

2024 年 12 月 6 日

松井証券株式会社

コーポレートガバナンス・コードの各原則に対する当社の取組み

松井証券株式会社（以下「当社」といいます。）は、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、コーポレートガバナンスの充実を図る必要があると考えています。そのために、経営環境の変化に対して迅速、柔軟かつ的確に対応できる効率性の高い経営システムを整備・運用すること、経営の健全性と経営状況の透明性を維持すること、株主をはじめとするステークホルダーとの信頼関係を維持することを基本方針としています。

第1章 株主の権利・平等性の確保

【基本原則 1】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、業績を含めた経営状況を積極的に開示することで、株主の権利を実質的に確保するとともに、適切に権利行使できる環境を整備しています。また、株主の平等性の確保や、少数株主にも認められている権利の行使に十分配慮し、その権利行使が担保されるよう努めています。

【原則 1－1. 株主の権利の確保】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

当社は、株主総会において株主の権利が実質的に確保されるために、業績を含めた経営状況の積極的な開示や株主が円滑に議決権行使できる環境の整備に努めています。

【補充原則 1－1①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

当社は、株主総会において可決には至ったものの、相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認める事由があるときは、反対票が多くなった原因の分析を行い、必要に応じて株主に公表します。

【補充原則 1－1②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

当社は、総会決議事項の一部を取締役に委任する事項として、自己株式の取得等を取締役会の決議により行うことができる旨を定款で定めています。今後、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案する場合には、社外取締役の意見を踏まえ、取締役会がその役割・責務を十分に果たしうる体制が整っているか考慮した上で決定します。

【補充原則 1－1③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

当社は、株主の平等性の確保や、少数株主にも認められている権利の行使に十分配慮します。株式取扱規程において権利行使の方法を定めるなど、その権利行使が担保されるよう努めています。

【原則 1－2. 株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

当社は、株主総会を株主との建設的な対話の場として認識しており、より多くの株主が株主総会に出席できるように開催日、開催場所の設定を行っています。また、議決権行使書の郵送及びインターネットによる議決権行使方法を用意し、株主が議決権を行使しやすい環境を整えています。

【補充原則 1－2④】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

当社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考える情報については、迅速かつ適切に提供すべきと認識しています。そのため、株主総会招集通知を、当社ウェブサイト及び東京証券取引所の運営する適時開示情報伝達システム（以下「TDnet」といいます。）を通じて速やかに開示しています。その他、当社の経営状況の理解を図るため、業務数値の月次データ等について、当社ウェブサイトを通じ積極的に情報開示しています。

【補充原則 1－2②】

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

当社は、株主が総会議案に関して十分な検討時間を確保できるよう、株主総会資料の早期開示を実施しています。当社は法令に基づき、株主総会開催日の 3 週間以上前に株主総会資料を当社ウェブサイト及び TDnet で開示しており、株主総会開催日の 2 週間以上前に招集通知（アクセス通知）を発送しています。その他、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考える情報につきましても必要に応じて開示します。

【補充原則 1－2③】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

当社は 2001 年の上場以来、多くの株主が出席できるように、毎年日曜日に株主総会を開催しています。

【補充原則 1－2④】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、少なくとも機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべきである。

当社は、インターネットによる議決権行使や、議決権電子行使プラットフォームへの参加による行使を受け付けています。また、株主総会招集通知の英文の要約版を作成し、招集通知（アクセス通知）発送前に当社ウェブサイトに掲載しています。

【補充原則 1－2⑤】

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

当社は、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家が、株主総会において自ら議決権の行使を行う

ことを予め希望する場合、当社の実質株主であることの確認及び名義株主との議決権の重複行使の回避が必要であることから、事前に名義株主との協議を行い、株主総会出席の可否について判断するものとします。

【原則 1－3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

当社は、経営資源を有効活用し、利益及び株主価値の向上を目指しています。その実現のために、株主資本コスト（現状 8%）を上回る ROE を達成することを経営目標としています。

株主への利益還元については、業績に応じた配当政策を掲げており、業績、主たる業務である信用取引を支える最適な自己資本水準、戦略的な投資の環境等を総合的に勘案した上で、配当性向 60%以上かつ純資産配当率（DOE）8%以上を基準に、每期配当していくことを基本方針としています。

【原則 1－4. 政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

当社の政策保有に関する方針及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しますが、業務提携その他経営上の合理的な目的に基づき保有する場合には、その目的に応じた保有であることを定期的に確認し、その結果を開示します。

・ 政策保有株式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しますが、対象会社の企業価値を毀損するおそれがある議案については特に留意して判断します。

【補充原則 1－4①】

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

現在、当社の政策保有株主は存在しません。政策保有株主が存在し、当社株式の売却等の意向が示された場合には、適切に対処します。

【補充原則 1－4②】

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

現在、当社の政策保有株主は存在しませんが、政策保有株主との間で重要な取引が発生する場合、法令や社内規程に基づき、必要に応じて取締役会で決議し、当該取引の実施を決定することとしています。これにより、当該取引が適正であるかを監視し、当社ひいては株主共同の利益を害することを防止しています。

【原則 1－5. いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、買収防衛策導入の予定はありません。

【補充原則 1－5①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社は、自社の株式が公開買付けに付された場合、取締役会としての考え方を明確にし、必要に応じて株主に公開します。また、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを妨げません。

【原則 1－6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を行う場合、既存株主の利益を不当に害することのないよう配慮します。取締役会は、その必要性・合理性を検討するとともに、当社はその検討内容等の情報を速やかに開示し、決算説明会や株主総会の場において十分な説明を行います。

【原則 1－7. 関連当事者間の取引】

上場会社とその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

当社は、関連当事者との間で重要な取引が発生する場合、法令や社内規程に基づき、必要に応じて取締役会で決議し、当該取引の実施を決定することとしています。これにより、当該取引が適正であるかを監視し、当社ひいては株主共同の利益を害することを防止しています。関連当事者との取引に係る条件については、外部の専門家の意見を踏まえ、市場価格を勘案した一般的な取引と同等の条件としています。なお、関連当事者との重要な取引について、該当する取引がある場合には、その概要を有価証券報告書等において開示します。

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【基本原則 2】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しています。ステークホルダーとの協働を実現するために、その規範となる行動指針を定め、各ステークホルダーに対する基本姿勢を明確にしています。

【原則 2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社は、「お客様の豊かな人生をサポートする。」ことを企業理念（MISSION）とし、「個人投資家にとって価値のある金融商品・サービスを提供する。」ことを企業目標（VISION）としています。企業理念、企業目標を実現するうえでは、優位性のある顧客体験価値を提供することが何より重要だと考えています。

そこで、強固な財務基盤や安定した取引システムの提供、お客様に寄り添ったサポート体制など、金融機関としてお客様からの信頼に応えること、堅実な企業活動を維持し、発展させていくことが、「投資そのもの、および証券会社選びの安心感」につながると考え、当社の 1 つ目の提供価値であると定めています。加えて、投資自体が楽しくより身近で魅力的なものに、そしてお客様の人生における発見と成長につながる知的好奇心がわくような体験にしたいという思いから、投資についての多様な「アイデアの提供」を 2 つ目の提供価値としています。このような考えをコーポレートスローガン「投資をまじめに、おもしろく。」において示しています。

【原則 2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、六つの「行動指針」を定め、遵守しています。

(i) お客様起点

(ii) 進化

(iii) こだわり

(iv) チームワーク

(v) 事実に基づく判断

(vi) 社会への貢献

行動指針の詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.matsui.co.jp/company/information/philosophy/>

【補充原則 2－2①】

取締役会は、行動準則が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動準則の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

当社は、企業理念・企業目標・行動指針を定め、その趣旨・精神を尊重する企業文化や企業風土を醸成する目的で、役員・従業員向けの研修を年 1 回以上実施しています。当該研修は、時事問題等を取り入れた内容となっており、実態に則した研修になるよう努めています。その他、全役職員が参加するワークショップを開催し、企業理念・企業目標・行動指針の理解を深め、浸透する取組みを実施しています。なお、研修結果については、取締役会において報告されています。

【原則 2－3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

当社は、「お客様の豊かな人生をサポートする。」ことを企業理念（MISSION）とし、「個人投資家にとって価値のある金融商品・サービスを提供する。」ことを企業目標（VISION）としています。企業理念、企業目標を実現するには、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しています。また、当社は役職員の行動指針として（ i ）「お客様起点」、（ ii ）「進化」、（ iii ）「こだわり」、（ iv ）「チームワーク」、（ v ）「事実に基づく判断」、（ vi ）「社会への貢献」を定めており、ステークホルダーとの協働を実現するための基盤となっています。

【補充原則 2-3①】

取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

当社のサステナビリティを巡る課題に関する対応は、以下の通りです。

① ガバナンス

当社は、サステナビリティに関する重要な事項について、取締役会が監督する体制としています。取締役会は、中長期的な企業価値向上に実質的な影響を及ぼすマテリアリティ（優先的に取り組むべき重要課題）を踏まえて、個別の施策の状況を監督していますが、マテリアリティは事業環境等の変化に応じて見直しを行うこととしています。また、経営企画担当部署が、サステナビリティを推進する事務局の役割を担っています。

② リスク管理

当社においては、マテリアリティの特定を通じて、サステナビリティに関して当社が直面するリスクと機会の影響度合いを把握し、評価することとしています。マテリアリティの特定は、経営企画担当部署が事務局となり策定した原案をもとに、取締役会において審議を行い、その結果を受けて内容を確定しています。マテリアリティの特定プロセスは以下の通りです。

a. 課題候補項目のリストアップ

サステナビリティ会計基準審議会(SASB)スタンダード、グローバル・レポーティング・イニシアティブ(GRI)スタンダード、及び持続可能な開発目標(SDGs)などの国際的な各種ガイドラインを参照し、当社の事業や企業文化に関連性の高い課題をリストアップします。

b. 重要な課題の抽出

お客様、株主、従業員といったステークホルダーとの対話を通じて、当社に対する期待を把握し、その上でリストアップした課題の中からより重要性の高い課題を抽出します。

c. 当社が取り組むべきマテリアリティの特定

抽出した課題について、社会の持続可能性への貢献度が高く、自社の中長期的な成長に大きく影響する項目と、経営戦略との関連性を評価し、取締役会での議論を経て、優先的に取り組むべき重要課題を特定します。

当社において特定したマテリアリティは以下の通りです。

ビジネス	社会の健全な発展	金融市場へのアクセサビリティ向上
		証券市場の公正性を高める取組
	投資・資産形成の支援	様々な金融商品・サービスの提供
		分かりやすい情報提供
経営基盤	役職員のウェルビーイングとダイバーシティ	多様な人材の採用・定着・育成
		多様なキャリアや専門性の高い人材の育成
		働きがいのある職場環境づくり
	事業成長を支える経営体制	コーポレートガバナンスの充実
		コンプライアンスの徹底
		高度な情報セキュリティの維持

③ 戦略

社会の健全な発展、投資・資産形成の支援

「金融市場へのアクセサビリティ向上」、「証券市場の公平性を高める取組」、「分かりやすい情報提供」の観点から、トライアルバリアの低い商品・サービスやシンプルでわかりやすいサービスの提供に努めています。また、顧客が金融商品へ投資する手助けとなる様々な情報の拡充、取引・情報ツールの利便性の向上、顧客サポート体制の強化を推進しています。「様々な金融商品・サービスの提供」の観点から、商品・サービスのラインアップの拡充を図っています。

役職員のウェルビーイングとダイバーシティ

当社は、性別・年代・職歴をはじめ、多様な人材で組織づくりを推進することを基本方針としています。また、「社員一人一人が当事者意識を持ち、自律的に学習・成長する組織になる」という組織目標を掲げ、お互いの多様な考え方を認め合い、個人の成長と共に会社も成長していくことを目指しています。

事業成長を支える経営体制

「コーポレートガバナンスの充実」、「コンプライアンスの徹底」の観点から、健全なコーポレートガバナンス及び信頼性の高い社内体制の維持を図っています。

④ 指標及び目標

マテリアリティの各項目とそれに対する施策の達成状況は、必ずしも定量的に測定できるものではありません。当社が設定している指標及び目標は、「役職員のウェルビーイングとダイバーシティ」に関するもので、その内容は、2-4 に記載しています。

詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.matsui.co.jp/company/sustainability/materiality/>

【原則 2－4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

a. 人材育成に関する方針

当社は、性別・年代・職歴をはじめ、多様な人材で組織づくりを推進することを基本方針としています。また、「社員一人一人が当事者意識を持ち、自律的に学習・成長する組織になる」という組織目標を掲げ、お互いの多様な考え方を認め合い、個人の成長と共に会社も成長していくことを目指しています。そのための戦略を「採用」「配置」「定着」「人材育成」「評価」「報酬」の6項目に分解し、各々アクションプランを策定しています。

1) 採用

組織における長期的な年齢構成の適正化を図るため、毎年継続的に新卒採用を実施するほか、組織に必要な人材を即戦力として採用するため、中途採用を適宜実施しています。

2) 配置

少人数体制を生かし、社員一人ひとりの希望や適性と会社のニーズを見極めたフレキシブルな人材配置を行っています。

3) 定着

新卒入社、中途入社の社員が組織になじみ、より早く成果を出せるためのオンボーディングサポートに取り組んでいます。入社前には定期面談や先輩社員との座談会などを通じて当社ビジネスの理解促進と不安の解消に努めています。入社後は、チームビルディングや金融業界に関する研修、各部署の紹介や交流など、社員間の交流の機会を設けています。

また、メンバーシップ型組織に基づき、多様なキャリアパスを経た人材を育成するため、新卒から10年程度の間に複数部署での業務を経験するジョブローテーション制度を設けています。また、専門的なスキルを備えた人材を確保するため、職位制度にプロフェッショナル職を導入しており、社員にとっても、自らのキャリアパスを自律的に考えるきっかけとなっています。

4) 人材育成

変化の激しいビジネス環境でも長期にわたって活躍できる人材を育成するため、全社横断の研修・リスキング制度を策定しています。新入社員が年次ごとに取得すべきスキルを明確にし、中堅社員に対しても研修を体系化して推奨し、時間と費用面で会社が十分なサポートを行っています。2023年度は、社員一人当たりの研

修時間と研修費用が目標値を超えました。また、テーマ別に受講が可能な外部研修や、社員自ら目指す組織について考え、意見を交換するワークショップ等を通じて、人材育成を図るための環境整備に取り組んでいます。このほか、社員同士がお互いを高め合うことを目的に 360 度フィードバック制度の導入、上司との 1on1 ミーティングの推奨を行い、気軽に相談できる風通しの良い組織づくりに取り組んでいます。

5) 評価

社員一人ひとりの成長を支援し、公平な評価を実現するため、職位ごとのアカウントビリティを定めています。アカウントビリティとは、社員が職位毎に期待される役割を「意識・意欲・姿勢」「業務遂行能力」「リーダーシップ・マネジメント」の 3 視点から定義づけたもので、当社の評価基準となっています。

6) 報酬

「競争力のある報酬体系の維持と追求」を基本方針とし、定期昇給やベアありきではなく、社会経済の状況を踏まえた上で、個人の公平な評価に連動した適正な報酬を支払うことを重視しています。

b. 社内環境整備に関する方針

社員同士の交流を支援し、会話が弾みアイデアが生まれる組織となるよう、社内に多目的のコミュニケーションスペースを設けており、ミーティングルームやカフェテリアとしての利用に加え、社内イベントの場としても活用しています。また、リモートワーク制度、時差出勤や 1 時間ごとに有休休暇を取得できる時間休の活用、育児休業制度や短時間勤務制度の充実を図り、多様性のある働き方をサポートしています。従業員の健康・労働環境については、全社員に対してストレスチェックテストを実施し、必要に応じて産業医による面接指導を行っています。

その他、企業型確定拠出年金制度、従業員持ち株会奨励金制度、金融リテラシーを促進するための研修プログラムや資格奨励金制度などを整え、社員のフィナンシャル・ウェルネスを支援しています。さらに、子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けるなど、従業員が安心して出産・育児ができる職場環境作りやワークライフバランスの実現に努めています。

「社員一人一人が当事者意識を持ち、自律的に学習、成長する組織になる」という組織目標の達成には、社員一人ひとりのエンゲージメントが重要です。当社ではエンゲージメントを「会社の理念、方針、目標に共感し、社員が自ら意欲的に仕事に取り組み、仲間や会社に深い思い入れをもつこと」と定義し、毎年エンゲージメントサーベイを実施しています。初めてのサーベイを行った 2019 年度以来、スコアは毎年向上しています。従業員のエンゲージメント向上が企業価値の向上に繋がると考え、今後も社員発のアクションプランを取り入れた、制度や施策の導入を進めていきます。

2023 年度の人的資本に関する指標は以下のとおりです。

男女比率

	男性	女性
全体	67.4%	32.6%
管理職	86.0%	14.0%

新卒/中途比率

	新卒入社	中途入社
全体	58.0%	42.0%
管理職	69.8%	30.2%

年齢構成

20代	30代	40代	50代以上
28.7%	29.3%	24.3%	17.7%

有給休暇取得状況

取得日数	取得率
16.4日	75.7%

育児休業取得率

女性	男性
100%	100%

リスキリング

1人あたり時間	1人あたり費用
31.4時間	14.5万円

また、当社は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（計画期間：2022 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日）において「女性社員の割合を 35%以上」「管理職に占める女性の割合を 15%以上」を目標に掲げました。2023 年度の女性社員の割合及び管理職に占める女性の割合は上表の通りです。

【補充原則 2-4①】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

2-4 に記載のとおり。

【原則 2－5. 内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

当社は、日本証券業協会が委託する第三者機関を通報先とする内部通報制度を導入しており、第三者機関への通報があった場合は、監査等委員会及び社内担当者が報告を受ける体制としています。また、社内の違法行為等について、内部監査担当部署の担当者に直接通報する窓口を設けています。これらについては、社内規程に明確に定め、社内イントラネットへの掲載等により、従業員に周知しています。

また、内部通報者に対する不利益な取り扱いは、社内規程において禁止しています。

【補充原則 2－5④】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備すべきである。

2-5 に記載のとおり。

【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】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、自らが運用を指図する企業年金制度を備えておらず、導入する予定もありません。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【基本原則 3】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報（とりわけ非財務情報）が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

当社は、上場会社としての説明責任を果たし、株主をはじめとするステークホルダーとの信頼関係を構築、維持するためには、適時適切な情報開示を行うことが必要不可欠であると認識しています。その認識を実践するため、法令に基づく開示以外にも、当社の経営状況の理解を図る目的で、業務数値の月次データや非財務情報を盛り込んだ統合報告書を、当社ウェブサイトを通じ積極的に情報開示しています。

【原則 3－1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- （i）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
- （ii）本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
- （iii）取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
- （iv）取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
- （v）取締役会が上記（iv）を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

- （i）当社は、「お客様の豊かな人生をサポートする。」ことを企業理念（MISSION）とし、「個人投資家にとって価値のある金融商品・サービスを提供する。」ことを企業目標（VISION）としています。企業理念、企業目標を実現するうえでは、優位性のある顧客体験価値を提供することが何より重要だと考えています。

そこで、強固な財務基盤や安定した取引システムの提供、お客様に寄り添ったサポート体制など、金融機関としてお客様からの信頼に応えること、堅実な企業活動を維持し、発展させていくことが、「投資そのものの、および証券会社選びの安心感」につながると考え、当社の1つ目の提供価値であると定めています。加えて、投資自体が楽しくより身近で魅力的なものに、そしてお客様の人生における発見と成長につながる知的な好奇心がわくような体験にしたいという思いから、投資についての多様な「アイデアの提供」を2つ目の提供価値としています。このような考えをコーポレートスローガン「投資をまじめに、おもしろく。」において示してい

ます。

そして、コーポレートスローガンを体現するため、お客様からの信頼に応える「安定した取引環境」の提供、投資を始めるハードルを下げ、より多くのお客様へ発見と成長の機会を届ける「様々な顧客ニーズを満たす豊富な商品」、「トライアルバリアの低い商品・サービス」、「シンプルでわかりやすいサービス」の提供、さらに一歩先を行くオンライン証券を目指して、お客様それぞれのニーズに沿ったきめ細やかな対応を実現する「パーソナライズされたサービス」の提供に努めています。

なお、当社は、経営資源をオンラインベースの事業に集中することで、効率的なオペレーション体制を維持してきました。コロナ禍を経たオンライン中心のコミュニケーションの広がりを背景に、オンラインベースの事業の優位性は一層高まるものと考え、オンラインベースのビジネスモデルに集中する方針を堅持していきます。

- (ii) 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、コーポレートガバナンスの充実を図る必要があると考えています。そのために、経営環境の変化に対して迅速、柔軟かつ的確に対応できる効率性の高い経営システムを整備・運用すること、経営の健全性と経営状況の透明性を維持すること、株主をはじめとするステークホルダーとの信頼関係を維持することを基本方針としています。
- (iii) 社内取締役の報酬については、個別の取締役の役位・役割及び業績を踏まえた報酬（基本報酬とストック・オプションから構成されます。）とする一方、社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬については、独立性を確保するためストック・オプションを付与せず、基本報酬のみとすることを基本的な方針としています。その上で、各事業年度の取締役の報酬については、その決定を、代表取締役、監査等委員でない社外取締役全員で構成される指名報酬委員会に委ねる決議を取締役会で行い、株主総会決議の定める総額の範囲で、指名報酬委員会が決定しています。なお、監査等委員である取締役の報酬については、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務の執行を監査する上での独立性を考慮し、株主総会の定める総額の範囲で、常勤・非常勤に応じた基本報酬のみを支給することとしています。また、監査等委員である取締役の個別報酬は、株主総会の決議の定める総額の範囲において、監査等委員である取締役の協議により決定しています。
- (iv) 当社は、取締役会が備えるべき資質・知見を定めており、個別の取締役の選任においては、取締役会が備えるべき資質・知見を満たす構成となる人材を選任しています。社内取締役については、担当分野において高度な専門性を有するのみならず、経営環境の変化に対して迅速、柔軟かつ的確に対応できる効率性の高い経営システムを推進していくにふさわしい人材を指名しています。監査等委員でない社外取締役については、経営陣や特定の利害関係者の利益に偏ることなく、客観的な立場から独立性をもって経営を監視することが可能で、かつ幅広い見識をもった人材を指名しています。監査等委員である取締役については、経営陣や特定の利害関係者の利益に偏ることなく、会社が社会において果たすべき役割及び責任を認識し、かつ幅広い見識をもった人材を指名しています。取締役候補の指名に際しては、取締役会が、指名報酬委員会が立案した内容について検討し、決定しています。また、監査等委員である取締役候補の指名に際しては、取締役会が、監査等委員会の同意を得た上で指名報酬委員会が立案した内容について検討し、決定しています。

(v) 取締役候補者の個々の選任・指名理由については、株主総会招集通知の取締役選任議案及び当社ウェブサイトにおいて開示しています。

株主総会招集通知: <https://www.matsui.co.jp/company/ir/stockholder/meeting/>

ウェブサイト: <https://www.matsui.co.jp/company/sustainability/governance/corp-governance/>

なお、(i)～(iv)については、コーポレートガバナンスに関する報告書においても開示しています。

【補充原則 3-1①】

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

当社は、上場会社としての説明責任を果たし、株主をはじめとするステークホルダーとの信頼関係を構築、維持するためには、適切な情報開示を行うことが必要不可欠であると認識しています。その認識を実践するため、平易かつ具体性のある記載となるよう努めています。加えて統合報告書を発行し、企業価値向上と持続的な成長の実現に向けた取り組みについて、経営陣のメッセージや事例等を交えながら、より分かりやすい内容にまとめています。

【補充原則 3-1②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

特に、プライム市場上場会社は、開示書類のうち必要とされる情報について、英語での開示・提供を行うべきである。

当社は、株主における海外投資家等の比率を踏まえ、英語版の IR 専用ウェブサイトを開設しており、その中で、決算関連資料、有価証券報告書、株主総会招集通知、統合報告書、プレスリリース、その他業務数値の月次データ等について英語での情報開示を行っています。また、「コーポレートガバナンス・コードの各原則に対する当社の取り組み」についても英語で開示しています。

【補充原則 3-1③】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みである T C F D またはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

サステナビリティについての取組みは、2-3 及び 2-3①に記載のとおりです。

気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響についても、サステナビリティ全般に関する取組の中で評価しています。その評価の結果、気候変動が様々な企業の経済活動に影響を及ぼし、それが金融市場を通じて当社事業に間接的に影響する可能性があることを認識しています。ただし、当社事業の特性を鑑みると、気候変動が当社事業に及ぼす直接的な影響は限定的であると考えています。

詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.matsui.co.jp/company/sustainability/environment/>

【原則 3-2. 外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

当社は、外部会計監査人と内部監査担当部署や監査等委員会との意見交換等を通じ、緊密な連携を図っています。また、外部会計監査人の求めに応じ、各担当部署が必要な資料を速やかに提供する体制を整えるなど、適正な監査の確保に向けた対応を行っています。

【補充原則 3-2④】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

監査等委員会は、以下の対応を行っています。

- (i) 上場企業の適正な監査を行うに足る知見と能力に加え、独立性と監査の品質を維持するための十分な体制を備えていることを確認した上で、外部会計監査人を選定しています。外部会計監査人の監査活動、外部機関による検査結果、及び外部会計監査人の「監査法人のガバナンス・コード」への対応状況

等を踏まえ、外部会計監査人の監査活動の適切性・妥当性について評価しています。また、「会計監査人の解任又は不再任の決定の方針」に照らし、外部会計監査人の再任が妥当であるか検証しています。

(ii) 外部会計監査人との意見交換等を通じて、その独立性や専門性につき確認しています。

【補充原則 3-2②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人からCEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

(i) 担当取締役及び監査等委員会は、十分な監査時間が確保されていることを確認するために、外部会計監査人が策定した監査計画及び実施された監査の結果報告を受けています。

(ii) 当社は、外部会計監査人からの要望に応じ、代表取締役及び担当取締役との面談の機会を確保しています。

(iii) 監査等委員会は、外部会計監査人から監査計画の概要、監査重点項目、監査上の主要な検討事項（KAM）、監査結果等について報告を聴取することにより、連携をとっています。内部監査担当部署は、必要に応じて外部会計監査人との間で意見を交換しています。また、必要に応じて監査等委員でない社外取締役が外部会計監査人の意見を聴取します。

(iv) 監査等委員会は、外部会計監査人が不正に関する報告を行った場合、対応を協議し適切な対応を行う体制となっています。その他の不備・問題点についても、外部会計監査人が担当取締役及び監査等委員会に対して指摘し、対応について確認する機会を確保しています。

第4章 取締役会等の責務

【基本原則 4】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

(1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと

(2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと

(3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うこと

をはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

当社は、変化の激しい経営環境へ適時適切に対応するには、経営判断と業務執行を一体化して運営することが望ましいと考え、高度な専門性を備えた社内取締役を中心に構成するマネジメント体制を採用しています。また、経営監視の点においては、複数の社外取締役を選任しており、これら社外取締役における監督、監査等委員会による監査を実施することで、企業統治が十分に機能していると考えています。

当社は、取締役会及び経営会議において、経営戦略等の方向性を定め、その内容については決算関連資料等で適宜開示しています。また、当社は企業理念を実現していく上で、取締役・幹部社員等による提案・具申は不可欠であると認識しており、これを受け付ける体制を構築することで、経営陣による適切なリスクテイクを支える環境整備を行っています。併せて、業務の適法性・適正性を確保する内部統制システムを構築し、リスクを適切に把握・管理する体制を整備しています。

【原則 4－1. 取締役会の役割・責務（1）】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

当社は、取締役会において、当社の企業理念、経営戦略等の方向性や詳細な経営計画等について、社外役員を交え、建設的な議論を行い、その内容について決定しています。また、取締役会では、適宜、社内取締役から担当業務の執行状況や詳細な経営計画等の進捗状況の報告を受け、経営状況の監視を行っています。

【補充原則 4－1①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会、その意思決定に基づく業務執行の全般的統制を図る経営会議を設けており、その概要については、有価証券報告書及びコーポレートガバナンスに関する報告書において開示しています。

取締役会は、経営の基本方針ならびに法令・定款により取締役会が決定すべきこととされている重要な業務執行の意思決定を行うこととしており、その内容及び範囲は「取締役会規程」に定めています。

上記以外の意思決定及び業務執行については、「稟議および決裁申請規程」等により、経営会議、代表取締役、管掌取締役、担当取締役、各担当部署の長の意思決定機関及び意思決定者に対して、決裁、承認等に関する権限を明確に定めています。

【補充原則 4－1②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社の主たる事業である証券業は、変化の激しい金融市場の影響を大きく受けます。中期経営計画に沿った事業運営では、戦略・施策を実行する前に変化の波が押し寄せ、金融市場やお客様ニーズの変化に即応した取組みが疎かになる恐れがあります。このような認識のもと、当社は中期経営計画を策定していません。しかしながら、将来の成長を見据えた事業投資は不可欠であり、市場環境や競争環境を踏まえた 18 カ月の経営計画を策定しています。当社の経営計画は、経営の主要課題に基づき、「事業計画」、「営業計画」、「IT 計画」、「組織計画」の 4 つの軸で構成されています。経営計画における重要な課題とその取り組み内容、進捗状況については決算説明会や株主総会等で説明を行っています。

なお、取締役会では、当社の経営戦略等の方向性や詳細な経営計画等について、社外役員を交え、建設的な議論を行い、その内容について決定しています。具体的には、市場環境、証券業界の動向、競合状況、顧客要望等を踏まえ、新商品、新サービス、新たな取引ツール等の事業規模拡大に係る施策、及びオンライン証券会社の生命線である取引システムの安定性確保のためのシステム投資など、短期的、中長期的な取組みについて、取締役会で毎回検討し、その進捗や優先度の見直しを行っています。

【補充原則 4-1③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

当社は、後継者計画については、代表取締役、監査等委員でない社外取締役全員で構成される指名報酬委員会が、適切に計画を立案し、その内容を取締役会において検討し、決定しています。

【原則 4-2. 取締役会の役割・責務（2）】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、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行うべきである。

当社は、取締役・幹部社員等からの提案・具申は、企業理念を実現していく上で不可欠であると認識しており、これを受け付ける体制を構築しています。

取締役会は、提案・具申について活発に議論・検討を行い、承認された事案は担当取締役等が中心となり速やかに実行するなど、迅速・果断な意思決定を支援しています。併せて、業務の適法性・適正性を確保する内部統制システムを構築し、リスクを適切に把握・管理する体制を整備しています。

社内取締役の報酬については、基本報酬に加え、社内取締役の業績向上への意欲と士気を高めることを目的として、株式報酬型ストック・オプションを導入しています。

【補充原則 4-2④】

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

社内取締役の報酬については、以下の通り、基本報酬に加え、取締役の業績向上への意欲と士気を高めることを目的とした株式報酬型ストック・オプションを設定した報酬制度としています。具体的には、基本報酬については、代表取締役、監査等委員でない社外取締役全員で構成される指名報酬委員会が、株主総会で決議された範囲内で決定しています。株式報酬型ストック・オプションについては、指名報酬委員会がその付与内容を立案し、取締役会にて決定しています。

(i) 基本報酬

年間総額 5 億円以内（うち監査等委員でない社外取締役分は 5 千万円以内）

(ii) 株式報酬型ストック・オプション（社外取締役を除く）

年間総額 3 億円以内

(iii) 基本報酬と株式報酬型ストック・オプションの割合

基本報酬 70%、株式報酬型ストック・オプション 30%を基本的な考え方とする

なお、監査等委員である取締役の報酬については、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務の執行を監査する上での独立性を考慮し、株主総会の定める総額の範囲で、常勤・非常勤に応じた基本報酬のみを支給することとしています。また、監査等委員である取締役の個別報酬は、株主総会の決議の定める総額の範囲において、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

【補充原則 4－2②】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

当社は、「お客様の豊かな人生をサポートする。」ことを企業理念（MISSION）とし、「個人投資家にとって価値のある金融商品・サービスを提供する。」ことを企業目標（VISION）としています。企業理念、企業目標を実現するには、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識し、これを基本方針としています。

また、ステークホルダーとの協働を実現するために、その規範となる 6 つの行動指針（ i ）「お客様起点」、（ ii ）「進化」、（ iii ）「こだわり」、（ iv ）「チームワーク」、（ v ）「事実に基づく判断」、（ vi ）「社会への貢献」を定めています。

取締役会においては、当社の企業理念、経営戦略等の方向性や詳細な経営計画等について、社外役員を交え、建設的な議論を行い、その内容について決定しています。人的資本への投資など経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略も、経営計画に盛り込んでいます。この計画に基づいた戦略を実行することが、企業の持続的な成長に資する活動であり、業務の執行状況や詳細な経営計画等の進捗状況の報告を通じて、監督を行っています。

【原則 4－3. 取締役会の役割・責務（3）】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

当社では、代表取締役、監査等委員でない社外取締役全員で構成される指名報酬委員会が各取締役の評価を行い、その評価を人事に適切に反映しています。

また、「重要情報の適時開示に関する規程」において重要情報管理責任者を定め、適時かつ正確な情報開示を行う体制を構築しています。法令に基づく開示以外にも、当社の経営状況の理解を図るため、業務数値の月次データ等について、当社ウェブサイトを通じ積極的に情報開示しています。

内部統制やリスク管理体制について、取締役及び従業員が法令諸規則等を確実に遵守できるよう、社内規程・コンプライアンスマニュアル等を整備し、各部署にコンプライアンス担当者を配置するなど、業務の適法性・適正性を確保する内部統制システムを構築しています。また、監査等委員会監査・内部監査の実施、主要業務に関するリスク管理規程の制定により、リスクを適切に把握・管理する体制を整備しています。

当社は、関連当事者との間で重要な取引が発生する場合、法令や社内規程に基づき、必要に応じて取締役会で決議し、当該取引の実施を決定することとしています。これにより、当該取引が適正であるかを監視し、当社ひいては株主共同の利益を害することを防止しています。関連当事者との取引に係る条件については、外部の専門家の意見を踏まえ、市場価格を勘案した一般的な取引と同等の条件としています。なお、関連当事者との重要な取引について、その概要を有価証券報告書等において開示しています。

【補充原則 4－3①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

取締役の選任や解任については、代表取締役、監査等委員でない社外取締役全員で構成される指名報酬委員会が、役位・役割及びその実績を踏まえて候補者案を立案し、その内容を取締役会において検討し、決定しています。

【補充原則 4-3②】

取締役会は、C E Oの選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えたC E Oを選任すべきである。

当社の後継者計画も含めた社長の選解任は、当社における最も重要な戦略的意思決定であると認識しており、代表取締役、監査等委員でない社外取締役全員で構成される指名報酬委員会が立案し、その内容を取締役会において検討し、決定しています。

【補充原則 4-3③】

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、C E Oがその機能を十分発揮していないと認められる場合に、C E Oを解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

社長の選解任については、代表取締役、監査等委員でない社外取締役全員で構成される指名報酬委員会が立案し、その内容を取締役会において検討し、決定する手続としています。

評価基準は定めていませんが、当社は価値創造企業であり続けるために、株主資本コスト（現状 8%）を上回るROEを達成することを経営目標とするなど、業績へのコミットメントを明確に示しており、業績評価の際の重要な評価項目となっています。指名報酬委員会が、社長の評価や続投可否の判断に関与することで、社長の解任が公正かつ透明性の高い手続により行われるようにしています。

【補充原則 4-3④】

内部統制や先を見越した全社的なリスク管理体制の整備は、適切なコンプライアンスの確保とリスクテイクの裏付けとなり得るものであり、取締役会はグループ全体を含めたこれらの体制を適切に構築し、内部監査部門を活用しつつ、その運用状況を監督すべきである。

当社は、コンプライアンス担当部署において、法令諸規則の遵守がされているか確認するとともに、違反が生じないよう、リスク管理やその未然防止に取り組んでいます。また、システムに関するリスク及び顧客への与信リスクに関しては、専門のリスク管理担当部署を設置し、リスク管理やその未然防止に取り組んでいます。内部監査担当部署は、会社全体のリスクの状況を評価して、毎年、内部監査計画を作成しており、取締役会への報告を行っています。取締役会のメンバーは社内各担当部署の報告に加え、内部監査結果の報告を受けることにより、会社全体のリスクの管理状況を監督しています。

財務報告に係る内部統制（J-SOX）については、社内横断的に担当者を配置して対応するとともに、外部会計監査人の適正な監査を受けるための体制を構築しています。

【原則 4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、監査役・外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

当社の監査等委員会は、コンプライアンス、内部監査等の分野において豊富な経験を持つ監査等委員である社内取締役 1 名と、公認会計士として、財務・会計に関する豊富な知識を有する専門家及び弁護士として、法務・コンプライアンスに関する豊富な知識を有する専門家を含む監査等委員である社外取締役 3 名の計 4 名で構成されており、それぞれの知識や経験を活かして、取締役会で適切に意見を述べています。監査等委員である社外取締役 3 名は、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしており、経営陣や特定の利害関係者の利益に偏ることなく独立性を維持しています。

【補充原則 4-4①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

当社の監査等委員である社外取締役 3 名は、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしており、経営陣や特定の利害関係者の利益に偏ることなく独立性を維持しています。常勤の監査等委員である社内取締役と意見交換、情報収集等を行い、監査の実効性を高めています。また、監査等委員である社外取締役は、社外取締役のみを構成員とする会合等において、社外取締役間の連携を図ることで、情報交換・認識共有を図っています。

【原則 4-5. 取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

当社の経営陣は、株主に対する受託者責任を果たし、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益を高めるために行動することが求められていると認識しています。それを担保するため、「コーポレートガバナンス・コードの各原則に対する当社の取組み」に記載している内容の遵守を徹底することに加え、

各ステークホルダーにとって重要と思われる情報提供を積極的に行っています。

【原則 4－6. 経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

当社では、社外取締役 5 名が取締役会等において独立かつ客観的な立場から意見をすることで、実効性の高い経営の監督体制を確保しています。

【原則 4－7. 独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 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
- (ii) 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
- (iii) 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
- (iv) 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会に適切に反映させること

- (i) 当社の社外取締役 5 名は、上場会社の取締役及び監査役経験者、証券会社、資産運用会社、金融情報サービス会社の経営経験者、金融庁検査局の検査官経験者、弁護士・公認会計士としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、それらの経験や見識を活かして、会社の経営戦略等について助言を行っています。
- (ii) 社外取締役は、会社の経営戦略等の方向性や詳細な事業計画の策定といった経営の監視、社内取締役の業務執行の監督を行っています。また、監査等委員でない社外取締役は、取締役の選解任の立案、代表取締役及び役付取締役の選定及び解職の立案、取締役の基本報酬決定、取締役のインセンティブ報酬付与の立案等の重要な事項の判断について、指名報酬委員会の委員として関与しています。
- (iii) 社外取締役は、創業家一族が大株主として存在する状況を認識し、会社と経営陣や特定の利害関係者との間の利益相反について監督しています。
- (iv) 社外取締役は、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしており、経営陣や特定の利害関係者の利益に偏ることなく、独立性を維持した上で、少数株主をはじめとするステークホルダーの利益に配慮した意見を述べています。

【原則 4－8. 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、プライム市場上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも 3 分の 1（その他の市場の上場会社においては 2 名）以上選任すべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、過半数の独立社外取締役を選任することが必要と考えるプライム市場上場会社（その他の市場の上場会社においては少なくとも 3 分の 1 以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社）は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社は、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たす独立社外取締役を 5 名選任しています。現在の取締役の総数 15 名における割合は 3 分の 1 以上となっており、取締役会において、経営陣や特定の利害関係者の利益に偏ることのない、独立かつ客観的な立場からの意見を反映した議論を可能にしています。

当社は、変化の激しい経営環境へ適時適切に対応するには、経営判断と業務執行を一体化して運営することが望ましいと考え、高度な専門性を備えた社内取締役を中心に構成するマネジメント体制を採用しています。独立社外取締役の人数については、そのような当社の事業特性や事業規模を踏まえ、現状の 5 名が適切であると判断しています。

【補充原則 4－8①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的を開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

社外取締役のみを構成員とする会合を定期的を開催し、独立社外者の連携を図る体制を構築するとともに、独立かつ客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図っています。

【補充原則 4－8②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

当社は、筆頭独立社外取締役を選定しており、当該取締役が中心となり、経営陣との連絡・調整にあたる体制を整備しています。また、社外取締役のみを構成員とする会合を定期的を開催し、独立社外者の連携を図る体制を構築しています。

【補充原則 4－8③】

支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも 3 分の 1 以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、または支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置すべきである。

当社は支配株主を有していません。

創業家一族が大株主として存在する状況を鑑み、社外取締役を主要な構成員とする任意の指名報酬委員会を設置して統治機能の強化を図るなど、大株主と少数株主との間の利益相反について監督する体制を構築しています。

【原則 4－9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。

また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社は、東京証券取引所が定める要件を満たす独立社外取締役を選任しています。各独立社外取締役は、経営陣や特定の利害関係者の利益に偏ることなく独立性を維持しています。

監査等委員でない社外取締役については、客観的な立場から独立性をもって経営を監視することが可能で、かつ幅広い見識をもった人材を候補者として選定しています。監査等委員である社外取締役については、会社が社会において果たすべき役割及び責任を認識し、かつ幅広い見識をもった人材を候補者として選定しています。

なお、当社は東京証券取引所が定める独立性要件以外に、独立役員に係る取引や寄付について、株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断する軽微基準を次のとおり定めています。

- （ i ）取引先の出身者：最終事業年度の取引額の合計が当社又は相手先の年間営業収益の 1%未満の取引又は 1,000 万円未満の取引
- （ ii ）寄付先の出身者：最終事業年度において当社からの寄付が年間 1,000 万円未満の寄付

【原則 4－10. 任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は、社外取締役を主要な構成員とする任意の指名報酬委員会を設置しており、取締役の選解任、評価、報酬等の重要な事項について適切な関与・助言を得るための体制を整えて、統治機能の強化を図っています。

【補充原則 4－10①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、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独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

特に、プライム市場上場会社は、各委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とすることを基本とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等を開示すべきである。

指名報酬委員会は、代表取締役、監査等委員ではない社外取締役全員で構成され、社外取締役が過半を占めることで独立性・客観性を高めています。また、その役割は、取締役の選解任の立案、代表取締役及び役付取締役の選定及び解職の立案、取締役の基本報酬の決定、取締役の株式報酬型ストック・オプション付与の立案等です。取締役会の諮問に応じて、重要な事項の判断に関与しており、代表取締役を含む経営陣の独断を牽制しています。

【原則 4－11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が 1 名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社は、変化の激しい経営環境へ適時適切に対応するには、経営判断と業務執行を一体化して運営することが望ましいと考え、高度な専門性を備えた社内取締役を中心に構成するマネジメント体制を採用しています。取締役候補の指名に際しては、知識・経験・能力の観点から、当社の取締役として十分な資質があると判断した人材について、性別や職歴等を問わず選任する方針です。

当社の取締役会は、事業戦略、マーケティング、商品開発、システム、コンプライアンス、財務・会計、人事、広報・IR等の分野に精通した社内取締役と、上場会社の取締役及び監査役経験者、証券会社、資産運用会社、金融情報サービス会社の経営経験者、金融庁検査局の検査官経験者、弁護士、公認会計士からなる社外取締役により構成されています。当社は監査等委員でない取締役の員数を15名以内、監査等委員である取締役を4名以内と定款で定めていますが、効率性の高い経営システムを推進していくための適正な規模を考慮して、現在は15名の取締役（社内取締役9名、監査等委員でない社外取締役2名、監査等委員である社内取締役1名、監査等委員である社外取締役3名）を選任しています。また、取締役15名のうち2名が女性です。

当社の監査等委員会は、コンプライアンス、内部監査等の分野において豊富な経験を持つ監査等委員である社内取締役1名と上場会社の監査役経験者、公認会計士として、財務・会計に関する豊富な知識を有する専門家及び弁護士として、法務・コンプライアンスに関する豊富な知識を有する専門家を含む監査等委員である社外取締役3名の計4名で構成されています。

経営監視の点においては、複数の社外取締役を選任しており、これら社外取締役における監督、監査等委員会による監査を実施しています。また、代表取締役、監査等委員でない社外取締役全員で構成される指名報酬委員会を設置しており、取締役の選解任、評価、報酬等の重要な事項について、社外取締役から適切な関与・助言を得るための体制を整えています。以上に基づき、取締役会全体としての実効性は十分に確保され、機能の向上に繋がっているものと考えます。なお、さらなる経営機能強化のため、取締役会の実効性に関する分析・評価を行い、取締役会の実効性に大きな問題がないことを確認しています。一方、取締役会の役割と構成について、より一層議論を深め取り組みを進める必要性を確認しました。

この結果を踏まえ、取締役会の実効性向上に向けて取り組んでいます。

【補充原則4-11①】

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、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を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、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べきである。

取締役会の全体としての構成、取締役の選任に関する方針・手続については、3-1（iv）及び4-11に記載のとおりです。なお、取締役のスキル・マトリックスについては、株主総会招集通知の取締役選任議案及び当社ウェブサイトにおいて開示しています。

株主総会招集通知：<https://www.matsui.co.jp/company/ir/stockholder/meeting/>

ウェブサイト：<https://www.matsui.co.jp/company/sustainability/governance/corp-governance/>

【補充原則 4－11②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

取締役の他の上場会社での兼任状況については、有価証券報告書、株主総会招集通知、コーポレートガバナンスに関する報告書ならびに当社ウェブサイトにおいて開示しています。

現在、監査等委員である社外取締役 2 名が他の上場会社の社外取締役・社外監査役を兼任していますが、その他の取締役は他の上場会社の役員を兼任していません。兼任の状況は合理的な範囲に収まっており、期待される役割・責務を適切に果たすために必要となる時間と労力を確保しています。

【補充原則 4－11③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体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べきである。

4－11 に記載のとおり、取締役会の実効性に関する分析・評価を行い、取締役会の実効性に大きな問題がないことを確認しています。実施に際しては、全取締役に対して第三者評価機関によるアンケートとインタビューを実施し、取締役会の実効性に関する評価、課題について結果を取りまとめ、共通する課題を抽出しました。

それらを踏まえて、当社取締役会における議論を重ねています。実効性評価の概要については、当社ウェブサイトにおいて開示しています

ウェブサイト: <https://www.matsui.co.jp/company/sustainability/governance/corp-governance/>

【原則 4－12. 取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

当社は、取締役会において、社内外取締役の区別なく多様な議論を展開しており、活発な意見交換を行っています。社外取締役は、自身の専門的な知識と豊富な経験や外部からの視点に基づき、取締役会において意見を述べるとともに、必要に応じて提案等を行っています。

【補充原則 4－12①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

(i) 取締役会の各議題に係る資料は、原則として開催日の2営業日前までに各役員に提供され、各役員は十分な検討時間を経て取締役会に参加しています。

(ii) 取締役会の各議題に係る資料以外にも、市場環境や業界動向など十分な情報を提供し、審議の活性化を図っています。

(iii) 当社では、年間の取締役会開催スケジュールを事業年度開始前に決定、各役員に通知し、出席率を高める環境を整えています。

(iv) 定例の取締役会を月1回の頻度で開催しているほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。取締役会付議事項は「取締役会規程」において定めていますが、これに限らず、経営上の重要事項について、広く取締役会において審議しています。

(v) 取締役会には特に時間的制限は設けておらず、十分な審議時間を確保しています。

【原則 4－13. 情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報を入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

取締役は、取締役会運営事務局や担当部署に対して、職務遂行上必要な情報を要求し、情報提供を求められた担当部署は速やかに情報を提供します。取締役へのサポートについては、取締役会運営事務局である経営企画担当部署、法務担当部署を中心とした情報提供等の支援体制を整備しています。とりわけ新任役員や社外役員については、取締役会運営事務局及び担当取締役等を通じ、職務遂行上必要な社内の情報を十分に共有する体制を整えています。就任後も必要に応じて事業環境や経営課題などに関する研修等を継続的に実施しています。

【補充原則 4－13①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うため、あるいは、取締役としての職務遂行上必要な法令等を習得するため、必要な情報を各担当部署に要求し、自ら収集しています。また、職務遂行・判断に資する目的で、取締役の間で活発な議論や問題提起を行っています。

監査等委員会は、取締役や内部監査担当部署、コンプライアンス担当部署と緊密に連携し、適切に情報入手していますが、必要に応じて、法令に基づく調査権限を行使し、その求められる役割を果たします。

【補充原則 4－13②】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

当社では、会計や税務、法令解釈、訴訟、監査等、専門的な知識や知見が求められる業務の遂行にあたっては、弁護士、税理士、公認会計士等の外部専門家を積極的に活用し、業務に活かしています。

費用については社内規程に基づき適正に処理しています。

【補充原則 4－13③】

上場会社は、取締役会及び監査役会の機能発揮に向け、内部監査部門がこれらに対しても適切に直接報告を行う仕組みを構築すること等により、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

当社では、内部監査担当部署を設置し、業務の適正な執行に関わる健全性の維持に努めています。内部監査担当は専任の管理者のもと、独立性を維持し、また、内部管理統括責任者、担当取締役及び監査等委員会と緊密に連携し、その監督のもと内部監査に基づく是正指示・改善要請等を行っています。内部監査の結果は、取締役に速やかに直接報告されます。

また、社外取締役との連絡・調整にあたる事務局として経営企画担当部署及び法務担当部署を選任しています。

【原則 4－14. 取締役・監査役のトレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

取締役は、職務を遂行するにあたり必要な知識を、弁護士・公認会計士・コンサルタント等の外部専門家から習得するなど、その役割・責務を適切に果たすための研鑽に努めています。

【補充原則 4－14①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

当社は、社外取締役を含む取締役に対し、その就任の際及び就任後も、社内研修等により、法的責任や会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得する機会を提供しています。

【補充原則 4－14②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

4－14①に記載のとおり。

第5章 株主との対話

【基本原則 5】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場合以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、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、株主・投資家との建設的な対話が必要不可欠であると認識しています。

そのため、IR 担当取締役を中心とした IR 体制を整備し、当社の経営戦略や経営状況に対する理解を深めるための機会創出に努めています。具体的には決算説明会を四半期に 1 回開催し、代表取締役または IR 担当取締役が株主・投資家に経営戦略や経営状況を伝えているほか、個別取材にも積極的に応じています。

なお、個人株主については、株主総会を建設的な対話の機会と捉え、多くの個人株主が出席しやすい日曜日に開催し、質疑応答に関し、十分な時間を確保しています。

【原則 5－1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、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、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。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を検討・承認し、開示すべきである。

当社は、IR 担当取締役及び IR 担当部署で構成する IR 体制を整備しています。株主や投資家からの面談に対しては積極的に応じています。また、決算説明会を四半期に 1 回開催しています。なお、株主・投資家との対話内容については、適宜、IR 担当取締役が取締役会にフィードバックを行い、適切な対応または業務運営に活かしています。

当社は、株主や投資家との建設的な対話を促進するためには、信頼関係を構築、維持することが重要であり、そのために適切な情報開示を行うことが必要不可欠と認識しています。その認識を実践するため、法令に基づく開示以外にも、業績に重要な影響を及ぼす株式委託売買代金等の業務数値等を月次で開示するなど、経営戦略や経営状況について、当社ウェブサイトを通じ積極的に情報開示を行っています。当社は、このような取組み状況について、コーポレートガバナンスに関する報告書において開示しています。

【補充原則 5－1①】

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役が面談に臨むことを基本とすべきである。

当社は、株主・投資家との対話（面談）について、基本的には IR 担当取締役が対応することとしています。また、株主・投資家からの要望があれば、必要に応じて、代表取締役や社外取締役も面談に対応します。当事業年度においては、国内外の投資家（ファンドマネージャー・アナリスト）とのミーティングを実施しました。機関投資家からの要望に応じ、筆頭社外取締役が対応した面談もありました。また、株主総会における議決権行使結果を受け、機関投資家の議決権行使担当と面談しました。

【補充原則 5－1②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- （ i ）株主との対話全般について、下記（ ii ）～（ v ）に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話の実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- （ ii ）対話を補助する社内の I R 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策
- （ iii ）個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や I R 活動）の充実に係る取り組み
- （ iv ）対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- （ v ）対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

- （ i ）当社は、IR 担当取締役を選任しており、当該取締役が株主・投資家との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みを統括しています。
- （ ii ）株主・投資家との対話においては、IR 担当部署を窓口とし、個別取材等を積極的に受け付けるとともに、必要な情報収集が機動的に行えるよう関係各担当部署と緊密な連携を図っています。
- （ iii ）個別面談以外では、四半期毎の決算説明会を開催し、代表取締役または IR 担当取締役が説明を行っています。
- （ iv ）株主・投資家との対話内容については、IR 担当取締役を通じて、必要に応じて取締役会へ報告を行い、情報共有を図っています。
- （ v ）決算情報の漏洩を防ぎ、公正性を確保するため、決算発表前はサイレント期間を設定し、決算に関わる問い合わせへの回答やコメントを差し控えるなど、インサイダー情報の管理を徹底しています。

【補充原則 5-1③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

当社は、毎年 3 月末及び 9 月末時点における株主名簿について、株主構造を把握しています。なお、3 月末時点の株主名簿をもとに、国内外の機関投資家を対象として、実質的に当社の株式を保有する株主判明調査を行い、実質株主の把握に努めています。調査により判明した情報は、IR 活動において活用しています。また、必要に応じて、保有株数・保有年数等による株主の分析を行っています。

【原則 5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は、4-1②に記載のとおり、中期経営計画は作成していませんが、市場環境や競争環境を踏まえた 18 カ月の経営計画を策定しています。また、当社は、経営資源を有効活用することで、利益の最大化・株主価値の極大化を図ること、株主資本コスト（現状 8%）を上回る ROE を達成することを経営目標に定めています。ROE の状況は、決算関連資料、有価証券報告書、株主総会招集通知、統合報告書において開示しており、過去 4 年間の実績では、株主資本コスト（8%）を上回っています。

有価証券報告書：https://www.matsui.co.jp/company/ir/finance/finance_report/

株主総会招集通知：<https://www.matsui.co.jp/company/ir/stockholder/meeting/>

株主への利益還元については、業績に応じた配当政策を掲げており、業績、主たる業務である信用取引を支える最適な自己資本水準、戦略的な投資の環境等を総合的に勘案した上で、配当性向 60%以上かつ純資産配当率（DOE）8%以上を基準に、每期配当していくことを基本方針としています。

【補充原則 5-2④】

上場会社は、経営戦略等の策定・公表に当たっては、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況について分かりやすく示すべきである。

当社は、取締役会において、当社の企業理念、事業ポートフォリオの方針を含めた経営戦略等の方向性や詳細な経営計画等について、社外役員を交え、建設的な議論を行い、その内容について決定しています。当社の経営計画には、各事業領域における重要な課題とその取り組み内容についても定めており、進捗状況については決算説明会や株主総会等で説明を行っています。