

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、コーポレート・ガバナンスを継続的な企業価値の向上を図るため、また株主をはじめお客様、取引先及び従業員等のステークホルダーに対する企業責任を果たすため重要なものと位置づけ、当社グループを取り巻く事業環境の変化に対し迅速に対応すること、社外取締役及び社外監査役を中心とした経営監視機能の強化、経営の透明性及び健全性を確保すること、並びにディスクロージャーの信頼性を維持していくことを重要な経営課題であると考えております。またコンプライアンスについても、社会的信頼を確保する上での重要な課題と認識しこれに取り組んでおります。

また、コーポレート・ガバナンスの目的を実現するにあたって、当社の企業風土、業種、業態、事業規模、獲得可能な人材の質と量などのさまざまな経営環境を勘案したうえで最も適切な統治形態を採用すべきと考えておりますため、当社は、監査役会設置会社の形態をとっております。

本コーポレート・ガバナンス報告書提出日現在、当社の取締役会は6名という比較的少数の取締役により構成されていることに加え、うち2名を社外から登用することにより、適正な取締役会の運営が図れるよう監督機能を強化しております。また、監査役会につきましては、取締役会の運営状況及び取締役の業務執行状況に対し客観的な立場からのチェックが可能となるよう、監査役4名全員が社外監査役となっております。

業務執行につきましては、取締役会により決定された会社の方針が、各顧客セグメント、世界数十カ国にまたがる事業活動地域及び各業務機能において実際の業務に適切に反映されるように選任された当社グループの幹部役職員(エグゼクティブ)が、責任を持ってそれぞれの業務執行にあたる体制をとっております。当社グループの経営方針および経営戦略に関わる重要事項については、定期的に行われる予算レビュー・プロセスやエグゼクティブ・メンバーによる議論の結果が取締役会の意思決定において参考とされます。

### 【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4-1 中期経営計画)

当社では単年度の業績見通しを決算短信において公表しておりますが、当社グループの属するインターネット関連業界は、その事業環境や技術の変化のスピードが早く、中長期的な見通しには不確かさがあること等を鑑み、中期経営計画を公表していません。

長期的なビジョンといたしましては、“デジタルインフォメーションを安全に交換できる世界の実現”のために、セキュリティの専門家として最先端のセキュリティ技術を開発し、お客様のIT環境を守る最適なソリューションを今後も継続して提供するべく事業を推進しております。

(補充原則3-1 TCFD等対応)

当社はサイバーセキュリティ専業であるため、気候変動に係るリスク及び収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響は少ないと推測しており、TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示を現在実施していません。

ただし、将来的にTCFD等の開示手続手法が法定化された場合に迅速に対応できるよう、データセンタおよびオフィスの二酸化炭素排出量の測定は実施しております。

### 【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)

政策保有株式については、当社では取引関係の維持・強化のために必要と判断される場合を除き原則として保有しないこととしており、直近期末現在で他の上場会社株式の保有はしていません。

(原則1-7 関連当事者間の取引)

当社では、当社グループのコンプライアンス体制の基礎として行動規範を定め、当社グループの利益と相反する、またはそのような外形を持つ行為を行ってはならないものとしており、年に1回当社グループの全役員に対して行動規範の確認と同意を求めています。また、当社と当社取締役との取引については、法令および取締役会規則に基づき取締役会の承認を得ることとしております。

行動規範(Code of Conduct): [https://www.trendmicro.com/ja\\_jp/about/our-code.html](https://www.trendmicro.com/ja_jp/about/our-code.html)

(補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保)

当社の中核人材の登用等における多様性の確保の考え方と状況等の詳細については、本報告書の「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の「3.ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」の「その他」 当社の人材多様性の確保等について に記載しておりますのでご参照ください。

(原則2-6 アセットオーナー)

当社では確定拠出年金制度を導入しており、当社はアセットオーナーとして企業年金の積立等の運用に関与していませんが、運用が従業員の資産形成に影響を与えることを鑑み、従業員に対して定期的に資産運用に関する教育の実施をしております。

(原則3-1 情報開示の充実)

(i) 会社の目指すところ(ビジョン)

当社グループは1988年のウイルス対策ソフトウェア開発を目的としての創業以来、情報セキュリティを専業として、過去30年間でハイブリッドクラウドセキュリティ、ネットワーク防御、エンドポイントセキュリティ、クラウドセキュリティ等と技術の進歩に歩調を合わせながら高度な情報セキュリ

ティ製品/サービスを提供してきました。ITインフラは絶え間なく変化し、お客様の行動には以前よりも高いリスクが伴い、脅威は確実に進化しています。当社グループは「デジタルインフォメーションを安全に交換できる世界の実現」というビジョンの実現に向かって協働する強力なグローバルチームとして技術革新を続けることで、常に脅威の一步先を行くよう努め、お客さまに信頼されるセキュリティ技術を開発し提供を続けます。

(ii) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と方針

当社は、コーポレート・ガバナンスを継続的な企業価値の向上を図るため、また株主をはじめ消費者、取引先及び従業員等のステークホルダーに対する企業責任を果たすため重要なものと位置づけ、当社グループを取り巻く事業環境の変化に対し迅速に対応すること、社外取締役及び社外監査役を中心とした経営監視機能の強化、経営の透明性及び健全性を確保すること、並びにディスクロージャーの信頼性を維持していくことを重要な経営課題であると考えております。また、コンプライアンスについても社会的信頼を確保する上での重要な課題と認識し、これに取り組んでおります。

(iii) 取締役会が取締役・監査役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

当社では、当社の企業価値の最大化を図るために必要な人材を確保するため、役員報酬等が適正なインセンティブとして機能するような当社の事業の種類や規模に適した報酬制度を採用すべきであると考えております。取締役の報酬は、株主総会の承認を得た報酬等の額や内容の範囲内で、業績並びに海外および日本の市場における報酬相場を鑑み、社員の平均給与を考慮したうえで、基本(固定)報酬、当社の株価に連動したプランを含むその他のキャッシュ・インセンティブ、およびストック・オプションにて構成しています。

個々の社内取締役の報酬額およびその構成割合等に関しては社外取締役を主な構成員とした指名・報酬諮問委員会に諮問し、当該委員会で審議された内容を取締役会で決定いたしております。なお、社外取締役および監査役については基本(固定)報酬のみであり、監査役の報酬決定については監査役の協議に一任しております。

なお、取締役の報酬にかかる詳細は本報告書「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」としております。

( ) 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き

取締役・監査役候補者の指名の方針としては、当社の取締役・監査役としての職務を遂行するにあたって健康上の支障または著しい時間的制約がないこと、取締役・監査役としてふさわしい人格、倫理観、経営判断能力を有していることを満たす者を指名することとしています。

なお、当社では取締役会により決定された会社の方針が各顧客セグメント、世界数十カ国にまたがる事業活動地域及び各業務機能において実際の業務に適切に反映されるように選任された当社グループの幹部役職員(エグゼクティブ)が責任を持ってそれぞれの業務執行にあたる体制をとっておりますが、取締役指名にあたっては、当該エグゼクティブが優先されて取締役に指名されるものと想定しております。2023年1月末現在のエグゼクティブは全12名(うち女性3名)です。後継者計画については、継続性(continuity)を重視しており、取締役候補者としての幹部組織である「エグゼクティブ」チーム、さらにそのエグゼクティブ候補としての各種若手チームなど、当社グループ全体で人材プール制をとり後継を育成しています。

社外取締役及び社外監査役の指名にあたっては、東京証券取引所の定める「独立役員」の要件を基礎に、当社との間の利害関係その他の関係性を十分に調査、検討したうえで、社外取締役については、当社のグローバルでユニークな経営に対し、さまざまな助言をいただけるような専門性を持った人材や会社経営の経験を有する人材を登用しており、社外監査役については、公正中立な監査が実現できるよう実務経験や専門資格等により財務・会計に関する相当程度の知見を有する人材を登用しております。

また、取締役・監査役の指名の手続きとしては、前述の取締役・監査役の資質を有する者の中から、取締役会の構成としてスキルセットやジェンダー、国際性を含む多様性を考慮したうえで代表取締役の協議により新任役員候補者をリストアップし、取締役については指名・報酬諮問委員会に諮問し審議され、監査役については監査役会の同意を得たうえで、取締役会において十分な審議を行ったうえで株主総会議案としての承認を受けることとしています。

取締役・監査役の解任については、健康上の理由から取締役・監査役としての職務の遂行が困難になった場合、公序良俗に反する行為を行った場合、職務を懈怠し企業価値を毀損させた場合、その他指名の際の基準を満たさなくなった場合には、取締役については指名・報酬諮問委員会に諮問し審議され、監査役については各監査役の意見を踏まえたうえで、取締役会において議論を尽くし総合的に判断のうえ、株主総会議案とすることを決定いたします。

なお、2021年の指名・報酬諮問委員会にて、社外役員の任期については、新規選出時からは12年、既存の社外役員については16年を任期の目安とすることを決定しました。

( ) 取締役会が上記( )を踏まえて役員候補の指名を行う際の説明

個々の役員の選任理由につきましては、役員選任議案の説明文中に記載をいたしております。

(補充原則3 - 1 サステナビリティおよび人的資本や知的財産への投資等についての取組み)

(サステナビリティについての方針等)

当社グループは、サステナビリティ方針「トレンドマイクロは、サイバーセキュリティのグローバルリーダーとして、デジタルと物理の両面から世界をより良く、より安全な場所することを目指しています。サステナビリティは、私たちの企業ビジョンとコアバリューにあり、従業員がより良い未来を築きたいと考え続けるようにすることを通じて、私たちの日々の業務に組み込まれるよう努めています。」のもと、ビジネスを通じた社会への貢献、社会活動を通じた地域社会貢献、良い人間と文化を育てる、の3つをキーメッセージとして、サステナビリティに関する各種取り組みを実施しております。

取り組みについての具体的な詳細は

Sustainability & CSR: [https://www.trendmicro.com/ja\\_jp/about/corporate-social-responsibility.html](https://www.trendmicro.com/ja_jp/about/corporate-social-responsibility.html)

に記載しております。

(人的資本、知的財産への投資等)

サイバーセキュリティ専業会社として、当社グループにとって人的資本および知的財産への投資は重要です。お客様のペインポイントに適切に対応できる技術の提供に係る知的財産に関し、原則的に社内で開発ができるよう人的資本に投資をしております。必要な技術の提供にかかる知的財産が社内で迅速に開発できない場合に限り、当該知的財産の譲渡契約またはライセンス契約の締結、または、当該知的財産を所有する会社のM&Aなどを通じて知的財産への投資を行うことがあります。

人材マネジメントについては、本報告書の「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の「3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況」の「その他」 「人材マネジメントの考え方について」に記載しておりますのでご参照ください。

(補充原則4 - 1 取締役会の決議事項と委任の範囲)

当社では、法令および定款により取締役会の意思決定が必要とされる事項、株主総会の決議により委任された事項のほか、当社が取締役会で議論し決定することが必要と考える事業計画の策定や当社グループの事業運営を中心的に担う幹部役職員(エグゼクティブ)の選解任などの当

社の事業運営に影響を与える重要な事項を取締役会規程に決議事項として定め、取締役会において決定しております。

なお、当社グループのエグゼクティブは、当社グループの戦略・方針が、各顧客セグメント、世界各国にまたがる事業活動地域および各業務機能において実際の業務に適切に反映されるよう責任と権限を持ってそれぞれの業務執行にあっております。

#### (原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社では社外役員における独立性の確保は重要であるとの認識をしており、現時点においては、東証が定める独立役員の要件を基礎として当社との間の利害関係その他の関係性を十分に調査、検討したうえで選任することとしております。

#### (補充原則4 - 10 指名委員会・報酬委員会の設置について)

当社は、経営陣幹部・取締役の指名(後継者計画を含む)・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬諮問委員会を設置しております。詳細については、本報告書の「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」の1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役関係】に記載の任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性および補足説明に記載しておりますのでご参照ください。

#### (補充原則4 - 11 取締役会全体としてのバランス、多様性、規模に関する考え方)

当社の取締役会は、アジアを中心に複数の国や地域の出身であることに加え、当社の創業者をはじめ、金融業界やIT業界での従事や当社以外での経営の経験を持つ者など、女性を含め様々なバックグラウンドや考え方、スキルセット、ジェンダー・国際性を含む多様性を持ったメンバーで構成されています。

規模に関しましては、顧客、株主/投資家、従業員を含む会社全般向けの3つの主要な機能が果たされ、実のある議論ができるよう、できる限り小さな取締役会としたいと考えており、現時点で全6名(うち独立社外取締役2名)の取締役で構成されております。

取締役を含む役員に関するスキルマトリックスは、本報告書末のスキルマトリックス表をご参照ください。なお、取締役の選任に関する方針・手続については、(原則3 - 1 情報開示の充実)の( )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きに記載の通りです。

#### (補充原則4 - 11 取締役・監査役の上場会社の役員の兼職の状況)

現時点で当社では、兼務先と競業関係にないこと、利益相反の可能性がないことを前提に当社の取締役・監査役としての職務の執行に支障のない範囲で兼職を認めております。現時点で、社外取締役のうち1名が2社、社外監査役のうち1名が1社の他の上場会社の社外役員をそれぞれ兼務しております。なお、当社役員の主な兼任状況については、定時株主総会の招集通知(事業報告)において開示しております。

#### (補充原則4 - 11 取締役会の実効性評価の結果の概要)

当社では、取締役会は、少なくとも1年に1度その実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することといたしました。2022年12月期は、以下の対応を行いました。

##### 【評価プロセス】

以下の各項目について、前年度抽出された課題に対する取組みの評価を行う観点からアンケートを作成し、全ての取締役および監査役に配布し、回答および意見をいただきました。

- ・取締役会の構成と運営
- ・経営戦略と事業戦略
- ・企業倫理とリスク管理
- ・業績モニタリングと経営陣の報酬
- ・株主等との対話

これらの回答ならびに意見を踏まえた評価結果について、第三者機関の意見も踏まえたうえで、当社取締役会は取締役会全体の実効性に関する分析および評価を行いました。

##### 【評価結果の概要】

当社の取締役会は、取締役会の役割・責務を果たす上で適切に運営され、実効性を確保していることを確認いたしました。また、過去に抽出された課題に対する取組みを継続的に行い、着実に改善が図られていることが確認できました。一方、内部統制のさらなる実効性の向上に向けた方法の検討など、継続的な企業価値の向上と株主をはじめ消費者、継続的な企業価値の向上と株主をはじめ消費者、取引先および従業員等のステークホルダーに対する企業責任を果たすための課題について建設的な意見が示され、それらの課題について引き続き取り組んでいくことを確認しました。

#### (原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニング)

当社では、取締役および監査役への就任に際しまたは就任後において、その役割や責務を果たすために必要なトレーニングを個々の役員のスキルや経験に応じ実施しております。また、社外取締役および社外監査役については、当社グループの事業内容等に対する理解を深めるために定期的な部門長からのヒアリ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)

当社における株主・投資家との対話については、代表取締役副社長 根岸マヘンドラを責任者として、IR担当部門を中心に法務、財務・経理部門が有機的に連携し執り行っております。具体的な対話の内容としましては、個別の面談等の他、四半期ごとに開催する投資家/アナリスト向け決算説明会、証券会社等と共同で当社の事業内容や最新のインターネット・セキュリティに関する勉強会等を実施し、当社および当社の事業内容に対する理解を深める活動をしております。

なお、対話から把握された株主・投資家からのメッセージは、今後の企業活動に反映されるよう努めており、必要に応じて取締役会またはCEOに報告されます。また、対話に当たっては、インサイダー取引規制に関する法令・規則・社内規程等を順守・尊重のうえ行うよう日常より留意し、必要に応じ情報統括責任者への相談を行う体制としております。

#### (原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表)

資本コスト・資本収益性を十分に意識した経営資源の配分の重要性について、取締役会で現状を分析・評価したうえで方針を策定しております。株主との対話の実施状況とあわせ詳細は本報告書の「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の「2. IRに関する活動状況」の「その他」資本コストと株価を意識した経営の実現に記載しておりますのでご参照ください。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

## 【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	36,854,800	26.18
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	16,881,700	11.99
VALUEACT CAPITAL MASTER FUND L.P.	8,384,600	5.95
張 明正	5,367,000	3.81
BNYM AS AGT/CLTS 10 PERCENT	3,841,421	2.73
日本証券金融株式会社	3,178,200	2.26
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	2,905,134	2.06
S M B C 日興証券株式会社	2,794,000	1.98
J P モルガン証券株式会社	2,258,547	1.60
GOLDMAN,SACHS & CO.REG	2,178,326	1.55

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

上記大株主の状況は、2022年12月31日現在の株主名簿に基づいて記載しています。

1.2022年12月5日付で野村アセットマネジメント株式会社が13,592千株(持株比率9.65%)を保有している旨の大量保有に関する変更報告書が関東財務局長に提出されていますが、当社として2022年12月31日における同社の実質保有株式数の確認ができないため、上記大株主には含めていません。

2.2022年12月6日付で三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社および日興アセットマネジメント株式会社が合計で11,214千株(持株比率7.97%)を保有している旨の大量保有に関する変更報告書が関東財務局長に提出されていますが、当社として2022年12月31日における同社の実質保有株式数の確認ができないため、上記大株主には含めていません。

3.2022年10月6日付でインベスコ・アセット・マネジメント株式会社が6,838千株(持株比率4.86%)を保有している旨の大量保有に関する変更報告書が関東財務局長に提出されていますが、当社として2022年12月31日における同社の実質保有株式数の確認ができないため、上記大株主には含めていません。

4.2021年8月5日付でブラックロック・ジャパン株式会社がその共同保有者との合計で9,574千株(持株比率6.80%)を保有している旨の大量保有に関する変更報告書が関東財務局長に提出されていますが、当社として2022年12月31日における同社の実質保有株式数の確認ができないため、上記大株主には含めていません。

5.2022年10月31日付で三菱UFJ信託銀行株式会社および三菱UFJ国際投信株式会社が合計で7,788千株(持株比率5.53%)を保有している旨の大量保有に関する変更報告書が関東財務局長に提出されていますが、当社として2022年12月31日における同社の実質保有株式数の確認ができないため、上記大株主には含めていません。

6.2022年7月7日付でアセットマネジメントOne株式会社が5,291千株(持株比率3.76%)を保有している旨の大量保有報告書が関東財務局長に提出されていますが、当社として2022年12月31日における同社の実質保有株式数の確認ができないため、上記大株主には含めていません。

## 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	12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



5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	8名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長・社長以外の代表取締役
取締役の人数	6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	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2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		
古賀哲夫	他の会社の出身者													
徳岡晃一郎	学者													

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

古賀哲夫		当該取締役は当社の取引先のひとつである東日本電信電話株式会社の出身者ですが、退任時(2009年)から既に10年以上が経過しており、現在は同社の業務執行には携わっておりません。	当該取締役は、東日本電信電話株式会社の代表取締役副社長を務めた経験を有しており(2009年退任)、現在は複数の他の上場会社における社外取締役を務めるなど、実業界において豊富な経験を有しており、当社の取締役会における重要事項の決定や業務執行の監督等の職務を適切におこなっていただけるものと判断し、社外取締役として選任いたしております。また、当該取締役は、東証が「上場管理等に関するガイドライン」5.(3)の2で定める独立性基準のいずれにも該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと認められるため、独立役員として指定しております。
徳岡晃一郎			当該取締役は、多摩大学大学院の教授であるとともに、自ら創業した株式会社ライフシフトの代表取締役会長を務めていることから、人材開発に関する高い専門性に基づく見地や、企業経営の経験などから取締役会の審議において適宜助言や提言を行っていただくために適任と判断し、社外取締役として選任いたしております。また、当該取締役は、東証が「上場管理等に関するガイドライン」5.(3)の2で定める独立性基準のいずれにも該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと認められるため、独立役員として指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 更新

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

補足説明 更新

当社は、取締役の選解任と取締役候補の指名、ならびに取締役の報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として、取締役会の下にその諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。構成メンバーは、委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役でなければならないとしています。

なお、2022年より社外監査役にもオブザーバ参加をいただいております。

2023年6月より委員長は社外取締役(徳岡晃一郎)となりました。

【指名・報酬諮問委員会の活動状況】

2022年の主な審議・報告内容は以下のとおりです。

第1回 活動計画

第2回 株主総会議決権行使状況の確認、独立社外役員任期の課題確認、経営陣幹部/取締役の後継者計画諮問、前年取締役報酬報告、海外報酬動向の確認

第3回 新取締役候補選定、役員のスキルセット検討、経営陣幹部および次世代後継者育成計画の検討

第4回 取締役報酬方針の改定諮問、次年度取締役報酬案諮問、日本国内報酬動向の確認

【各委員の出席状況】

委員長 根岸マヘンドラ(代表取締役副社長) 4回すべてに出席

委員 野中郁次郎(社外取締役) 4回すべてに出席

委員 古賀哲夫(社外取締役) 4回すべてに出席

## 【監査役関係】

監査役会の設置の有無

設置している

定款上の監査役の員数	4名
監査役の人数	4名

#### 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査部門は、Internal Audit Charterに基づいて、当社および当社グループ会社の内部監査を6名で実施しております。会社の組織、制度及び業務が経営方針並びに法令および諸規定等に準拠し、適正かつ効率的に運用されているかの検証、評価及び助言を経営陣に行うとともに、外部コンサルタントの助言を得ることやインターナル・コントロール・マネージャー及び会計監査人と定期的に当社および当社子会社を含めたグループ全体の内部統制システムの運用状況や監査結果について協議および意見交換を行い、緊密な連携をはかることにより、内部統制システムの維持、向上にも携わっております。

また、内部監査部門は、監査役および代表取締役との三者間で定期的な意見交換の機会を設け、監査の実効性の一層の向上に努めております。

監査役は、取締役会をはじめとする重要な会議に出席し、重要な決裁書類等を閲覧するほか、取締役及び使用人等からその職務の執行状況について報告を受け、また適宜説明を求め、さらに必要に応じて国内の営業所や海外の子会社へ赴いてその業務及び財産の状況を調査しております。また、取締役との定期的な意見交換の機会を設けております。

一方、監査役と会計監査人との連携においては、監査計画時及び監査実施時に監査役が会計監査人による計画書または報告書についての説明を受け、また適宜意見交換を行うなどして、監査の実効性の向上を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	4名
社外監査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	l	m
千歩優	他の会社の出身者													
長谷川文男	他の会社の出身者													
亀岡保夫	公認会計士													
藤田浩司	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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

千歩優			<p>当該監査役は、他社において管理部門担当の取締役として経営に関与された経験があり、また、長年に渡る経理部門、管理部門等の経験や知識に基づき、公正中立な監査をしていただくことができると判断し、社外監査役として選任しております。</p> <p>また、当該監査役は、東証が「上場管理等に関するガイドライン」5.(3)の2で定める独立性基準のいずれにも該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと認められるため、独立役員として選定しております。</p>
長谷川文男			<p>当該監査役は、長年当社の常勤監査役であったことから社内に精通し経営に対する理解が深く、また、長年に亘る財務、経理部門での経験や知識および豊富な在外経験に基づき、公正中立な監査をしていただくことができると判断し、社外監査役として選任しております。</p> <p>また、当該監査役は、東証が「上場管理等に関するガイドライン」5.(3)の2で定める独立性基準のいずれにも該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと認められるため、独立役員として選定しております。</p>
亀岡保夫			<p>当該監査役は、主に公認会計士としての経験や知識等により深い知見を有し、その専門性に基づく高い見地から、公正中立な監査をしていただくことができると判断し、社外監査役として選任しております。</p> <p>また、当該監査役は、東証が「上場管理等に関するガイドライン」5.(3)の2で定める独立性基準のいずれにも該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと認められるため、独立役員として選定しております。</p>
藤田浩司			<p>当該監査役は、主に弁護士としての企業法務に関わる経験や知識等により深い知見を有し、その専門性に基づく高い見地から、公正中立な監査をしていただくことができると判断し、社外監査役として選任しております。</p> <p>また、当該監査役は、東証が「上場管理等に関するガイドライン」5.(3)の2で定める独立性基準のいずれにも該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと認められるため、独立役員として選定しております。</p>

## 【独立役員関係】

独立役員の人数

6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社外役員全員を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、ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

ストック・オプションの付与にあたっては、今後も継続して勤務し業績向上に貢献できる人物であるかどうか、またその貢献度や期待度を総合的に勘案し、当社の取締役および従業員ならびに当社子会社の取締役および従業員いずれも全く同様の評価プロセスを通じ、決定しております。また、業績連動型のインセンティブとして、一部に所定の業績目標への達成の有無によって支給の有無が決定される性格を有し、行使時の株価に応じて算定、支払いされるキャッシュ・インセンティブ・プラン、および短期(6か月間)の会社業績に応じた現金賞与を付与する制度を導入しております。業績連動型インセンティブの詳細は「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」の「株価または業績に連動する報酬について、をご確認ください。



## ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員

### 該当項目に関する補足説明

当社の株価と取締役及び従業員並びに当社子会社の取締役及び従業員の受ける利益とを連動させることにより、当社グループの業績向上に対する意欲や士気を一層高め、株主の皆様の利益を重視した業務展開を強化し、株主価値を高めることを目的として、当社の取締役及び従業員並びに当社子会社の取締役及び従業員に対してストック・オプションの付与を行っております。

## 【取締役報酬関係】

### (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

2022年度の取締役の当社の報酬等の額は対象者6名で456百万円(うち、社外取締役2名16百万円)です。取締役の報酬等には、取締役(社外取締役を除く)に付与されたストック・オプションによる報酬130百万円、タイムベースのCPUアワード(TBS)による報酬111百万円およびカンパニーパフォーマンスボーナス(CPB)による報酬7百万円が含まれております。なお、連結報酬等の総額が1億円以上である取締役及びその報酬額は、有価証券報告書にて開示します。

ストック・オプションとして支給する報酬等の額は、ストック・オプション付与を目的として発行した新株予約権1株あたりの公正価値をブラック・ショールズ・プライシング・モデルに基づいて見積り、当該事業年度中に会計上の費用として計上した額であり、実際に新株予約権を行使した際に得られる1株当たりの財産上の利益を表すものではありません。CPUアワードに記載した報酬等の額には過去に付与され行使可能となっているパフォーマンススペース型CPUアワードの権利に発生する会計上の費用の額を一部含んでおります。TBSおよびCPBの詳細は「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。

### 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

当社取締役に係る報酬の決定方針等については指名・報酬諮問委員会に諮問し、当該委員会で審議された内容を取締役会で決定しております。詳細は以下の通りです。

#### 役員報酬の考え方と手続

取締役の報酬は中長期的な業績向上への貢献意欲を高めるため、個々の取締役の業務上の役割に応じて設計しております。特に業務執行取締役に関しては、報酬の過半を固定ではなく(株)または業績に連動する変動制とすることで株主価値の増大および業績向上に責任を持つことを明確にしています。その報酬額等については、株主総会の承認を得た報酬等の額や内容の範囲内で、業績ならびに海外および日本の市場における報酬相場を鑑み、さらに社員の平均給与を考慮したうえで指名・報酬諮問委員会に諮問し、当該委員会で審議された内容を取締役会で決定するものとしております。なお、監査役報酬に関しては株主総会の承認を得た報酬等の範囲内で基本報酬(固定)のみとし、個別の付与については監査役の協議に一任されております。

#### 取締役報酬の内訳と割合

取締役の報酬は、株主総会において承認された内容に基づき、本書末の表記載の構成で付与されております。業務執行取締役(代表取締役社長、代表取締役副社長および取締役副社長)に関しては、( )基本報酬、( )ストック・オプションおよび( )キャッシュ・ファントム・ユニットアワード(CPUアワード)を付与時の金額換算にして1:1:1となることを原則として、個々の取締役の業務上の役割に応じて設計しております。それらに加えて、社内取締役(業務執行取締役および代表取締役会長)には基本報酬の内訳として加味していた業績連動要素の透明性を高めるため、会社業績に応じた短期インセンティブ給与である( )カンパニーパフォーマンスボーナス(以下「CPB」)を追加することで、社内取締役が全社業績向上および方向性に責任を持つことを明確にします。監督機能を担う代表取締役会長および社外取締役についてはその職務を鑑み、代表取締役会長には( )基本報酬および( )CPBを付与、社外取締役には( )基本報酬のみ付与することとしています。

#### 株価または業績に連動する報酬について

社内取締役に対し、株価または業績に連動する報酬として( )ストック・オプション、( )CPUアワードおよび( )CPBを付与しております(代表取締役会長にはうちCPBのみ)。また、付与する理由(指標の選択理由)は以下の通りです。

##### ( )ストック・オプション

通常型ストックオプションとなります。権利を行使する時点で付与時よりも株価が上昇している場合に、権利行使価額と権利行使時の株価との差額を報酬として受け取ることができますので、当社の株価と報酬として受け取る利益とを連動させることにより、業務執行取締役の業績向上に対する意欲や士気を一層高め、株主の利益を重視した業務展開を強化し、株主価値を高めることを目的としました。

##### ( )CPUアワード

一定期間における当社普通株式の平均時価相当額を基礎として、算出した額の現金の支給を受ける権利を付与するものです。業務執行取締役が業績向上による株価上昇インセンティブのみならず株価下落局面におけるダウンサイドリスクについても株主と共有することで、株主への結果

共有の透明性を高めることを目的としました。

( )CPB

短期(6か月間)の会社業績に応じた現金賞与を付与するものです。プレGAAPマージンおよびサブスクリプション製品の年間経常収入のそれぞれの前年同期比成長率をパフォーマンス指標として選択することで、株主への結果共有の透明性を高めると同時に社内取締役が全社業績向上および方向性に責任を持つことを明確にすることを目的としました。当社は現在プレGAAP(繰延収益考慮前売上高)ベースの営業利益額成長を重要な経営指標として意識しており、決算発表等にて株主・投資家の皆様にもプレGAAPベースの営業利益額を開示しております。当社のコストはこのプレGAAPの伸長を企図したのになります、そのコストには営業活動と直接連動しない買取にかかる無形資産減価償却費なども一部含まれておりますので、プレGAAPベースの営業利益額からそれら所定のコストを差し引いたプレGAAPマージンをパフォーマンス目標として選択することは適切だと考えております。また、サブスクリプション製品の年間経常収入を選択したことは、当社の戦略と合致するものであり適切だと考えております。

#### 取締役個人別の報酬等の決定に関する方針と決定方法

取締役の個別の報酬額については、株主総会の承認を得た報酬等の額や内容の範囲内で、業績ならびに海外および日本の市場における報酬相場を鑑み、さらに社員の平均給与を考慮したうえで指名・報酬諮問委員会に諮問し、当該委員会で審議された内容を取締役会で決定しております。

具体的には、業務執行取締役は付与時の金額換算にして一人あたり150万USドル相当(2023年度より、2022年度は1億5千万円相当)で同額とし、またグローバル幹部役職員(エグゼクティブ)上位者にも当該役員と近似額を付与することとしました。その理由は、エグゼクティブ上位者は当社取締役の後継者候補として取締役と同等の職務を担い、チーム一丸となって会社を運営しており、その結果の享受も結果責任も全員分け合うという考えからです。なお、代表取締役会長および社外取締役の個別の報酬額については、指名・報酬諮問委員会に諮問し、当該委員会で審議された内容を取締役会にて決定しております。取締役会は、取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては指名・報酬諮問委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行ったこと、また、当社グループの運営体制を踏まえ相当であると判断しております。

#### 役員に対し報酬等を与える時期等

役員に対し報酬等を与える時期等はそれぞれ下記の通りです。

( )基本報酬:取締役会にて決定した額を12か月間均等割にて付与

( )ストック・オプションおよび( )CPUアワード:取締役会にて決定した内容に基づき別途取締役と当社との契約にて諸条件を定めたくて付与

( )CPB:半期決算後目標が達成された場合、上半期分は8月、下半期分は翌年2月に付与

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対する情報伝達については、取締役会等の会議への出席依頼、事前の会議資料の送付・内容の説明等をメール等の通信手段を用いて担当部署より行っております。

社外監査役に対する情報伝達についても、基本的には社外取締役に対するものと同様ですが、これに加え、取締役会に先立って開催される監査役会において、常勤監査役から詳細な説明を行っております。また常勤の社外監査役に対しては、前述以外にコンプライアンス、コーポレート・ガバナンス等に関する事項については法務部が、会計に関する事項については主計部および理財部が、またその他必要に応じて各部署が必要書類等の準備、説明するなど適切な対応を行っております。

## 【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

0名

その他の事項

現時点で当社には経営トップを退任後に相談役・顧問に就任している者はありません。

## 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)

当社では、監査役設置会社の形態をとっており、取締役会の効率的運営および意思決定の迅速化のため、6名と比較的少数の取締役で構成されており、そのうち1名が女性、5名が男性であります。なお、当該女性の役員は、当社の代表取締役社長です。さらに、取締役会の一層の活性化と意思決定における客観性を高めるため、社外取締役2名を招聘しております。また、取締役会は業務執行の権限および責任を可能な限り当社グループの幹部役職員で構成されるエグゼクティブ(全12名、うち女性3名)に委譲しており、効率化を図るとともに、グループ全体の業務執行の基本となる意思決定および監督に専心しております。

監査役会は監査役全員が独立性を有する社外監査役4名(全員男性)で構成されており、業務執行の監査において公正中立な監査を行っております。なお、監査役全員が財務および会計に関し、相当程度の知見を有しております。

前述のとおり業務執行につきましては、取締役会により決定された会社の方針が、各顧客セグメント、世界数十カ国にまたがる事業活動地域及び各業務機能において実際の業務に適切に反映されるように選任された当社グループのエグゼクティブが、責任を持ってそれぞれの業務執行に

あたる体制をとっております。当社グループの経営方針および経営戦略に関わる重要事項については、定期的に行われる予算レビュー・プロセスやエグゼクティブ・メンバーによる議論の結果が取締役会の意思決定において参考とされます。

なお、2022年の取締役会の回数は9回、取締役の出席状況はそれぞれ以下の通りでした。

代表取締役会長 チャン ミン ジャン:100% (9/9)

代表取締役社長 エバ・チェン:100% (9/9)

代表取締役副社長 根岸マヘンドラ:100% (9/9)

取締役副社長 大三川彰彦:100% (9/9)

取締役 野中郁次郎:100% (9/9)

取締役 古賀哲夫:100% (9/9)

業務執行の監査については、公正中立な監査体制を確保するため監査役全員を社外監査役とし、一部の事項については監査役との事前の討議を経て取締役会において正式決定を行うことや、会計監査人である有限責任あずさ監査法人(継続監査年数17年)との緊密な連携による会計監査を行うため定期的なミーティングを持つこととしております。グループ全体の監督機能としては、内部統制システム整備の推進責任者であるインターナル・コントロール・マネージャーを中心としたチームを組織し、内部統制システムが有効に機能するよう努めるとともに、内部監査部門が当社グループ全体のコンプライアンスに関する事項について監査を6名(うち女性4名)体制で実施し、適宜CFOおよび監査役への報告が行われる体制をとっています。さらに当社グループの全ての役職員に適用される行動規範であるCode of Conduct等の運用として、四半期毎に内部監査部門から規範違反の有無等について報告を受けております。

なお、当社は、取締役及び監査役が職務の遂行にあたって期待される役割を十分に果たすことができるようにするため、会社法第426条第1項の規定により、同法第423条第1項の取締役(取締役であったものを含む)及び監査役(監査役であったものを含む)の責任について、取締役会の決議をもって法令の限度において免除することが出来る旨を定款に定めております。また、社外取締役2名及び社外監査役4名全員との間で同法第423条第1項の責任について、その職務を行うにつき善意でかつ重大なる過失がないときは、定款の定めに基づいて社外取締役については金1,600万円、常勤の社外監査役については金1,000万円および非常勤の社外監査役については金480万円又は法令に定める最低責任限度額のいずれか高い額を限度として、責任を負うことを内容とする責任限定契約を締結しております。

また、当社は会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を締結し、当該保険により被保険者がその地位に基づいて行った行為に起因して、保険期間中に被保険者に対して損害賠償請求がされた場合の法律上の損害賠償金および争訟費用を填補することとしております。ただし、被保険者が違法に利益または便宜を得たこと、犯罪行為、不正行為、詐欺行為または法令、規則または取締役会に違反することを認識しながら行った行為に起因する損害賠償は上記保険契約によっても填補されません。当該役員等賠償責任保険契約の被保険者は当社および子会社の取締役および監査役ならびに当社および子会社の管理職従業員であり、すべての被保険者について、その保険料を全額当社が負担しております。

### 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

上記のような体制は、当社の業績や規模等を鑑み、意思決定の適正性、迅速性を確保し、また、適切な監査・監督機能を果たしうるものと考えております。なお、取締役会の一層の活性化と意思決定における客観性を高めるため、社外取締役を招へいしております。

## 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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	定時株主総会の開催日の3週間前を目処に招集通知を発送しております。なお、招集通知の発送前開示については、定時株主総会の開催日の4週間前を目途に実施しております。  第34期定時株主総会(2023年3月28日開催): 2023年2月28日招集通知をTDnetおよび自社Webサイトにて発送前開示、2023年3月6日招集通知発送
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主様にご来場いただけるよう可能な限り集中日を避けて株主総会開催日を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権行使は、パソコンまたは携帯電話から当社の指定する議決権行使サイトにアクセスすることによって実施可能となります。
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	機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	自社Webサイト、東証TDnet等において英訳版の招集通知を提供しております。
その他	ライブ配信および質問の事前受付を実施

### 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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	各四半期の決算発表後に、アナリスト向け決算説明会を開催し、CFOから財務諸表に関する説明を、また、必要に応じてCEOまたはCOO、日本地域の営業担当取締役から今後の戦略等に関する説明を、それぞれ行っております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	国内で行うアナリスト向け決算説明会と同様の内容の機関投資家向け説明会を半期に一回程度の頻度で開催しております。また、証券会社が主催するIRカンファレンスに2022年は12回程度参加し、個別のミーティングにも積極的に参加しております。説明者については、主にCFOですが、必要に応じCEOも参加しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信等の適時開示書類に加え、アナリスト向け決算説明会でCFOが使用する財務に関する資料等の開示を行っております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	理財部内にIRの専任担当者を2名配置しております。	



その他

資本コストと株価を意識した経営の実現  
<資本コスト・資本収益性を十分に意識した経営資源の配分の重要性についての当社の考え>

当社の資本コストに関しては、一般的妥当とされている計算方法から算出される数値はもとより、実際に外部から要求されている資本コストを把握しようと努めており、かねてより毎四半期行う決算説明会にて証券アナリスト・機関投資家に対するアンケートを行っております。その結果や各証券会社発行アナリストレポートで適用されている数値から、当社に要求されている資本コストは7%～8%程度と推定されると現在認識しております。

一方で、当社の直近決算期である2022年12月期実績のROE(自己資本利益率)は13.4%であり、過去5年の実績平均においても15.5%(最高18.9%、最低13.4%)となっており、資本コストを安定的に上回っていると考えております。その上で、2022年期末の当社株価終値ベースでPBR(株価純資産倍率)は3.77倍と1倍を大きく超過しており、PER(株価収益率)につきましても28.75倍となっております。PBRについては当社は直近期に限らず恒常的に1倍を超過しております。以上から、PBR観点からみれば十分に評価されているという認識のもと、PBRを現状より大きく改善させるための特別な改善策や目標値を現在当社では設定しておりません。

そのような現状認識ではありますが、株主資本の更なる効率化については意識しております。当社の保有キャッシュの水準の適切化を図ることを通じ、株主資本の更なる効率性向上を目的として、前年度の親会社株主に帰属する当期純利益の100%を最低限の目安としてそれ以上の額を目指し、今後数年間、每期継続的に還元する方針を決定いたしました。その還元手法としては、自己株式取得を中心に、年間配当金(配当性向70%)と併せ行ってまいります。当面の自己株式取得額目標として数年で総額500億円を取得上限目安としており、2023年2月16日に公表した取得総額250億円の自己株式取得決議はその一部となるものです。

現在、具体的な適正なキャッシュ保有水準を算出すべく検討を進めており、その結果剰余額が上記500億円の自己株式取得による支出を考慮してもなおおえる金額であった場合は、追加の還元をする考えであります。

以上のとおり、当社は今後も適切な保有キャッシュ水準の適切化を通じ、もって株主資本の更なる効率化を図ってまいります。

<株主との対話の実施状況に関する開示>

当社はIR部署を中心に証券アナリスト・株主および機関投資家との面談を積極的に行っております。2022年の昨年年間実績で面談人数ベースで延べ549回の面談をIR部署で実施いたしました。

セルサイド・バイサイド別:セルサイド20%、バイサイド80%

国内・海外投資家別:日本32%、海外68%

さらに、海外投資家向け証券会社主催の大規模カンファレンスにCFOは年間で10回参加し、合計110回のスロットのミーティングを行いました。

このような回数を考慮すると、当社は投資家と十分な対話を行っていると考えております。

くわえて、既存株主に対しては、CFOやコーポレートガバナンス部署を中心に、提出されている大量保有報告書から当社株式を多く保有しているとみられる株主に対して当社側から対話機会を求め、半年に1回のペースで対話を実施いたしました。

その際に対話テーマとなる内容は多岐にわたりますが、最近では主にガバナンス体制やESGへの考え方や好ましい株主還元手法などが挙げられます。このような対話を通じて当社が適切・妥当として検討し取り入れたものとしては、株主還元手法の方針変更が挙げられます。当社の株主還元手法としては従来期末配当を基本方針としておりましたが、保有キャッシュ水準の適切化に向けた還元手法として配当のみならず自己株式取得を中心とする方針決定は、このような対話を通じてのものであります。

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

#### 補足説明

社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定

当社及びすべての当社子会社の役職員に適用される行動規範であるCode of Conductにおいて、情報受信の不公平が起きないようFair Disclosureについて規定されており、また、当社の有利な立場を利用した業者との不適切な取引を行うことがないよう規定されています。

また、毎期初に開催されるカンパニー・ミーティング等において全役職員に経営理念や事業方針を浸透させるとともに、顧客志向を意識付けさせています。



<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>当社グループは、VISIONである「デジタルインフォメーションを安全に交換できる世界」の実現を目指し、インターネット上の脅威を知り自分の身を守る「セキュリティ教育」を実施しています。特に子どもが将来にわたり安全なデジタル生活を過ごせるよう、セキュリティ教育プログラム「Internet Safety for Kids and Families」を子どもと保護者に提供しています。これまで全世界で1,200人を超えるトレンドマイクロの社員やボランティアが、290万人を超える子どもと保護者に対してセキュリティ教育を行っています。</p> <p>また当社グループ全体で定期的にボランティアを募り、フィリピンでスラム解放と生活支援をしているNGOに参加し、フィリピンの恵まれない環境にあるコミュニティの人々に対して、家を建てるプロジェクトを実施しております。650人を超える社員が参加し、16以上の異なるコミュニティで250家屋を建設し、1,700世帯、2,800人を超える子どもたちを支援しました。さらに、主に当社グループの拠点に係る地域で大規模な自然災害等が起きた場合などに、当社グループの社員から寄付を募り、当社グループおよび創業者が社員と同額の寄付を行う寄付プログラムを実施しております。2008年から2022年まで、22,000人を超える社員が664万ドルを集め、世界中の219の非営利慈善団体および世界中の48の自然災害の被災地支援に役立てています。</p> <p>当社グループサステナビリティおよびCSR活動取組み等の詳細は以下Webサイトよりご確認ください。</p> <p><a href="https://www.trendmicro.com/ja_jp/about/corporate-social-responsibility.html">https://www.trendmicro.com/ja_jp/about/corporate-social-responsibility.html</a></p> <p>当社(以降、トレンドマイクロ株式会社を指すものとします)においては、2011年3月11日に発生した東日本大震災の被災地の方々と、当社社員が共に笑顔になれるように長期的に支援活動を行う取り組みから「スマイルプロジェクト」がスタートしました。被災地の復興状況に応じた活動や、ICT支援の観点からインターネット教室などを実施しており、現在も継続的に支援活動を行っています。有志社員が日本全国の被災地を訪れ活動を実施しており、2011年から2022年末まで、全57回、延べ710人以上の社員が被災地支援活動に参加しています。また近年では、活動を拡大し、児童養護施設への支援、スポーツ支援、文化活動支援なども含む活動を行っています。</p> <p>スマイルプロジェクトについての詳細は以下Webサイトよりご確認ください。</p> <p><a href="https://go.trendmicro.com/jp/business/about/smile/">https://go.trendmicro.com/jp/business/about/smile/</a></p> <p>環境対策としては、コロナ禍において当社は社員の8割を超える社員がリモートワークに移行したことなどもあり、2020年は当社事業所における二酸化炭素の排出量は前年度から約15%の削減につながりました。2021年以降もリモートワークを継続し事業所の二酸化炭素排出量の削減に努めております。また当社グループは、お客様向けのSaaSサービス提供に際し、社外のクラウドデータセンターを利用しておりますが、環境の持続可能性を重視するデータセンターパートナーと協力することで、二酸化炭素排出量とエネルギー消費量の削減に努め、低炭素な未来の実現に向けた取り組みを行っています。</p> <p>二酸化炭素の排出量などについては以下Webサイトよりご確認ください。</p> <p><a href="https://www.trendmicro.com/ja_jp/about/corporate-social-responsibility.html#attempt-tm-anchor">https://www.trendmicro.com/ja_jp/about/corporate-social-responsibility.html#attempt-tm-anchor</a></p>
<p>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</p>	<p>株主の皆様に対しては会社情報の適時開示の徹底、日常的なIR活動により、従業員に対しては定期的なカンパニー・ミーティングの開催等を通じた直接対話を行うことにより、お客様その他一般の方に対してはホームページその他様々な媒体を通じたセキュリティに関する最新情報の提供、啓蒙のためのセミナーの開催等により、会社の理念や事業活動の状況を伝えることができるように努めております。</p>

当社の人材多様性の確保等について

Diversity + Equity + Inclusion + Collaboration = Success

当社グループは、従業員の多様性が私たちをより強くし、私たちがサービスを提供するグローバルなお客様やコミュニティを反映すると信じ、多様な視点を反映した公平で包摂的な環境の構築に取り組んでいます。当社グループは、経験や、人種、民族、国籍、性別、ジェンダー・アイデンティティ、性的指向、能力レベル、年齢、宗教、社会経済的地位、政治的哲学などの属性の多様性を歓迎尊重し、促進します。また、当社グループのダイバーシティへの取り組みとして、ダイバーシティ、エクイティ、およびインクルージョンの委員会を設け、公平な職場を確保するよう活動しています。

また、多様な人材をサポートすることにより、サイバーセキュリティ人材のギャップを埋めることができると考え、例えば当社(以降、トレンドマイクロ株式会社を指すものとします)は、新卒および第二新卒等でIT業界での経験や知識はないが技術職を希望する若手人材を1年訓練し現場に投入するプログラムを実施してあります。2022年12月からはこちらの制度をさらに拡大し最大1年セキュリティを学習できる社会人向け有給インターンシップへ発展をさせ、日本におけるセキュリティ人材育成を支援を行っています。

また海外グループでは女性向けITイベントの支援など、特にサイバーセキュリティの分野における女性の活動支援や若年層への教育を実施しています。その他、当社グループのダイバーシティ等の取り組みの詳細はダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンサイトに[https://www.trendmicro.com/ja\\_jp/about/diversity-inclusion.html](https://www.trendmicro.com/ja_jp/about/diversity-inclusion.html)に掲載してあります。

当社の社員登用は、適材適所です。登用・採用の際にはどのような役割を行いどのような人物像が適切なのかを明確にしております。よって、採用時においても、国籍の提示を求めおらず国籍や性別に関わらず、役割に最も適切な人材の採用を行っています。管理職の登用についても、社内の社員登用だけでなく、その役割に一番適切な方法で適切な人材を登用しております。当社の具体的な勤務制度としては、性別問わず育児・介護等に対応した柔軟な働き方ができる休暇・休業制度、勤務時間短縮制度、フレックスタイム制度および在宅勤務制度を導入・実施しております。また、人材育成の観点からは、全ての社員に対して“キャリア自律”(社員個人が自主的に・自律的にキャリア構築を行うこと)を求め、その支援を継続的に行っております。

< 当社の社員データと今後の目標 >

2022年12月31日時点、社員データ  
 正社員男女比率: 男性73.3%、女性26.7%  
 女性管理職(課長相当職以上)比率: 18%  
 管理職(課長相当職以上)の中の中途採用者比率: 85.3%  
 管理職(課長相当職以上)の中での外国人比率: 2.7%  
 男性の育児休業比率: 23.1%

今後の目標として、SDGsゴール達成の貢献活動の一つとして、当社における正社員の男女比率を2030年までに65:35を目指すことと定め、新卒・中途採用での女性登用の機会の一層の拡充を行い、結果として女性管理職比率も20%以上を目指していきます。また、中途採用者管理職比率は現状維持、外国人管理職比率は現状より増加させることを目標としております。新卒採用については50%を目指し、女性社員が実施する女性学生向けの1 DAYインターンシップの新設(営業、エンジニア)、HPIに“家庭と仕事”をテーマとした座談会の動画を掲載するなどした結果、2022年度新卒採用は44%の女性比率となりました。

また、当社は新型コロナウイルスの感染拡大防止および、お客さまへの安定したサービスの継続的な提供を目的として、2020年以降、働き方やオフィス環境も積極的に整備しています。

以下は、代表的な取り組みです。

・当社のリモートワーク実施状況について

社員の8割以上がリモートワークで働き、通勤による不安やストレスを軽減しています。(全社員が対象)

また、従来11 - 15時としていたフレックスタイムのコアタイムも撤廃し、社員が柔軟に判断し、勤務できるようにしています。

・リモートワーク支援

オフサイトワーク手当 \*当社では、リモートワークをオフサイトワークと呼んでいます。自宅の就業環境整備や、光熱費等のコストの補助として、毎月13,500円のオフサイトワーク手当を全社員に支給しています。

自宅以外の勤務地の許可(トライアル中)

長く続く、リモートワーク環境への社員のストレス軽減やリフレッシュを目的に、自宅以外の勤務地の設定を一時的に許可しています。

・通勤手段の柔軟化

通勤途上での感染に対する不安の解消や健康増進を目的に、希望者には自転車・自動車通勤の許可を開始しています。

・オフィスの改装

社員の働き方の変化に対応するため、オフィスを2020年末から2021年にかけて全面的に改装。一部を除き、固定席として利用していたオフィスは、全面的にフリーアドレス化しました。その分、対面での協働、場の共有、集中できるスペースを増やし、「コミュニケーション

と集中」を両立するオフィスへ進化しています。これにより、オフィス内での対面コミュニケーションも、お客様とのオンラインコミュニケーションのどちらも行いやすい環境となりました。

#### <人材マネジメントについての考え方>

当社グループではP = p i (Performance = potential interference)という、人のパフォーマンス(業績)は、その人が持っているポテンシャル(潜在能力)から妨害する要因を引いたものという、一人一人の能力を最大限に発揮するための人材マネジメントの考えを採用し、個人のパフォーマンスが最大化されることで会社のパフォーマンスが最大化されると考えております。

最大のパフォーマンスを出せる状態にすることが従業員エンゲージメントには重要とし、当社では全従業員向けに2015年から毎年アンケート(コンプライアンスサーベイ)を定期的実施し、問題が発生していないかを定期的に確認し改善することしております。また、オリジナルワークショップTLC (Trend Learning Circle)を通じ、従業員が共通の価値観や文化を共有し、他者の意見を肯定的に受け入れる訓練をすることで、変化を恐れない革新的なアイデアが出てくる組織をめざしています。

## 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 更新

#### 1. 基本方針について

(1) 当社の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

イ) 当社の取締役の職務執行に係る情報については、機密事項管理規程および機密事項管理運営細則ならびにその他の社内規程に基づきその保存媒体に応じて適切かつ確実に検索性の高い状態で保存・管理することとし、当社の取締役および監査役が常時閲覧できる状態を維持する。その保存期間については、文書取扱規程に定める期間とする。

ロ) 情報システムに関わる情報の保護および保存は、情報セキュリティポリシー(Information Security Policy)の定めるところによる。

(2) 当社の損失の危険の管理に関する規定その他の体制

イ) 当社は、当社の業務執行に係るリスクとして、製品ならびにサービスに関するリスクおよび社内インフラに関するリスクを認識し、その把握と管理、個々のリスクについての管理責任者についての体制を整える。

ロ) 当社は、コンプライアンスおよびリスク管理体制を統括するものとして、当社の代表取締役を委員長とするコンプライアンス・セキュリティ委員会を設置する。

ハ) 当社は、当社及びグループ会社全体の情報セキュリティガバナンスを統括するグローバル チーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサー(CISO)を設置する。

ニ) 情報の漏洩、盗難、紛失、破損、不正な改変等は、当社に甚大な損害と信用の失墜をもたらす。よって当社は情報セキュリティポリシー(Information Security Policy)、機密事項管理規程、危機管理ガイドライン、個人情報保護マニュアル等の規定に基づき、これらのリスク管理を行う。

ホ) 不測の事態が発生した場合には、日本地域を担当する当社の取締役を危機管理責任者とする緊急対策室(SWAT)を設置して迅速な対応を行い、クライアントを含めた損害の拡大を防止しこれを最小限に止める体制を整える。

(3) 当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

イ) 当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の基礎として、取締役会を3ヶ月に1回定期的に開催するほか、必要に応じて適宜適時に開催する。当社の経営方針および経営戦略に関する重要事項についてはエグゼクティブ・ミーティングでの議論の結果および定期的に行われる予算レビュー・プロセスを参考としつつその執行決定を行う。

ロ) 当社の取締役会の決定に基づく業務執行については、職務権限規程、エグゼクティブに関する規程等において、それぞれの責任者とその責任、執行手続きについて定める。

(4) 当社および当社子会社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

イ) 当社グループのコンプライアンス体制の基礎として、行動規範(Code of Conduct)、内部者取引管理規程等を定める。なお、行動規範(Code of Conduct)については、全ての当社グループ役員に対して年1回のAcknowledgmentを実施するものとする。

また、必要に応じて各担当部署において、各種ガイドライン等の策定、研修の実施を行うものとする。

ロ) 当社は、代表取締役を委員長とするコンプライアンス・セキュリティ委員会を設置し、内部統制システムの維持、向上を推進する。

ハ) 当社グループは、内部統制システムの推進責任者として、インターナル・コントロール・マネージャーを任命し、インターナル・コントロール・マネージャーを長とする実務担当メンバーを適宜任命のうえ、活動する。

ニ) 当社および当社子会社の取締役は当社グループにおける重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合には直ちに当社の監査役に報告するとともに、遅滞なく取締役会において報告するものとする。

ホ) 法令違反その他コンプライアンスに関する事実についての社内通報・報告体制を定める規程たるホイッスルブローイング・レポート・プロシージャ(Whistle-blowing Report Procedure)に基づき、人事部および内部監査部(Internal Audit Department)を責任部署としてその運用を行う。内部監査部長(Internal Auditor)は該当事実の存否および内容を取りまとめ、四半期毎にCFOおよび監査役に、また必要に応じてCEOに報告を行う。但し緊急を要すると判断される事項はその都度報告する。

ヘ) 当社の監査役は当社グループの法令遵守体制およびホイッスルブローイング・レポート・プロシージャ(Whistle-blowing Report Procedure)の運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができる。

(5) 当社およびその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

イ) 当社グループ会社における業務の適正を確保するため、当社を含むグループ会社全社に行動規範(Code of Conduct)およびホイッスルブローイング・レポート・プロシージャ(Whistle-blowing Report Procedure)を適用するとともに、関係会社管理規程に基づき業務執行に係るリスクの把握およびそれぞれの子会社の規模、事業内容等に応じた管理体制の構築を求め、定期的にそれらの内容を確認するものとする。

経営管理については、エグゼクティブに関する規程、関係会社管理規程、経理に関する管理及び権限規程(Finance Control and Approval and Signature Authority)を定め、当社への決裁・報告制度による子会社経営の管理を行うものとし、エグゼクティブ・ミーティングでの討議や定期的に行われる予算レビュー・プロセスなどを通じモニタリングを行う。

当社および当社子会社の取締役は、グループ会社において、法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事項、その他情報セキュリティを含むリスク管理上懸念のある事実を発見した場合には、直ちに当社の監査役および取締役会に報告するものとする。

ロ) 当社およびグループ会社における財務報告の信頼性を確保する為、財務報告にかかる内部統制システムの運用を行う。



ハ) 当社からの経営管理、経営指導内容が法令に違反し、その他、コンプライアンス上問題があると子会社が認めた場合には、子会社の取締役は当社の取締役会および監査役に報告するものとする。

当該報告を受けた当社の監査役は取締役会に対し意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることが出来るものとする。

二) 内部監査部長 (Internal Auditor) は、適宜子会社に赴き業務執行の状況全般にわたってモニタリングを行う。

ホ) 当社の監査役は、必要に応じて子会社に赴き、その業務及び財産の状況について調査を行う。

(6) 当社の監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項および当該使用人の取締役からの独立性に関する事項および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

イ) 当社の監査役が監査役職務を補助すべき使用人 (以下、「監査役スタッフ」という。) を求めた場合、必要な員数および求められる資質等について、監査役と協議のうえ適切な人員を配置する。

ロ) 監査役スタッフを置くこととなった場合には、監査役スタッフの人事異動、人事考課等については監査役の意見を尊重した上で決定することとし、取締役からの独立性を確保する。

ハ) 監査役が必要とする場合には、監査役は所属長に通知の上、使用人に特定事項の監査業務等を指示することができる。この場合、当該指示を受けた使用人は、当該業務については通常業務の指揮命令系統には従わず監査役に報告を行う。

二) 当社および当社子会社の取締役および使用人は、監査役スタッフの業務が円滑に行われるよう監査環境の整備に協力するものとする。

(7) 当社および当社子会社の取締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当社の監査役に報告をするための体制および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

イ) 当社の取締役は次に定める事項を当社の監査役に報告する。

1) エグゼクティブ・ミーティングで決議された事項

2) 会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事項

3) 経営状況として重要な事項

4) 内部統制の監査および整備・運用の状況および情報セキュリティを含むリスク管理に関する重要な事項

5) 重大な法令・定款違反

6) 会計方針の変更および導入に関する事項

7) その他コンプライアンス上重要な事項

また、当社および当社子会社の使用人は2)、4)、5)および7)に関する重大な事実を発見した場合には、当社の監査役に直接報告することができるものとする。

ロ) 当社のグループ会社全社に適用される行動規範(Code of Conduct)およびホイッスルブローイング・レポート・プロシージャ(Whistle-blowing Report Procedure)の適切な運用を維持することにより、法令違反その他のコンプライアンス上の問題について当社の監査役への適切な報告体制を確保する。

ハ) ホイッスルブローイング・レポート・プロシージャ(Whistle-blowing Report Procedure)において、全ての報告を慎重に取扱い、報告をした者の秘匿について最大限の努力を払うべき旨を定め、また報告をした者が不利益取扱いを受けないことを明記する。

(8) 当社の監査役職務の執行について生じ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

イ) 監査役がその職務を遂行するために必要と判断した場合には、弁護士、公認会計士等の外部専門家の意見を求める事ができ、そのための費用を含む監査役職務の執行に必要な費用の前払いまたは償還を会社に請求できるものとする。

(9) その他当社の監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制

イ) 当社の代表取締役は当社の監査役と定期的に意見交換する機会を設定して意思の疎通を図るものとし、また、監査役の当社の事業内容に対する理解を深めるために、必要に応じて当社の使用人から担当業務に関する聴取の機会を設定する。

ロ) 内部監査を担当する監査部 (Internal Audit Department) は、当社の監査役と定期的に内部監査結果について協議および意見交換を行い、情報交換および緊密な連携を図るものとする。

ハ) 当社の取締役は、当社の監査役が取締役会の他、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するためにコンプライアンス・セキュリティ委員会やエグゼクティブ・ミーティング等の重要な会議に出席する機会を確保する。

二) 当社の監査役は稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役および使用人にその説明を求めるとともに意見を述べる事ができるものとする。

ホ) 当社は、社外監査役の選任にあたって、弁護士、公認会計士、税理士その他の外部専門家を招へいするよう努める。

## 2. 内部統制システムの整備状況

(1) 当社グループのコンプライアンス体制の基礎として、行動規範(Code of Conduct)を定め、全ての当社グループ役員に対して、年1回のAcknowledgmentを実施しております。

(2) コンプライアンスおよびリスク管理を統括する組織であるリスク管理室を事務局として、コンプライアンス・セキュリティ委員会を四半期に1回開催しております。また、コンプライアンス意識の維持・向上のため、当社の役員を対象とした社内研修を年間スケジュールを組み、定期的に行っております。

(3) 監査役、内部監査部門、内部統制部門および会計監査人は、定期的に当社および当社子会社を含めたグループ全体の内部統制システムの運用状況や監査結果について協議および意見交換を行い、緊密な連携を図ることにより、内部統制システムの運用状況の向上に努めております。

(4) 監査役は、取締役会を始めとする重要な会議への出席や稟議書等の重要書類を閲覧する他、代表取締役、監査部長および監査役による四半期ごとのレビューミーティング、代表取締役と監査役との定期的な意見交換や取締役・使用人からの報告、使用人からの担当業務の聴取等を通じて、当社の事業内容についての理解を深め、監査の実効性を確保しております。

## 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

### 1. 基本方針について

当社は、反社会的勢力及び団体からの不当要求や妨害行為に対しては、法務部を統括部署として、情報の一元管理を行うとともに、警察、弁護士等の外部専門機関との緊密な提携関係の下、関係部署が連携・協力して組織的に対応し、利益の供与は絶対に行わない。また、いかなる理由があつたとしても反社会的勢力による不当要求に対する裏取引または資金提供は断じて行わないこととし、有事の際には民事及び刑事の両面から法的対抗手段を講ずることを厭わない。

当社グループの行動規範であるCode of Conductに当該基本方針を明示するとともに、この方針に基づき、グループ会社の全取締役、役員及び従業員は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体に対しては毅然とした態度で臨み、一切関係を持たず、その要求を断固拒否すべきこと、および不当要求や妨害行為がなされた場合には直ちに法務部へ通報しなければならないことを規定することとする。

2. 反社会的勢力排除に向けた社内体制の整備状況については、法務部を統括部署として、関係部署との連携により、反復継続取引の取引先について反社会勢力に該当しないことの確認を進める他、新規の取引先については反社会勢力排除のための契約条項の整備やその取引内容に応じた個別の判断を行うなどの対応を進めております。また、反社会的勢力排除基本規程および当基本規程に基づいた対応マニュアル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

#### 適時開示体制の概要

当社は、投資者への適時、適切な会社情報の開示が健全な証券市場の根幹をなすものであることを十分に認識し、常に投資者の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を徹底するなど誠実な業務遂行に努めており、全役職員に適用される行動規範においても企業開示について規定し、定期的な周知、啓発を実施しております。具体的には下記のような体制を整えております。

当社では、社内で重要と考えられる情報が生じた場合、各部門は、ただちにその情報を情報管理責任者へ報告しなければならないこととなり、情報を迅速かつ網羅的に収集する体制をとっております。

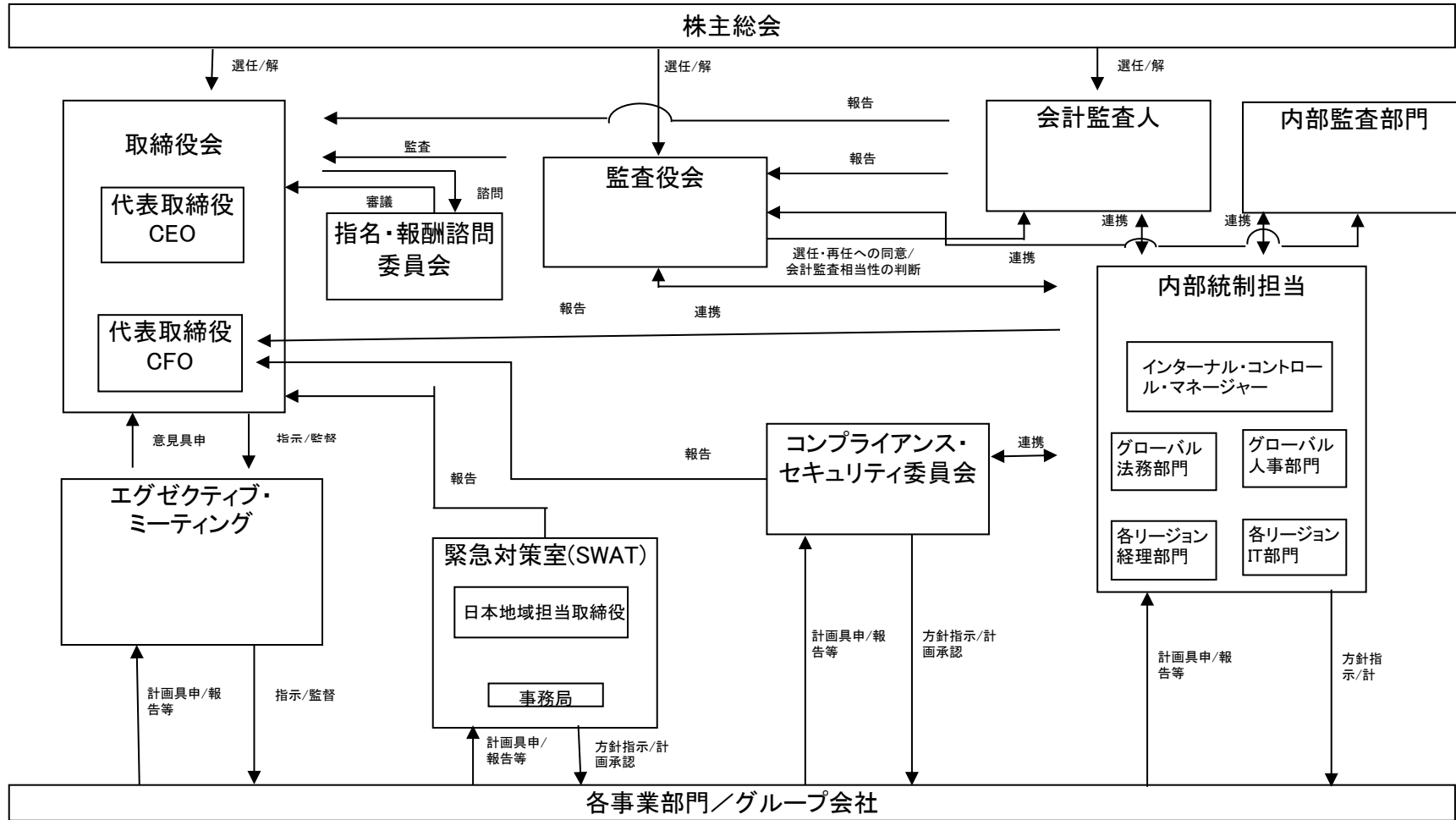
各部門から収集した情報について、代表取締役である開示担当取締役および情報管理責任部門である法務部において、当該情報が上場規程その他の関連諸法令・諸規則における決定事実、発生事実、決算情報等に該当するか否かを判断し、取締役会による決定または当該情報の生成/発生後速やかに開示担当取締役および情報管理責任部門の了承のもと開示担当部門である理財部より開示を行ってまいります。なお、情報開示にあたっては、その手順等を規定した当社「情報の開示に関するガイドライン」に則り実施いたします。

また、上場規程その他の関連諸法令・諸規則による適時開示の要否に関わらず、開示担当取締役および情報管理責任部門を中心に当該情報を分析、検討した結果、公表すべき事案であると判断した場合には、適切に開示を行ってまいります。

以降にコーポレートガバナンス体制の模式図、役員スキルマトリックス表、役員報酬の種類表が続きます。



コーポレート・ガバナンス体制(模式図)



スキルマトリックス

	氏名	現在の当社における地位及び担当等	性別	社内・社外	特に期待する分野、専門性 ※各自の有するすべての経験を表すものではありません。						
					企業経営	技術・ 研究開発	営業・ マーケティング	財務会計	法律	学識経験者 (専門分野)	人材開発
取締役	チャン ミン ジャン	代表取締役会長	男性	社内	○	○					
	エバ・チェン	代表取締役社長、当社グループCEO	女性	社内	○	○					
	根岸 マヘンドラ	代表取締役副社長、当社グループCFO 指名・報酬諮問委員会委員長	男性	社内				○			○
	大三川彰彦	取締役副社長、日本地域担当兼グローバルIoTビジネス担当	男性	社内	○		○				
	古賀哲夫	取締役 指名・報酬諮問委員会委員	男性	社外・独立	○		○				
	徳岡 晃一郎	取締役 指名・報酬諮問委員会委員	男性	社外・独立						○	○
監査役	千歩優	常勤監査役	男性	社外・独立				○			
	長谷川文男	非常勤監査役	男性	社外・独立				○			
	亀岡保夫	非常勤監査役	男性	社外・独立				○			
	藤田浩司	非常勤監査役	男性	社外・独立					○		

役員報酬の種類表

	種類	内容	対象役員	変動要素	インセンティブ	上限等
(i)	基本報酬	金銭	取締役および監査役	なし	・基本報酬	—
(ii)	ストック・オプション	新株予約権 (注2)	業務執行取締役	株価	・業績連動(長期) ・株価連動	280,000株/年
(iii)	キャッシュ・ファントム・ ユニットアワード(CPUア ワード) タイムベース (TBS) (注1)	金銭	業務執行取締役	株価	・業績連動(長期) ・株価連動	75,000株相当数/年
(iv)	カンパニーパフォーマンス ボーナス (CPB)	金銭	業務執行取締役および 代表取締役会長	・Pre-GAAPマージン ・サブスクリプション製品の年 間経常収入	・業績連動(短期)	—
総合計						取締役：年額10億円以内 (うち社外取締役は年額20百万円以内)  監査役：年額60百万円以内

(注)1. CPUアワードとは、一定期間における当社普通株式の平均時価相当額を基礎として算出した額の、現金の支給を受ける権利を付与するものであり、TBSとは権利付与後一定期間ごとに行使が可能になるタイム・ベース型のCPUアワードです。

(注)2. 報酬額の換算にあたっては公正な評価額（ブラックショールズモデル）を利用しています。