

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

当社グループは、創業の精神であります「信頼の輪」の下、「人間尊重の精神」、「お客さま第一義」、「創造と革新の経営」を企業理念に掲げ、ステークホルダーの皆さまとの相互信頼を深め、社会とともに発展していくことを目指しております。

当社は、ステークホルダーの皆さまの期待に応え、更なる信頼関係を構築するため、コーポレート・ガバナンスの充実を経営の重要事項に位置付け、経営の健全性、透明性及び効率性を確保し、継続的な株主価値の向上を図ります。

また、適正なコーポレート・ガバナンス体制の構築には、有効な内部統制システムが不可欠であるとの認識に基づき、経営のリーダーシップの下、組織内の全ての構成員が内部統制システムの構築及び実効性の確保にあたり、内部統制システムの有効性を常に評価、検証し、継続的に改善しております。

### 【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】

【補充原則4-10 指名委員会、報酬委員会の独立性及び権限役割】

当社では、経営陣幹部・取締役の指名・報酬等に係る取締役会の任意の諮問委員会として、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、取締役会で決議している「経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針」及び「経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針」に基づき、指名や報酬等について、構成員である独立社外取締役の意見を踏まえ、十分議論した上で取締役会へ提案しております。また、経営陣及び経営陣候補の育成状況の確認や取締役に対するトレーニング内容の確認及び妥当性評価についても指名・報酬委員会で行っており、こちらについても構成員である独立社外取締役の意見をいただいた上で、その概要を取締役会へ報告しております。

現在、当社の指名・報酬委員会は、独立社外取締役2名を含む6名の取締役で構成されており、独立社外取締役が指名・報酬委員会の過半数となっていないものの、上記運用を通じて独立社外取締役の適切な関与・助言を得ております。

### 【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】

当社は、政策保有株式を保有しておらず、今後も保有する予定はございません。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社では、法令等に基づき取締役との取引及び主要株主との重要な取引は、取締役会における事前承認が必要である旨、取締役会規則に定めております。加えて、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引等は、取締役会の下部機関として、独立性を有する者のみで構成された「利益相反諮問委員会」を設置し、本委員会にて少数株主の利益保護の観点から審議した上で、取締役会等に提言を行うこととしております。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性確保】

<多様性確保についての考え方>

企業間の競争が激化しニーズの変化が加速している現代において、当社が企業理念に掲げる「創造と革新の経営」を実現し、ステークホルダーの期待に応え続けていくためには、多様な人材の能力・アイデア・価値観等を尊重し、企業理念を具現化できる人材を育成していくことが必要であると考えております。

上記の考え方に基づき、当社では、女性及び中途社員の管理職への登用及び人材育成をはじめとする多様性確保に向けた対応を積極的に実施しております。

<多様性確保に向けた自主的かつ測定可能な目標及びその状況>

中核人材の多様性確保に向けて、管理職(係長格以上)に占める女性及び中途採用者の割合について、以下の通り目標を設定しております。

区分	2026年3月31日時点	2028年3月31日迄 (目標)
管理職(係長格以上)に占める女性の割合	25.0%	26.5%
管理職(係長格以上)に占める中途採用者の割合(注)	8.7%	現状より増加

(注)本集計においては、中途採用者を「中途入社かつ勤続10年以内の者」としております。

<人材戦略及び多様性確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針・従業員給与等の決定方針とその状況>

【人材戦略】

当社グループは、創業の精神である「信頼の輪」の下、企業理念に掲げる「人間尊重の精神」、「お客さま第一義」、「創造と革新の経営」を基盤として、「楽しく豊かなパーソナルライフの実現と生活文化の向上に貢献する」ことを目指し、事業活動を推進しております。

また、ビジョンである「全てのステークホルダーの期待に応えつづける」ことを実現するため、2026年3月期を初年度とする中期経営計画では、「ビジョン実現に向け成長サイクルのスピードを上げる」ことを方針として掲げております。

事業推進においては、「企業理念を体現する人材」を基盤とした人的資本経営が不可欠であると認識しております。理念に共感する人材の確保に加え、中期経営計画における成長の加速に対応するため、社員自らが主体的に成長し続けることを重視し、事業・機能戦略と連動した人材戦略を推進しております。

当社では、人材戦略の推進にあたり、「採用・育成・定着」を軸とし、あるべき人材基盤の強化を図っております。

「採用」については、多様な価値観やアイデアを持つ人材を確保すべく、更なるブランディングの向上や幅広い情報発信に取り組んでおります。「育成」については、「自ら成長する風土」の醸成を目的として、社員の成長を後押しするための環境を整備の上、研修等の学びの機会を充実させております。そして、これら人材を「定着」させるために、風通しのよい社風に努める中、挑戦や成果に報いる評価制度や様々な福利厚生を通じ、社員のワークエンゲージメント向上に取り組んでいます。

これらの取組みについては、「人材の採用・育成」「働き方改革」「ダイバーシティ&インクルージョン」「人事評価・報酬」「社員エンゲージメント」の5つの領域に整理し、推進しております。

国内外のグループ各社においても、ビジョン実現に向け、業態や地域の特性に応じた人材の採用・育成を行うとともに、当社の人材や知見を活用しながら価値観の共有を図っております。

以上の考えをもとに、当社グループの持続的な企業価値向上を目指してまいります。

#### 〔人材育成方針〕

当社グループの持続的な成長に向けて、多様な人材の能力・アイデア・価値観等を尊重し、企業理念を具現化できる人材を育成いたします。

#### 〔社内環境整備方針〕

企業理念である「人間尊重の精神」に基づくダイバーシティの推進とともに、社員が「働きがい」「働きやすさ」を実感できる社内環境を整備いたします。

#### 〔従業員給与等の決定方針〕

本方針は、企業理念及びビジョン、並びに中期経営計画に基づく人材戦略と連動し、当社の持続的な事業の成長と企業価値の向上を支える人材の採用・育成・定着を目的として制定しております。

従業員給与等は、主に月次給与と原則年2回支給する賞与より構成され、社員の「役割」と「成果や挑戦を適切に反映した評価」等により決定するものとします。評価は、社員の成果や挑戦を反映できるよう、公正でメリハリのある制度とし、従業員給与等の水準は、経営環境や社会情勢等を踏まえて定めます。社員のワークエンゲージメントを向上させるべく、福利厚生制度の充実を図ります。

#### 〔当社の主な取組み事項〕

##### （人材の採用・育成）

##### ○新卒及び中途採用活動強化

当社は、企業間の競争が激化し、環境変化が加速している中、「創造と革新の経営」を実現し、ステークホルダーの期待に応えつづけるためには、多様な人材の能力・アイデア・価値観等を受容して新たな価値を生み出していくことが重要であると考えております。この考えに基づき、事業戦略を遂行するために必要な人員の確保に向け、新卒及び中途採用活動を推進しております。

新卒採用においては、従来の採用要件に加えて、将来の事業展開を見据えた人材プール構築の観点から人材ポートフォリオを意識し、多様な人材の確保に注力しております。また、求職者からのブランドイメージの向上と認知強化を目的として、YouTube公式採用チャンネルやInstagramアカウントを開設し、職場紹介動画や社員インタビュー動画等積極的な情報発信を行いました。これらの取組みの結果、「マイナビ・日経2027年卒大学生就職企業人気ランキング」の「クレジット・信販・リース・その他金融」部門で第2位を獲得いたしました。中途採用においては、高度化する事業課題へ迅速に対応すべく、特定の専門スキルを有する即戦力人材の採用を強化しております。今後も多様なバックグラウンドを持つ人材の獲得を通じ、組織の柔軟性と競争力の更なる向上を図ってまいります。

< 新卒採用 / 中途採用の推移 >

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新卒採用	64名	63名	78名	87名	104名
中途採用	34名	36名	55名	96名	91名

（注）新卒採用は次年度入社人数を記載

##### ○「ヒト」と「デジタル」の最適化に向けたデジタル人材の育成

当社は、消費者金融業界のリーディングカンパニーとして、長年の事業運営で培ったノウハウと、確かな与信力・回収力を強みにしております。一方で、デジタル化や技術革新の進展、市場環境の変化にスピーディに対応できる体制を整備することが喫緊の課題であると認識しており、デジタル推進の一翼を担う人材の育成を強化しております。2023年4月より「デジタル人材育成プログラム」を実施しており、当事業年度は、これまで実施したデジタル基礎研修の評価により選抜された社員について、より高度な専門スキル（データ分析、プログラミング、AI、UI/UX等）習得研修の実施や越境学習プログラムへの派遣を行いました。

加えてIT・統計関連の資格取得支援や、生成AI勉強会を定期的に行い、全社的なデジタルリテラシー向上と変化への対応力を育成しております。

< デジタル関連の資格保持者延べ人数の推移（2022年度より集計） >

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
資格保持者 延べ人数	205名	315名	382名	452名

（注）集計しているデジタル関連資格は、情報処理技術者、統計検定、AI検定、Python関連等

##### ○次世代リーダーの育成

当社は、当事業年度より役員が丸となって当社グループの次世代を担うリーダーの早期育成を推進する枠組みを構築いたしました。具体的には、以下の2軸で施策を推進しております。

##### ・役員主導施策

従来のOJTを強化し、子会社経営やタフアサインメント（重要プロジェクト選任等）を通じた実践機会を提供するとともに、役員との対談セッションや1on1面談を新たに開始する等、役員による指導・対話を通じ、次世代を担う経営視点の直接的な承継を図っております。

##### ・人事主導施策

既存の研修に加え、社内講話等の発信機会や社外人材との交流機会を提供する等、実践的な経験を通じた成長の促進を図っております。

#### (働き方改革)

##### ○育児休業取得の促進等

当社は、男性社員の育児休業取得率100%を目標に掲げ、男性の育児休業取得の理解促進を目的とする管理職への情報発信やダイバーシティ&インクルージョン・ヘルスケアに関する情報発信ツールを導入する等、男性社員が育児休業を取得しやすい環境づくり及び育児休業の取得を促進しております。

なお、男性社員の育児休業取得率の算出にあたっては、配偶者の出産年度と実際の育児休業を取得した年度の差異が単年度の数値に影響する特性があります。当社としては、引き続き対象者全員が希望する時期に気兼ねなく育児休業を取得できるよう、実効性のある環境整備を継続してまいります。

また、円滑な復職とキャリア形成を支援する仕組みとして、早期復職者に対する支援制度を改定いたしました。従来の賞与による支給から、保育料等の経済的負担を速やかに軽減できるよう月次給与での支給へ変更し、社員の希望するキャリア形成の継続をサポートしております。あわせて、子ども家庭庁の「ベビーシッター派遣事業割引券」を福利厚生として採用する等、多様なニーズに応える支援体制を強化しております。

##### ○健康経営の推進

当社は、社員が心身ともに健康であることが社員の幸福と持続的な企業の発展に不可欠であると考え、健康経営に対する方針(「健康経営宣言」)を定めております。この方針の下、人間ドックやがん検診の費用補助による疾病の早期発見・予防に努めるとともに、健康管理ポータルサイトを活用した運動・食生活の改善支援やウォーキングイベントによる運動習慣の定着、更に取引先と共同で健康経営イベントを開催する等、多角的な施策を通じて社員が活き活きと能力を発揮できる職場環境の整備に取り組んでおります。

これらの継続的な取り組みの結果、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する健康経営優良法人認定制度において、大規模法人部門の認定法人の中でも特に優良な上位500法人に送られる「健康経営優良法人 2026(ホワイト500)」に認定されました。

「健康経営優良法人(大規模部門)」の認定は5年連続となり、今後も更なる健康増進施策の拡充を通じ、企業価値の向上に努めてまいります。

#### (ダイバーシティ&インクルージョン)

##### ○女性活躍の推進

当社は、女性社員が自律的にキャリアを形成し、能力を最大限に発揮できる環境づくりとして、2022年度よりキャリア形成支援研修「Woman Career Program」を継続実施しており、当事業年度までに累計62名が受講いたしました。本プログラム受講者のうち、選抜研修の応募資格を持つ35名の約半数にあたる17名が、経営幹部候補育成プログラムへ自ら応募する等、次世代リーダーを目指すマインドセットの醸成と具体的なアクションへ繋がっております。

こうした継続的な育成支援の結果、女性登用は着実に進展しており、「管理職に占める女性社員の割合」は10.0%(2021年度比4.5ポイント上昇)、「係長格以上の役職に占める女性社員の割合」は25.0%(同6.5ポイント上昇)といずれも改善しております。今後も次世代を担うリーダー候補の層をさらに厚くすることで、意思決定層における多様性の確保を加速させてまいります。

##### ○シニア活躍の推進

当社は、経験豊富なシニア社員が活躍できる社内環境を整備するため、従来の「スペシャリスト職」(システム・会計等)に加え、お客さま対応等の実務経験を活かす「エキスパート職」を新たに設置し、シニア社員の豊富な経験やスキルに応じて処遇する制度を導入しております。

更に、雇用上限年齢を一定の基準を満たした社員を対象に70歳まで引き上げる等、シニア社員が長期にわたって活躍できる機会の拡充を推進しております。

##### ○障がいがある社員も働きやすい職場づくり

当社は、障がいのある社員も「働きがい」と「働きやすさ」を両立し、個々の能力を最大限に発揮できる環境整備のため、職場環境や業務内容に関する年1回のアンケートを実施するとともに、所属長・人事部との面談を行っております。これらの取り組みを通じて、お互いを仕事のパートナーとして尊重し合い、心身の健康と安全が意識された健全かつ闊達なコミュニケーションが実現される職場環境の構築に努めております。

また、ダイバーシティ&インクルージョンの浸透・定着を目的とし、「ユニバーサルマナーに関する職場内学習(eラーニング)」の実施や、MUF Gが主導するプログラムの積極的な社内発信を行う等、多様性を尊重する組織文化の醸成に向けた施策を継続的に展開しております。

#### (人事評価・報酬)

##### ○賃金の引上げ

当社は、持続的な成長を牽引する優秀な人材の確保・定着及び社員のエンゲージメント向上を最重要課題のひとつと位置づけております。この考えに基づき、市場競争力のある報酬体系への刷新を目的とした賃金水準の引き上げ及び基本給の補正を実施いたしました。

・新卒初任給の引き上げによる採用競争力の強化

労働市場における採用競争力を高めるため、初任給の引き上げを行いました。(例:大卒総合職:270,000円 → 300,000円)

・既存社員の基本給補正(ベースアップ及び格差是正)

初任給の引き上げに伴い、各資格・役割に応じた適正な処遇を維持するため、特に若手・中堅層を中心に、18,000円から30,000円の引き上げを実施いたしました。

・報酬体系の最適化

賞与における個人業績給の引き上げ幅を拡大するとともに、管理職層(課長格以上)においては、評価に応じた支給倍率のメリハリを拡大いたしました。これにより、上位役職の責務に応じた魅力ある処遇を実現するとともに、より個人の成果や貢献度に報いる報酬体系へと移行しております。

<賃金の引上げ率(基本給の上昇率)(注1)>

2023年4月 2024年4月 2025年4月 2026年4月

5.2%(注2) 4.9% 4.1%(注3) 5.4%

(注1)引上げ率には定期昇給も含む

(注2)定期昇給を除くベースアップ分は、2022年10月支給分から前倒し実施

(注3)基本給の改定に加え、2025年度夏季賞与よりほぼ全ての職位において「個人業績給の基準額」を引き上げ、年収ベースでの処遇改善を実施

##### ○成果に報いる制度構築

当社は、社員の挑戦や成果を適切に評価し、報いる報酬体系を構築することで、就業意欲と働きがいの向上を図り、個々の能力が最大限に発

揮される組織を目指しております。当事業年度においては、賃上げ対応以外にも社員の成長角度を高め、成長サイクルのスピードを上げることを目的として、社員のチャレンジを適切に評価する制度を新たに導入いたしました。

これらの施策を通じて、社員の自律的な挑戦を促すとともに、高いパフォーマンスが発揮できる環境を整備することで、組織全体の生産性向上と持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

#### ○IT・システムスキル認定制度の導入

当社は、デジタルシフトへの対応とIT人材の確保・定着を目的に、「IT・システムスキル認定制度」を導入いたしました。

本制度では、高度な専門性を有する社員をスキルレベルに応じて認定し、市場水準に基づいた手当を支給することで、競争力のある報酬体系を実現しております。毎年のスキルチェックによる厳格な更新・解除を行うことで、社員の自律的な研鑽を促し、挑戦と成果に報いるメリハリのある処遇を徹底してまいります。

#### (社員エンゲージメント)

##### ○行動指針の浸透と定着

当社は、当事業年度より刷新した新たな行動指針の浸透を図るため、経営層から現場まで一体となった定着施策を推進しております。

まず、次長格以上の管理職を対象に、社長との座談会を実施いたしました。参加者が自ら率先垂範する指針を宣言し、部署内の好事例を共有し合うことで、リーダー層の意識改革を図っております。

更に、全部署において「行動指針定着プログラム」を実施し、社長によるメッセージ動画で刷新の背景及び社員への期待を再認識した後、対話を中心としたワークショップを実施しております。一連のプロセスを通じて、社員が自らの気づきを「未来を創るノート」へ記録し、具体的な行動宣言を行うことで、指針を日常の業務行動へと落とし込み、組織全体のエンゲージメント向上に努めております。

##### ○社員意識調査

当社は、2019年から社員の期待度・満足度を計測し、組織のエンゲージメント状態を定点観測する社員エンゲージメント調査(株式会社リンクアンドモチベーションが提供する「モチベーションクラウド」を活用)を実施しております。また、リンクアンドモチベーション主催の「ベストモチベーションカンパニーアワード」では、7年連続で大手企業部門(従業員数5,000名未満)において表彰されております。調査の結果を踏まえ、役員、部長、人事部でコミュニケーションをとりながら社員と組織のエンゲージメント向上に取り組んでおります。

##### ○成長と挑戦の支援

当社は、社員の挑戦を支援し「創造と革新の経営」を実践する組織風土が、企業価値向上に直結すると考えております。2023年度より開始したグループ横断のビジネスコンテスト「DRIVE」は、第2回となる当事業年度において71件の応募がありました。役職を問わず誰もが提案可能なボトムアップ型の仕組みを推進し、挑戦を称える文化の形成を図っております。

加えて、当事業年度より、役付執行役員7名及び役員指名を受けた社員56名が参画するイノベーション創出会議「PRO会議」を開催いたしました。豊富な知見を有する役員が主導することで、提案の実現性を高める体制としております。本会議を通じて採用された7案件のうち、既に2案件の導入を決定し、その他案件も継続的に検討を進めております。

今後もこれらの重層的な支援を通じ、社員一人ひとりが挑戦し続ける組織文化の醸成に取り組んでまいります。

#### [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、企業年金資産の効率的な運用を図るため、人事部担当役員、人事部長、経営企画部長、財務部長、経理部長で構成する企業年金資産運用委員会を設置しております。

投資理論、資産運用に関する制度、投資対象の資産の内容等の理解及び資産運用環境の把握等ができるよう、同委員会の構成員に対し、運用受託機関から定期的に必要な情報を提供しております。

同委員会においては、企業年金資産の運用の基本方針や運用商品、運用受託機関等に係る事項を審議しており、同委員会で審議した事項を監査等委員が出席し意見を述べる事ができる経営会議で審議することで、企業年金の運用に関して適切に管理する体制を構築しております。

#### [原則3-1 情報開示の充実]

( ) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略・経営計画

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)

当社ホームページの「当社の理念」をご参照ください。

(<https://www.acom.co.jp/corp/about-us/philosophy/>)

(2) 経営戦略、経営計画

当社ホームページの「中期経営計画」をご参照ください。

([https://www.acom.co.jp/corp/ir/management/medium-term\\_management\\_plan/](https://www.acom.co.jp/corp/ir/management/medium-term_management_plan/))

( ) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針は、本報告書の「 . 1. 基本的な考え方」をご参照ください。

( ) 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

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は、本報告書の「 . 1. 【取締役報酬関係】」をご参照ください。

( ) 経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

(1) 方針

(A) 経営陣幹部の選任

当社事業の業務執行を迅速かつ適切に行うために必要な豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有していること。

人望、品格に優れ、高い倫理観を有していること。

心身ともに健康で業務遂行に支障がないこと。

法令やコンプライアンス(ハラスメント含む)に違反し、当社及びこれまでに所属した企業・団体等に多大な損失を与えたことがないこと。

反社会的勢力との関係がないこと。

(B) 経営陣幹部の解任

選任方針に該当しなくなった場合に解任する。

(C) 取締役(監査等委員であるものを除く。)候補者の指名

経営監督の実効性を高めるため、企業経営の豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有していること。

人望、品格に優れ、高い倫理観を有していること。

心身ともに健康で業務遂行に支障がないこと。

法令やコンプライアンス(ハラスメント含む)に違反し、当社及びこれまでに所属した企業・団体等に多大な損失を与えたことがないこと。

反社会的勢力との関係がないこと。

(D) 監査等委員である取締役候補者の指名

経営の透明性と客観性の向上を実現するために必要な経営、法律、財務・会計等の豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有していること。  
人望、品格に優れ、高い倫理観を有していること。  
心身ともに健康で業務遂行に支障がないこと。  
法令やコンプライアンス(ハラスメント含む)に違反し、当社及びこれまでに所属した企業・団体等に多大な損失を与えたことがないこと。  
反社会的勢力との関係がないこと。

(E) 独立役員に指定する取締役候補者の指名

(C)及び(D)の取締役候補者のうち独立役員に指定する取締役候補者は、以下に定める要件及び「社外取締役の独立性判断基準」に該当すること。

「社外取締役の独立性判断基準」は、本報告書の「 1. 基本的な考え方【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】【原則4-9】」をご参照ください。

- ・経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うことができる
- ・経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うことができる
- ・会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督することができる
- ・経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させることができる

(2) 手続

(A) 経営陣幹部の選解任

上記方針に基づき、指名・報酬委員会が検討・提案し、取締役会が決議いたします。

(B) 取締役(監査等委員であるものを除く。)候補の指名

上記方針に基づき、指名・報酬委員会が検討・提案し、取締役会が決議いたします。

(C) 監査等委員である取締役候補の指名

上記方針に基づき、社長が検討・提案し、監査等委員会の同意を得て取締役会が決議いたします。

( ) 経営陣幹部の選任及び取締役候補の個々の指名についての説明

経営陣幹部の選任及び取締役(監査等委員であるものを除く。)、監査等委員である取締役候補の個々の指名についての説明は当社ホームページの定時株主総会招集ご通知に記載しております。

([https://www.acom.co.jp/corp/ir/stock/shareholders\\_meeting/](https://www.acom.co.jp/corp/ir/stock/shareholders_meeting/))

【補充原則3-1 サステナビリティ等に関する取組みの開示】

当社は、社会課題の解決と企業価値の向上を両立させることを目指し、「サステナビリティ基本方針」を定めております。

また、全社的なサステナビリティの企画を検討・立案する「サステナビリティ推進室」を財務部の下部機構に設置するとともに、重要事項については経営会議や取締役会において審議・決定する等、サステナビリティ推進体制を構築しております。当社の「サステナビリティ基本方針」及びサステナビリティに係る取組みは、当社ホームページの「サステナビリティ」をご参照ください。

(<https://www.acom.co.jp/corp/csr/>)

また、人的資本及び知的財産への投資に係る取組みを以下の通り実施しております。

○人的資本への投資

社員教育の専門部署である人材開発室を設置し、「職場内教育(OJT)」「階層別研修」「選抜教育研修」「デジタル人材育成プログラム」等の多様な研修、「通信教育」「公的資格取得への支援」「読書支援」等の自己啓発支援、貸金業務取扱主任者資格の取得推進等を実施している。

○知的財産への投資

ブランド力強化のためのブランド認知活動、与信・審査力強化のためのAIを活用したデータ分析、お客さま応対力強化のための社員教育・CS推進活動等を実施している。

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社では、取締役会で決議すべき事項以外の業務執行の決定を取締役社長に委任することとし、「取締役会規則」において法令及び定款に基づき取締役会決議事項を定めております。また、取締役会は役付執行役員を選任し、「組織分掌規程」において業務分掌及び責任権限を定め、業務の執行を委嘱することにより、意思決定及び業務執行の迅速化並びに監督と執行の役割の明確化を図っております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、独立社外取締役の独立性を担保することに主眼を置いた「社外取締役の独立性判断基準」を以下の通り定めております。

「社外取締役の独立性判断基準」

当社は、次の1～7の全ての要件を満たす者を独立役員に指定する

1. 会社法第2条15に定める社外取締役の要件に該当していること
2. 次の(1)～(3)の全ての要件に該当していること
  - (1) 当社の主要な借入先(注1)又はその業務執行者ではなく、また、過去3年間に於いてその業務執行者ではなかったこと
  - (2) 当社を主要な取引先とする者(注2)又はその業務執行者ではなく、また、過去3年間に於いてその業務執行者ではなかったこと
  - (3) 当社の主要な取引先(注3)又はその業務執行者ではなく、また、過去3年間に於いてその業務執行者ではなかったこと
3. コンサルタント、会計専門家又は法律専門家については、当社から役員報酬以外に過去3年間の平均で年間100万円を超える金銭その他の財産を得ている者ではなく、かつ、当社を主要な取引先とする会計・法律事務所等(注4)の社員等ではないこと
4. 当社若しくはその子会社の取締役、執行役、執行役員又は上記2、3の要件に基づき当社からの独立性が確保されていないと判断する者の配偶者又は二親等内の親族ではないこと
5. 当社の現在の主要株主(注5)又はその業務執行者ではないこと
6. 当社又はその子会社の監査法人又は当該監査法人の社員等ではなく、かつ、過去3年間、当該社員等として当社又はその子会社の監査業務を担当したことがないこと
7. 過去10年間に於いて当社の親会社又は兄弟会社の業務執行者ではなかったこと

(注1)「主要な借入先」:連結資金調達残高の3%以上を基準に判定

(注2)「当社を主要な取引先とする者」:年間連結売上高の2%以上を基準に判定

(注3)「主要な取引先」:当社の年間連結営業収益の2%以上を基準に判定

(注4)「当社を主要な取引先とする会計・法律事務所等」:年間売上高の2%以上を基準に判定

(注5)「主要株主」:総議決権の10%以上を保有する株主

「役員の属性」の記載に関し、取引については、上記基準を満たす場合は軽微基準の範囲内として記載を省略します。

【補充原則4-11 取締役会の構成に関する考え方及びスキル・マトリックス】

当社では、取締役会がその役割・責務を実効的に果たすことができるよう「取締役会の構成に関する考え方」を以下の通り定めております。

＜取締役会の構成に関する考え方＞

知識・経験・能力のバランス

取締役会は、経営戦略に照らして当社の取締役が特に備えるべきスキルを以下の通り定め、これらのスキルが全体として適切なバランスの取れた構成とする。

スキル	定義
企業経営・経営企画	当社(子会社含む)又は他社において、取締役の就任経験又は経営戦略の立案・実行に関する経験があり、高い見識を有している。
経営管理	コーポレート・ガバナンス、人材マネジメントに関する経験があり、高い見識を有している。
事業執行	当社の中核事業であるローン・クレジットカード事業、信用保証事業、海外金融事業に関する経験があり、高い見識を有している。
システム・デジタル	当社のシステム、デジタル分野に関する経験があり、高い見識を有している。
財務・会計	財務、会計に関する経験があり、高い見識を有している。又は、公認会計士資格を保有する等、会計に精通し高度な専門性を有している。
法律・ コンプライアンス・ リスクマネジメント	企業法務、コンプライアンス、リスク管理に関する経験があり、高い見識を有している。又は、弁護士資格を保有する等、法律に精通し高度な専門性を有している。

原則として、監査等委員である取締役には、財務・会計に関する十分な知見を有している者、独立社外取締役には他社での経営経験を有する者を含めるものとする。

多様性

取締役会は、ジェンダーや国際性、職歴、年齢等の多様性を考慮した構成とする。

規模

取締役会は、意思決定の迅速化及び取締役相互の監督機能の実効性が確保できるよう、当社の事業領域・規模を考慮した適正な人数の構成とする。

現在、当社の取締役会は、取締役会における意思決定の迅速化及び取締役相互の監督機能の実効性確保を図る観点から、取締役を10名とし、うち3名を独立社外取締役としております。また、取締役会における多角的な視点を確保するため、当社各部門あるいは他社等での豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者を取締役に指名しております。

当社は、取締役のスキル・マトリックスを以下の通り作成しております。

氏名	役位	年齢	企業経営・			システム・ デジタル	財務・ 会計	法律・ コンプライアンス・ リスクマネジメント	独立社外 取締役
			経営企画	経営管理	事業執行				
木下 盛好	代表取締役会長	77							
成瀬 浩史	代表取締役副会長	67							
木下 政孝	代表取締役社長	48							
桐淵 高志	取締役副社長	64							
木下 裕司	専務取締役	61							
山本 忠司	取締役	57							
タン ミッシェル	取締役	64							
浅野 紀久男	取締役監査等委員	67							
清岡 哲弘	取締役監査等委員	58							
秋山 卓司	取締役監査等委員	68							

(公認会計士)

1 上記は、各人の有するスキルのうち、主なもの最大3つに 印をつけております。各人の有する全てのスキルを表しているものではありません。

2 年齢は、第49回定時株主総会(2026年6月23日)時点のものになります。

【補充原則4-11 取締役の兼任状況】

各取締役の他の上場企業を含む重要な兼職の状況は、当社ホームページの定時株主総会招集ご通知に記載しております。

([https://www.acom.co.jp/corp/ir/stock/shareholders\\_meeting/](https://www.acom.co.jp/corp/ir/stock/shareholders_meeting/))

【補充原則4-11 取締役会全体の実効性の分析・評価・結果】

当社では、毎年、取締役会の実効性に関する質問票を全取締役に配付し、質問票の回答を踏まえ、取締役会の実効性に関する分析及び評価を実施しております。

本年も取締役会の実効性に関する分析及び評価を実施した結果、当社の取締役会は、経営戦略・経営目標の設定、経営課題の解決、リスク管理及び業務執行者の監督等のそれぞれの機能を発揮しており、現状の取締役会が十分に機能し、取締役会の実効性が確保されていると評価しております。

一方で、取締役会の更なる実効性向上に向け、引き続き取締役会の運営の高度化を図ることで取締役会の議論内容について一層の充実を図

る必要があることを認識しております。

今後も以下の通り取締役会を運営していくとともに、定期的に取り締役会の実効性に関する分析及び評価を実施し、更なる取締役会の実効性確保に向けて努めてまいります。

- (1) 経営戦略、経営計画等経営上の重要事項について客観的・合理的判断を確保しつつ審議、決定するとともに、コーポレート・ガバナンス及び内部統制システム構築の基本方針を決定し、業務執行の監視、監督を行います。
- (2) 取締役会規則に規定された取締役会決議事項に基づき、重要案件を漏れなく議案に選定するとともに適時・適切に審議します。
- (3) 取締役会において円滑かつ活発な議論を行うため、取締役会資料を事前に配付し、必要に応じて事前に内容を説明します。
- (4) 経営状況等について定期的な報告を受け、業務執行の監視を実施します。

#### 【補充原則4-14 取締役に対するトレーニング方針】

当社では、取締役に対し、就任に際して必要に応じて研修を行っております。就任後も当社事業の市場動向や国内外の経済問題等、多岐に渡る研修を実施することで継続的なトレーニングを実施しております。

#### 【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

##### (1) 株主との建設的な対話を促進するための取組みに関する基本方針

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、適時適切な株主の皆さまとの対話に努めてまいります。情報の開示に当たっては、法令等に基づく法定開示及び適時開示に加えて、株主の皆さまが当社に対する理解を深めていただくために重要又は有益と思われる情報につきましても、積極的な情報開示に努めるとともに、金融庁や東京証券取引所の指定する方法及び当社ホームページの活用等により、国内のみならず、海外の株主の皆さまにも十分に配慮しながら、公平かつ迅速に情報を開示するよう努めてまいります。

当社が開示する情報の中には、将来の予測に関する事項が含まれている場合があります。このような将来に関する情報につきましては、その予測の前提条件や不確定要素等を十分説明し、市場に誤解を与えないよう努めてまいります。

当社は、決算情報の漏洩防止や情報開示の公平性確保のため、決算発表予定日前の一定期間を「沈黙期間」とし、当該決算に関するコメント及びご質問への回答を控えております。

##### (2) 株主との建設的な対話を促進するための体制整備

当社では、株主との対話を、定時株主総会のほか、財務部担当役付執行役員が統括し、財務部 広報・IR室が関連部門と日常的な連携を図りながら、中間・期末の決算説明会、国内カンファレンス、海外IRロードショーや個別取材を通じて実施しております。

対話を通じて把握した株主の皆さまのご意見等は取締役会に報告しております。

## 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 <span style="background-color: #f96;">更新</span>	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 <span style="background-color: #f96;">更新</span>	2026年6月29日

### 該当項目に関する説明 更新

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の概要は以下に記載しております。

「中期経営計画」

[https://www.acom.co.jp/corp/ir/management/medium-term\\_management\\_plan/](https://www.acom.co.jp/corp/ir/management/medium-term_management_plan/)

「統合報告書(2025年3月期 P17-20)」

[https://www.acom.co.jp/corp/ir/library/integrated\\_report/](https://www.acom.co.jp/corp/ir/library/integrated_report/)

「決算プレゼンテーション資料(2026年3月期 期末 P12,54-55)」

<https://www.acom.co.jp/corp/ir/library/presentation/>

## 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(%)
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ	588,723,490	37.57
丸系殖産株式会社	273,467,550	17.45
マルイト株式会社	125,533,430	8.01
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	114,334,400	7.29
公益財団法人木下記念事業団	92,192,320	5.88
株式会社丸系商店	38,733,200	2.47

三菱UFJ信託銀行株式会社 (常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行株式会社)	31,572,800	2.01
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	16,340,000	1.04
MASA & COMPANY株式会社	11,000,000	0.70
野村信託銀行株式会社(退職給付信託・三菱UFJ信託銀行口)	9,000,000	0.57

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ(上場:東京)(コード)8306

#### 補足説明

### 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京スタンダード
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	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

当社は、親会社である株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ(以下「MUFJ」)内の企業との間で資金の借入れ、無担保カードローン商品の債務保証等の取引がありますが、「公正な市場ルールと適正な商慣習に従う」との行動基準に基づき、他社との取引と同様に当社規程等に基づき厳正な判断の下に実施し、公正性を確保することとしております。

また、取締役会の下部機関として、独立性を有する者のみで構成された「利益相反諮問委員会」を設置しており、本委員会は、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引等について、少数株主の利益保護の観点から審議し、取締役会等に提言を行うこととしております。

利益相反諮問委員会の構成員等は、本報告書の「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)」をご参照ください。

### 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

当社は、親会社であるMUFJ及び同社の子会社である株式会社三菱UFJ銀行と業務・資本提携に関する合意を結んでおります。本合意に基づき、当社の上場維持を前提に、当社はMUFJグループにおける消費者金融ファイナンス事業の中核企業として、MUFJグループ戦略の下で一体となって消費者金融ファイナンス事業の業容・収益の極大化を図り、わが国の消費者金融ファイナンス市場の健全で先進的な発展への寄与を目指しております。

また、当社は、経営管理に関する契約に基づき、MUFJに対し経営の重要事項に関する協議、報告等を実施しておりますが、経営方針や事業戦略等の決定は、親会社の経営管理方針を踏まえつつ、当社独自の判断に基づいて行っており、株式上場企業としての独立性を確保しております。

## 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	監査等委員会設置会社
------	------------

#### 【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	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	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
タン ミッシェル	その他													
浅野 紀久男	他の会社出身者													
秋山 卓司	公認会計士													

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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
タン ミッシェル				<p>タン ミッシェル氏は、会社法第2条第15号に定める社外取締役であります。同氏は、帝塚山大学教授として、日・豪の消費者保護制度の比較等を研究し、国際消費者政策に関する専門家としての長年の経験と豊富な知見を有しております。また、同氏は、NPO法人消費者ネットワークジャパン(じゃこネット)の理事長等を歴任し、国内外の消費者保護の動向に精通しており、中立的かつグローバルな視点から社外取締役の職務を適切に遂行いただけるものと考えております。社外取締役として、自らの知見に基づき、当社の持続的な成長を促し、中長期的な企業価値の向上を図るよう助言を行う等、取締役会の重要な意思決定を通じ、独立した視点から経営の監督を行っていただきたいと考えております。</p> <p>また、当社で定めた「社外取締役の独立性判断基準」を満たしているため、独立役員として指定しております。</p>

浅野 紀久男				<p>浅野紀久男氏は、会社法第2条第15号に定める社外取締役であります。同氏は、長年にわたり金融業界において培った豊富な知識・経験と経営者及び社外取締役としての実績を有しております。また、旧職より財務・会計に関する業務に従事し相当程度の知見を有しております。これらの知識・経験・実績に基づき、客観的な見地から、当社の経営の監督や適切な助言をいただけるものと考えております。社外取締役として、経営方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る観点から助言を行うことや、経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、独立した視点から経営の監督を行っていただきたいと考えております。</p> <p>また、当社で定めた「社外取締役の独立性判断基準」を満たしているため、独立役員として指定しております。</p>
秋山 卓司				<p>秋山卓司氏は、会社法第2条第15号に定める社外取締役であります。同氏は、長年にわたる公認会計士としての経歴から、財務及び会計の監査業務に関する高度な専門知識と豊富な経験を踏まえ、中立的かつ客観的な視点から当社の経営を監視・監査していただけるものと考えております。また、過去に社外監査役となること以外の方法で会社経営に直接関与された経験はありませんが、上記の理由から社外取締役としての職務を適切に遂行いただけるものと考えております。社外取締役として、経営方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図るとの観点からの助言を行うことや、経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、独立した視点から経営の監督を行っていただきたいと考えております。</p> <p>また、当社で定めた「社外取締役の独立性判断基準」を満たしているため、独立役員として指定しております。</p>

## 【監査等委員会】

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)
監査等委員会	3	2	1	2	社外取締役

監査等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業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会事務局を設置し、その職務を補助する社員を配置しております。監査等委員会を補助する社員は、監査等委員会の補助業務の専従とし、取締役(監査等委員であるものを除く。)及びその他の業務執行組織の指揮命令を受けないものとしております。また、監査等委員会を補助する社員の配属、異動、評価、懲戒処分等については、事前に監査等委員会と協議の上決定しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

(A) 監査等委員会と会計監査人の連携状況

監査等委員会は、会計監査人の監査計画の確認、監査の概要及び結果の内容聴取並びに監査報告書の確認等を実施しております。また、適宜意見交換を実施する等会計監査人との連携を図っております。

(B) 監査等委員会と内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、内部監査部門の監査計画の事前協議、監査の実施状況、監査結果及び是正状況の確認等を実施しております。また、適宜意見交換を実施する等内部監査部門との連携を図っております。

### 【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

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	6	0	4	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	6	0	4	2	0	0	社内取締役

#### 補足説明

指名・報酬委員会は、取締役(監査等委員であるものを除く。)の指名及び報酬の双方について、検討・提案を行う機能を担っております。

### 【独立役員関係】

独立役員の人数

3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。

### 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、その他

#### 該当項目に関する補足説明

当社では、代表取締役及び役付執行役員を兼務する取締役を対象に単年度の業績と連動した業績連動型報酬制度及び中長期的インセンティブとして株価連動型報酬制度(ファントムストック)を導入しております。

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

## 【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 **更新**

取締役報酬の内容(2025年4月1日から2026年3月31日)

取締役の年間報酬額308百万円

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(監査等委員であるものを除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を取締役会で決定しております。その概要は、取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬は、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業の報酬水準をベンチマークとし、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報酬体系としております。個々の取締役の報酬は、金銭で支給するものとし、代表取締役及び役付執行役員を兼務する取締役の報酬は基本報酬、業績連動報酬及び株価連動報酬、それ以外の取締役の報酬は基本報酬のみで構成しております。なお、基本報酬は毎月支給する固定報酬、業績連動報酬は業績に応じて年1回支給する変動報酬、株価連動報酬は株価に応じて退任時に支給する変動報酬としております。

取締役(監査等委員であるものを除く。)の基本報酬は、他社水準、当社の業績、従業員給与の水準等を踏まえ、役位等に応じた額を指名・報酬委員会が検討・提案し、取締役会が決定しております。業績連動報酬は、経営の成果を総合的に計るため「親会社株主に帰属する当期純利益」を指標として基本分配原資を算定した上で、役位、個人別評価等に応じた額を指名・報酬委員会が検討・提案し、取締役会が決定しております。株価連動報酬は、仮想株式を毎年付与した上で、3年後の株価を乗じて算定するものとし、経営状況等を踏まえ、仮想株式の付与について指名・報酬委員会が検討・提案し、取締役会が決定しております。

報酬全体に占める変動報酬(業績連動報酬及び株価連動報酬)の割合は、25%程度(業績連動報酬及び株価連動報酬が標準額の場合)を目安としております。業績連動報酬の額の決定方法は、親会社株主に帰属する当期純利益から特別損益等の特殊要因を考慮した上で基本分配原資の基準となる親会社株主に帰属する当期純利益のレンジを指名・報酬委員会が決定し、その基本分配原資に役位別の分配割合及び取締役の個別評価に応じた掛率を乗じた金額を取締役会において決定しております。株価連動報酬の額の決定方法は、毎年代表取締役及び役付執行役員を兼務する取締役ごとに設定された基準額に応じ算定した仮想株式数を指名・報酬委員会が決定し、その付与を取締役会において決定しております。仮想株式は3年後の株価を乗じてポイントに換算され、在任中の蓄積されたポイントが退任時に金額換算され支給されます。

なお、当事業年度における業績連動報酬の指標の目標は定めておりませんが、実績は基準となる親会社株主に帰属する当期純利益のレンジが60,000百万円以上70,000百万円未満の基本分配原資60百万円となっております。

その他取締役の報酬に関する内容については、指名・報酬委員会が検討・提案し、取締役会が決定しております。また、監査等委員の報酬等の額については、監査等委員の職務と責任を考慮し、監査等委員の協議により決定しております。なお、株価連動報酬制度(ファントムストック)は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、経営陣の健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを図るとともに、株主との価値共有をより一層促進させることを目的に、2023年1月31日開催の取締役会で導入を決定し、同年6月より運用を開始しております。

取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬限度額は、2017年6月22日開催の第40回定時株主総会において、年額400百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない。)と決議されており、当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員であるものを除く。)の員数は6名です。また、同定時株主総会において、取締役監査等委員の報酬限度額は、年額100百万円以内と決議されており、当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は4名です。なお、2026年3月31日時点における取締役(監査等委員であるものを除く。)の員数は7名、監査等委員である取締役の員数は3名です。

当事業年度に係る取締役(監査等委員であるものを除く。)の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で、指名・報酬委員会が役位、取締役の評価等に基づき検討・提案し、その内容を尊重して取締役会で決定しており、その内容は決定方針にも沿うものであると判断しております。

## 【社外取締役のサポート体制】

取締役会開催時には、原則として、前日までに会議資料の事前配付及び事前説明を行っております。

また、監査等委員である社外取締役の職務をサポートする体制として、「監査等委員会事務局」を設置し、その職務を補助する社員を配置しております。監査等委員会を補助する社員は、監査等委員会の補助業務の専従とし、取締役(監査等委員であるものを除く。)及びその他の業務執行組織の指揮命令を受けないものとしております。

## 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) 経営機構に関する現状の体制概要

(A) 取締役会

取締役会は、代表取締役社長である木下 政孝を議長とし、木下 盛好、成瀬 浩史、桐淵 高志、木下 裕司、山本 忠司、タン ミッシェル(社外取締役)、監査等委員である浅野 紀久男(社外取締役)、清岡 哲弘、秋山 卓司(社外取締役)の10名で構成されております。

取締役会は、経営戦略、経営計画等経営上の重要事項、コーポレート・ガバナンス及び内部統制システム構築の基本方針について客観的・合理的判断を確保しつつ審議、決定するとともに、取締役会で決議すべき事項以外の業務執行の決定を取締役社長に委任し、委任した事項のモニタリング等を通じて、業務執行の監視、監督を行っております。

なお、取締役会は、原則として3ヵ月に1回以上開催、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。

当事業年度において、当社は取締役会を合計10回開催しており、個々の取締役の出席状況については次の通りです。

氏名	開催回数	出席回数	出席率
木下 盛好	10	10	100%
成瀬 浩史	10	10	100%
木下 政孝	10	10	100%
桐淵 高志	10	10	100%
内田 智視( 1)	4	4	100%
吉羽 優志( 2)	6	6	100%
木下 裕司( 3)	-	-	-
山本 忠司	10	10	100%
タン ミッシェル	10	10	100%
山下 敏彦( 1)	4	4	100%
浅野 紀久男( 4)	6	6	100%
清岡 哲弘	10	10	100%
秋山 卓司	10	10	100%

( 1)2025年6月20日付で取締役を退任しておりますので、退任までの期間に開催された取締役会の出席状況を記載しております。

( 2)2026年6月23日付で取締役を退任しております。

( 3)2026年6月23日付で取締役に就任しておりますので、2025年度の実績はございません。

( 4)2025年6月20日付で取締役に就任しておりますので、就任後に開催された取締役会の出席状況を記載しております。

取締役会における具体的な検討内容として、当事業年度においては主に以下の内容について検討を行っております。

[経営戦略関連]

単年度経営計画に関する内容

中期経営計画に関する内容

中間・期末配当に関する内容

人権方針に関する内容

マテリアリティの更新に関する内容

[経営管理関連]

内部統制システム構築の基本方針に関する内容

コーポレートガバナンス・コードの対応状況に関する内容

[決算・財務関連]

決算・計算書類・財務諸表に関する内容

事業報告に関する内容

[人事関連]

取締役の役員選定に関する内容

取締役の基本報酬・業績連動報酬及び株価連動報酬に関する内容

(B) 監査等委員会

監査等委員会は、浅野 紀久男(社外取締役)を委員長とし、清岡 哲弘、秋山 卓司(社外取締役)の3名で構成されております。

監査等委員会は、定期に開催し、監査・監督に関する重要な事項について報告を受け、協議・決議を行っております。

(C) 各種委員会

(a) 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、代表取締役社長である木下 政孝を委員長とし、代表取締役である木下 盛好、成瀬 浩史、監査等委員である浅野 紀久男(社外取締役)、清岡 哲弘、秋山 卓司(社外取締役)の6名で構成されております。

取締役会で決議する取締役(監査等委員であるものを除く。)の候補者の選任や報酬等について検討・提案を行うとともに、経営陣及び経営陣候補の育成状況を確認し、その概要を取締役会へ報告しております。

なお、指名・報酬委員会は、原則として年間3回開催、必要に応じて臨時委員会を開催しております。

当事業年度において、当社は指名・報酬委員会を合計4回開催しており、個々の指名・報酬委員の出席状況については次の通りです。

氏名	開催回数	出席回数	出席率
木下 盛好	4	4	100%
成瀬 浩史	4	4	100%
木下 政孝	4	4	100%
山下 敏彦( 1)	3	3	100%
浅野 紀久男( 2)	1	1	100%
清岡 哲弘	4	4	100%
秋山 卓司	4	4	100%

( 1)2025年6月20日付で取締役を退任しておりますので、退任までの期間に開催された指名・報酬委員会の出席状況を記載しております。

( 2)2025年6月20日付で指名・報酬委員に就任しておりますので、就任後に開催された指名・報酬委員会の出席状況を記載しております。

指名・報酬委員会における具体的な検討内容として、当事業年度においては主に以下の内容について検討を行っております。

- 取締役の評価に関する内容
- 取締役候補者及び子会社代表取締役候補者に関する内容
- 取締役の役位選定に関する内容
- 取締役の基本報酬・業績連動報酬及び株価連動報酬に関する内容
- 経営陣及び経営陣候補の育成状況に関する内容

(b) 利益相反諮問委員会

利益相反諮問委員会は、独立社外取締役である浅野 紀久男を委員長とし、独立社外取締役である秋山 卓司、社外(のぞみ総合法律事務所)の弁護士である新穂 均の独立性を有する者のみ3名で構成されており、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引等について、少数株主の利益保護の観点から審議し、取締役会等に提言を行うこととしております。

なお、利益相反諮問委員会は、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引等がある場合に都度開催しております。

当事業年度は、年間を通して該当する取引等はありませんでしたが、その結果を報告するため利益相反諮問委員会を1回開催しており、利益相反諮問委員の全員が出席しております。

(c) コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、社外取締役であるタン ミッシェルを委員長とし、社外有識者である高浦 康有、社外取締役である浅野 紀久男(監査等委員)、代表取締役である成瀬 浩史、木下 政孝の5名で構成されており、コンプライアンスに関する重要事項について審議・協議し、必要に応じて取締役会への提言を行っております。

なお、コンプライアンス委員会は、原則として年間4回開催、必要に応じて臨時委員会を開催しております。

(d) リスク委員会

リスク委員会は、代表取締役副会長である成瀬 浩史を委員長とし、代表取締役である木下 政孝、監査等委員である浅野 紀久男(社外取締役)、清岡 哲弘、秋山 卓司(社外取締役)の5名で構成されております。

リスク管理に関する重要事項について審議・協議し、必要に応じて取締役会への提言・報告を行うとともに、重要なリスクの管理状況等をモニタリングし、その結果を取締役会へ報告しております。

なお、リスク委員会は、原則として四半期に1回開催、必要に応じて臨時委員会を開催しております。

(e) 情報開示委員会

情報開示委員会は、代表取締役副会長である成瀬 浩史を委員長とし、取締役である桐淵 高志、監査等委員である清岡 哲弘、関連部室の担当役員執行役員である鍋岡 正俊、森下 和喜、森本 治の6名で構成されております。

正確かつ適時適切な情報開示が行われるよう、会社法・金融商品取引法に基づく法定開示資料、有価証券上場規程に基づく適時開示資料及び情報開示態勢の整備に関する事項等について審議を行っております。

なお、情報開示委員会は、原則として四半期に2回開催、必要に応じて臨時委員会を開催しております。

(D) 経営会議等

経営会議等は、代表取締役社長である木下 政孝を議長とし、代表取締役である木下 盛好、成瀬浩史、役員執行役員である、桐淵 高志、木下 裕司、鍋岡 正俊、森下 和喜、森本 治、吉岡 亘、太田 昌彦の10名で構成されております。

監査等委員の出席の下、取締役会で決議された基本方針に基づき、取締役会から取締役社長に委任された重要な業務執行の決定等について審議、決定するとともに、取締役会で決議する経営方針、経営計画等について事前審議を行っております。

なお、経営会議等は、原則として毎月3回開催、必要に応じて臨時経営会議等を開催しております。

(2) 内部監査及び監査等委員会監査の状況

(A) 内部監査

当社では、内部監査の目的を「独立にしてリスク・ベースで、かつ客観的なアシュアランス、助言、インサイト(洞察)及びフォーサイト(予見)を提供することにより、アコムグループの価値を創造、保全、維持する能力を高めること」とし、具体的には以下の事項や機能を強化することとしております。

- ・目標の成功裏な達成
- ・ガバナンス、リスク・マネジメント及びコントロールの各プロセス
- ・意思決定及び監督
- ・ステークホルダーからの評判と信頼性
- ・公共の利益に資する能力

監査部は、17名で構成されており、内部監査に係る企画・立案の主導、子会社の内部監査の状況をモニタリングし必要な指導・助言、管理を行うほか、当社各部署・子会社に対する内部監査の実施等の機能を担っております。

内部監査計画や実施した内部監査結果等の重要事項は、監査部から代表取締役に加え、監査等委員会及び取締役会に報告されます。内部監査の実施に当たっては、内部監査人協会( )の基準に従うとともに、法令及び規制上の要件を遵守しております。限られた監査資源を有効かつ効率的に活用するため、内部監査の対象となる部署や業務に内在するリスクの種類や程度を評価し、それに応じて内部監査実施の頻度や深度等を定める「リスク・ベースの内部監査」に努めております。

また、監査部は必要に応じ監査等委員会及び会計監査人との間で意見交換をする等、連携して、内部監査の効率的な実施に努めています。

内部監査人協会(IIA: The Institute of Internal Auditors)。内部監査に関する世界的な指導的役割を担う機関)。

(B) 監査等委員会監査

(a) 監査等委員会監査の組織、人員及び手続

監査等委員会は3名の監査等委員で構成され、2名を常勤監査等委員に選定しております。また、社外監査等委員は2名選任されており、2名とも東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出ております。さらに、監査の実効性を高めるため、監査等委員全員を会社法第399条の3に基づく調査権限を有する選定監査等委員に選定しております。なお、常勤監査等委員浅野 紀久男及び清岡 哲弘の両氏は、経理部門での長年の経験を有しており、監査等委員秋山 卓司氏は、公認会計士として豊富な経験があり、3氏は共に財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

(b) 監査等委員会及び監査等委員の活動状況

当事業年度において、当社は監査等委員会を合計14回開催しており、個々の監査等委員の出席状況については次の通りです。

区分	氏名	開催回数	出席回数	出席率
----	----	------	------	-----

常勤監査等委員(社外)( 1)	山下 敏彦	4	4	100%
監査等委員(社外)( 2)	浅野 紀久男	10	10	100%
常勤監査等委員	清岡 哲弘	14	14	100%
監査等委員(社外)	秋山 卓司	14	14	100%

- ( 1)2025年6月20日付で監査等委員を退任しておりますので、退任までの期間に開催された監査等委員会の出席状況を記載しております。  
( 2)2025年6月20日付で監査等委員に就任しておりますので、就任後に開催された監査等委員会の出席状況を記載しております。

監査等委員会における具体的な検討内容として、重点監査項目を以下に設定した上で、監査計画を策定しております。

- 取締役会の運営及び監督義務履行の実効性
- 各委員会及び経営関連会議の審議等の適正性
- 会社法及び金融商品取引法に基づく内部統制システムの構築・運用状況の適正性
- ・グループ・ガバナンス態勢の運用状況
- ・リスク管理態勢の浸透と質的向上への対応状況
- ・サイバーセキュリティ管理態勢の質的向上への対応状況
- ・内部監査の質的向上への対応状況
- ・法令違反、内部通報、違例事態及び内部監査検出事項等への対応状況
- ・情報開示の質的向上への対応状況
- ・利息返還損失引当金及び貸倒引当金等の十分性
- 中期経営計画の進捗状況

監査等委員は監査計画等に基づき、主に以下の活動を行っております。

- 取締役会、各委員会及び経営関連会議への出席
  - 代表取締役、取締役、役付執行役員との意見交換
  - 重要な決裁書類等の閲覧
  - 監査計画に基づく本社及び事業所並びに子会社の業務及び財産の状況の調査
  - 主要な子会社の代表取締役及び常勤監査役等との意見交換
  - 会計監査人との連携、会計監査報告の聴取及び意見交換
  - 内部監査部門との連携、内部監査結果の聴取及び意見交換
- なお、監査上の主要な検討事項については、有限責任監査法人トーマツと協議を行うとともに、その監査の実施状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めました。

### (3) 会計監査の状況

#### (A) 監査法人の名称

有限責任監査法人トーマツ

#### (B) 継続監査期間

17年間

#### (C) 業務を執行した公認会計士

指定有限責任社員 業務執行社員: 渡邊 康一郎

指定有限責任社員 業務執行社員: 田嶋 大士

公認会計士12名

会計士補等 8名

その他24名

#### (D) 監査報酬の内容

当社における会計監査人の報酬等の額

・公認会計士法第2条第1項の業務に係る報酬等の額 120百万円

・公認会計士法第2条第1項の業務以外に係る報酬等の額 6百万円

### (4) 役員報酬の内容

(A) 取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。) 支給人員 7名 支給額 253百万円(うち業績連動報酬53百万円、株価連動報酬20百万円)

(B) 監査等委員(社外取締役を除く。) 支給人員 1名 支給額 21百万円

(C) 社外役員 支給人員 4名 支給額 33百万円

(注)1 使用人兼務取締役はありません。

2 「対象となる役員の員数」は延べ員数で表示しております。

3 株価連動報酬は当事業年度に費用計上した金額であります。

## 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、監査等委員会設置会社であり、意思決定の迅速化と取締役会の監督機能の強化を図るため、重要な業務執行の決定を、取締役会から取締役に大幅に委任するとともに、取締役会は委任した事項のモニタリング等を実施しております。

また、経営の透明性と客観性の向上を図るため、社外取締役が過半を占める監査等委員会が監査・監督機能を行っております。

## 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	直近の定時株主総会開催日 2026年 6月23日 株主総会招集通知発送日 2026年 6月2日
集中日を回避した株主総会の設定	多数の株主が、総会に出席する機会を設けられるよう、極力集中日を避けるよう配慮しております。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン又は携帯電話からインターネットによる議決権行使を可能としております。
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	2015年第38回定時株主総会から、株式会社ICJが運営する「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	招集通知全文の英文版を作成し、和文の招集通知と同時にホームページで公開しております。

## 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	<a href="https://www.acom.co.jp/corp/ir/policy/">https://www.acom.co.jp/corp/ir/policy/</a> において、「IR活動の基本方針」を掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	例年6月に、広報・IR室長が事業概要や決算内容に関する説明をオンラインで実施しております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年度決算は5月中旬に代表取締役社長が、第2四半期決算は11月上旬に代表取締役社長もしくは財務部担当役付執行役員が会場・オンラインで決算内容並びに経営計画に関する説明を行っております。第1四半期は7月下旬、第3四半期は1月下旬に広報・IR室長がオンラインで決算内容に関する説明を行っております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	年度決算は5月中旬、第2四半期決算は11月上旬に広報・IR室長がオンラインで決算内容に関する説明を行っております。	なし
IR資料のホームページ掲載	<a href="https://www.acom.co.jp/corp/ir/">https://www.acom.co.jp/corp/ir/</a> において、有価証券報告書、決算短信、ニュースリリース、統合報告書、決算説明プレゼンテーション、データブック、マンスリーレポート、株主総会招集通知、事業報告を日本語・英語で掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	財務部担当役付執行役員が統括し、財務部 広報・IR室がIR活動を実施しております 【お問い合わせ先】 E-mail:ir@acom.co.jp	

## 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	「企業理念」及び「アコムグループ倫理綱領」により、「人間尊重の精神」及び「お客さま第一義」について規定しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施	創業の精神に「信頼の輪」を、企業理念に「生活文化の向上に貢献する」を掲げております。社会貢献活動においても、この理念に基づいて、社会福祉、地域貢献等、さまざまな活動に取り組んでおります。
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	「アコムグループ倫理綱領」により、「経営の透明性の確保」及び「適時適切な企業情報の開示」について規定しております。また、マスコミや投資家・証券アナリスト向けの決算説明会、個別取材や投資家訪問、海外投資家を対象としたカンファレンス、海外ロードショーの実施等、国内・海外におけるIR活動に注力するとともに、さまざまな経営情報を正確に、迅速に公開することで、ステークホルダーに対する経営の透明性の維持・確保に努めております。

## 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

当社は、会社法等に基づき、会社の業務の適正を確保するための体制の整備について、以下の通り決議しております。当社は、当該体制について、定期的に整備状況进行评估し、必要に応じて改善措置を講じ、経営環境の変化等に対応した見直しを行い、内部統制システムの実効性向上に努めております。

[内部統制システム構築の基本方針]

- (1) 当社及び当社の子会社の取締役・使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
- (A) 当社及び当社の子会社は、コンプライアンスを経営の最重要事項と位置付け、アコムグループ倫理綱領及び行動基準を制定するとともに、コンプライアンスに関する規程及び各種社内規程を整備し、周知徹底する。
- (B) 当社及び当社の子会社は、コンプライアンスに関する委員会等や、コンプライアンスを担当する役員及び統括部署を設置する。
- (C) 当社及び当社の子会社は、コンプライアンスに関する計画を策定し、その進捗状況を管理する。
- (D) 当社及び当社の子会社は、コンプライアンスに反する行為又は反するおそれのある行為に関する通報、相談窓口を設置する。
- (E) 当社及び当社の子会社は、アコムグループ倫理綱領及び当社グループの反社会的勢力に対する基本方針に基づき、反社会的勢力との関係を遮断し、適正な業務運営を確保するための体制を整備する。
- (F) 当社及び当社の子会社は、当社及び当社の子会社が提供する金融サービスがマネー・ロンダリング及びテロ資金供与等の金融犯罪に利用される可能性があることに留意し、金融犯罪を検知、防止するための体制を整備する。
- (G) 当社は、情報開示に関する方針を定め、情報開示について審議する委員会を設置する等、正確かつ適時適切な情報開示を行うための体制を整備する。
- (H) 当社は、当社グループの財務報告に係る内部統制の基本方針に基づき、財務報告に係る内部統制の整備、運用に努め、財務報告の透明性、正確性、信頼性を確保する。
- ( ) 当社は、内部監査部署を設置し、その独立性及び専門性を確保するとともに、内部監査に関する規程に基づき、内部監査体制を整備し、業務の健全性・適切性を確保する。また、当社の内部監査部署は、当社の子会社の内部統制の整備に資するため、当社の子会社の監査又は監査の支援等を行う。
- (2) 当社及び当社の子会社の取締役の職務の執行に係る情報の保存・管理に関する体制
- (A) 当社及び当社の子会社は、機密情報の管理に関する規程及び関連規程に基づき、取締役の職務の執行に係る文書(電磁的記録を含む)の管理手続を定め、当該文書を適切に保存、管理し、必要に応じて閲覧可能な状態を維持する。
- (B) 当社及び当社の子会社は、情報管理を担当する役員及び統括部署を設置する。
- (C) 当社及び当社の子会社は、情報の保存、管理の適切性を維持するため、情報セキュリティに関する責任者の任命をはじめとして、各組織及び役職員の役割を決定し、組織的、体系的に情報の保存、管理を行うとともに、保存、管理状況を定期的に検証する。
- (3) 当社及び当社の子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- (A) 当社及び当社の子会社は、リスク管理に関する規程に基づき、適切かつ効率的なリスク管理体制を整備する。
- (B) 当社及び当社の子会社は、リスクを統合的に管理するため、リスク管理に関する委員会等や、リスク管理を担当する役員及び統括部署を設置する。
- (C) 当社及び当社の子会社は、リスク管理に関する計画を策定し、その進捗状況を管理する。
- (D) 当社及び当社の子会社は、社内又は社外に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクが顕在化した場合の経済的損失及び信用失墜等の最小化を図るとともに、業務の継続及び迅速な業務復旧を行うための体制を整備する。
- (4) 当社及び当社の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の体制
- (A) 当社は、当社グループの経営方針及び経営計画を策定し、適切な手法に基づく経営管理を行う。
- (B) 当社は、取締役会で決議すべき事項以外の業務執行の決定を取締役会から取締役社長に委任するとともに、取締役社長を議長とする経営会議等を設置し、受任事項について協議決定する。
- (C) 当社及び当社の子会社は、社内規程等により各組織の業務分掌及び職位ごとの決裁基準を定め、意思決定の迅速化と職務執行の効率化を図る。
- (5) 当社並びに親会社及び子会社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
- (A) 当社は、株式公開企業としての独立性を維持しつつ、親会社との協議・報告等に関する規程に基づき、親会社との連携を図るとともに、親会社のグループ経営管理方針等に則り、両グループの業務の適正化に資するため、当社グループの経営管理体制を整備する。
- (B) 当社は、当社の子会社を管理する部署を設置し、子会社管理に関する規程等に基づき、当社の子会社の経営管理を行う。また、当社の子会社は、経営及び業務執行に関する重要事項を当社の経営会議に報告する。
- (C) 当社は、親会社である株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ及び同社の子会社等との取引は支配株主と少数株主の利益が相反する虞があることから、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引等について審議し、取締役会に提言する委員会を設置する。
- (6) 当社の監査等委員会の職務を補助する使用人に関する体制
- (A) 当社は、監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会事務局を設置し、監査等委員会を補助する社員を配置する。

- (B) 監査等委員会を補助する社員の定数及び資格要件等については、事前に監査等委員会と協議して決定する。
- (C) 監査等委員会を補助する社員は、監査等委員会補助業務の専従とし、取締役(監査等委員であるものを除く。)及びその他の業務執行組織の指揮命令を受けないものとする。
- (D) 監査等委員会を補助する社員の配属、異動、評価、懲戒処分に関する決定は、事前に監査等委員会と協議して決定する。

(7) 当社の監査等委員会への報告に関する体制

当社は、当社及び当社の子会社における以下の事項を監査等委員会に報告する。また、監査等委員会に報告を行った者に対して、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行わない。

- 会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項
- 重大な法令違反等
- 内部監査の実施状況及びその結果
- 内部通報の状況及び通報された事案の内容
- その他監査等委員会が報告を求める事項

(8) その他当社の監査等委員会による監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (A) 当社は、監査等委員会が選定した監査等委員が、経営会議等の重要な会議及び委員会に出席し、あわせて、法定備え付け文書のほか職務執行に関する重要文書について閲覧できる体制を確保する。
- (B) 取締役社長は、監査等委員会が選定した監査等委員と定期的に会合を持ち、会社が対処すべき課題、職務執行の課題、監査上の重要課題等について意見を交換し、あわせて、監査等委員会が必要と判断する要請を受けた場合、その対策を講じる。
- (C) 取締役(監査等委員であるものを除く。)及び社員は、監査等委員会規則及び監査方針等の規定を尊重するとともに、監査等委員会からの調査又はヒアリング依頼に対し、協力する。
- (D) 内部監査部署は、監査等委員会による監査の実効性確保に資するため、監査等委員会との連携体制を構築する。
- (E) 内部監査部署は、取締役(監査等委員であるものを除く。)の関与が疑われる法令違反行為及び法令違反の懸念のある行為(内規違反行為に該当するか否かを問わない)を認知した場合、取締役(監査等委員であるものを除く。)へ報告する前に監査等委員会へ報告する。
- (F) 監査等委員会が職務の執行上必要と認める費用について監査等委員会より予算の提示を受ける。予算を超えて緊急又は臨時に支出した費用については、事後の請求を可能とする。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

(1) 反社会的勢力の排除に向けた基本的な考え方

当社は、反社会的勢力に対する基本的な姿勢について、「いわゆる総会屋、暴力団等の反社会的な勢力及び団体の不当な要求及び業務妨害行為には屈しません」「前項の不当な要求等があったときは、関係部署が連携・協力して厳正に対処し、当該事案に応じ速やかに取締当局に通報し、その協力を求めます」との行動基準を明文化するとともに、反社会的勢力に対する基本方針を定め、役職員一同これを遵守することにより、業務の適切性と安全性の確保に努めております。

(2) 反社会的勢力の排除に向けた整備状況

- (A) 社内規程の整備  
当社は、反社会的勢力との取引防止に係る態勢の整備・確立、対応に関する基本事項を定めた社内規程を整備しております。
- (B) 統括部署及び不当要求防止責任者  
当社は、2008年4月より、反社会的勢力への対応に関する統括部署をコンプライアンス・リスク統括部とし、反社会的勢力との取引防止に係る企画の立案、推進、管理等の対応を行っております。また、不当要求防止責任者を営業拠点等に配置し、反社会的勢力からの不当要求に対応することとしております。
- (C) 外部の専門機関との連携  
当社は、緊急時における警察への通報や弁護士等への相談のほかに、加盟する特殊暴力防止対策連合会における定期会合、警察当局からの指導、実務者研修会への参加等を通じて、外部の専門機関との連携強化を図っております。
- (D) 情報の収集、管理  
反社会的勢力に関わる情報に関しては、一元的に情報を収集、管理し、データベース化を行う等の体制を整備しております。
- (E) 対応マニュアルの整備状況  
反社会的勢力への対応に関する具体的な事項を定めたマニュアルを整備しております。
- (F) 研修活動の実施状況  
社内規程及びマニュアルの理解を深め、適切な対応を図るために、eラーニング等による職場内学習を実施しております。

## その他

### 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

### 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

【適時開示体制の概要】

(1) 適時開示に係る当社の基本方針

当社は、金融商品取引法及び東京証券取引所が定める適時開示規則等に基づく情報開示を行い、次の基本方針の下、厳正な情報管理に努め

ております。

なお、インサイダー情報の管理及び公表手続きは、当社の定める「インサイダー取引防止規程」及び「インサイダー情報管理マニュアル」等の社内規程類に基づき行っております。

当社は、金融商品取引法及び東京証券取引所が定める適時開示規則等に基づく「有価証券の投資判断に重要な影響を与える上場会社の業務、運営又は業績等に関する情報」については、東京証券取引所における所定の手続きによって適時・適切に公表する。

また、東京証券取引所における「会社情報の適時開示」に該当しない場合であっても、個々の会社情報が投資判断等へ与える影響を考慮、株主・投資家が寄せる信頼に応えるために、当社の定める所定の手続きによって適時・適切に公表する。

#### (2) 適時開示に係る当社の社内体制等の状況

適時開示が求められている「有価証券の投資判断に重要な影響を与える上場会社の業務、運営又は業績等に関する情報」(決定事実、発生事実、決算情報、業績予想・配当予想の修正等)に係る開示資料については、取締役会の下部機関として設置している情報開示委員会の承認を経て開示する体制としております。

情報開示委員会の構成員等は、本報告書の「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)」をご参照ください。

#### (3) 適時開示の方法

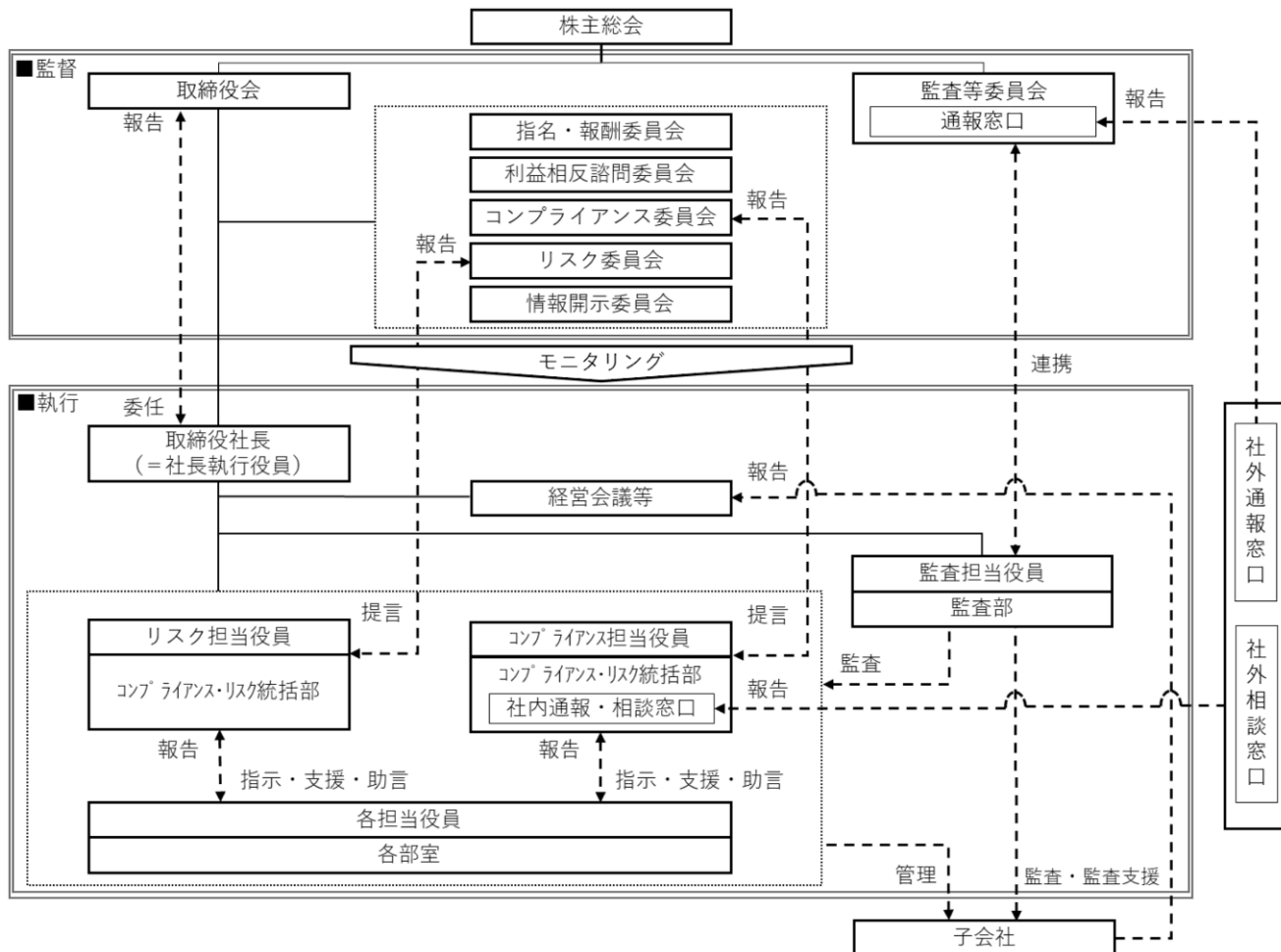
東京証券取引所が定める適時開示規則に該当するインサイダー情報の開示は、同規則に従い、同取引所の提供する適時開示情報伝達システム(TDnet)を通じて開示します。開示後は報道機関への資料配布(ニュースリリース)、及び当社ホームページ上に同一資料の掲載を速やかに行い、適時性、公平性の確保を図っております。

#### (4) 適時開示体制のモニタリング

当社の適時開示に係る体制が適切に機能しているかを確認するため、社内の監査部門による定期的な内部監査の実施に加え、独立・客観的な立場から監査等委員会によるモニタリングを行っております。

本報告書は、2026年6月23日時点の情報を記載しております(ただし、日付や期間を記載している場合を除く)。

# コーポレート・ガバナンス及び内部統制の模式図



情報開示に係る社内体制【模式図】

