最終更新日：2022 年 6 月 6 日

G－ユーザベース
代表取締役 Co-CEO/CTO 稲垣 裕介 / 代表取締役 Co-CEO 佐久間 衡
問合せ先：IR 担当窓口 03-4533-1999
証券コード：3966
https://www.uzabase.com/

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。

I 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

株式会社ユーザベース（以下、株式会社ユーザベースを指して、又は株式会社ユーザベース並びにその子会社及び関係会社を総称して、「当社」といいます。）は、常に変化し続ける事業環境に柔軟に対応しながら、株主、顧客やユーザー、取引先、従業員、社会等のステークホルダーに対して価値を提供し続けることを使命と考えており、コーポレート・ガバナンスの充実により経営の機動性、透明性及び健全性を高め、またこれらを絶えず改善していくことを経営の最重要課題として位置付けています。

【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】

全ての基本原則を実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

第 1 経営理念（原則 2-1、3-1(i)）

当社は、目指す世界を具体化し、目指す世界に共感してくれる社内外の方々と、共に実現していきたいという思いから、2021 年 12 月に従来掲げていた「経済情報で、世界を変える」というミッションを、「経済情報の力で、誰もがビジネスを楽しめる世界をつくる」というパーパスに変更しました。誰もがビジネスを楽しめる世界を、以下のような社会、企業、個人、それぞれのパーパスが調和的に実現されている世界と定義し、パーパス実現を目指していきます。

(i) サステナブルな社会と企業のパーパスの両立

経済合理性の追求とサステナブルな社会は矛盾しない。多くの顧客はサステナビリティを支持し、競争環境がサステナブルな社会を目指す企業に有利になり、明確な社会善（サステナビリティ）のパーパスがなければ、企業は最高の人材を採用できなくなる。企業がサステナブルな社会を目指すことは経済合理的になっていく。

(ii) 企業のパーパスと個人のパーパスの両立

働きがいは生きがいの一つ。ビジネスを楽しめれば、人生をもっと楽しむことができる。働いている企業が目指す方向（パーパス）に共感し、それが自分の生きがいに染み出していれば、働くことは生きるための手段ではなく、生きる目的の一つになる。

(iii) 個人のパーパスとサステナブルな社会の両立

サステナブルな社会の実現に近づき、自分や子どもたちの未来へ大きな希望を持てる様になってこそ、

ビジネスを楽しみ、人生を楽しむことができる。自分の人生を犠牲にして働くのではなく、自分自身がサステナブルで楽しめる働き方を実現してこそ、それを社会全体に広げていくことができる。

また、パーパスを最速で達成するために、共通の価値観として、「The 7 Values」を掲げています。このバリューを組織の根幹とし、さまざまな個性・才能が結集した多様なチーム、強い組織をつくることを目指していきます。

(i) 自由主義で行こう(Be free & own it)

(ii) 創造性がなければ意味がない(Unleash ingenuity)

(iii) ユーザーの理想から始める(Thrill the user)

(iv) スピードで驚かす(How fast? Wow fast.)

(v) 迷ったら挑戦する道を選ぶ(Don’t know? Choose brave.)

(vi) 渦中の友を助ける(In it together. No matter what.)

(vii) 異能は才能(We need what you bring)

第２ 経営戦略（原則 3-1(i)）

上述のとおり、2021 年 12 月 17 日に実施した長期戦略説明会において、従前まで掲げてきたミッションをパーパスに変更することを発表しました。そして、パーパスの実現のために、「データで意思決定を支える」「コンテンツで変化を生む」「人の知見を循環させる」「テクノロジーで世界を変える」「ビジネスを楽しむ」といったテーマに取り組み、その実践として SaaS プロダクトと「NewsPicks」を融合すること等の戦略を説明しました。詳細な内容は、下記の資料をご参照下さい。

https://ssl4.eir-parts.net/doc/3966/tdnet/2060309/00.pdf

第３ 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（原則 3-1(ii)）

「I 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」に記載のとおりです。

第４ 取締役会等の責務

1 会議体の運営方針・運営方法

(1) 取締役会等の役割・責務、経営陣に対する委任の範囲（補充原則 4-1①）

当社を取り巻く事業環境の中で、迅速かつ質の高い意思決定を行っていくためには、Co-CEO を中心とする経営チームに大きな権限を与え、同時にそれを巧みに制御する仕組みを構築することが適切であると考えています。そのため、経営における機能を「監督」と「執行」に分化させ、取締役会は独立社外取締役が中心となった「監督」をその機能の中心に据え、同時に必要に応じて「執行」へのアドバイスを行う機能を発揮することとしています。

具体的には、取締役会は、当社の中長期の経営目標及び経営戦略、連結経営成績のモニタリング、全社目標の進捗管理、重要な人事、資本政策、重要な投資、内部統制及びコンプライアンスの制度設計といった「監督」機能並びに当社の最重要事項の決定に特化し、「執行」はこれを行う Co-CEO に大きな権限を与えています。Co-CEO は、ビジネスの現場や顧客のニーズを捉えた柔軟かつ迅速な意思決定を行い、取締役会はその「執行」をモニタリングしていく中で発見した経営課題に対応していきます。

なお、取締役会の機能の重点をモニタリングに置きながらも、社内取締役４名（常勤の業務執行取締役３名）を選任した理由は、チーム経営（経営メンバーにはそれぞれ強みと弱みがあるため、１人の完璧な CEO

の力によってではなく、深い相互理解で結ばれて補完しあうチームが「執行」の責任を担う）の考え方に由来します。Co-CEO 以外の常勤の業務執行取締役は、管理担当取締役であり、Co-CEO の知見を補い、取締役会から直接のモニタリングを受けながら「執行」を推進しています。

(2)　取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方（補充原則 4-11①）

取締役会は、様々な領域における知識、経験、能力を有する者で構成されており、その中には財務・会計に関する十分な知見を有している者、豊富な実務経験を持つ弁護士が含まれています。９名という人数規模は、様々な知見や事業の現況にその場でアクセスしながら活発な議論が期待できる適切な人数であると考えており、「第４ １ (4)「取締役会の実効性の分析・評価（補充原則 4-11③）」記載のとおり、取締役会の実効性評価におけるアンケートにおいてもそのことが確認されています。

当社の各取締役の知識・経験・能力等を一覧化した、いわゆるスキル・マトリックスは、以下のとおりです。海外での事業展開を図っていくにあたり、国際性の面で一層の多様化を図っていくことが今後の課題の一つであると考えています。

役職	氏名	事業会社 CEO 経験	グローバル経営	SaaS	メディア	テクノロジー	会計・財務・金融・M&A	ESG・D&I	リスク・コンプライアンス
代表取締役	稲垣 裕介	○		○	○	○			
代表取締役	佐久間 衡	○	○	○		○	○	○	
社内常勤取締役	松井 しのぶ		○				○	○	○
社内非常勤取締役	梅田 優祐	○	○	○	○	○	○		
社外取締役	平野 正雄		○				○	○	○
社外取締役	井川 沙紀	○	○					○	
社外取締役	浅子 信太郎	○	○		○		○		○
社外取締役	琴坂 将広		○					○	
社外取締役	松本 真輔						○		○

※事業会社 CEO 経験：事業会社における CEO 経験

※グルーバル経営：海外事業の経験、グローバル経営学の専門家

※SaaS：：SaaS 事業経験

※メディア：メディア事業経験

※テクノロジー：エンジニア、プロダクト企画開発経験

※会計・財務・金融・M&A：会計や財務、金融業界、投資銀行、M&A 実務等の経験

※ESG・D&I：ESG に関する専門性・D&I への取組み経験等

※リスク・コンプライアンス：リスク管理、法務、ガバナンス等業務の経験者・専門家

(3)　取締役会における審議の活性化(原則 4-12)

取締役の構成については「(2) 取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方（補充原則 4-11①）」記載のとおりです。

取締役会開催前に必要十分な資料が提供されており、議案について社内で十分な検討がされていること、及び個別の事前説明はあえて行わないことにより妥協や調整がない意見が出され議論が活発になっていることにより、充実した審議が行われていることが、2021 年 1 月及び 2022 年 1 月実施の実効性評価において確認されています。ただし、改善の余地があることは、「(4) 取締役会の実効性の分析・評価（補充原則 4-11③）」記載のとおりです。

当社は、2022 年 3 月 25 日に、2021 年度に引き続いて独立社外取締役浅子信太郎を取締役会の議長とすることを決定しています。取締役会議長は、時間配分や議事進行を決定することを通じて、取締役会の議論に事実上大きな影響力を有しているところ、浅子氏がその職責を担うことで、客観的な観点から取締役会を運営できると考えています。

(4)　取締役会の実効性の分析・評価（補充原則 4-11③）

当社は、取締役会の実効性を高めるために、取締役会の実効性評価を実施し、改善に取り組んでいます。

(ア) 方法

各取締役、取締役会に定期的に参加する執行役員及び取締役会事務局が、詳細なアンケートに対する回答及びその理由を表明しました。各参加者が自発的に良い点も悪い点も指摘することが会議体の運営にとって重要であるとの考え方に基づき、外部コンサルタントは起用しない方法で実施しました。取締役会議長は、アンケート回答結果を分析し、改善すべき課題を特定した上で取締役会に提案し、取締役会において議論を行いました。今後、各改善課題を克服するために定量化した指標を策定し、指標の達成に向けて活動を行っていきます。

(イ) アンケート結果の概要

「取締役会付議事項並びに取締役会資料の質及び量」「議論が活発に行われているか」「上程議案の検討状況」「取締役会の人数規模・社外取締役の割合・多様性」「取締役毎の貢献の度合い」といった質問事項について、取締役会の実効性を概ね肯定し、かつ会議体として継続して改善がみられる旨の意見となっています。

(ウ) 2021 年 1 月に実施した実効性評価で指摘された課題への対応

実効性評価で特定された課題に対し、以下のとおり対応をおこなっています。

A　業績連動報酬の導入

a　「創業者と比して持株比率が低い取締役が選任されていることから、業績達成及び中長期企業価値を動機づけるための株式報酬制度を導入する必要性が高まっており、2022 年からの導入に向けて検討を行う必要がある」旨の課題が特定されていました。

b　議論を行った結果、経営陣の中長期企業価値を動機づけるためのインセンティブ設計として、金銭報酬等の一部を事後交付型株式報酬制度及びストックオプション制度（いずれも業績条件を付さない）に代えることが適切であると判断しました。この方針にしたがって、2022 年 3 月 25 日に開催した第 14 回定時株主総会において、取締役への同制度導入に必要となる報酬等議案について提案を行い、承認を頂きました。また、2022 年 4 月 14 日に開催した定時取締役会において、同制度の導入を決議しています。

B　役員選解任方針及び手続

a　「持続的な企業価値向上のためには、卓越した経営陣が選任され、また必要に応じて解任される

必要がある。これは、取締役会の最も重要な責務のうちの一つであると同時に、極めて難しい役割でもある。絶対的な判断基準はないものの、原則の考え方が言語化されて共有されており、透明かつ公正な手続を経て決定されることが良い意思決定の大きな手助けになると考えられ、選任方針及び選任手続について、一層議論を深めていくことが重要である。」という旨の指摘がされていました。

b　選任手続については整備が進みました。取締役会から諮問を受けた任意の指名報酬委員会における議論が形式的にならないよう、情報取得のために独立社外取締役が経営陣と定期的に面談することや、各社外取締役に散在する情報を社外取締役のみが集う会議で共有する、といった実務を確立しました。
これに対し、選任方針については、『パーパスを最速で達成するために、今を超える未来の経営チームを作る』という基本方針や、「2 (1) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査等委員候補者の指名を行うに当たっての方針と手続（原則 3-1(iv)）」記載の考え方は存在するものの、より細やかな基準・方針が言語化されることが望ましいとの意見が出されており、一層議論を深めていく必要があります。

C　人財戦略（次世代の経営者の選定や育成）

a　「卓越した経営陣が選任されるためには、社内外から適切な候補者を探し出し、機会を提供し、その結果を見極める作業を継続する必要がある。そのために、必要な体制の整備を拡充し、投資を行っていく必要がある。」という指摘がされていました。

b　次世代の経営者の選定及び育成を一つの目的として、2021 年 12 月にグループ執行役員制度を導入しました。グループ執行役員制度は、当社グループの全執行役員の中から、当社グループ全体の視点を持って経営課題に取り組む執行役員を事業年度毎に選定する制度です。選定にあたっては、その時の経営課題を得意領域とする執行役員を選定するほか、将来が期待される執行役員の育成や、グループ執行役員における意思決定の多様性の確保も考慮に入れています。
社外取締役の後継者計画に関しては、慎重に議論を行った結果、(i)社外取締役の最大在任期間は８年を目安とすること、(ii)その時々において望ましい規模、メンバー構成及びバックグラウンドを定期的に確認すること、(iii)社外取締役の退任が予定される約２年前から計画的に候補者選定をスタートすること、(iv)選任にあたっては任意の指名報酬委員会が主体となり、業務執行取締役及び社外取締役が協働して後継者像を定義すること、(v)後継者候補のリストアップは、社内メンバーのネットワークを中心としながらも、必要であれば外部の人材紹介会社を活用すること、等が確認されました。

(エ) 2022 年 1 月に実施した実効性評価で指摘された課題

2021 年度の実効性評価の結果を踏まえた改善が進んだことから、実効性評価において重大な懸念や疑義は出されませんでしたが、引き続き改善していくべき点として、以下の課題が特定されています。

A　経営陣育成

「(ウ) C 人財戦略（次世代の経営者の選定や育成）」の観点から導入されたグループ執行役員制度を、経営陣育成のために機能させていくことが必要であるとの指摘がありました。具体的には、各グループ執行役員が、それぞれ当社グループの経営の意思決定により深く携わり、社外取締役との対話を生みだし、株主目線で経営を考える機会が増えていくことが重要であるという意見が出されました。また、現在グループ執行役員ではない執行役員や、その他の役職員に対しても、育成プログラムが立案され、実行されていくことで、既存事業のさらなる成長や新規事業の創出といった事業拡大を牽引できる経営人財が常に輩出される環境を整えていくことが必要だと考えています。

B　社外取締役の人財戦略（次世代の社外取締役の選定）

在任期間が長期にわたる社外取締役が複数存在するため、これらの役員の適切な後継者候補を選定する必要があります。取締役会において蓄積してきた知見や経験を継承していくためには、これらの社外取締役の退任時期が重複しないことが必要です。また、そのプロセスの最中も、取締役会の構成メンバーの経験・技能・属性の多様性が失われないように配慮しながら、監督だけでなく執行へのアドバイスを行うことができる卓越した人財を候補者として選定することが必要です。

C　取締役会の運用の改善

刻々と変化する状況に臨機応変に対応してスピーディーな議論を行うことは当社の競争力の源泉であり維持していくべきものの、行き過ぎた面として、重要議題であるにもかかわらず、取締役会への情報共有がされてから議案の審議を行うまでの期間が短いケースがありました。当該議案については、臨時的な議論の場を設定したり、ビジネスチャットを活用したりすることで結果的には十分な議論を尽くすことができたものの、今後の課題として、重要課題について時機を捉えた事前相談を行うために、各取締役や取締役事務局が意識して取締役会運用を行うことが必要です。

また、取締役会がより活性化していくための考え方として、取締役会に参加する執行役員の役割を明確にして発言を促し、発言をしない執行役員は参加しない等の方法を整理することにより、より少人数で密度の高い真剣勝負の議論がおこなわれる場作りのためのルールを絶えず再検討していくことが有用であるとの指摘がありました。

2　取締役会が意思決定を行うにあたっての方針

(1)　取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査等委員候補者の指名を行うに当たっての方針と手続（原則 3-1(iv)）

(ア) 方針

取締役会は、以下の(i)乃至(vi)を含めた候補者の資質を総合的に考慮した上で、当社の経営課題に対処し、中長期の目標達成に向けて卓越した力を発揮できると考えた経営陣幹部（当社グループにおいては「グループ執行役員」及び「子会社代表取締役を含む事業 CEO」が該当）及び取締役候補者の選任・指名及び解任を行います。なお、(iv)乃至(vi)は業務執行を行う経営陣幹部及び取締役候補者に関してのみ考慮する要素です。

「1 (4) 取締役会の実効性の分析・評価（補充原則４－11③）」記載のとおり、卓越した候補者を選任・指名し、必要に応じて解任する方針及び施策の策定に向けて、引き続き議論をおこなっていきます。

(i)　当社のパーパス及びビジョンを体現し、当社グループの歴史、企業文化、社員特性を良く理解していること

(ii)　自身も高い専門性を持ちながら、他の専門性を持つ人財への敬意を持ち合わせていること

(iii)　自分の意思を表明すること、他のメンバーの意見や結果に対して敬意を持ちながら自分の考えを的確に伝えることができること、及びそれに伴って必然的に発生する議論や衝突を恐れず相手との良好な関係を継続できること

(iv)　自分が管掌する組織が目指すべき方向性を示し、結果に対して主体性を持つこと

(v)　結果を出しながら意思決定を移譲していくことができること

(vi)　チーム経営のメンバーとなり得る自己開示、他者理解の力があること

(イ) 手続

経営陣幹部及び取締役候補者は取締役会が選任します。取締役会は、選任にあたり、任意の指名報酬委

員会に諮問を行い、同委員会の審議結果を参考に意思決定を行うことで、客観性及び透明性を高めるように努めています。

(2)　個々の取締役の選解任・指名についての説明（原則 3-1(v)）

取締役の選任理由は、定時株主総会招集通知及び有価証券報告書に記載しています。

第 14 回定時株主総会招集ご通知：https://ssl4.eir-parts.net/doc/3966/tdnet/2094449/00.pdf

有価証券報告書：https://ssl4.eir-parts.net/doc/3966/yuho_pdf/S100NPYR/00.pdf

(3)　取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続（原則 3-1(iii)、補充原則 4-10①）

「II 1. 機関構成・組織運営等に係る事項」中の、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

第５　各取締役について

1　　取締役の兼任状況（補充原則 4-11②）

個々の上場会社の役員兼務状況については、「第 14 回定時株主総会招集ご通知」において、個人別に示しています。

2　　独立社外取締役の有効な活用（原則 4-8）

当社の取締役の過半数は独立社外取締役です。「筆頭独立社外取締役」という呼称の役職を設けていないものの、取締役会議長も務める社外取締役浅子信太郎氏が、社外取締役の意見を集約して業務執行取締役に共有することや、毎取締役会後に取締役会事務局と論点整理の面談を行う等により、社内経営陣との連携を行っています（補充原則 4-8①②）。

また、当社の社外取締役は、「業務の執行」（会社法２条 15 号イ）に該当しない範囲内において、サステナビリティに関する取組み、非金銭報酬等の導入、出資案件の検討といったテーマ会合や検討会に参加し、具体的なアドバイスを行っています。また、各事業の経営会議に参加する等、当社役職員との関わりを持ち得る関係性を構築しています。

社内メンバーが社外取締役の知見を吸収できることに加え、各施策の検討が深化し、クオリティが向上することでガバナンス強化に寄与しており、社外取締役の事業に対する解像度が向上するという効果も生まれているため、今後もこの取組みを継続していきます。

3　　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質（原則 4-9）

取締役９名のうち、５名の社外取締役は、会社法に定める社外取締役の要件、及び金融商品取引所が定める独立性基準に従い、独立役員として東京証券取引所に届け出ています。当社独自の独立性判断基準は策定しておらず、今後作成することを検討します。

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かどうかについては、(i)在任中の取締役については、取締役会における貢献を実効性評価において確認の上で、再度候補者として選任することがふさわしいかを判断しており、(ii)新任の取締役候補者については、任意の指名報酬委員会が主導する恣意性のない手続を通じて名前が挙がった複数の候補者について、複数回面談を行うことにより確認することで、それぞれ確認しています。

4　取締役に対するトレーニングの方針（補充原則 4-14②）

各取締役がその役割及び責務を十分に果たすための前提として、就任時及び就任後の継続的なトレーニングが重要であることを理解しており、現状以下のとおり実施しています。もっとも、取締役に対するトレーニングの方針は現状明文化されておらず、策定することを検討します。

業務執行取締役に対しては、その個人に応じて必要と考えられるトレーニングとして、コーチング研修や必要な専門領域における社外アドバイザーとの定期的な会合を行う等、期待される役割・責務を適切に果たすにあたって必要となる知識・能力を研鑽する支援を随時実施しています。

社外取締役就任の際には、当社 CFO から当社の財務及び投資について、各事業責任者から事業内容及び戦略について、コーポレート担当役員から組織・カルチャー・バリューについて、それぞれ説明を行い、当社を十分に理解することができる機会を設けています。さらに、他の経営陣や役職員との堅密な関係性が重要であるという認識の下、1on1 による対話の機会や、カジュアルな交流の機会を設けていきます。

社外取締役に対して、事業に関する最新情報のアップデートはおこなっていますが、現状、継続研修という形式では実施していません。また、専門能力開発の研修は行っていません。

第６　任意の仕組みの活用（補充原則 4-10①）

独立社外取締役の人数が過半数に達している等、当社の取締役会の機能の独立性・客観性は確保されていますが、独立社外取締役の適切な関与・助言により取締役会が良質な意思決定を行うためには、上程される議案について十分に検討が行われることが重要です。このことは、会社経営の根幹である経営陣の選解任と報酬について、特に該当します。そこで、経営陣（取締役、子会社代表取締役を含む事業 CEO、グループ執行役員）の選解任及び報酬について、社外役員の中でも特に深い知見や経験を持ったメンバーがこれに取り組み、多くの人的資源を使って掘り下げていくことを目的として、任意の指名報酬委員会を活用しています。任意の指名報酬委員会では、各候補者の人格・能力・社内外の評価を把握し、インセンティブとして機能する報酬の設計と報酬金額の考え方を整理しています。また、次世代の経営者の選定や育成といったテーマにも取り組んでいます。
任意の指名報酬委員会は、委員 3 名のうち 2 名を独立社外取締役であり、客観性・公正性を確保しやすい仕組みとしています。

第７　株主との建設的な対話に関する方針（原則 5-1）

上場来、当社では、株主・投資家へ 3 つの約束を掲げています。

(i)　パーパスの実現に向けて忠実に行動します。

(ii)　サステナブルに発展する世界に貢献します。

(iii)　良い時も悪い時も正直に話し、有言実行を積み重ねます。

この 3 つの約束に基づきながら、会社の重要なステークホルダーである株主と対話をし、適切な対応をおこなっていくことが重要な責務であると考えています。そのため、グループ執行役員 CFO 管掌の下、株主との積極的な対話を促進するための社内体制を整え、株主との対話の機会を積極的に設定しています。株主との対話には、原則として経営陣が参加するよう努めており、内容は対話の場に参加しなかった取締役や経営陣に随時報告されます。

また、毎四半期にアナリスト、機関投資家及び個人株主の皆様に参加いただける説明会を日本語及び英語の同時通訳で開催しており、オンラインで質疑応答が可能な体制を整えています。さらに、決算説明会の書き起こし資料を翌朝の市場が開く前までに当社グループのサービスである「NewsPicks」及び当社ホームページに掲載することにより、決算説明会に参加できなかった株主の皆様がタイムリーに同じ情報を得ることができるよ

うにしています。

当社は、役職員に対し、インサイダー規制に関する理解を深めるための研修を定期的に実施しており、投資家との対話に際しても、重要事実を適切に管理する体制を整備しています。

第８　政策保有株式に関する方針（原則 1-4）

当社及び当社関係会社は、現在、政策保有株式としての上場株式を保有していません。保有を検討する場合、保有目的、保有に伴う便益、リスクが資本コストに見合っているか等を取締役会で具体的に精査し、当社の企業価値向上に資するか検討の上で判断します。

第９　関連当事者間の取引（原則 1-7）

役員の利益相反取引については会社法上必要となる事前の取締役会の承認及び事後の報告の手続を遵守しているほか、取締役会事務局において検討をおこなった結果、利益相反が生じ得る取引であると判断した場合についても、取締役会の決議による承認を義務付けています。

また、社内規程において、利益相反取引とは別に、関連当事者との取引（当社の連結子会社を除く）を取締役会承認事項として位置付けており、役員や主要株主との取引について、会社や株主共同の利益が損なわれないよう、取締役会において確認しています。関連当事者取引については、取締役及びその近親者と当社グループとの取引に関する調査を毎年実施しており、事実関係及び取引条件等について事前に確認し、十分に検討した上で、取引を実行するか否かの意思決定を行っています。

第 10 中核人材の登用等における多様性の確保（補充原則 2-4①）

当社は、「異能は才能」をバリューの１つとして掲げ、異能が集まる力を信じています。価値観、人種、宗教、性別、性的指向等の違いを認め合い、互いに尊重することで、未来を動かす力を生み出していきます。

私たち自身が、多様な才能が最高度に発揮される組織をつくり、その実践の学びを外部にも発信することで、多様な才能が発揮される社会をつくることに貢献していきます。

会社の規模が拡大＆サステナビリティに対する企業を取り巻く社会環境は大きく変化する中、2020 年度より Diversity & Inclusion（D&I）のプロジェクトをスタートしました。そして、D&I をより組織的に行い、具体的な取組み目標を掲げて行っていくこと、単に一企業だけの施策に留まらず、社会全体で取り組んでいく必要があることから、2021 年度には、正式に D&I Committee を立ち上げ、経営方針としての D&I コミットメントを発表しました。詳細は以下のプレスリリースをご覧ください。

https://www.uzabase.com/jp/news/uzabase-diversity-and-inclusion-statement/

1　　人権の尊重及び D&I への取組みと課題

当社は、コンプライアンス規程において、役職員の人権を尊重し、人種・信条・性別・性的指向・年齢・国籍・宗教・学歴・障害の有無等の理由に基づく雇用における差別的取扱いを行わないことを定めています。

また、これまで多様性を包含し心理的安全性を担保するための様々な取組みを行ってきました。その結果、2022 年 1 月 1 日時点における、当社の多様性に関する現状は以下のとおりです。なお、Gender 比率等について、あえて数値目標はおかず、従業員に占める Gender 比率と、管理職に占める Gender 比率の差分をなくしていくべく、「異能は才能」実現への積極的な取組みを行い、その結果としての数値を定期的に開示していきます。

	当社単体		当社グループ	
	男性	女性	男性	女性
2021 年新規採用者に占める Gender 比率	53.4%	46.6%	58.2%	41.8%
従業員の Gender 比率	54.6%	45.4%	56.6%	43.4%
管理職の Gender 比率	71.0%	29.0%	74.1%	25.9%
執行役員の Gender 比率	80.9%	19.1%	85.3%	14.7%
取締役の Gender 比率	77.8%	22.2%	87.5%	12.5%
育児休業取得率	57.1%	100%	38.1%	100%
育児休業からの復帰率	100%	100%	100%	100%
フレックスタイム・リモートワーク実施率	100%	100%	100%	100%

2　当社グループの多様性を支える制度

(1)　働き方・福利厚生

- フルフレックス、リモートワーク制度
- 育事休業制度・時短制度
- 社員支援プログラム（Employee Assistance Program）
- 保育料補助制度・病児保育補助制度、シッター代補助制度
- 介護補助制度
- 同性パートナーシップ制度と同性婚・事実婚認証制度
- 子連れ出社歓迎
- 不妊治療相談窓口：コウノトリ Benefit
- Career Juggling（ワーキングペアレンツ）・Rainbow（LGBTQI+）等の社内コミュニティ活動

(2)　キャリア

- メンター制度
- リーダー研修
- 資格取得奨励金
- 自己啓発補助制度
- 社内副業制度

(3)　コンプライアンス

- 内部通報制度
- ハラスメント研修

(4)　言語

- 全社会議の同時通訳機能導入
- IR におけるフェアディスクロージャー（二言語開示）

3　2021 年度における具体的な取組み例

- 育休・産休ハンドブックの作成
- 不妊治療外部相談窓口の設置・社内セミナー実施

- アンコンシャス・バイアス研修、生理研修の実施
- D&I カジュアルメンタリングプログラムの実施
- Role Model 記事、D&I 取組み内容の社内外への発信
- 次世代 Empowerment（若手成長支援）プログラムの実施
- Diversability 雇用（障がい者雇用）の積極的な実施と法定雇用率の充足
- コロナ職域接種の実施・コロナ特別休暇（家族の看護も含む）の創設
- 言語の偏りをなくすための同時通訳体制・翻訳体制の強化

第 11 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮（原則 2-6）

当社は、従業員の老後に向けた資産形成を支援することで従業員の将来への不安を解消し、安心して働ける労働環境を整備するために、従業員の選択により加入できる企業型確定拠出年金制度（401K）を導入しており、制度の運用に関して運営管理機関との間で契約を締結しています。運営管理機関の選定、従業員に対する説明や案内は当社のコーポレート部門が担っており、運用は従業員自らがおこなっています。

第 12 サステナビリティについての取組み及び人的資本や知的財産への投資等（補充原則 3 － 1 ③）

1　　サステナビリティについての取組み

当社が掲げるパーパス「経済情報の力で、誰もがビジネスを楽しめる世界をつくる」の、「誰もがビジネスを楽しめる世界」は、社会、企業、個人のパーパスが調和的に実現されている世界、と定義されています。気候変動等の環境問題が解決に向かい、企業と社会の調和的な発展が実現する世界。様々な労働問題が解決され、誰もが働く楽しさを実感でき、個人と企業の調和的な発展が実現する世界。ビジネスを楽しむ喜びであふれた世界は、サステナブルに発展する世界そのものだと考えています。このような考えのもとに掲げたパーパスの実現に向けて、社会価値と経済価値の双方を生み出すために、優先的に取り組むべき 7 つの重要課題＝マテリアリティを策定しました。

パーパスの実現に向けて、当社が解決すべきマテリアリティ（重要課題）			質の高い教育をみんなに	ジェンダー平等を実現しよう	働きがいも経済成長も	産業と技術革新の基盤をつくろう	人や国の不平等をなくそう	気候変動に具体的な対策を
Social	①人の知見の循環	人の知見が様々な社会課題の解決に活かされる世界をつくる	●			●	●	
	②異能は才能	多様な才能が最高度に発揮される組織をつくる		●	●		●	
	③誰もがビジネスを楽しめる世界	子ども、未来世代がニュースやビジネスを楽しむ世界をつくる	●		●		●	
	④テクノロジー・カンパニー	テクノロジードリブンな新しい企業モデルをつくる			●	●		
Governance	⑤持続的なデータ・コンテンツマネジメント	共通の強みであるデータ・コンテンツを持続的に強化する				●		
	⑥SaaSとメディアの融合	SaaSとNewsPicksの具体的なシナジーをつくる				●	●	
Environment	⑦気候変動への対策	気候変動に対して具体的に行動し、かつ行動する人・企業を増やす						●

また、当社ではこれらのマテリアリティに対する取組みを全社一体として推進していくため、代表取締役 Co-CEO 佐久間衡を委員長とした ESG 委員会を設置しました。本委員会のメンバーは、委員長の他に、マテリアリティ毎の責任者である担当役員や、社外取締役等から構成されています。本委員会は、マテリアリティ毎のア

クション計画の策定や、進捗状況のモニタリングを実施し、年に最低2回の開催とした上で、議論の結果及び進捗状況等を取締役会に報告することとなっています。

本委員会が中心となって、全社一体となりマテリアリティへの取組みを行うことで、社会、企業、個人に対する継続的な価値提供と当社の企業価値向上の両立を目指していきます。

2　人的資本や知的財産への投資

上記のマテリアリティとして「異能は才能」「テクノロジー・カンパニー」「持続的なデータ・コンテンツマネジメント」を掲げており、この中で、人的資本や知的財産への投資に向けた施策を推進しています。「異能は才能」に関する情報については、詳細を当社ホームページ（https://www.uzabase.com/jp/careers/?id=careers-03）において開示しています。

3　気候変動に係るリスク及び機会が自社の事業活動や収益等に与える影響）

気候変動は、「誰もがビジネスを楽しめる世界」を実現するための最重要課題の一つであると認識しています。オフィス環境、データサーバー、従業員の働き方等において、気候変動への具体的な対策を見出し、確実に実行していきます。当社では、TCFD への賛同を表明するとともに、同提言に賛同する企業や金融機関等からなる TCFD コンソーシアムに加入しました。今後、TCFD の枠組みに対応した開示体制の構築を行い、積極的な情報開示に取り組んでいきます。

また、当社子会社が運営するソーシャル経済メディア「NewsPicks」では、環境や気候変動問題を詳細に取り上げており、多くの企業や個人の行動変容を促すことを使命の一つと考えています。既に環境や気候変動問題に関するコンテンツを多数発信していますが、今後も積極的に環境や気候変動問題についてのコンテンツ発信を行うことで、多くの企業や個人の行動変容を促していきます。

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（%）
新野 良介	6,019,596	16.40
梅田 優祐	4,543,400	12.40
稲垣 裕介	2,482,800	6.80
ＳＳＢＴＣ ＣＬＩＥＮＴ ＯＭＮＩ ＢＵＳ ＡＣＣＯＵＮＴ	2,145,400	5.80
株式会社 TBS ホールディングス	984,700	2.70
株式会社日本カストディ銀行（信託口９）	890,800	2.40
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140051	785,500	2.10
J.P. MORGAN BANK LUXEMBOURG S.A. 384513	749,100	2.00
株式会社日本カストディ銀行（証券投資信託口）	718,400	2.00
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	690,400	1.90

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

1　上記株式数のうち、信託業務に係る株式数は以下のとおりです。

株式会社日本カストディ銀行（信託口９）　890,800 株
株式会社日本カストディ銀行（証券投資信託口）　718,400 株
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）　690,400 株

2　2022 年 1 月 5 日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、JP モルガン・アセット・マネジメント株式会社及びその共同保有者が、2021 年 12 月 31 日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として 2021 年 12 月 31 日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めていません。

当該大量保有報告書の内容は以下のとおりです。なお、消費貸借契約により、JP モルガン証券株式会社が、ジェー・ピー・モルガン・セキュリティーズ・ピーエルシーに対して 12,900 株の借株及び 314,255 株の貸株を行っており、ジェー・ピー・モルガン・セキュリティーズ・ピーエルシーが、ジェー・ピー・モルガン・セキュリティーズ・エルエルシーに対して 1,370 株の貸株、JP モルガン証券株式会社に対して 314,255 株の借株及び 12,900 株の貸株、機関投資家に対して 19,699 株の借株及び 300 株の貸株を行っている旨の記載があります。

氏名又は名称	保有株券等の数（株）	株券等保有割合（%）
JP モルガン・アセット・マネジメント株式会社	1,669,500	4.55
JP モルガン・アセット・マネジメント（アジア・パシフィック）リミテッド	61,900	0.17
JP モルガン証券株式会社	△3,900	△0.01
ジェー・ピー・モルガン・セキュリティーズ・ピーエルシー	320,016	0.88

3　2020 年 8 月 7 日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、キャピタル・リサーチ・アンド・マネージメント・カンパニー及びその共同保有者が、2020 年 7 月 31 日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として 2020 年 12 月 31 日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めていません。

当該大量保有報告書の内容は以下のとおりです。

氏名又は名称	保有株券等の数（株）	株券等保有割合（%）
キャピタル・リサーチ・アンド・マネージメント・カンパニー	1,930,100	5.73
キャピタル・インターナショナル・インク	65,800	0.20
キャピタル・インターナショナル株式会社	1,058,400	3.14
キャピタル・インターナショナル・エス・エイ・アール・エル	87,200	0.26

4　　2020年８月７日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、みずほ証券株式会社及びその共同保有者が、2020年７月31日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2020年12月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めていません。

当該大量保有報告書の内容は以下のとおりです。なお、株券消費貸借契約により、みずほ証券株式会社が、アセットマネジメントOne株式会社に対して2,000株、ゴールドマン・サックス証券株式会社に対して40,000株の貸株を行っており、株式会社SBI証券に対して41,100株、東証正会員証券会社５名に対して18,600株の借株を行っている旨の記載があります。

氏名又は名称	保有株券等の数（株）	株券等保有割合（%）
みずほ証券株式会社	59,700	0.16
アセットマネジメントOne株式会社	718,200	1.97

3.　企業属性

上場取引所及び市場区分	東京グロース
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	500人以上1000人未満
直前事業年度における（連結）売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4.　支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5.　その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

該当事項はありません。

II　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	社外取締役
取締役の人数	9 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	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 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
平野 正雄	他の会社の出身者								○			
井川 沙紀	他の会社の出身者											
浅子 信太郎	他の会社の出身者								△			
琴坂 将広	学者								○			
松本 真輔	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 f 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	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
平野 正雄		○	早稲田大学商学学術院の教授、Spiral Capital株式会社の取締役会長であり、これらの企業は、当社又は当社子会社のサービスの販売先ですが、その取引額は当社又は当社子会社の売上高の 0.1%以下です。	事業会社、コンサルティング会社や投資ファンドを通じた会社経営に関する豊富な知識と経験を基に、当社の今後の事業の成長に対して適切なアドバイスを頂くとともに、当社の経営に対するガバナンスを効かせていただくためであります。 また、左記のとおり、当社又は当社子会社のサービス販売先の取締役会長等ではありますが、当社が株式を上場する金融商品取引所に定める一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとされる事項には該当しておらず、独立役員として指定しています。
井川 沙紀		○	該当なし	米国における経営経験、ブランディングの知見、他社での社外役員としての経験等豊富な知識と経験を基に、当社の今後の事業の成長に対して適切なアドバイスを頂くとともに、当社の経営に対するガバナンスを効かせていただくためであります。 また、当社が株式を上場する金融商品取引所に定める一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとされる事項には該当しておらず、独立役員として指定しています。
浅子 信太郎	○	○	過去に株式会社ディー・エヌ・エー執行役員 CFO を務めており、株式会社ディー・エヌ・エーは当社又は当社子会社のサービスの販売先でありますが、その取引額は当社又は当社子会社の売上高の 0.1%未満です。	米国及び日本の事業会社を通じた財務・経営管理に関する豊富な知識と経験を基に、当社の今後の事業の成長に対して適切なアドバイスを頂くとともに、当社の経営に対するガバナンスを効かせていただくためであります。 左記のとおり、同氏が執行役員 CFO を務めた株式会社ディー・エ

				ヌ・エーは当社取引先でありますが、取引額は僅少であり、当社が株式を上場する金融商品取引所に定める一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとされる事項には該当していないと判断しています。 以上より、同氏が独立性を有していることから、独立役員として指定しています。
琴坂 将広	○	○	慶應義塾大学総合政策学部の准教授であり、慶應義塾大学は当社又は当社子会社のサービスの販売先又は委託先ですが、その取引額は当社又は当社子会社の売上高の 0.1%以下です。 また、過去に、当社の子会社である株式会社ニューズピックスと取引があり、株式会社ニューズピックスは同氏に対してプロピッカー（経費支払先）として報酬を支払っていました。	企業経営及びコンサルティング業務についての豊富な経験及び経営学に関する専門的知見を基に、当社の今後の事業展開に対して適切なアドバイスを頂くとともに、当社の経営に対するガバナンスを効かせていただくためであります。 また、左記のとおり、当社又は当社子会社のサービス販売先の准教授をつとめており、過去に当社の子会社と取引はありましたが、その取引額は僅少であり、現在において取引は解消されています。 以上より、当社が株式を上場する金融商品取引所に定める一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとされる事項には該当しておらず、独立役員として指定しています。
松本 真輔	○	○	該当なし	弁護士としての企業法務に関する豊富な知識と経験を基に、当社の今後のコンプライアンス体制に対して適切なアドバイスを頂くとともに、当社の経営に対するガバナンスを効かせていただくためであります。 また、当社が株式を上場する金融商品取引所に定める一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとされる事項には該当しておらず、独立役員として指定しています。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	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	0	0	3	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

以下の点から、十分な体制が整備できていると考えています。

(i) 内部監査部門について、代表取締役のみならず、監査等委員会からの指揮命令系統も有することとしており、また、監査の結果は、代表取締役及び監査等委員会に報告されるものとしています。

(ii) 監査等委員会が必要とした場合、監査等委員以外の取締役は監査等委員会と補助すべき従業員の人数、資格等を協議の上、従業員を監査等委員会の補助にあたらせる旨を内部統制システムの基本方針において定めています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会、会計監査人及び内部監査部門は、監査の実効性を高めるため、それぞれの監査計画や監査結果の共有、業務の改善に向けた具体的な協議を行う等、定期的にかつ頻繁に意見交換を行い、三者間で連携を図ることとしています。また、内部監査部門の担当者は、取締役会に陪席するほか、必要に応じて各事業部の経営メンバーで構成される会議、コンプライアンス委員会、リスク管理委員会等、重要会議に陪席し、業務の執行状況、損失の危険、職務執行の効率性及び職務執行の適法性について把握するとともに、その内容を監査等委員会に報告することとしており、会計監査人は取締役会及び監査等委員会の議事録等を閲覧し、十分な情報を得た上で監査を行うこととしています。

【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	3	0	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的に設置しています。委員は監査等委員会との事前協議の上で取締役会決議により選任されており、委員３名のうち、２名が社外取締役であり、残りの１名は当社創業者である非常勤取締役が務めています。事務局は当社の管理担当取締役兼グループ執行役員及び法務部門が務めています。開催頻度は年６回程度で、各回の開催に先立ち、事務局と議長が審議事項を綿密に検討した上で、資料を事前に委員に提供しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	５名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

【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	事後交付型株式報酬制度及び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

「I 1. 第４ 1 (4) (ウ) 2021年１月に実施した実効性評価で指摘された課題への対応」記載のとおり、2022年４月14日に開催した定時取締役会において、事後交付型株式報酬制度及びストックオプション制度の導入について決議しました。同制度は、業務執行取締役についてはグレードに応じた割合において、非常勤取締役及び監査等委員でない社外取締役については原則として所定の割合において、それぞれ金銭報酬等に代えて事後交付型株式報酬及びストックオプション又はそのいずれか一方を付与する制度となっています。なお、同制度に基づき交付又は付与され得る当社株式は、１事業年度あたり、当該事業年度の期初における当社の発行済株式総数の１％を上限とする予定です。

なお、当社はこれまで、都度検討の上で、会社に対する対象者の貢献意欲を高めることを目的として業績達成条件を付したストックオプションを付与していきました。今後も、都度検討を行った上で、株式保有割合の希薄化を考慮してもなお株主利益に資すると判断する場合には、同様のストックオプションを発行する可能性があります。

事後交付型株式報酬又はストックオプションの付与対象者	取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の監査役、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明

上記「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」における「該当項目に関する補足説明」の記載と同様です。

【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

報酬等の総額が 1 億円以上の者が存在しないため、個別報酬の開示はしていません。

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

会社法にしたがい、取締役（監査等委員を除く。本方針においては同様とする）の個人別の報酬等の内容について、下記のとおり決定します。

なお、監査等委員である各取締役の報酬等については、後記指名報酬委員会において行われた議論を参考に、監査等委員である取締役の協議によって定めています。

1　基本方針

(1)　卓越した人財を集めるに足る報酬水準

当社のパーパスである「経済情報の力で、誰もがビジネスを楽しめる世界をつくる」を実現するためには、持続的な企業価値向上に貢献する国内外の卓越した人財を取締役として登用する必要があります。そのためには、競争力がある報酬水準である必要がありますが、同時に、責任の範囲、リスク、貢献等が反映された公正な内容でなければなりません。

(2)　シンプルかつ透明、グローバル

世界中から最高の才能を集めるため、グローバルでも通用する分かりやすさ、シンプルさを兼ね合わせた設計とします。報酬を受け取る本人のみならず、当社をとりまく様々なステークホルダーの皆様に対して説明責任を果たせる「透明性」「公正性」「合理性」を確保します。

(3)　Growth Together の精神

当社の企業価値向上の恩恵を、株主のみならず当社取締役もあずかることにより、インセンティブとして機能させ、持続的な企業価値の向上を動機づける報酬体系とします。そのために、金銭報酬と非金銭報酬等との割合を適切に設定します。

(4)　自由主義に基づく報酬制度

「自らのコミットメントや働き方を自分でデザインできる自由な環境の中でこそ、私たちの創造力は最高のパフォーマンスを発揮する」という当社の理念に基づき、役員の意思が反映される報酬制度とします。

(5)　アジャイル

その時の経営環境のみならず、各事業のビジネスモデルや国・地域の特性に応じて臨機応変に更新していくことを想定して設計し、任意の指名報酬委員会（詳細は「6 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の方法」記載のとおり。）において毎年見直しを検討します。

2　2022 年度の役員報酬に関する概要

(1)　常勤業務執行取締役の報酬等は、固定報酬としての基本報酬（金銭報酬）並びに非金銭報酬等（事後交

付型株式報酬（「RSU」）及び通常型ストックオプション（「SO」）、又はそのいずれか一方）により構成されるものとします（以下、取締役が受け取る基本報酬（金銭報酬）及び非金銭報酬等の金額の合計を「報酬等総額」という）。

(2) 非常勤取締役及び社外取締役については、報酬等総額に占める基本報酬（金銭報酬）の割合を 70%、非金銭報酬等（RSU 及び SO、又はそのいずれか一方）の割合を 30%とすることを基本としますが、非金銭報酬等を支給しないことにつき合理的な理由がある場合には、報酬等総額の全部を基本報酬（金銭報酬）として受け取ることができるものとします。非常勤取締役及び社外取締役は、選択した報酬の内容を取締役会に提案して、取締役会の承認を得るものとします。

3 2022 年度の基本報酬（金銭報酬）の個人別の報酬等の額の決定に関する指針（報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む）

(1) 2022 年度の常勤業務執行取締役の基本報酬（金銭報酬）

(ア) 月額固定報酬

取締役の基本報酬（金銭報酬）は、月例の固定報酬とします。月例の固定報酬の額は、以下の「(イ) 役員グレードの決定」乃至「(オ) 報酬等総額に占める基本報酬（金銭報酬）の割合」に定めるとおり、報酬等総額から非金銭報酬等を除いた金額を 12 等分することにより決定します。

(イ) 役員グレードの決定

経営陣の管掌範囲、職責、能力等を踏まえて 1 から 5 までのグレードを設け（数字が大きいほどグレードが高い。「役員グレード」）、各役員グレードについて報酬等総額の基準金額、上限額及び下限額を定めます。2022 年度の取締役は、役員グレード 4 及び 5 に該当しており、各役員グレードの基準金額、上限額及び下限額は、「5 2022 年度の金銭報酬の額、非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針」記載の表のとおりです。

各役員グレードの報酬等総額の基準金額、上限額及び下限額を定めるにあたり、当社サービスである「SPEEDA」のデータに加え、日本市場における業界や規模別の報酬水準のデータを外部から購入するほか、人材紹介会社にヒアリングすることで競合他社の水準を把握します。そのほか、当社の業績、従業員の給与水準等諸般の事情を総合的に勘案して決定します。

常勤業務執行取締役は、自身が該当する役員グレードを判断し、毎年任意の指名報酬委員会に提案します。

(ウ) 取締役・グループ執行役員であることによる加算

報酬等総額の基準金額、上限額及び下限額に対して、取締役である場合及びグループ執行役員である場合には、それぞれ一定の金額を個別に加算します。これは、各役職が担う責任の重さに鑑みたものです。ただし、役員グレード 5 については、代表取締役・グループ執行役員のみが該当することが想定されていることから、加算はありません。

(エ) 報酬等総額の決定

各常勤業務執行取締役は、「(イ) 役員グレードの決定」及び「(ウ) 取締役・グループ執行役員であることによる加算」を踏まえ、自身が適切と判断した役員グレード及び役員グレードについて定められた上限額及び下限額の範囲内における自身の報酬等総額を任意の指名報酬委員会に提案し、指名報酬委員会で審議の上、取締役会において決定します。役員グレードについて定められた上限額及び下限額の範囲内におい

て報酬等総額を提案するにあたり、各常勤業務執行取締役は、当年度の設定目標や職責の詳細及び前年度の目標達成率等を考慮します。

(オ) 報酬等総額に占める基本報酬（金銭報酬）の割合

報酬等総額に占める基本報酬（金銭報酬）及び非金銭報酬等の割合は、上位の役職ほど非金銭報酬等の割合が高まる構成とする方針の下、責任が特に大きいグレード 4 以上の経営陣については、予め当社が決定した割合とします。具体的には、「5 2022 年度の金銭報酬の額、非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針」記載の表のとおりです。

(2)　2022 年度の非常勤取締役及び社外取締役の基本報酬（金銭報酬）

「(1) (イ) 役員グレードの決定」に定めるリサーチを行った上で、当社と同規模の会社、競合他社の水準、当社の業績等を総合的に勘案して、取締役が一律に受け取る報酬等総額の基本金額を決定します。その上で、非常勤取締役及び社外取締役が取締役会議長を務める場合、指名報酬委員会委員長を務める場合、指名報酬委員会委員を務める場合には、それぞれ一定額を加算し、非常勤取締役及び各社外取締役の報酬等総額を決定します。

非常勤取締役及び社外取締役が独立した客観的立場において職務を遂行することを制度上後押しするべく、非常勤取締役及び社外取締役の報酬等は、報酬等総額のうち 70%を基本報酬（金銭報酬）とし、30％を非金銭報酬等とすることを基本とします。ただし、特定の非常勤取締役又は社外取締役について、非金銭報酬等を支給しないことにつき合理的な理由がある場合には、例外的に、当該非常勤取締役又は社外取締役については報酬等総額の全額を基本報酬（金銭報酬）とします。ここにいう「合理的な理由がある場合」とは、例えば、(i)特定の非常勤取締役又は社外取締役が、その所属する当社以外の組織等において株式報酬の付与を受けることが禁止されている場合や、(ii)特定の非常勤取締役又は社外取締役について、非金銭報酬等を導入する効用と比して、著しく導入コスト（法令や税務上の取扱いの調査費用等）がかかる場合、が想定されます。

かかる方針に基づき、取締役会は、非常勤取締役及び社外取締役の基本報酬（金銭報酬）の金額を決定します。決定した基本報酬（金銭報酬）の金額を 12 等分した金額が月例の固定報酬となります。

4　非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む）

(1)　2022 年度の常勤業務執行取締役の非金銭報酬等

(ア) 内容及び額又は数の算定方法

常勤業務執行取締役の非金銭報酬等の内容は、RSU 及び SO、又はそのいずれか一方とします。「5 2022 年度の金銭報酬の額、非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針」記載の表のとおり、報酬等総額に占める非金銭報酬等の割合は役員グレード毎に決まっています。各業務執行取締役は、「3 (1) (エ) 報酬等総額の決定」記載の方法により決定された報酬等総額に非金銭報酬等の割合を乗じることにより算出される金額部分について、RSU の算定額と SO の算定額との比率を任意に設定します。ただし、「5 (3) 加算及び調整」記載のとおり、例外的な場合において、RSU 又は SO の算定額の一部を金銭報酬により支給する場合があります。

(イ) 報酬等を与える時期又は条件

RSU については、取締役会が定める期間の継続勤務を条件として、支給されたユニット数のうち取締役会が定める割合のユニット数を確定させ、確定したユニット数に応じた普通株式を交付するものとしま

す。

また、SO については、取締役会が定める期間が経過した後に、新株予約権者が割当てを受けた新株予約権の総数のうち取締役会が定める個数について権利が確定するものとし、新株予約権者は、権利が確定した新株予約権のみを行使することができるものとします。ただし、新株予約権者が当社又は当社関係会社の取締役、執行役、監査役又は従業員の地位を失った場合には、当該時点以降の権利確定は中止されるものとします。

(2)　2022 年度の非常勤取締役及び社外取締役の非金銭報酬等

非常勤取締役及び社外取締役が、経営に対する助言及び監督を行うことを通じて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支援するにあたっては、株主と同じ目線を持つことが有用です。株主目線を制度面から後押しするために、「2 2022 年度の役員報酬に関する概要」記載のとおり非金銭報酬等制度を導入します。非金銭報酬等の内容は、RSU 及び SO、又はそのいずれか一方とします。ただし、「5 (3) 加算及び調整」記載のとおり、例外的な場合において、RSU 又は SO の算定額の一部を金銭報酬により支給する場合があります。

報酬等を与える時期又は条件は、常勤業務執行取締役と同様とします。

5　2022 年度の金銭報酬の額、非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

(1)　2022 年度の常勤業務執行取締役の金銭報酬の額と非金銭報酬等の額の割合

当社と同規模の会社、競合他社の水準、当社の業績、従業員の給与水準等諸般の事情を総合的に勘案し、かつ、上位のグレードほど非金銭報酬等の割合が高まる構成とする方針の下、下記表の割合のとおりとします。

(2)　2022 年度の非常勤取締役及び社外取締役の金銭報酬の額と非金銭報酬等の額の割合

非常勤取締役及び社外取締役が、株主と同じ目線を持って適切なリスクテイクを支えながらも、独立した客観的立場において職務を遂行することを制度上後押しするためには、非金銭報酬等は報酬等総額の大半を占めないものの存在感を有していることが適切であるという考え方の下、下記表のとおりとします。

ただし、非常勤取締役及び社外取締役に非金銭報酬等を支給しないことにつき合理的な理由がある場合には、例外的に、報酬等総額の全額を基本報酬（金銭報酬）とすることを選択できることは、「2 2022 年度の役員報酬に関する概要」及び「3 (2) 2022 年度の非常勤取締役及び社外取締役の基本報酬（金銭報酬）」記載のとおりです。

役位 （グレード）	基準額・上限額・ 下限額	報酬等総額に占める基本報酬（金銭報酬）の割合	報酬等総額に占める非金銭報酬等（RSU/SO）の割合
代表取締役 Co-CEO （グレード５）	基準額：4,000 万円 上限額：6,000 万円 下限額：3,500 万円	50%	50%
常勤業務執行取締役 （グレード４）	基準額：2,700 万円 上限額：4,000 万円 下限額：2,500 万円	70%	30%

非常勤取締役・社外取締役（グレードなし）	定めなし	70%を基本報酬（金銭報酬）、30%を非金銭報酬等とする。ただし、合理的な理由がある場合には全額を基本報酬（金銭報酬）とすることを認める。

※グレード 1 乃至 3 は、取締役ではない経営陣が該当します。上記表は、2022 年 3 月現在の取締役が該当する役員グレードの部分を抜粋したものです。

(3)　加算及び調整

以下の各事由が存在し又は発生した場合には、報酬等総額の金額又はその内容を以下のとおり調整します。本 5 (3) (ア)乃至(エ)の方法により調整を行う場合、各取締役の金銭報酬の額と非金銭報酬等の額の割合は、5 (2) の表の割合から変更されます。

(ア)　グレード 4 に該当する者が、当社取締役である場合、又はグループ執行役員である場合には、それぞれ一定の金額を個別に加算します。

(イ)　各取締役の RSU 算定額又は SO の算定額の各合計額が、株主総会で定める報酬等の額の各上限を超過する場合、超過額相当額について各取締役の RSU の算定額又は SO の算定額を減額することにより、株主総会で定める報酬等の額の各上限の範囲内となるよう調整します。この場合、減額した RSU の算定額又は SO の算定額に代えて金銭報酬を支給することにより、各取締役の報酬等総額の経済的価値が変更されないように調整します。

各取締役の調整額の算出にあたっては、各取締役の RSU の算定額又は SO の算定額の金額を比較して割合を算出した上で、当該割合に応じて各取締役の RSU 算定額又は SO の算定額を減額する方法によるものとします。

(ウ)　各取締役が RSU に基づいて交付を受ける普通株式数（「交付株式数」）又は交付される SO の個数（「交付 SO 数」）が、株主総会で定める各上限数を超過する場合、超過した数について各取締役の交付株式数又は交付 SO 数を減少させることにより、株主総会で定める交付株式数又は交付 SO 数の上限の範囲内となるように調整します。この場合、交付株式数又は交付 SO 数の超過個数に相当する RSU の算定額又は SO の算定額に代えて金銭報酬を支給することにより、各取締役の報酬等総額の経済的価値が変更されないように調整します。

各取締役の調整数の算出にあたっては、各取締役の RSU の算定額又は SO の算定額の金額を比較して割合を算出した上で、当該割合に応じて各取締役の交付株式数又は交付 SO 数を減少させる方法によるものとします。

(エ)　SO の当初行使価額を発行決議日より後の株価を基準に決定する場合、以下の調整が発生する場合があります。

SO の公正価値をブラック・ショールズ・モデル等により算定するにあたっては、SO の当初行使価額が具体的に決定されていることが必要となります。したがって、SO の当初行使価額を発行決議日より後の株価を基準に決定する場合、各取締役の SO の算定額を満たすために必要となる SO の個数は、発行決議日においては確定しません。SO の当初行使価額を発行決議日より後の株価を基準に決定する場合、将来の株価の予測が困難であることを踏まえて、余裕をもった個数の発行を決定します。もっとも、発行決議後に株価が大幅に下落した場合には、各取締役の報酬等総額に占める SO の算定額を SO1 個の公正価値で除することにより算出される SO の個数が、交付 SO 数を上回ることが考えられます。この場合において、取締役会において決定した取締役の報酬等総額の経済的価値が変更されることがないように、各取締役の報酬等総額に占める SO の算定額から、交付 SO 数に SO 1 個あたりの公正価値を乗じた金額を差し引いた金額を、SO を選択した取締役の金銭報酬に加算するものとします。

6　　取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の方法

当社は、取締役、グループ執行役員の候補者の決定に対する透明性・客観性・公正性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的として任意の指名報酬委員会を設置しています。指名報酬委員会では、取締役、グループ執行役員の報酬に関する基準、成果目標及び成果目標に応じた報酬額を審議します。指名報酬委員会の委員長は独立社外取締役とし、委員の過半数が独立社外取締役で構成されることにより、客観性・公正性を担保しています。

指名報酬委員会での議論の結果は取締役会に報告されます。取締役会は、指名報酬委員会の答申で示された結果を尊重した上で、取締役の個人別の報酬等の内容を決定します。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役のサポートは、法務部門及び内部監査部門において行っており、議案内容の事前説明、会議資料の事前配布、会議の運営サポート、議案内容の補足説明、監査等委員会での説明等を行っています。

2.　業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）

1　　取締役会・役員体制

当社の取締役会は、取締役９名（うち、社外取締役５名）で構成されています。取締役会は、効率的かつ迅速な意思決定を行えるよう、定時取締役会を毎月１回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。取締役会は、定款及び法令に則り、経営の意思決定機関及び監督機関として機能しており、経営上の重要事項（取締役の指名及び報酬に関する事項を含む）に関する事前審議及び決議を行っています。取締役の出席状況については、特段の事情がない限りにおいて、全取締役が出席しています。

また、業務執行は、執行役員を選任し、権限移譲した組織運営を行い、取締役を日常業務より分離することで迅速で的確な経営意思決定と業務遂行責任の明確化を可能とする体制作りを推進しています。

なお、当社は、会社法第427条第１項に基づき、取締役（業務執行取締役である者を除く）との間において、会社法第423条第１項の損害賠償責任について、法令で定める額を限度とする契約を締結することができる旨、定款に定めています。当社は、当該定款の規定に基づき、社外取締役５名と責任限定契約を締結しています。当該責任限定が認められるのは、当該取締役が責任の原因となった職務遂行について善意でかつ重大な過失がないときに限られます。

2　　監査等委員会

当社の監査等委員会は３名の社外取締役で構成されています。監査等委員である各取締役は高い専門的見地から取締役会等に積極的に参加し、取締役の意思決定・業務執行について適宜意見を述べています。また、監査等委員会を毎月最低１回開催し、監査等委員会において内部監査部門から定期的に報告を受けるほか、会計監査人と定期的に会合を開催することにより、監査機能がより有効・適切に機能するよう努めていきます。

3　　内部監査

当社では、他の業務執行部門から独立した代表取締役直属の内部監査部門が、内部監査規程に基づき当社及び子会社の内部監査を実施しています。また、内部監査部門は、監査等委員会からの指揮命令系統も有しています。監査の結果は、被監査部門にフィードバックされるとともに、代表取締役及び監査等委員会に適宜報告され、必要かつ適正な是正処置が行われています。

4　　会計監査人

2021 年 3 月 25 日に開催した第 13 回定時株主総会において、有限責任監査法人トーマツに代えて、新たに和泉監査法人を選任しています。

これは、新たな視点での監査が期待できることに加え、当社の求める組織の規模に応じた監査体制と監査報酬であること、当社の今後の経営体制や事業展開を十分に理解した上での機動的かつ迅速な監査が期待できること、会計監査人としての独立性及び専門性、品質管理体制、監査実績等を総合的に勘案した結果、当社の会計監査人として適任と判断したためです。

5　　その他の委員会

(1)　リスク管理委員会

当社ではリスク管理規程を制定し、役職員は業務上のリスクを積極的に予見し、適切に評価するとともに、リスクの回避、軽減に必要な措置を講じることとしています。さらに、代表取締役を委員長とするリスク管理委員会を設置し、6 ヶ月に 1 度定期的又は必要がある場合にリスク管理委員会を開催しています。

(2)　コンプライアンス委員会

当社ではコンプライアンス規程を制定しており、原則として年に 1 回、当社におけるコンプライアンス体制や論点について議論するコンプライアンス委員会を開催しています。

それとは別に、コンプライアンス規程に違反する事象が発生した場合には、取締役会において指名された取締役を委員長とするコンプライアンス委員会を設置することとしています。仮に内部通報が行われた場合、内部通報窓口責任者は通報内容を調査し、報告書を取り纏めて、コンプライアンス委員会に報告することとしています。

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、コーポレート・ガバナンスの一層の充実という観点から、2019 年 3 月 28 日開催の第 11 期定時株主総会の決議に基づき、監査等委員会設置会社に移行しました。株主総会と取締役会による監督に加えて、監査役会に代わり監査等委員会を設置し、専門性の高い監査等委員である取締役の知見を、グローバル化・多角化する経営に活かすこと、また監査等委員である取締役が取締役会における意思決定に参加することにより、一層のガバナンス向上を図りたいと考えています。さらには、監査等委員会は内部監査部門との相互連携を図ることで、経営の健全性・効率性を確保できるものと認識しています。

III　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
集中日を回避した株主総会の設定	2022 年 3 月 25 日に開催した第 14 回定時株主総会は、より多くの株主にご参加いただけるよう、開催日の設定に関しては他社の集中日時を避けて平日の夜 19 時開催としました。また、当社理解を深めていただく場として、総会終了後にパネルディスカッションを実施しています。 引き続きオンラインライブ配信を実施するとともに、パネルディスカッションの質問を事前に募ることで、株主がより深く当社を理解できる機会となるよう努めています。
招集通知（要約）の英文での提供	第 14 回定時株主総会における招集通知（英文）に関しては、当社ホームページ上での要約した招集通知の掲載を行っています。
その他	株主総会招集通知について、当社ホームページへの掲載を行っています。また、議決権行使環境の向上に向けて、本年より株主総会中にインターネットによる議決権行使を可能としています。

2.　ＩＲに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家の皆様に参加いただける説明会を四半期毎に日本語及び英語の同時通訳で開催しており、オンラインで質疑応答が可能な体制を整えています。また、決算説明会の全文書き起こしを当社グループのサービスである「NewsPicks」及び当社ホームページに掲載しています。また、ご要望いただいた個人投資家の方とは、個別でミーティングを行っています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト、機関投資家の皆様に参加いただける説明会を、四半期毎に日本語及び英語の同時通訳で開催しており、オンラインで質疑応答が可能な体制を整えています。また、必要に応じて、追加での個別説明会の開催に加え、アナリスト及び機関投資家との IR ミーティングを積極的に実施しています。	あり

海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家の皆様に参加いただける説明会を、四半期毎に日本語及び英語の同時通訳で開催しており、オンラインで質疑応答が可能な体制を整えています。また、複数の海外投資家向け説明会への参加、その他積極的に日本、アジア、米国及び欧州において海外投資家との IR ミーティングを実施しています。また、当社ではフェア・ディスクロージャー・ルールの観点から、IR 資料に関しては全てを英訳し、日本国内投資家と時差なく開示することを原則としています。	あり
IR 資料のホームページ掲載	当社のホームページ内に IR 専門サイトを開設し、当該 IR 専門サイトに各種 IR 資料（決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書又は四半期報告書、会社説明会資料、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方、株主総会の招集通知等）を掲載しています。また、当社の子会社が運営する「NewsPicks」において積極的に決算説明会資料等の掲載を行っています。	
IR に関する部署（担当者）の設置	IR 活動については、CFO と CFO 直下の社員が中心となって担当しています。	

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	当社のコンプライアンス規程では、ステークホルダーの立場の尊重について以下のとおり規定しています。 会社、役員及び従業員一同が、顧客、取引先、株主等に対し、本規程を行動の基本とすることを確認し遵守の上、コンプライアンス体制の確立と企業倫理の実践に努めるものとする。 また、同規程では、株主・投資家・投資機関との関係において、以下を規定しています。 (i) 株主に対して、適切な情報開示を実施して透明性の高い経営を行う。 (ii) インサイダー取引を禁止する。 (iii) 株式市場における風説の流布、相場操縦や株式の空売りを禁止する。 (iv) 総会屋等への利益供与を禁止する。 (v) 有価証券報告書等や会計帳簿の虚偽記載を禁止する。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社では、下記のような取組み（例示）を直近で行っています。 (i)　ひとり１人の個性（才能、国籍、言語、性別、性的指向等）を重視しています。その一環として、就業規則やその他人事関連規程において、慶弔休暇・慶弔見舞金・育児休業の対象等について同性パートナーシップ婚や事実婚を含める、バリアフリートイレを設置する等、ひとり１人の個性を尊重した働きやすい職場環境を構築しています。 (ii)　女性の働きやすさ、男性の家事・育児参加等に関する社内コミュニティの醸成及び定期的な会合の実施をしています。 (iii)　「NewsPicks」を活用し、小中高生を対象とした新しい学びのプラットフォーム「NewsPicks Education」の提供を開始しています。小中高生が教科学習とのつながりを意識した上で、日常的にニュースに触れながら、クラスや学年、そして学校を越えて学び合う場を提供しています。また、多様な思考に触れる機会を創出しています。 (iv)　環境や気候変動問題を詳細に取り上げ、多くの企業や個人の行動変容を促すことは、「NewsPicks」の使命の一つという考えのもと、以下のようなコンテンツを、多数発信しています。 https://newspicks.com/book/2982/article/6225125?ref=book_2982 https://newspicks.com/book/3079/article/6442751?ref=book_3079 https://newspicks.com/news/6446545
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	フェア・ディスクロージャー・ルールを遵守するために、国内外の個人投資家、機関投資家、アナリストといった全ての方々に、同時に、かつ同一の情報提供を行うことを原則としています。具体的には、開示書類を全て二言語（日本・英語）で原則同時公開し、決算説明会は個人・機関投資家、アナリストの方々が参加可能であり、同時通訳による二言語開催を行っています。 また、「株主・投資家の皆様へ」という代表者によるメッセージを当社ホームページに記載しています。このメッセージの中で、以下の３つの約束をさせていただいています。 (i)　パーパスの実現に向けて忠実に行動します。 「経済情報の力で、誰もがビジネスを楽しめる世界をつくる」。そのパーパスを実現するためにユーザベースは存在しています。誰もがビジネスを楽しめる世界とは、社会、企業、個人、それぞれのパーパスが調和的に実現されている世界。経済情報にはその世界をつくる力があると信じています。少しでもより良い世界をつくるために、パーパスに対して忠実に行動す

	る事を約束いたします。 (ii)　サステナブルに発展する世界に貢献します。 誰もがビジネスを楽しめる世界は、サステナブルに発展する世界そのものです。ユーザベースはその世界をつくることをパーパスとして掲げています。経済的利益と社会的利益を両立させるため、そして、その２つが矛盾しないことを証明するために優先的に取り組むべき重要課題＝マテリアリティを策定しました。サステナビリティに根ざした経営を実現するインフラとしての SaaS、サステナビリティの実現に向けた個人の行動変容を促すソーシャル経済メディアを通じて、サステナブルに発展する世界に貢献する事を約束いたします。 (iii)　良い時も悪い時も正直に話し、有言実行を積み重ねます。 出来る限り情報の透明性を高めて、良い時だけでなく、悪い時こそ情報を開示いたします。また、有言実行を常に目指しますが、挑戦した結果、失敗する事もあるかもしれません。その時は深く反省し、説明責任を果たし、最速で改善してまいります。株主の皆様に信頼頂けるよう、情報の透明性、行動と結果を大切にしていく事を約束いたします。詳細については、以下のリンクをご覧ください。 https://www.uzabase.com/jp/investors/message/

IV　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、取締役会決議によって「内部統制システムに関する基本方針」を定め、当該方針に基づき、各種社内規程等を整備するとともに規程遵守の徹底を図り、内部統制システムが有効に機能する体制を確保しています。当社が業務の適正を確保するための体制として取締役会において決議した事項は下記のとおりです。

1　取締役及び従業員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

(1)　取締役及び従業員は社会の一員として企業倫理・社会規範に即した行動を行い、健全な企業経営に努める。また、コンプライアンス規程その他の社内規程を定め、企業倫理・法令遵守を周知徹底する。

(2)　取締役会規程に基づき取締役会を定期的に開催し、経営の基本方針等を審議決議するとともに、他の取締役の業務執行を相互に監督する。

(3)　取締役会は、取締役会規程、業務分掌規程等の職務の執行に関する規程を制定し、取締役及び従業員は法令・定款及び定められた規程に従い、業務を執行する。

(4)　業務の適正化と経営の透明性等を確保するため、社外取締役による経営の監督機能の強化を行う。

(5)　取締役の業務執行に関する法令及び定款への適合性に関して、監査等委員会監査等基準に基づく監査の実施により確認する。

(6)　他の業務執行部門から独立した代表取締役直属の内部監査部門は、内部監査規程に基づき内部監査を実施する。内部監査部門は、監査等委員会からの指揮命令系統も有するものとする。監査の結果は、被監査部門にフィードバックされるとともに、代表取締役及び監査等委員会に報告する。また、必要かつ適正な是正処置を行うものとする。

(7)　コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス規程に従い定期的に社内のコンプライアンス体制及び遵守状況について確認する。

(8)　社内における不正行為の早期発見又は相談と不祥事等の未然防止のための適正な処理の仕組みとして、内部通報制度ガイドラインに基づき内部通報制度を設置する。

(9)　業務執行の適正を確保するために、反社会的勢力及び団体からの不当な要求には民事及び刑事の両面から法的対応を行うとともに、反社会的勢力及び団体への資金提供は絶対に行わない。

2　取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

株主総会及び取締役会の議事録等の情報は、法令及び文書管理規程に基づき、保存及び管理する。保管期間中は必要に応じて取締役、会計監査人等が閲覧、複写可能な状態とする。

3　損失の危機の管理に関する規程その他の体制

(1)　自然災害や企業不祥事等、会社、従業員、社会に影響を及ぼす問題の発生に備え、リスク管理規程に基づき、リスク管理体制を構築、運用する。

(2) リスク管理委員会を設置し、個別リスクの把握と評価、対応すべき優先度、リスク管理方法等を審議するとともに、定期的なモニタリングを行い体制の整備、見直しを行う。

(3) 事業活動上の重大な事態が発生した場合には、対策本部を設置し迅速な対応を行い、被害及び損失の拡大を防止し、これを最小限にとどめるための体制を整備する。

4 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1) 取締役会は経営計画、予算等を決定し、業績及び目標達成状況のレビューを行うために、毎月1回取締役会を開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催する。

(2) 当社はバーチャルホールディングス制を採用し、事業部門毎に迅速な意思決定ができるよう権限を委譲するとともに、当社の業務執行取締役、執行役員、子会社の代表取締役（必要に応じて専門役員その他必要と認めたものを含む）が出席する会議を必要に応じて開催し、各々が管掌する事業部門及び当社グループ全体の経営と業務執行に関する重要事項を報告・共有する。

(3) 業務執行に関する責任者及びその責任範囲、手続については、業務分掌規程、職務権限規程その他の社内規程に定めるところによる。

5 当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

(1) 関係会社管理規程に基づき、主要な子会社の重要な決議事項は当社取締役会にて審議承認又は報告を行う。国内子会社の規程は、原則として当社規程を準用するものとする。海外子会社については、現地法令等に基づき適宜規程、ガイドライン、及びハンドブック等を整備・運用するものとする。

(2) リスク管理委員会は、子会社の事業を取り巻く様々なリスクの顕在化の未然防止又は最小化のために、リスク管理規程に基づき適切な会議等を必要に応じ開催し、リスクの把握及び適切な対策を講じる。

(3) 子会社の取締役及び監査役には、原則として当社の取締役、執行役員、従業員を構成員に含めることにより企業集団内の情報伝達を推進し、当社及び子会社全体の業務の適正な遂行を確保する。

6 監査等委員会の職務を補助すべき従業員に関する事項、並びに当該従業員の他の取締役からの独立性及び当該従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 監査等委員会が必要とした場合、監査等委員以外の取締役は監査等委員会と補助すべき従業員の人数、資格等を協議の上、従業員を監査等委員会の補助にあたらせる。

(2) 当該従業員の任命、異動、評価、懲戒、賃金等の改定に関しては、監査等委員会の意見を尊重した上で行うものとする。また、当該従業員の、監査等委員会の職務の補助における指揮命令権は監査等委員会が有するものとし、当該従業員の監査等委員以外の取締役からの独立性を確保するものとする。

7 当社の取締役及び従業員並びに子会社の取締役及び従業員が監査等委員会に報告をするための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制、並びに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

(1) 内部監査責任者は取締役会に陪席するほか、必要に応じて各事業部の経営メンバーで構成される会議、

コンプライアンス委員会、リスク管理委員会等、重要会議に陪席し、業務の執行状況、損失の危険、職務執行の効率性及び職務執行の適法性について把握するとともに、その内容を監査等委員会に報告する。

(2) 当社及び子会社の取締役及び従業員は、監査等委員会に対して、法定の事項に加え、当社又は子会社に重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況を速やかに報告する体制を整備する。

(3) 監査等委員会は、その職務を遂行するために必要と判断するときはいつでも当社及び子会社の取締役、監査役及び従業員に報告を求めることができる。監査等委員会から報告を求められた当社及び子会社の取締役、監査役及び従業員は、速やかに報告を行わなければならない。

(4) 取締役及び従業員は内部通報制度により、監査等委員である取締役・内部監査責任者に報告を行うことができる。報告した者に対し、当該報告をしたことを理由として、不利益な取扱いは行わない。これを内部通報制度ガイドラインに定めるものとする。

8 その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 監査等委員会は、会計監査人、内部監査部門と情報交換に努め、連携して当社及び子会社の監査の実効性を確保するものとする。

(2) 監査等委員会は、取締役、執行役員及び重要な従業員からヒアリングを実施し、代表取締役と定期的に意見交換を行う体制とする。

(3) 監査等委員が職務の執行について生ずる費用の前払い又は支出した費用等の償還、負担した債務の弁済を請求したときは、その費用等が監査等委員会の職務の執行について生じたものではないことを証明できる場合を除き、これに応じる。

9 財務報告の適正性を確保するための体制

(1) 財務報告の信頼性を確保し、適正な財務情報を開示していくために、財務報告に係る内部統制が有効に機能するための体制の構築、整備、運用を行う。

(2) 財務報告における不正や誤謬が発生するリスクを管理し、業務執行の適正化を推進するとともに、財務報告に係る社内規程の適切な整備及び運用を行う。
財務報告に係る内部統制の仕組みが適正かつ有効に機能することを継続的に監視及び評価し、不備があれば必要な改善及び是正を行うとともに、関連法令との適合性を確保する。

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

当社における方針・基準として、「反社会的勢力対策規程」を定め、「当会社は、いかなる場合においても、反社会的勢力に対し、金銭その他の経済的利益を提供しない。」ことを基本方針としています。

当社の主要な会議等の機会を利用してその内容の周知徹底を図るとともに、新規取引先に対する調査及び継続取引先に対する定期調査（年１回以上）を実施しています。また、契約書の締結に当たっては原則として反社会的勢力との関係がない旨の表明保証を付すことにより、反社会的勢力の排除に取り組んでいます。

なお、反社会的勢力対策規程において、反社会的勢力が当社に接触してきた場合の応対について定めており、当社管理部門の従業員同席の下で面談することとしており、当該管理部門の従業員は面談記録を正確に記

録することとしています。また、不当要求があった場合は直ちに警察に届け出ることとしています。また、不当要求防止責任者を選任し、不当要求防止責任者講習を受講しています。

V　その他

1. 買収防衛策の導入の有無

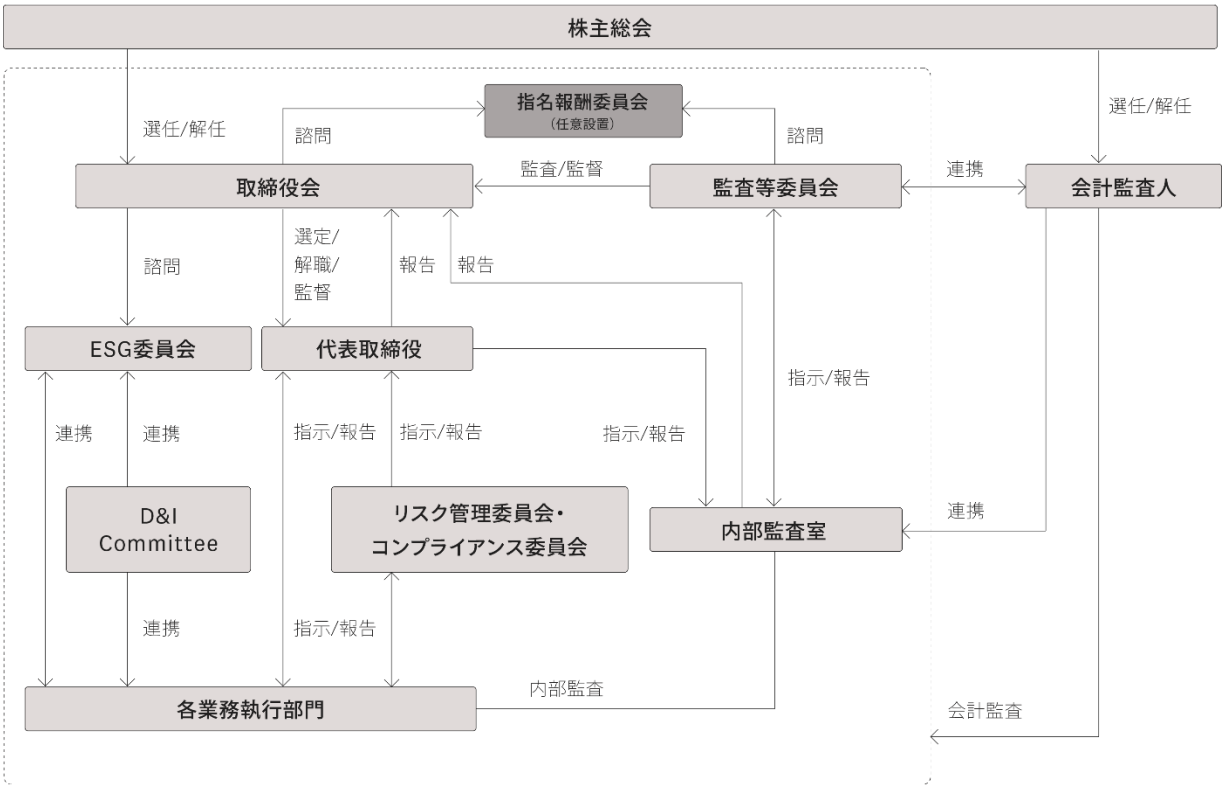
買収防衛策の導入の有無	なし

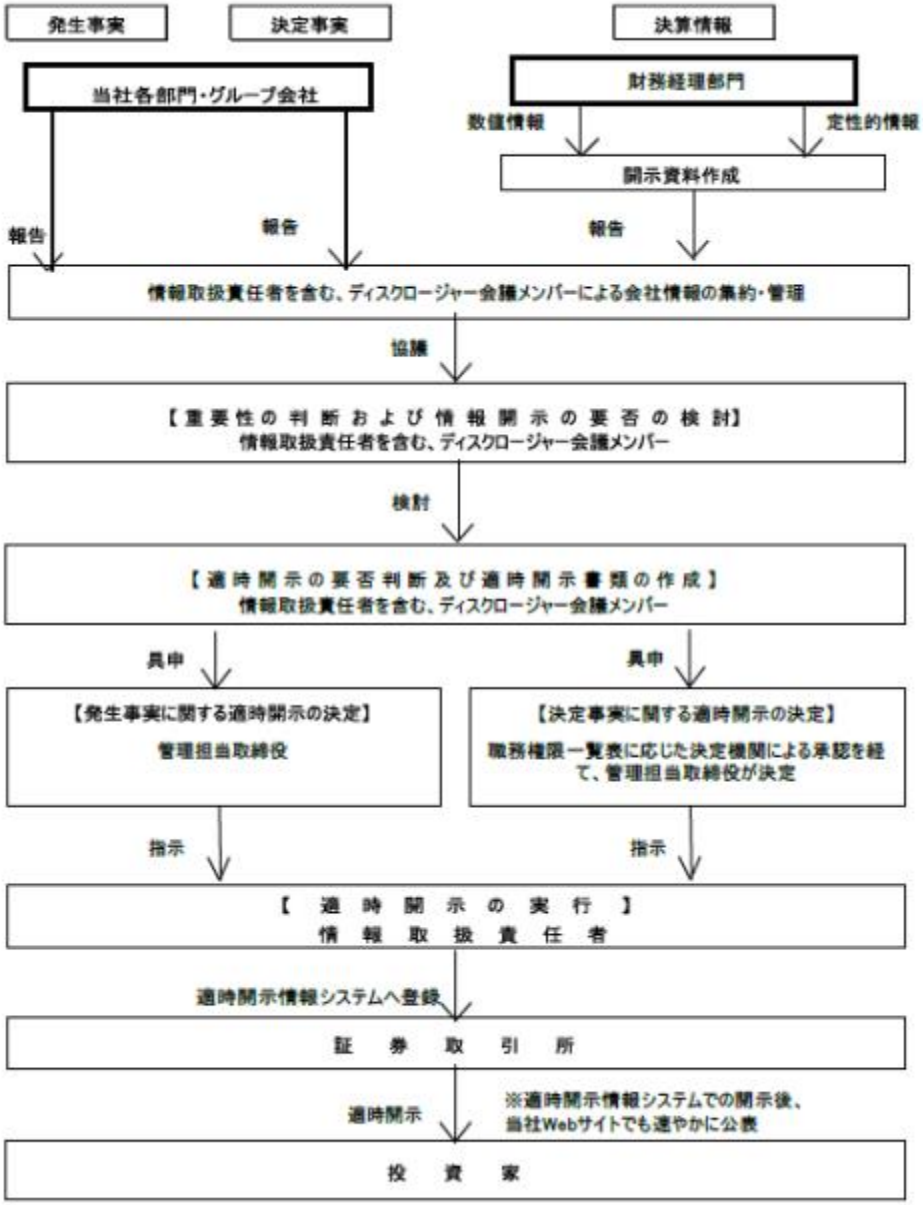
該当項目に関する補足説明

当社では、現在のところ買収防衛策の導入予定はありません。

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）

当社では、ディスクロージャーへの積極的な取組みをコーポレート・ガバナンスの一環として位置づけています。株主・投資家等にとって有用な情報について積極的かつ適時・適切に開示できるよう、また理解を得られるよう努めています。当社では、情報収集・報告、書類の起案、機関・会議体への上程・関係部署との協議・通知等を義務付けることにより、重要な情報が当社経営陣及び適時開示担当部門である経理財務部門に伝達、集約される体制を構築しています。また、収集した情報群は逐次、情報取扱責任者に集められ、証券取引所の開示基準に該当するか否か、具体的開示方法に関する分析・判断を行って、開示すべき情報は適時に情報開示を行います。適時開示手続きに関する事務フロー図は以下の模式図のとおりであります。




発生事実
決定事実
決算情報
当社各部門・グループ会社
財務経理部門
数値情報
定性的情報
開示資料作成
報告
報告
報告
情報取扱責任者を含む、ディスクロージャー会議メンバーによる会社情報の集約・管理
協議
【重要性の判断および情報開示の要否の検討】
情報取扱責任者を含む、ディスクロージャー会議メンバー
検討
【適時開示の要否判断及び適時開示書類の作成】
情報取扱責任者を含む、ディスクロージャー会議メンバー
具申
具申
【発生事実に関する適時開示の決定】
管理担当取締役
【決定事実に関する適時開示の決定】
職務権限一覧表に応じた決定機関による承認を経て、管理担当取締役が決定
指示
指示
【適時開示の実行】
情報取扱責任者
適時開示情報システムへ登録
証券取引所
適時開示
※適時開示情報システムでの開示後、
当社Webサイトでも速やかに公表
投資家