たせる状況であることを確認する。また、重任の候補者については、重任候補者としての指名が適切であることについても確認する。

(2) 取締役候補者を決定した場合、候補者氏名および指名理由の概要を公表する。

解任の方針および手続き

(1) 解任方針

取締役としての職責を果たしていない又は果たせない蓋然性が高い、あるいは取締役としての職務を継続することが不適切であると考えられる場合、当該取締役の解任を株主総会に提案することの要否を検討する。

(2) 解任手続き

(i) ある取締役についてその解任を株主総会に提案することの要否を検討する必要があると判断した取締役は、指名委員会委員長又は筆頭独立社外取締役にその旨を伝達する。なお、特別な事情があると判断した場合、解任提案することの要否を検討する必要があると判断した取締役は、解任提案を行うことか否かの検討を指名委員会又は取締役会に直接提案できる。

(ii) (i)の伝達を受けた指名委員会委員長又は筆頭独立社外取締役は、解任提案の要否を検討すべき事情があると認めた場合、取締役会が解任提案を行うことか否かの検討を指名委員会に提案する。

(iii) 指名委員会は解任提案の要否を取締役会が検討すべきか否かを審議し、取締役会による検討が必要と判断した場合、解任提案を行うことか否かの検討を取締役会に提案する。

(iv) 取締役会は解任提案を行うことか否かについて審議し、株主総会に当該取締役の解任を提案することが妥当であると判断した場合、当該取締役の解任を審議するための臨時株主総会の招集を決定する。

2. 各委員会の委員の選解任の方針および手続き 選任の方針および手続き

(1) 選任方針

(i) 各委員会の過半数を独立社外取締役が占めるものとする。

(ii) 委員としての職責を果たすうえで必要な知見を有する者を選任する。なお、監査委員会委員の1名以上は財務会計の専門家を選任する。

(iii) 重任の委員を選任する場合、以下の事項も勘案する。

(a) 所属する各委員会の出席状況

(b) 所属する各委員会での発言・貢献状況

(c) 委員として重任することが不適切であるとの懸念を惹起しうる事項の有無

(2) 選任手続き

(i) 指名委員会は、各委員会委員および委員長についての具体的な選任案を作成する。

(ii) 取締役会は、指名委員会が作成した選任案、その他取締役から提案を受けた選任案を審議のうえ、各委員会委員および委員長を選任する。

解任の方針および手続き

(1) 解任方針

委員又は委員長としての職責を果たしていない又は果たせない蓋然性が高い、あるいは委員又は委員長としての職務を継続することが不適切であると考えられる場合、当該委員又は委員長の解任の要否を検討する。

(2) 解任手続き

- (i) ある委員又は委員長についてその解任の要否を検討する必要があると判断した取締役は、指名委員会委員長又は筆頭独立社外取締役にその旨を伝達する。なお、特別な事情があると判断した場合、解任の要否を検討する必要があると判断した取締役は、解任要否の検討を指名委員会又は取締役に直接提案できる。
- (ii) (i)の伝達を受けた指名委員会委員長又は筆頭独立社外取締役は、解任の要否を検討すべき事情があると認めた場合、取締役会が解任の要否を検討すべきか否かの検討を指名委員会に提案する。
- (iii) 指名委員会は解任の要否を取締役会が検討すべきか否かを審議し、取締役会による検討が必要と判断した場合、当該委員又は委員長の解任要否の検討を取締役会に提案する。
- (iv) 取締役会は当該提案について審議し、解任が妥当と判断した場合、当該委員又は委員長の解任を決定する。
- (v) 委員又は委員長を解任した場合、解任の事実および解任理由の概要を公表する。

経営陣幹部

1. 経営陣幹部の選解任の方針および手続き

代表執行役および執行役(以下、「経営陣幹部」)の選解任にあたっては、以下の方針および手続きに従う。

選任の方針および手続き

(1) 選任方針

当社事業の業務執行を担うものとしてふさわしい経験、知識、能力、責任感および倫理観を有する者であることが重要と考える。

選任にあたっては、上述の「(1)取締役に求められる資質」に記載した事項の(a)(b)(c)を考慮する。

(2) 選任手続き

- (i) 取締役会は、取締役から提案を受けた選任案を審議のうえ、経営陣幹部を選任する。審議にあたっては、経営陣幹部としての資質の有無、重任が不適切であるとの懸念を惹起しうる事項の有無も考慮する。
代表執行役その他執行役を選任する場合、各執行役の権限範囲についてもあわせて決定する。
- (ii) 経営陣幹部を選任した場合、その氏名およびその選任理由の概要についても公表する。

解任の方針および手続き

(1) 解任方針

経営陣幹部としての職責を果たしていない又は果たせない蓋然性が高い、あるいは経営陣幹部としての職務を継続することが不適切であると考えられる場合、当該経営陣幹部の解任の要否を検討する。

(2) 解任手続き

- (i) ある経営陣幹部についてその解任の要否を検討する必要があると判断した取締役は、指名委員会委員長又は筆頭独立社外取締役にその旨を伝達する。なお、特別な事情があると判断した場合、解任の要否を検討する必要があると判断した取締役は、解任要否の検討を指名委員会又は取締役に直接提案できる。
- (ii) (i)の伝達を受けた指名委員会委員長又は筆頭独立社外取締役は、解任の要否を検討すべき事情があると認めた場合、取締役会が解任の要否を検討すべきか否かの検討を指名委員会に提案する。
- (iii) 指名委員会は解任の要否を取締役会が検討すべきか否かを審議し、取締役会による検討が必要と判断した場合、当該経営陣幹部の解任要否の検討を取締役会に提案する。
- (iv) 取締役会は当該提案について審議し、解任が妥当と判断した場合、当該経営陣幹部の解任を決定する。
- (v) 経営陣幹部を解任した場合、解任の事実および解任理由の概要を公表する。

2. CEOの選解任の方針および手続き

CEOの選解任にあたっては、上述「経営陣幹部の選解任の方針および手続き」に記載した事項に加え、以下の方針および手続きに従う。

選任の方針および手続き

(1) 選任方針

CEO候補者は、足元および中長期にわたり当社グループを統率するために必要と考えられる資質を有する者であることが重要である。

(2) 選任手続き

- (i) 指名委員会は、CEOが備えるべき資質として「CEO Credentials」を定める。
- (ii) 指名委員会は、CEO候補者を決定し、取締役会に提案する。
- (iii) 取締役会は、CEO Credentialsに照らして適任と思われる者をCEOに選任する。

解任の方針および手続き

(1) 解任方針

CEOとしての職責を果たしていない又は果たせない蓋然性が高い、あるいはCEOとしての職務を継続することが不適切であると考えられる場合、CEOの解任の要否を検討する。

(2) 解任手続き

- (i) CEOの解任の要否を検討する必要があると判断した取締役は、指名委員会委員長又は筆頭独立社外取締役にその旨を伝達する。なお、特別な事情があると判断した場合、CEO解任の要否を検討する必要があると判断した取締役は、CEO解任要否の検討を指名委員会又は取締役に直接提案できる。
- (ii) (i)の伝達を受けた指名委員会委員長又は筆頭独立社外取締役は、CEO解任の要否を検討すべき事情があると認めた場合、取締役会が解任の要否を検討すべきか否かの検討を指名委員会に提案する。
- (iii) 指名委員会は、CEO解任の要否を取締役会が検討すべきか否かを審議し、取締役会による検討が必要と判断した場合、CEOの解任要否の検討を取締役会に提案する。
- (iv) 取締役会は当該提案について審議し、解任が妥当と判断した場合、CEOの解任を決定する。
- (v) CEOを解任した場合、解任の事実および解任理由の概要を公表する。

後継者計画

- (1) 取締役の後継者計画について指名委員会は、取締役候補者の指名を審議するにあたり、将来の取締役候補者となり得る者についても審議する。
- (2) CEOの後継者計画について
 - (i) 指名委員会は、CEOの後継者計画を策定する。また、年に1回以上、その内容の見直しの要否を確認し、必要に応じて計画を改定する。

- (ii) CEOは、CEO後継者候補およびその他の将来の経営陣幹部候補者の育成状況等について、指名委員会に年に1回以上報告する。
- (iii) CEOは、独立社外取締役がCEO後継者候補およびその他の将来の経営陣幹部候補者と直接対話できる機会を設ける。

【補充原則4 - 11 . 取締役候補者および取締役の重要な兼職の状況】

当社ウェブサイトのほか、取締役候補者に関するプレスリリースや、株主総会の招集ご通知に掲載の事業報告や株主総会参考資料、インターネット開示事項、有価証券報告書において開示しております。

現任取締役の他の上場会社役員の兼任状況については、当社ウェブサイトにてご確認いただけます。

(<https://www.monexgroup.jp/jp/company/directors.html>)

【補充原則4 - 11 . 取締役会の実効性についての分析・評価】

全取締役に対し実施する取締役会評価にかかるアンケートの集計結果をもとに、取締役会および指名委員会において取締役会全体としての実効性について分析および評価を行っています。2026年6月開催の当社定時株主総会に上程した取締役選任議案の内容決定の準備のため、2025年11月28日～2025年12月22日にかけて全取締役に対し取締役会評価にかかるアンケートを実施し、その集計結果をもとに2026年1月23日開催の取締役会および指名委員会で取締役会全体の実効性についての分析および評価を行いました。その結果の概要は以下のとおりです。

取締役会の実効性、各委員会の構成・実効性は概ね高い水準で確保されており、特に、自由闊達な議論が推奨される企業風土や、多様なバックグラウンドを持つ取締役間の関係性は高く評価されました。

取締役会の規模や社内外バランス(11名。うち独立社外取締役7名)にかかる問題については、過去の取締役会や指名委員会での議論もふまえ、取締役会の規模としては、現在の定款上の定員11名体制は概ね適切とされるものの、将来的には社外取締役の比率をさらに高め、社内取締役を減員する方向性が望ましいとの意見が複数ありました。

また、各取締役の知識、経験、世代などの多様性については、当社の経営執行の監督において必要なスキルとして、アセットマネジメント分野やクリプト・アセット分野など、当社の成長戦略を効果的に監督し、適切な助言を行うためのグローバル経営経験者や、テクノロジー・AI・トークナイゼーション等の先端分野に強い人材が必要との認識が共有されました。さらに、コーポレート・ガバナンス上重要な問題である、取締役会の構成および取締役のサクセッションプランの観点においては、社会情勢や事業環境が変化し、経営判断の難易度が高まる中、変化に対応した新陳代謝や新たな視点も必要であり、その時々での最適の人材に入れ替えていくことが望ましいという意見がありました。

【補充原則4 - 14 . 取締役のトレーニング】

当社の方針は以下のとおりです。

- ・当社グループの事業にかかわる理解を深めるために必要な説明は、取締役会に対する定期的な報告の中で実施する他、取締役からの要望に応じて実施する。また、新任取締役に対してはその就任後すみやかに、当社グループの事業にかかわる説明を実施する。
- ・要望に応じて最新の法令などを学ぶ機会を会社が提供する。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針として以下を定めています。

(1)株主との建設的な対話の実現を担う取締役・執行役の指定

代表執行役CEO。他の執行役は必要に応じて協力する。

(2)対話を補助する社内部門の有機的な連絡のための方策

IRを担当する部署が中心となり、株主の意見・要望等に応じて法務部門、経理部門、財務部門、株式担当部門と連携し、株主との建設的な対話を実現する。

(3)個別面談以外の対話の手段の充実に関する取り組み

定期的に国内外の投資家向け説明会や個人投資家向けの説明会を実施する。また、国内の投資家向け説明会や個人投資家向け説明会の動画を当社ウェブサイトで配信して、個人投資家と機関投資家の間に情報格差を生じないように取り組んでいる。その他、海外機関投資家向けに海外IRも実施する。

(4)対話において把握された株主の意見・懸念等の経営陣幹部や取締役会への適切・効果的なフィードバックの方策

株主からの意見・懸念等は、代表執行役CEOおよびIR担当部署の間で共有し、代表執行役CEOが重要と判断したものについては取締役会に報告する。また、執行役等の経営陣幹部や社員とも必要に応じて共有する。

(5)対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

インサイダー情報の管理にかかる社内規程に従い、法令違反を生じないよう適切に情報を管理する。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年5月12日

該当項目に関する説明 更新

収益性を意識した規律ある成長投資を実施しつつ、ROE目標を15%としております。

また、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、決算説明資料でも開示しています。

日本語)

https://www.monexgroup.jp/jp/investor/main/0/teaserItems1/0/linkList/02/link/JP_FinancialResult_20260512.pdf

英語)

https://www.monexgroup.jp/en/investor/main/0/teaserItems1/0/linkList/02/link/EN_FinancialResult_20260512.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社しずおかフィナンシャルグループ	51,091,100	20.32
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	28,766,700	11.44
株式会社松本	22,080,200	8.78
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	9,327,486	3.71
JPモルガン証券株式会社	6,248,216	2.48
UBS AG LONDON A/C IPB SEGREGATED CLIENT ACCOUNT	3,798,697	1.51
工藤 恭子	3,455,800	1.37
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	2,618,891	1.04
JP MORGAN CHASE BANK 385781	2,526,773	1.00
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG(FE-AC)	2,484,322	0.98

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

大株主の状況は、2026年3月末現在です。割合は自己株式保有数を控除して計算し、表示未満の端数を切り捨てております。

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	証券、商品先物取引業
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	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

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	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	11名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	その他の取締役
取締役の人数	11名

【社外取締役に關する事項】

社外取締役の人数	7名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7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		
堂前 宣夫	他の会社の出身者													
小泉 正明	他の会社の出身者													
羽生 祥子	他の会社の出身者													
鈴木 蘭美	他の会社の出身者													
下川 亮子	他の会社の出身者													
澤野 隆之	他の会社の出身者													
生田目 雅史	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	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			

堂前 宣夫						<p>堂前宣夫氏は、国内外においてオンラインとリアルとの両側面から一般消費者向け小売事業を展開し、事業を成長させた豊富な経験を有しています。また、グローバルな組織・業務システムや内部管理体制の構築に深く関与した実績を持ち、これらの経験に基づく高い見識を有しています。同氏は、当社取締役会において、事業の成長機会の追求とリスク管理の両面から積極的な提言および助言を行い、取締役会の議論を深める上で重要な役割を果たしてきました。また、上場企業の社長としての経験を活かし、経営者の視点から大所高所に立った指摘や提言を行うことで、当社取締役会の監督機能の強化において主導的な役割を果たしてきました。さらに、2025年6月からは筆頭独立社外取締役として、モニタリングボード機能の要として、強いリーダーシップを果たしてきました。こうした取締役会での貢献を踏まえ、堂前氏は当社取締役会にとって不可欠な人材であると判断し、社外取締役に選任するとともに、社外取締役の互選により筆頭独立社外取締役に再任されました。</p> <p>また、当社経営陣との間で特段の利害関係がなく、経営陣から独立した客観的・中立的な立場から社外取締役としての職務を適切に遂行されていることから、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。</p>
小泉 正明					<p>小泉正明氏は過去に当社の会計監査人である有限責任あずさ監査法人に籍を置いており、当社のグループ会社であるマネックス証券株式会社の会計監査業務に関わったこともありますが、当時は当社設立前であり、当社の会計監査業務には関わっておりません。小泉氏は当社が設立される前年の2003年9月に同監査法人を退所しており、同監査法人を退所後2026年6月で22年8か月が経過しております。同監査法人退所後は、2003年10月に小泉公認会計士事務所を開設し現在に至っております。</p> <p>なお、小泉公認会計士事務所と当社との間には資本的関係および取引関係はありません。以上のことから、小泉氏は、一般株主と利益相反が生じる恐れがない高い独立性を有し、一般株主保護の観点から期待される役割を十分に果たすことができると判断しました。</p>	<p>小泉正明氏は、公認会計士資格を有する財務会計の専門家であり、金融機関を含む企業の会計監査業務の経験や企業の上場に関わる実務に携わった長年の経験を有しています。その豊富な経験・見識から、当社取締役会においてガバナンス機能の向上につながる積極的な提言・助言を行っています。さらに監査委員会委員長という重責も担っており、当社に資するところが大きいと判断し、社外取締役に選任しています。</p> <p>また、当社経営陣との間で特段の利害関係がなく、経営陣から独立した客観的・中立的な立場から社外取締役としての職務を適切に遂行することが可能であり、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。</p>
羽生 祥子						<p>小泉正明氏は、公認会計士資格を有する財務会計の専門家であり、金融機関を含む企業の会計監査業務の経験や企業の上場に関わる実務に携わった長年の経験を有しています。その豊富な経験・見識から、当社取締役会においてガバナンス機能の向上につながる積極的な提言・助言を行っています。さらに監査委員会委員長という重責も担っており、当社に資するところが大きいと判断し、社外取締役に選任しています。</p> <p>また、当社経営陣との間で特段の利害関係がなく、経営陣から独立した客観的・中立的な立場から社外取締役としての職務を適切に遂行することが可能であり、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。</p>

鈴木 蘭美					-	<p>羽生祥子氏は、マスメディアにおいて働く女性向けのメディアを4媒体創刊、編集長として活躍され、多様性というキーワードをもとに、企業の経営戦略に直結する重要課題として、女性活躍を含めたダイバーシティ経営浸透の活動を推進してきました。取締役会においても、マスメディア経験を活かしたコーポレート・コミュニケーションやリスク・マネジメント、多様性を基軸とした人的資本などに関する知見や経験を持つ羽生氏のユニークな視点が取締役会の議論を活性化させ、実効性の強化につながったことを踏まえ、当社に資するところが大きいと判断し、社外取締役に選任しています。</p> <p>また、当社経営陣との間で特段の利害関係がなく、経営陣から独立した客観的・中立的な立場から社外取締役としての職務を適切に遂行することが可能であり、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。</p>
下川 亮子					-	<p>下川亮子氏は、外資系証券会社における金融アドバイザー業務や世界最大級の投資会社でのM&A経験など、グローバル経験や財務・資本政策に関する高い知見を有しています。また、上場企業にて人的資本に関する活動を推進し、経営執行の立場でグループ全体のサステナビリティを管掌するなど、サステナビリティ分野での豊富な経験を有しています。当社取締役会においては、事業会社でのマネジメント経験、グローバル経験、上場企業におけるコーポレートガバナンスを含むサステナビリティ経営の経験、そして資本市場の豊富な経験に基づき、当社のM&Aなど資本市場に関する経営戦略への適切な意見や助言を行い、取締役会の監督機能の強化につながったことを考慮し、当社に資するところが大きいと判断し、社外取締役に選任しています。</p> <p>また、当社経営陣との間で特段の利害関係がなく、経営陣から独立した客観的・中立的な立場から社外取締役としての職務を適切に遂行することが可能であり、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。</p>
澤野 隆之					-	<p>澤野隆之氏は、国内大手証券会社におけるグローバル経験や業務執行経験、そしてIR経験など、資本市場や金融に関する高い知見を有しています。また、国内大手のアセットマネジメント会社にて代表取締役を務めるなど、アセットマネジメントビジネス分野でのマネジメント経験を有しています。当社取締役会においては、資本市場や金融に関する高い知見と、大手証券会社での経験、アセットマネジメント事業でのマネジメント経験やグローバル経験などに基づき、当社のM&Aや資本効率など資本市場に関する経営戦略への適切な意見や助言を行い、取締役会の監督機能の強化につながったことを考慮し、当社に資するところが大きいと判断し、社外取締役に選任しています。</p> <p>また、当社経営陣との間で特段の利害関係がなく、経営陣から独立した客観的・中立的な立場から社外取締役としての職務を適切に遂行することが可能であり、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。</p>

生田目 雅史					生田目雅史氏は、銀行、証券、保険及びアセットマネジメント業界において、広範囲に及ぶ専門的かつグローバルな知識や深い経験を有しております。また、大手上場企業グループのデジタル戦略の統括経験もあり、ITに関する知見も豊富です。さらに、上場企業での社外取締役としての経験も有しています。当社の指名委員会での議論では、生田目氏が有する金融業界及びアセットマネジメント業界での、広範囲に及ぶ専門的かつグローバルな知識や深い経験など、当社の中長期的経営戦略への監督や助言に必要とされる人材として高く評価され、当社が求める資質に合った人材であると判断し、社外取締役に選任しています。 また、当社経営陣との間で特段の利害関係がなく、経営陣から独立した客観的・中立的な立場から社外取締役としての職務を適切に遂行することが可能であり、一般株主と利益相反を生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。
--------	--	--	--	--	--

【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	4	0	1	3	社外取締役
報酬委員会	4	0	1	3	社外取締役
監査委員会	4	0	0	4	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数 **更新** 8名

兼任状況 **更新**

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	
清明 祐子	あり	あり	×		なし
大八木 崇史	なし	あり	×	×	なし
ジョン・パートルマン	なし	なし	×	×	なし
兼子 公範	なし	なし	×	×	なし
蓮尾 聡	なし	なし	×	×	なし
相川 浩	なし	なし	×	×	あり
山中 卓也	なし	なし	×	×	なし
高崎 のぞみ	なし	なし	×	×	なし

【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

監査委員会を補助するための専任の組織である監査委員会室が、監査委員会の職務の補助を行っています。監査委員会室は監査委員会の直下であり、監査委員会室所属員の人事については、監査委員全員に諮問を行うこととしています。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査委員会は会計監査人である有限責任あずさ監査法人および内部監査部門である内部監査室と連携し、取締役および執行役の職務執行の監査を行います。

監査委員会は、会計監査人よりその監査体制および監査計画の説明を受けるとともに、四半期決算や年度決算に対する監査の状況や結果等について定期的に報告を受けています。

また、監査委員会は、内部監査部門より年間内部監査計画の説明を受け、それを承認するとともに、内部監査の結果について定期的に報告を受けています。監査委員会が必要と判断した場合、内部監査部門は監査委員会からの調査の要請に応じることとなっています。

【独立役員関係】

独立役員の人数 **更新** 7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者をすべて独立役員に指定しています。

当社が定める独立性基準は、「取引先又はその出身者」と当社グループ(当社および当社の連結子会社)との取引関係については、直近事業年度における年間の取引金額が年間連結売上高(当社の場合は連結営業収益)の2%未満であること、当社グループから役員報酬以外に報酬を受けているコンサルタント、会計士、弁護士その他の専門家については、直近事業年度における当該報酬の額が一定額(1,000万円または当該専門家が所属する法人、組合その他の団体の直近事業年度における総収入額の2%のいずれか高い額をいう。)を超えないこと、以上を株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないと判断する軽微基準としております。

【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、その他

該当項目に関する補足説明 **更新**

「業績連動報酬制度の導入」

当社は、執行役を兼務する取締役および執行役等の報酬について、2026年6月27日の報酬委員会において、報酬制度の改定および報酬ポリシーの改定を決議しました。改定後の制度および報酬ポリシーにおいては、短期および中長期の企業価値向上へのインセンティブ、ならびに株主・投資家の皆様との価値共有の強化を目的として、ペイ・フォー・パフォーマンスの考え方にに基づき、会社業績、財務指標および重要課題の目標達成度等に連動する業績連動型の報酬制度について抜本的に強化しました。

また、報酬構成についても全面的な見直しを行い、基本報酬、短期インセンティブ報酬および中長期インセンティブ報酬のうち、業績連動報酬(短期インセンティブ報酬および中長期インセンティブ報酬)の比率を引き上げることで、企業価値向上に向けたインセンティブを強化し、業績と報酬の連動性をより明確化しました。

報酬ガバナンスについては、当社は指名委員会等設置会社であり、従前から、報酬委員会の委員の過半数を独立社外取締役で構成するとともに、独立社外取締役が委員長を務める体制とし、独立した客観的な立場から株主・投資家の皆様の視点を取り入れた独立社外取締役の意見を、役員報酬制度に適切に反映させてまいりました。今般、役員報酬制度に関する専門的な知見等を取り入れ、プロセスの客観性と透明性をさらに高めるべく、外部コンサルタントを新たに起用いたしました。

詳細は 1.【取締役報酬関係】内の、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

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 一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

全取締役の報酬総額および社外取締役の報酬等の総額について、有価証券報告書および事業報告において開示しています。有価証券報告書および事業報告(招集通知の添付書類)は、当社ウェブサイトに掲載しています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役および執行役の報酬等の内容に係る決定に関する方針等

当社は、取締役および執行役の報酬等の内容に係る決定に関する方針を定めており、その概要は以下の通りです。

(基本方針)

- 企業理念に根ざした価値創造と挑戦の支援
- 企業理念に基づき、社会に新たな価値をもたらす創造的な取り組みや、適切にリスクテイク、そして前向きな挑戦を正当に評価し、持続可能な成長を促進するもの
- 多様な価値観・専門性を活かした組織と人材の進化
- 経営陣の役割・責任に応じた報酬制度および報酬体系とし、競争力ある人材の採用・定着、当社グループの価値観および革新を尊ぶ文化を体現する経営陣の育成を支援するに資するもの
- 多様な価値観・専門性を持つ人材がグローバルな視点やデザイン思考を取り入れながら能力を最大限に発揮できる環境を整備するもの
- 公正・透明な評価と説明責任の徹底
- ペイ・フォー・パフォーマンスの精神に則り、成果に対する公正な評価と透明性の高い報酬ガバナンスを通じて市場競争力のある報酬制度を実現し、株主・投資家などステークホルダーへの説明責任を果たし、信頼性の高い経営を実現するもの

(報酬水準)

基本方針に即して、競争力ある人材の採用や定着を可能にする、各役員にとって魅力的な報酬水準とします。

報酬水準の設定においては、第三者による外部サーベイ等を活用して決定します。また、外部環境の変化に応じて適宜見直しを行います。

(報酬構成)

1) 執行役を兼務する取締役および執行役の報酬等

基本報酬、短期インセンティブ報酬および中長期インセンティブ報酬によって構成します。個人別の具体的な報酬等の内容は、以下に従い報酬委員会で決定します。

(a) 基本報酬(固定・金銭報酬)

各役員の役割・責任に応じた金銭報酬とします。

(b) 短期インセンティブ報酬(業績連動・金銭報酬)

単年度の業績向上に対するインセンティブとして、会社業績に係る指標(純営業収益、当期利益等)の目標達成度、および単年度の企業価値向上に資する重要課題の目標達成度(ミッション評価)に応じて0~200%の範囲で変動する仕組みとし、毎年一定の時期に支給します。

(c) 中長期インセンティブ報酬(業績連動・株式報酬)

中長期における当社グループの業績および株主価値の向上に対するインセンティブとして、ROEや相対TSR等に連動し0~200%の範囲で変動する「KPI連動型株式報酬」と、在任期間に応じた「KPI非連動型株式報酬」を設定します。

「KPI連動型株式報酬」および「KPI非連動型株式報酬」に関して、報酬委員会にてミッション評価を最終的に実施し、各評価期間終了後の一定の時期に支給します。

(報酬の返還等・マルス/クローバック)

執行役に対する短期インセンティブ報酬および中長期インセンティブ報酬について、重大な会計上の誤りや不正会計、重大な不正行為、法令・内部規程違反等の一定の事由または行為が認められた場合には、対象の執行役に対して、インセンティブ報酬を受ける権利の没収、または支給・交付から3年以内の報酬の全部または一部について金銭での返還を求めることができることとしています(短期インセンティブ報酬については、支給後3年以内に当社グループの重大な会計上の誤りや不正が認められた場合は、全執行役を対象に返還を求めることができます)。

2) 執行役を兼務しない取締役の報酬等

執行役を兼務しない取締役については、業務執行から独立した立場での監督機能を発揮しつつ、株主との利害共有をさらに促進させる考え、および少数株主の利益代弁者としての考えに基づき、基本報酬(固定・金銭報酬)およびKPI非連動型株式報酬のみを支給する構成としています。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会事務局である取締役会室が社外取締役のサポートを行っています。

また、重要な情報については、必要に応じて取締役会議長または代表執行役社長CEOその他より直接社外取締役に対し報告・説明しています。

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

< 取締役会 >

取締役会は取締役11名(うち社外取締役7名)で構成され、法令で定められた事項や経営の基本方針及び経営上の重要事項に係わる意思決定をするとともに、執行役の職務の執行状況を監督しています。特に社外取締役は、独立した立場から高い監督機能を発揮し、コーポレート・ガバナンスをより強固で実効性のあるものとしています。

< 指名、監査、報酬委員会 >

指名委員会は取締役4名(うち社外取締役3名)により構成され、株主総会に提出する取締役候補の選任に関する議案の内容を決定しています。監査委員会は取締役4名(うち社外取締役4名)により構成され、取締役および執行役の職務の執行状況の監査のほか、会計監査人と連携し、監査方針、監査計画を立案しています。報酬委員会は取締役4名(うち社外取締役3名)により構成され、取締役および執行役が受ける個別報酬などの内容について決議します。

< 業務執行 >

代表執行役1名、その他の執行役7名が法令および社内規則に基づき業務執行にあっております。

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、企業理念「常に変化し続ける未来に向けてマネックスグループは、最先端のIT技術と、グローバルで普遍的な価値観とプロフェッショナルリズムを備え、新しい時代におけるお金との付き合い方をデザインすると共に、個人の自己実現を可能にし、その生涯バランスシートを最良化することを目指します」という企業理念の実現を通じた、企業価値の持続的な向上を目指しています。国際的な金融業界の激しい変化に対応して経営戦略を機動的に推進するため、グローバルな視点および必要な専門的知見を有する陣容により取締役会および業務執行部門を構成しております。また、広く多様な意見の聴取も目的として、公平性および透明性の高いディスクロージャーの実践を積極的に推進しております。

これらの体制を通じて、バランスのとれた多面的な意見を得られるよう、指名委員会等設置会社制度の採用を骨格とした、コーポレート・ガバナンスの仕組みを構築し、グローバル・スタンダードに通用するようコーポレート・ガバナンスのさらなる改善を目指します。

当社は、前述のとおり、2013年6月22日より委員会設置会社(現指名委員会等設置会社)となっております。

指名委員会等設置会社においては、取締役会から執行役への大幅な権限委譲が認められていることから迅速な意思決定が可能である一方、社外取締役が過半数を占める「指名」「監査」「報酬」の三委員会の設置が義務づけられていること等、社外取締役の高い独立性と専門性を一層活用しながら取締役会による業務執行部門に対する監督機能の強化を図ることにより、より実効性の高いコーポレート・ガバナンスを実現することが可能となっております。

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	法定期日の1週間前を目処として発送しております。 なお、2026年6月27日開催の第22回定時株主総会については、2026年6月5日に発送いたしました。また、早期開示を企図して、発送日と同日に当社ウェブサイト上に株主総会招集通知の内容を掲載いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	個人株主の出席の便宜のため、毎年土曜日に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによりアクセス可能な議決権行使サイト(https://soukai.mizuho-tb.co.jp/)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)東京証券取引所等による合併会社である株式会社ICJが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を採用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	2014年6月21日開催の第10回定時株主総会より、招集通知(要約)の英文での提供を実施しております。
その他	招集通知、主な質疑応答内容をウェブサイトに掲載しております。 また、2009年6月20日開催の第5回定時株主総会分より議決権行使結果についてもウェブサイト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	恣意性を廃した透明性の高い開示を簡潔に約したディスクロージャー・ポリシーを策定し、当社ウェブサイトに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎の各決算発表後(年に4回)に、代表執行役CEOがプレゼンターとして直接説明し、質疑応答を実施する説明会を実施しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎に各決算発表後(年に4回)に、代表執行役CEOが直接説明し、質疑応答を実施する説明会を実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	年に4回程度、代表執行役CEOが欧米等を訪問、もしくはウェブ/電話会議にて欧米等をターゲットとする機関投資家面談を設定して、直接海外の機関投資家に対し説明する機会を設けております。	あり
IR資料のホームページ掲載	和文・英文にて四半期決算説明資料、統合報告書、プレスリリース、および主要子会社の業績に関する重要な月次指標等を当社ウェブサイト、また、補足的な月次指標を主要グループ会社の各ウェブサイトに掲載しております。また、四半期毎の決算説明会におけるプレゼンテーションの動画を日本語のウェブサイトに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営管理部IRグループに担当者を配置しております。	
その他	-	

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	当社の企業理念、行動指針および行動規範において、各ステークホルダーの立場を尊重するスタンスを明示しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、企業理念と行動指針に基づいた事業活動を通じて社会に貢献することにより、企業集団としての社会的責任を果たすことを目指しております。個人のための真の金融インフラを構築し、個人が必要とする最良の金融サービスを提供することを通じて資本市場の健全な発展に貢献することが、社会の構成員である当社グループにとっての重要な課題であり責任であると考えております。また、当社グループではサステナビリティ・タスクフォースがサステナビリティ全般に関する検討を実施しています。これらのサステナビリティの取組みについては、定期的に当社取締役会に報告され、承認を受けながら、グループ全体を巻き込んで、各種課題の取組みと情報開示を推進しています。当社グループの本業を主軸としながら社会課題の解決を目指し、お客様のニーズへ対応することで中長期的に収益を向上させていきます。そして、持続的社會に貢献しながら、当社グループの企業価値を高めることを目指します。
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	恣意性を廃した透明性の高い開示を簡潔に約したディスクロージャー・ポリシーを策定し開示することで、ステークホルダーに対する情報提供の指針を公表しております。また、この指針に準拠すべく、情報取扱責任者の諮問機関として執行役および執行役員をメンバーとする「情報開示委員会」を設置し、会社情報の開示に関する事項について審議を行っております。 さらに、当社のサステナビリティ(持続可能性)に関する考え方について「MONEX サステナビリティ・ステートメント」として定め、2021年6月26日および2025年7月23日の当社取締役会で承認し、取締役全員がコミットしました。なお、「MONEX サステナビリティ・ステートメント」につきましては、当社ウェブサイトに掲載しておりますので、ご参照ください。 https://www.monexgroup.jp/jp/sustainability/statement.html
その他	-

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

内部統制システムの構築に関する基本方針

当社は、執行役の職務の執行が法令及び定款に適合するための体制その他当社の業務並びに当社の子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要な体制(以下、総称して「内部統制システム」といいます。)を整備するため、取締役会決議により、内部統制システムの構築に関する基本方針を以下のとおり定め、これに従い内部統制システムを構築して適切に運用するとともに、継続的な改善に努めます。

1. 会社法が定める内部統制システムの構築に関する取締役会等の役割

(1) 会社法が定める内部統制システムの構築に関する取締役会の役割

- ・取締役会は、執行役の職務の執行を監督します。
- ・取締役会は、内部統制システムを構築します。
- ・取締役会は、当社および子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要な体制を整備します。また、取締役会は、重要なものとして取締役会が指定する関連会社(以下、「指定関連会社」といいます。)の業務の適正を確保するために必要な体制を整備するよう努めます。(以下、当社の子会社および指定関連会社を総称して「子会社等」といいます。)

(2) 会社法が定める内部統制システムの構築に関する監査委員会の役割

- ・監査委員会は、法令および規程に定められた権限を行使し、執行役および取締役の職務の執行を監査します。
- ・監査委員会は、内部統制システムの運用について監査します。

2. 監査委員会の職務の執行に必要な事項

(1) 監査委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項

- ・監査委員は、その職務の執行に必要な場合は、監査委員会室に監査委員会の職務の執行の補助を委嘱することができます。

(2) 前記(1)の取締役および使用人の執行役からの独立性に関する事項

- ・当社は、監査委員会室所属員の人事については、監査委員全員に諮問を行うものとします。

(3) 監査委員会の前記(1)の取締役および使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- ・当社は、監査委員会室所属員につき、監査委員会の指示を実効的に遂行するために必要な知識・能力を備えた人員を配置します。

(4) 監査委員会への報告に関する体制

<当社における報告体制>

- ・当社の取締役(監査委員である取締役を除く。)、執行役および使用人は、監査委員会の求めに応じて、その職務の執行に関する事項の報告および説明をします。
- ・当社の取締役(監査委員である取締役を除く。)、執行役および使用人は、職務執行に関し重大な法令・定款その他の社内規則違反もしくは不正行為の事実、子会社等における重大な法令・定款その他の社内規則違反もしくは不正行為の事実、または当社または子会社等に著しい損害を及ぼす事実を知ったときは、その内容について、監査委員会、監査委員会室または内部監査室のいずれかに報告しなければならないこととします。当該報告を受けた監査委員会室または内部監査室は、速やかにその旨を監査委員会に報告するものとします。

<子会社における報告体制>

- ・当社は、子会社の取締役、監査役、使用人等が、監査委員会の求めに応じてその職務の執行に関する事項の報告および説明をするための体制を構築します。
- ・子会社の取締役、監査役および使用人は、職務執行に関し重大な法令・定款その他の社内規則違反および不正行為の事実、または会社に著しい損害を及ぼす事実を知ったときは、その内容について、当該子会社の取締役、監査役または内部監査部門のいずれかに報告しなければならないこととします。当該報告を受けた子会社の取締役、監査役または内部監査部門は、速やかにその旨を監査委員会、監査委員会室または内部監査室のいずれかに報告するものとします。
- ・子会社の取締役、監査役および使用人は、職務執行に関し重大な法令・定款その他の社内規則違反および不正行為の事実、または会社に著しい損害を及ぼす事実を知ったときは、その内容について、監査委員会、監査委員会室または内部監査室のいずれかに直接報告することができるものとします。

<その他の報告体制>

- ・当社は、指定関連会社の取締役、監査役、使用人等が、監査委員会の求めに応じてその職務の執行に関する事項の報告および説明をするための体制の構築に努めます。
- ・当社は、指定関連会社の取締役、監査役および使用人が職務執行に関し重大な法令・定款その他の社内規則違反および不正行為の事実、または会社に著しい損害を及ぼす事実を知ったときは、その内容について当該指定関連会社の取締役、監査役または内部監査部門のいずれかに報告し、かつ、当該報告を受けた指定関連会社の取締役、監査役または内部監査部門が速やかにその旨を監査委員会、監査委員会室または内部監査室のいずれかに報告する体制の構築に努めます。
- ・当社は、指定関連会社の取締役、監査役および使用人が職務執行に関し重大な法令・定款その他の社内規則違反および不正行為の事実、または会社に著しい損害を及ぼす事実を知ったときは、その内容について、監査委員会、監査委員会室または内部監査室のいずれかに直接報告することができる体制の構築に努めます。

(5) 前記(4)の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

- ・前記(4)の報告をしたことによる不利な取扱いを禁止する方針を定め、その周知と運用の徹底に努めます。

(6) 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の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

- ・当社は、監査委員会の職務の執行に必要な予算を確保するとともに、監査委員会の職務の執行を妨げないよう、予算外の費用が必要となった場合においても、これを適切に処理します。
- ・監査委員会は、当社の費用において、その職務を執行するために必要な外部のアドバイザー、弁護士、その他専門家を利用できるものとします。

(7) 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、事業活動全般にわたり、各執行役ならびに子会社の取締役および監査役と随時意見交換を行います。
- ・監査委員会は、必要に応じ、事業活動全般にわたり、指定関連会社の取締役および監査役と随時意見交換を行うよう努めます。
- ・監査委員会は、内部監査室から内部監査の結果や改善が必要とされた事項についてのその後の状況等の報告を受けることができるものとします。また、必要に応じて内部監査室に対し調査の要請を行うことができるものとします。

3. 執行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) 企業倫理の確立と法令遵守体制の整備

- ・執行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の基礎として、当社および子会社等の個々の取締役、執行役および使用人が遵守すべき企業倫理にかかる基本的な考え方や行動指針を定めます。

(2) 内部監査部門の設置

- ・執行役および使用人の適切な職務執行を確保するため、内部監査室を設置します。

(3) 内部通報制度の整備

- ・法令遵守上疑義のある行為等についての早期発見および是正を図ることを目的として、子会社等も含め利用可能な内部通報制度を整備します。

4. 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

・執行役の職務の執行にかかる情報については、文書その他の情報の取り扱いにかかる規程に従い適切に保存および管理を行います。

5. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

・当社および子会社等の損失の危険の管理に関し、リスク管理の基本方針および体制にかかる規程を定めるとともに、管理すべきリスク項目毎の具体的なリスク管理方針および体制を当該リスクを担当する執行役が決定します。セグメントを担当する執行役は、自らのセグメントにおけるリスクの管理を行い、当社および子会社等の経営に影響を及ぼすリスクを検知した場合、リスク管理統括責任者および当該リスクを担当する執行役に報告します。リスクの管理状況をリスク管理統括責任者が定期的に取締役会に報告し、取締役会において確認することによりリスクの管理を行います。

6. 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

(1) 機関設計

・取締役会の決議により、法令により認められた範囲で、業務執行の決定を執行役に委任し、業務執行の効率化・迅速化を図ります。

(2) 組織関連規程の整備

・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、職務権限、業務分掌および決裁権限にかかる規程を定めます。

7. 当社および子会社等から成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) 子会社等の取締役の職務の執行にかかる事項の当社への報告に関する体制

・子会社等の取締役の職務の執行にかかる事項の当社への報告については、子会社等の定めるところに従い適切に報告を行う体制とします。

(2) 子会社等の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

・子会社等についても上述の「5.当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制」に記載した体制を整備し、リスクを管理しています。

(3) 子会社等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

(i) 機関設計

・子会社の規模・業務内容に照らし、業務執行の効率化・迅速化に適した機関設計を行います。

・指定関連会社の規模・業務内容に照らし、業務執行の効率化・迅速化に適した機関設計を行うよう指導します。

(ii) 組織関連規程の整備

・子会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、子会社において職務権限、業務分掌および決裁権限にかかる規程を定めます。

・指定関連会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、指定関連会社において職務権限、業務分掌および決裁権限にかかる規程を定めるよう、指定関連会社を指導します。

(4) 子会社等の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

(i) 企業倫理の確立と法令遵守体制の整備

・子会社等の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の基礎として、当社および子会社等の個々の取締役、執行役および使用人が遵守すべき企業倫理にかかる基本的な考え方や行動指針を定めます。

(ii) 内部監査部門の設置

・子会社の取締役および使用人の適切な職務執行を確保するため、各社の業務内容・規模に応じ、内部監査部門を設置します。指定関連会社の取締役および使用人の適切な職務執行を確保するため、各社の業務内容・規模に応じ、内部監査部門を設置するよう指導します。

(iii) 内部通報制度の整備

・法令遵守上疑義のある行為等についての早期発見および是正を図ることを目的として、子会社等も利用可能な内部通報制度を整備します。

(5) 子会社等の管理体制の整備

・子会社等の業務の適正を確保するための規程を定め、子会社等の業務の総合的管理・指導にあたる適正な人員配置を行います。

・子会社等についての担当執行役を定めた場合、当該担当執行役は、担当する子会社の業務執行状況の監督その他必要に応じた指導および体制整備を実施し、業務の適正を確保します。また、当該担当執行役は、担当する指定関連会社の業務執行状況の監督その他必要に応じた指導および体制整備を実施し、業務の適正を確保するよう努めます。

(6) 子会社等に対する内部監査権限の確保

・子会社等に対し、各社の業務内容や規模に応じ、その業務について適切な機関が内部監査を実施する体制を構築するよう指導を行います。

・子会社に対し、必要に応じて直接内部監査を実施します。

(7) 共通の各種基本方針の策定

・子会社等においても、本基本方針の趣旨を適切に反映した各種基本方針等を策定するよう指導を行います。

8. 財務報告の適正性と信頼性を確保するための体制

(1) 財務報告の適正性と信頼性を確保するための体制の整備

・財務報告における適正性および信頼性を確保するため、財務報告にかかる内部統制の体制を整備します。

(2) 子会社等に対する指導

・子会社等においても財務報告にかかる内部統制の体制整備・運用が適切に行われるために必要な指導を行います。

9. 反社会的勢力との関係遮断

(1) 反社会的勢力との関係遮断

・反社会的勢力との一切の関係を遮断し、反社会的勢力に対しては毅然と対応します。

(2) 子会社等に対する指導

・子会社等においても反社会的勢力との関係の遮断が適切に行われるために必要な指導を行います。

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

反社会的勢力との関係遮断

(1) 反社会的勢力との関係遮断

・反社会的勢力との一切の関係を遮断し、反社会的勢力に対しては毅然と対応します。

(2) 子会社に対する指導

・子会社においても反社会的勢力との関係の遮断が適切に行われるために必要な指導を行います。

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

買収防衛策は導入しておりません。

当社グループでは、経営の独立性および事業展開の独自性により企業価値の最大化を図り、積極的な情報開示によりステークホルダーおよび市場との関係を強化することが、有効な買収防衛策となると考えております。また、株主構成などの確認や敵対的買収者の出現に備えた危機管理については代表執行役CEOを筆頭にマネジメントを含め常に高い認識であっております。

企業価値の最大化につながる買収提案があった場合には、株主の利益確保・向上に鑑み市場および株主によって判断されるものと考えます。

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

1. 会社情報の開示に係る方針とその公表

当社は、上場会社として、適時適切な会社情報の開示の重要性を深く認識し、以下のような開示ルールおよびディスクロージャー・ポリシーを定めて、これを当社ホームページにおいて公表しております。

「株主・投資家の皆様へ」

上場会社である以上、不特定多数の株主に対して積極的に情報を開示することにより、投資家が当社の株を購入する投資判断材料を提供するだけでなく、株主となられた方に対し当社の株を売却する機会も提供すべきであるという考えを実現するために、以下のようなルールを守っています。

- 1) ディスクロージャー・ポリシー自体を開示し、その開示されたポリシーに準拠することにより、恣意を排除した情報開示を行っていくこと。
- 2) 当社の業績に影響を与えるような重大な情報については、その決定もしくは発生時点からできる限り迅速に公表すること。
- 3) 当社の決算情報については四半期ごとに開示するものとし、その内容・発表時期につきできる限り定型化・定例化すること。
- 4) 機関投資家・個人投資家の間において、情報の取得時期・内容につきできる限り差が出ないように努力すること。

また、長期にわたって株主利益の最大化を図るという観点からは、経営者が継続的にしっかりしたコーポレート・ガバナンスの重要性を認識し、弛みない努力を続けることが大切だと考えています。このため、当社では、コンプライアンス・ポリシーの公表と内部統制の強化、研修強化などの施策を実行しています。

「ディスクロージャー・ポリシー」

重要情報の開示については、まず東京証券取引所の「TDnetシステム」に登録します。

「TDnetシステム」は、重要な会社情報等の適時開示を行うためのオンラインシステムであり、公開された資料は東京証券取引所のウェブサイトの適時開示情報閲覧サービスに31日間掲載され、自由に閲覧することが可能です。

「TDnetシステム」による情報開示の後、速やかに当社ウェブサイト上にも同一資料を掲載します。

重要情報には以下の3つの情報が含まれます。

- 1) 決定事実に関する情報
- 2) 発生事実に関する情報
- 3) 決算に関する情報

- 1) 決定事実に関する情報決定事実とは、株式交換、合併の決定など、東京証券取引所「会社情報適時開示ガイドブック」に規定されたものであり、その決定後速やかに開示いたします。
- 2) 発生事実に関する情報発生事実とは、主要株主の異動、訴訟の提起など、東京証券取引所「会社情報適時開示ガイドブック」に規定されたものであり、その発生後速やかに開示いたします。
- 3) 決算に関する情報決算情報は、原則として毎四半期終了後の翌月下旬までのあらかじめ発表された日の取締役会終了後速やかに開示いたします。加えて、同日以降遅滞なく会社説明会を開催いたします。

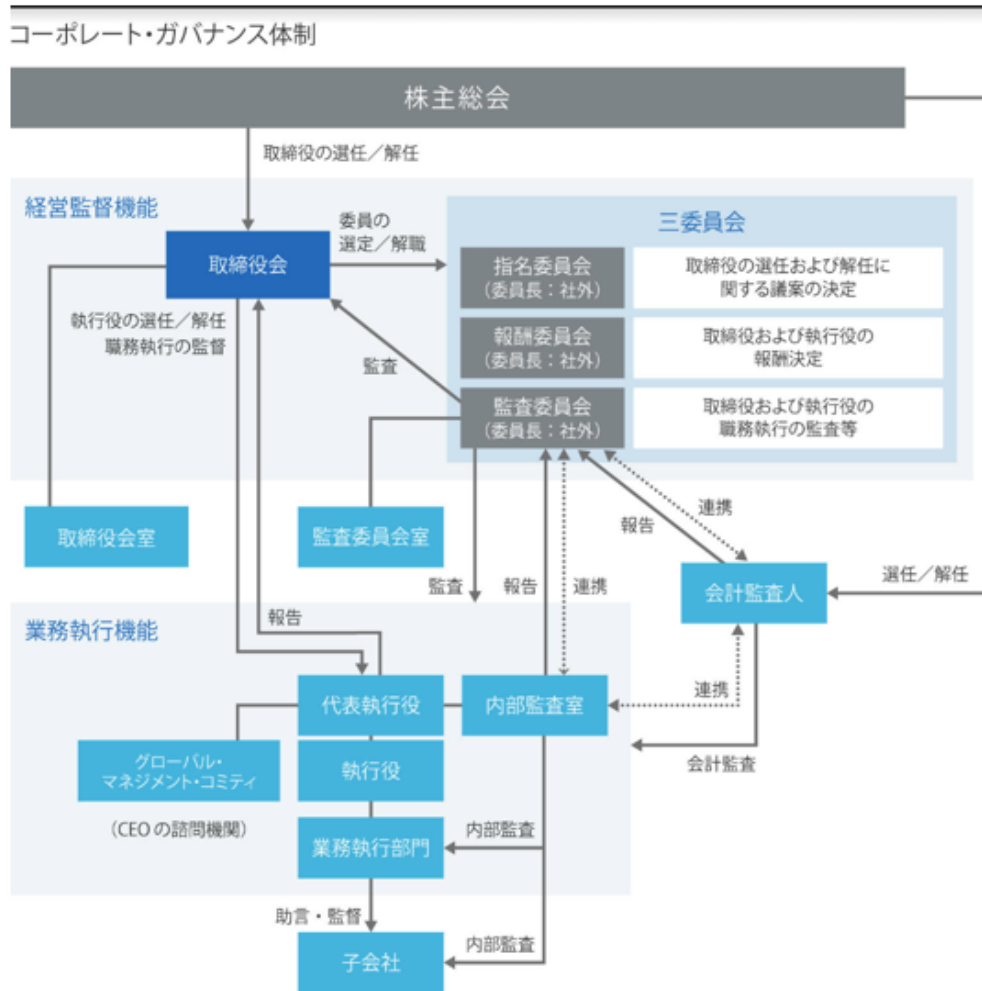
2. グループ経営等に関する事項

当社は株式会社しずおかフィナンシャルグループの持分法適用関連会社ですが、同社の「グループ会社運営規程」の対象となるグループ会社ではなく、また同社グループからの役員派遣はありません。当社グループと同社グループとの間においては、資本業務提携のもと、資産形成やウェルスマネジメント等にかかる協業を推進しています。

3. 会社情報の開示に係る社内体制上記方針に基づき、当社では以下のような社内体制をとっております。

- 1) 情報開示体制を確立し、すべての重要な情報をタイムリーかつ正確に開示するために、「情報開示に関するガイドライン」を定め、情報取扱責任者の諮問機関として「情報開示委員会」を社内を設置しています。情報開示委員会は、情報取扱責任者を委員長とし、複数の執行役、その他情報取扱責任者が指名するその他の者から構成されています。
- 2) 財務情報、非財務情報は共に経営管理部が情報開示委員会事務局（以下「事務局」）を担当し、それぞれ全社的な開示情報の内容の確認と、開示体制インフラ・コントロールのチェックを担当します。当社および当社子会社に関し、重要な会社情報が生じた場合、その情報は直ちに関係部署より事務局に伝達され、内容を確認のうえ、当社代表執行役CEOおよび情報取扱責任者に伝達されます。
- 3) 情報取扱責任者は、当該情報が、東京証券取引所の「有価証券上場規程」および「会社情報適時開示ガイドブック」に定める、投資判断に重要な影響を与える会社の業務、運営または業績等の決定事実、発生事実および決算等に関する情報に該当する場合、もしくは、その他開示を要する可能性があると判断する場合は、事務局に対し開示の準備を指示します。
- 4) 事務局は、関係部署とともに開示資料を作成し、当社企業法務担当によるコンプライアンスチェックを受けた後、情報開示委員会において開示資料および開示日時について審議します。情報取扱責任者は審議内容の報告を受け、最終的に開示を決定します。また、決定の内容は直ちに代表執行役CEOおよびその他の執行役に報告されます。
- 5) 開示にあたっては、財務情報、非財務情報共に経営管理部が担当となり、東京証券取引所と相談の上、TDnetへの提出および当社ウェブサイ

トへの掲載手続を進めます。原則として、TDnet、当社ウェブサイトにおいて、同一資料を同時に公表します。
 6)記者クラブを含む報道機関対応は、原則としてコーポレートコミュニケーション室が窓口となります。



当社取締役候補者のスキル・マトリックス

	番号	氏名	経験・専門性							
			資本市場	テクノロジー	上場企業経営	財務・会計	リスク管理統制	グローバル経験	事業会社	サステナビリティ推進
社内	1	松本 大	●	●	●		●	●		●
	2	清明 祐子	●		●	●	●			●
	3	大八木 崇史	●			●	●	●		
	4	山田 尚史		●	●				●	
社外	5	堂前 宣夫		●	●			●	●	
	6	小泉 正明				●	●			
	7	羽生 祥子					●		●	●
	8	鈴木 蘭美		●				●	●	
	9	下川 亮子	●			●		●	●	●
	10	澤野 隆之	●			●		●		
	11	生田目 雅史	●	●		●	●	●		

(注) 「経験・専門性」の定義は以下の通りです。

資本市場：資本市場の経験および知識

テクノロジー：テクノロジーに関する経験および知識

上場企業経営：上場企業の創業者もしくは代表者経験

財務・会計：財務会計ならびにM&A等に関する経験および知識

リスク管理統制：内部統制ならびにリスク・マネジメントに係る経験および知識

グローバル経験：グローバル就業経験

事業会社：金融以外の事業会社の経験

サステナビリティ推進：人的資本、環境、DE&Iに関する知識と推進経験