最終更新日：2024年6月19日

株式会社 日本取引所グループ
取締役兼代表執行役グループCEO　山道 裕己
問合せ先：総合企画部：03-3666-1361
証券コード：8697
https://www.jpx.co.jp/

**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

当社は、次の企業理念を定め、我が国市場の中核インフラとしての社会的使命を果たすことを目指しています。

＜企業理念＞
私たちは、公共性及び信頼性の確保、利便性・効率性及び透明性の高い市場基盤の構築並びに創造的かつ魅力的なサービスの提供により、市場の持続的な発展を図り、豊かな社会の実現に貢献します。
私たちは、これらを通じて、投資者を始めとする市場利用者の支持及び信頼の増大が図られ、その結果として、利益がもたらされるものと考えます。

当社は、当社の企業理念に沿った経営を実践するためには、ステークホルダーによる当社の企業理念・企業活動への理解が重要と考えています。したがって、当社は、ステークホルダーが当社を理解し、当社への信頼性を高めることができるよう、以下の4つの観点から、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を定めています。

(1) 企業理念・社会的使命
当社グループが運営する市場は、公共の財産であり、当社の社会的使命は、その持続的発展を図ることにあります。

(2) 市場運営
当社グループは、その開設する市場に対する支持と信頼こそが、投資者を始めとするすべての市場利用者に共通する利益であり、その維持・向上こそが市場の持続的発展の基礎であるという考え方で市場を運営します。

(3) 企業価値向上
当社が、市場の持続的発展を図るに当たっては、株主を始めとする多様なステークホルダーの期待に応え続けることが必要であり、それによって、当社の中長期的な企業価値の向上を実現します。

(4) コーポレート・ガバナンスの実効性
当社は、市場の持続的発展を支えるため、そのコーポレート・ガバナンスについて、より実効性が高く適切に機能するものとなるよう、常に改善を図っていきます。

当社は、上記のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方に基づき、コーポレートガバナンス・コードの各原則の趣旨を踏まえ、経営陣と独立社外取締役との間で円滑な情報交換と連携を図りながら緊張と協調のある実効性の高いチェック体制を整備するなど当社のコーポレート・ガバナンスを適切に構築する方針です。

### 【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】

コーポレートガバナンス・コードの各原則について全てを実施しています。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1－4．政策保有株式】
上場会社の発行する株式に関して、政策保有株式は保有していません。

【原則1－7．関連当事者間の取引】
当社は、取締役及び執行役との関連当事者取引の適正性を確保するため、取締役及び執行役の競業取引及び利益相反取引については、会社法及び当社取締役会規則に基づき、あらかじめ重要な事実を取締役会に開示したうえで、取締役会の承認を受けることとしています。
また、当社又は当社子会社と主要株主との間で関連当事者取引（当該主要株主が取引参加者や上場会社等の市場利用者であって、当社子会社が予め定めた基準に基づき、当社子会社に対して支払が発生する場合を除きます。）が発生する場合には、金額の重要性を勘案のうえ、取締役会等で取引条件等の合理性や妥当性を協議し承認を受けることとしています。
取締役会において承認を受けた取引については、事後定期的に取締役会に報告することとし、会社や株主共同の利益を害するような取引でないことを確認することとしています。
さらに、定期的に関連当事者と当社との取引の有無について確認することとしています。

【補充原則2－4－1．中核人材の登用等における多様性の確保】
当社グループでは、持続的な企業価値の向上を図るための最も重要な資本の一つとして「人材」を位置づけ、企業行動憲章において「人権尊重および差別禁止」を基本ポリシーとして定めたうえで、多様なバックグラウンドを持つ社員一人一人がその能力を最大限発揮できる環境を整備しております。

具体的には、人事部内に「ダイバーシティ推進グループ」を設置し、仕事と育児・介護等との両立が必要となる社員を対象とした制度を拡充したほか、柔軟な働き方が可能となる制度（フレックスタイム制度、在宅勤務制度）を整備しました。また、「JPX健康経営ウェルネス推進宣言」を社内外に公表するとともに、2023年度には人事部内に「ウェルネス推進グループ」を設置しており、こういった様々な体制整備や施策の検討・実施等を通して、社員の心身の健康保持・増進に取り組んでおります。
加えて、当社グループでは、性別、国籍、新卒採用や中途採用等のバックグラウンドに関わりなく、OJT、各種研修、様々な業務経験機会の提供を通じて社員の能力伸長や適性発見を図り、能力のある人材を適正に中核人材に登用していくことで、社員エンゲージメントを高め、生産性の向上、新しい価値（イノベーション）の創出、強固な組織基盤の構築を目指しています。
女性社員については、出産・育児等のライフイベントに伴い、キャリアのブランク期間が発生しやすいことから、特に会社のサポートが重要であると考えております。そのため、積極的な採用を継続するとともに、育児期の女性が働きやすい環境を整えるための各種施策を実施し、女性管理職の登用目標を設定しております。
なお、男性の育児参画が増えていくことにより女性も活躍できるという考え方に基づき、男性社員の育児支援制度の利用も積極的に推奨することで、性別に関係なく、キャリアアップができる環境作りを推進しております。
これらの取組みの結果、近年、着実に女性管理職は増加し、2024年4月時点の女性管理職は48人、女性管理職比率は9.0%となったほか、管理職手前の役職（調査役）に占める女性社員の比率は29.1%と、管理職にステップアップする女性社員は今後も増加する見込みです。引き続きダイバーシティ推進・女性活躍推進に向けた積極的な取組みを継続することで、女性管理職を2025年度までに50名(2021年4月時点の約1.5倍)以上、2030年度までに70名(同、約2倍)以上とする現在の目標の達成に向け努めてまいります。
上記目標を達成した場合、女性管理職登用の目標設定を開始した2016年度と比較すると、管理職以上の女性社員は2025年度までに3.3倍以上、2030年度までに4.6倍以上となる予定で、女性管理職比率は2025年度までに10%以上、2030年度までに14%以上となる見込みです。

また、2024年4月時点で、外国人社員の比率は1.3%、外国人管理職の比率は0.6%となっており、中途採用社員の比率は31.0%、中途採用社員管理職の比率は31.4%となっております。
引き続き、国籍に関わらず、法律・会計・金融・ITなどの業務経験を持つ人材を中心に積極的に中途採用していくとともに、外国人については業務経験のない新卒採用も行い、優秀な人材を登用していくことで、外国人管理職および中途採用管理職数の維持・向上に努めていく方針です。

（参考）当社グループにおける女性社員・外国人社員・中途採用者の登用状況（2024年4月）

| | 全体 | 女性社員 | 外国人社員 | 中途採用者 |
|---|---|---|---|---|
| 従業員数 | 1,263名 | 382名 | 16名 | 391名 |
| | (100%) | (30.2%) | (1.3%) | (31.0%) |
| 管理職 | 535名 | 48名 | 3名 | 168名 |
| | (100%) | (9.0%) | (0.6%) | (31.4%) |

※ 人的資本に関する個別の施策及び各種のデータについては、当社及び中核子会社を対象としています。

なお、当社グループの取組みの詳細については、有価証券報告書、JPXウェブサイト「全ての社員の活躍に向けて」及びJPXレポート（統合報告書）で情報開示を行っております。当該ページは、以下をご覧ください。
【有価証券報告書（2023年度）】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/ir-library/securities-reports/index.html
【JPXウェブサイト「全ての社員の活躍に向けて」】
https://www.jpx.co.jp/corporate/sustainability/jpx-esg/employee/index.html
【JPXレポート2023（統合報告書）（P.59～62）】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/ir-library/integrated-report/index.html

【原則2－6．企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
当社は、企業年金の運用におけるアセットオーナーとしてのスチュワードシップ責任を適切に果たすため、「責任ある機関投資家」の諸原則≪日本版スチュワードシップ・コード≫を受け入れることを表明しています。当社は企業理念において「市場の持続的な発展を図り、豊かな社会の実現に貢献すること」を掲げておりますが、スチュワードシップ活動においても、アセットオーナーである当社が主体的にスチュワードシップ責任を果たしていくことがその実現に繋がっていくものと考えております。当社企業年金は、企業年金の受益者の最善の利益を勘案しつつ誠実かつ公正に業務を遂行するため、運用力の向上や人材育成等の取組を推進するとともに、アセットオーナーの立場として、投資先企業の企業価値向上や持続的成長を促し、企業年金の受益者に対する受託者責任を果たしてまいります。

なお、当社は規約型の確定給付型企業年金を実施しており、また、企業年金の運用においては、自ら直接には株式の運用を行わず運用機関を通じて株式の保有を行なっていることから、運用機関に対しスチュワードシップ活動を求めるとともに、運用機関が実施するスチュワードシップ活動に対する評価やモニタリングを通して、スチュワードシップ活動が実質的なものとなるよう取り組んでまいります。

スチュワードシップ・コード受入れ表明に関する詳細については、当社HPに掲載しておりますので、そちらをご参照ください。
【スチュワードシップ責任を果たすための方針】
https://www.jpx.co.jp/corporate/governance/stewardship/index.html

【原則3－1．情報開示の充実】
(i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
＜会社の目指すところ（経営理念等）＞
上記「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」の「1．基本的な考え方」に記載のとおりです。

＜経営戦略、経営計画＞
当社は、2022年3月31日に中期経営計画2024（2022年度－2024年度）を公表しており、その後2024年4月30日にアップデートしています。
【中期経営計画】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/management/mid-business-plan/index.html

中期経営計画2024においては、安定的な市場運営のための財務の安全性と株主還元のバランスを取りつつ、継続的な投資により、市場の持続的な発展・進化を支えることを資本政策の基本方針としています。こうした方針の下、市況にかかわらず資本コストを上回るROE10%を中長期的に維持するとともに、中長期的な企業価値の向上と適切な株主還元を目指します。

(ii) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
上記「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」の「1．基本的な考え方」に記載のとおりで

す。

(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
本報告書II.1.「取締役・執行役報酬関係」をご参照ください。

(iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・執行役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
＜取締役及び執行役の選解任を行うに当たっての手続＞
当社は、指名委員会等設置会社であり、当社の役員人事に関する透明性・適時性・客観性を確保することを目的とした法定の「指名委員会」を設置しています。
指名委員会は過半数の独立社外取締役で構成され、委員長を独立社外取締役としています。同委員会にて取締役・代表執行役・子会社代表者等の候補者選任及び解任に関して十分な審議を行ったうえで、取締役の選解任に関しては株主総会に付議し、執行役の選解任に関しては取締役会で決定することとしています。

＜取締役候補者の選任又は取締役の解任に当たっての方針＞
当社指名委員会は、取締役候補者の選任を検討するに当たり、以下を基本方針としており、これを踏まえて取締役候補者の選任を株主総会に付議します。
(1) 以下のイからホまでのいずれかに関する経験、知見又は専門知識を有していること
　イ　企業の経営者としての経験
　ロ　当社の事業に関する知見（金融、テクノロジー等）
　ハ　会計、財務又は会計監査に関する専門知識
　ニ　法律又はリスク管理に関する専門知識
　ホ　高度な学識経験又は政府機関等に関する知見
(2) 取締役として当社の業務に関し公正な判断のできる人格、識見を有していること
(3) 取締役としての職務を遂行するに当たり健康上の支障がないこと

また、取締役が上述の基準を満たさなくなった場合のほか、職務執行に不正・重大な法令違反又は定款違反等があった場合に、当該取締役の解任議案の株主総会への付議について検討することとします。

なお、当社は、多様な分野の専門家（企業経営経験者、法律専門家、公認会計士、学識経験者、行政機関出身者等）が独立社外取締役となり、取締役会等において、それぞれの専門的知識や経験等を踏まえて議論することにより経営理念の実現を目指す体制をとっています。
当社の独立社外取締役候補者に係る独立性の判断基準は「定時株主総会その他の電子提供措置事項（交付書面省略事項）」に記載しているとおりです。
［定時株主総会その他の電子提供措置事項（交付書面省略事項）］
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/shareholders/meeting/index.html

＜執行役を選解任するに当たっての方針＞
当社指名委員会は、執行役候補者の選任を検討するに当たり、以下の4点を基本方針とし、これを踏まえて執行役候補者の選任を取締役会に提案し、取締役会はこの提案を踏まえて執行役を選任します。
(1) 当社の業務に関する専門知識を有し、経営判断能力及び経営執行能力にすぐれていること
(2) 指導力、決断力、先見性及び企画力にすぐれていること
(3) 執行役としてふさわしい人格、識見を有すること
(4) 執行役としての職務を遂行するに当たり健康上の支障がないこと

とりわけ、代表執行役グループCEOについては、以下の人物イメージに照らして、最も適当な人物を選任します。
(1) 当社の企業理念を尊重し、企業理念に基づく経営を高いレベルで実践できる人物
(2) 当社グループが運営する市場に関係ある人々から広く支持と信頼を得られる人格と識見と行動力を有する人物
(3) グローバルな視点を有し、かつ、日本社会・経済への造詣も深く、当社グループが運営する市場を熟知し、市場利用者や市場制度等をリードしていくことができる人物

また、執行役又は代表執行役グループCEOが上述の基準を満たさなくなった場合のほか、職務執行に不正・重大な法令違反又は定款違反等があった場合に、当該執行役等の解任に係る取締役会への提案について検討することとします。

なお、当社指名委員会は、取締役会と連携しながら、代表執行役グループCEOの育成を含めた後継者の計画（プランニング）について、より適切なものとなるよう今後も継続的に検討を行う方針です。

(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・執行役候補の指名を行う際の個々の選任・指名についての説明
前記の指名方針に基づき、当社指名委員会が、社外取締役9名について、取締役として選任した理由は、後述「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」［社外取締役に関する事項］会社との関係（2）に記載のとおりです。また、社外取締役以外の当社取締役及び当社執行役の個々の選任理由については、「定時株主総会招集ご通知」に記載しているとおりです。
［定時株主総会招集ご通知］
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/shareholders/meeting/index.html

［補充原則3－1－3．サステナビリティについての取組み、人的資本・知的財産への投資等］
＜サステナビリティについての取組み＞
当社グループは、企業理念で掲げる「市場の持続的な発展を図り、豊かな社会の実現に貢献」に向け、我々を取り巻く環境や社会課題、それらとの関係に目を向け、企業価値の向上につながる取組みを進めることが重要な経営課題の一つであると認識し、経営方針を定め、経営計画等を策定しています。

公正性・信頼性を備えた利便性・効率性及び透明性が高い市場と魅力的なサービスを提供するという当社グループのビジネスモデルを踏まえると、市場メカニズムを活用した取組を進めていくことが肝要と考え、長期ビジョンのもと、中期経営計画2024では3つのFocusの一つに「社会と経済をつなぐサステナビリティの推進」を掲げ、サステナビリティ関連情報の発信に係る機能強化や、関連指数算出・商品の上場、排出量市場創設の推進等に取り組んでいます。

サステナビリティについての取組みの詳細については、有価証券報告書、JPXウェブサイト「サステナビリティ」及びJPXレポート（統合報告書）をご

参照ください。

【有価証券報告書（2023年度）】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/ir-library/securities-reports/index.html
【JPXウェブサイト「サステナビリティ」】
https://www.jpx.co.jp/corporate/sustainability/index.html
【JPXレポート2023（統合報告書）（P.24、P.26、P.51～56）】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/ir-library/integrated-report/index.html

環境課題、特に気候変動に関しては、日本におけるカーボン・ニュートラル実現に貢献すべく、グリーン戦略を推進しています。市場運営者として、市場メカニズムを活用したサステナビリティの推進に取り組むと同時に、2030年に向けて、証券市場の運営に係るカーボン・ニュートラルの実現を、事業会社としては、2024年度に向けて当社グループ自身のカーボン・ニュートラル実現を目指しています。また、2018年10月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）への賛同の意を表明しています。市場開設者として日本市場におけるTCFD提言の普及に努めるとともに、一事業会社としては、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に与える影響についてシナリオを用いて分析し、有価証券報告書、JPXウェブサイト「環境に関する情報（TCFD開示）」及びJPXレポート（統合報告書）においてTCFD提言に沿った形で情報を公表しています。
【有価証券報告書（2023年度）】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/ir-library/securities-reports/index.html
【JPXウェブサイト「環境に関する情報（TCFD開示）」】
https://www.jpx.co.jp/corporate/sustainability/jpx-esg/environment/index.html
【JPXレポート2023（統合報告書）（P.51～56）】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/ir-library/integrated-report/index.html

当社グループは、人権方針を策定し、当社グループの全ての役員・従業員等に適用するほか、全てのビジネスパートナーに対して方針の支持・尊重を求め、協働して人権の尊重に取り組んでいます。
【JPXグループ人権方針】
https://www.jpx.co.jp/corporate/sustainability/our-sustainability/policies/nlsgeu000006bpmg-att/policy_20230401.pdf

＜人的資本への投資等＞
当社グループは、企業価値の持続的な向上のためには、「人材」は最も重要な資本の一つと考えており、社員一人一人がその能力を最大限発揮できるよう、社員が自らの意思で積極的に専門的な知識を学び最新の情報を吸収し、広い視野や自由な発想力を獲得するための環境整備を行っています。
人的資本への投資等については、有価証券報告書、JPXウェブサイト「全ての社員の活躍に向けて」及びJPXレポート（統合報告書）もご参照ください。
【有価証券報告書（2023年度）】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/ir-library/securities-reports/index.html
【JPXウェブサイト「全ての社員の活躍に向けて」】
https://www.jpx.co.jp/corporate/sustainability/jpx-esg/employee/index.html
【JPXレポート2023（統合報告書）（P.59～62）】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/ir-library/integrated-report/index.html

＜知的財産への投資等＞
当社グループは、企業行動憲章において当社グループの知的財産の保護と他人や他社の知的財産権の尊重を定めており、これに従い、特許や商標などの知的財産権の積極的な登録を行っています。
また、技術革新やパートナーシップも活用したデータ・インデックスサービスの多様化や、ITシステム基盤の強化・DX推進など知的財産への投資等を進めております。これは、①公正性・透明性・中立性の高いインデックスサービスや、多様化・高度化するステークホルダーのニーズに応えるデータサービスの利活用機会を提供していくこと 及び ②当社グループにおける競争力の源泉であるITを活用し、信頼性・利便性の高い市場の構築やサービスの提供を推進することが、将来の社会・事業環境変化に対応しながら企業価値を発揮していくための基盤として、当社グループの価値創造につながると考えられるためです。
知的財産への投資等については、JPXレポート（統合報告書）もご参照ください。
【JPXレポート2023（統合報告書）（P.18）】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/ir-library/integrated-report/index.html

【補充原則4－1－1．経営陣に対する委任の範囲の決定、概要の開示】
当社は、指名委員会等設置会社でもあることから、当社の取締役会は、迅速かつ機動的な意思決定及び業務執行者に対する監督強化を目的として、経営の基本方針や執行役の選任等、法令上取締役会の専決事項とされている事項の決定を中心に行い、その他の業務執行の決定については、代表執行役グループCEO以下の執行役に委任することとしています。

【原則4－8．独立社外取締役の有効な活用】
現在、当社取締役15名のうち社外取締役は9名であり、9名全員を当社の定める独立社外取締役の独立性判断基準を充足しているものと判断し、独立役員として東京証券取引所へ届け出ています。
また、取締役会議長は独立社外取締役が務めており、取締役会の議案の選定に際して監督側の観点から必要な議案を取り上げるとともに、業務執行側に監督側への十分な情報提供を促したうえで取締役会での必要な審議時間を確保するなど、取締役会において実質的な議論が行われるための環境を整え、取締役会の監督機能の実効性を高めています。

【補充原則4－8－1．独立社外取締役による情報交換・認識共有】
【補充原則4－8－2．独立社外取締役による連絡・連携体制の整備】
当社は、経営の監督機能を強化するとともに、効率的な経営を実現するため、指名委員会等設置会社形態を採用しており、独立社外取締役9名を選任しています。
当社の独立社外取締役は、取締役会及びその他の会議において、活発に意見交換を行っており、当社のコーポレート・ガバナンスは有効に機能していると認識しています。
また、当社の独立社外取締役が、情報交換や認識共有を図ることで、経営の監督機能をより発揮するとともに、取締役会を更に活性化させることを目的として、非常勤独立社外取締役のみによる会議体「独立社外取締役委員会」を2016年3月に設置しています。同委員会は、毎年度2回以上開催しております。

同委員会は、独立社外取締役委員会委員長を選任し、同委員長は、委員会の招集及び議事進行を行います。また、同委員長は、必要に応じて、経営陣に対して委員会への出席を求めるほか、委員会での議事内容を取締役会議長やCEO以下の経営陣にフィードバックし、円滑なコミュニケーションを図ることとしています。

【原則4－9．独立社外取締役の独立性判断基準】
当社の独立社外取締役の独立性判断基準につきましては、「定時株主総会その他の電子提供措置事項（交付書面省略事項）」に記載しているとおりです。
【定時株主総会その他の電子提供措置事項（交付書面省略事項）】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/shareholders/meeting/index.html

【補充原則4－11－1．取締役会全体の知識等のバランス、多様性、規模に関する考え方、取締役の選任に関する方針・手続の開示】
当社は、多様なステークホルダーからの意見を経営や市場運営に反映するために、専門知識や経験が異なる多様な取締役を選任することとし、取締役の過半数を独立社外取締役とするとともに、30%以上を女性取締役とするよう努めることを基本方針としています。
また、取締役会として、経営監視・監督機能を十分に発揮するとともに、適切かつ効率的な運営を行う観点から、現在、当社取締役会は、女性3名を含む15名で構成されており、そのうち9名が独立社外取締役となります。（現時点において女性取締役の比率は20%ですが、2025年を目途に30%以上とすることを目指しています。）

【女性取締役の比率向上のための行動計画】
https://www.jpx.co.jp/corporate/governance/policy/tvdivq0000006qbo-att/mklp77000000512a.pdf

また、当社の経営戦略や我が国市場の中核インフラとしての当社の事業特性を踏まえ、企業の経営者としての経験、当社の事業に関する知見（金融、テクノロジー等）、財務会計又は監査に関する専門知識、法律又はリスク管理に関する専門知識、高度な学識経験又は政府機関等に関する知見について、当社の取締役に求められる専門性として特定しています。
なお、当社は、各取締役の有する専門性等の組合せを株主総会招集通知において開示しており、それぞれの分野で高い見識を認められる人材を招聘するなど、充実した体制となっています。
当社取締役15名の詳細につきましては、「定時株主総会招集ご通知」に記載しているとおりです。
【定時株主総会招集ご通知】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/shareholders/meeting/index.html

【補充原則4－11－2．独立社外取締役の兼任状況】
独立社外取締役の「重要な兼職の状況」につきましては、「定時株主総会招集ご通知」に記載しているとおりです。
【定時株主総会招集ご通知】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/shareholders/meeting/index.html

【補充原則4－11－3．取締役会の実効性に関する分析・評価・結果の概要の開示】
＜評価プロセス＞
当社取締役会は、2022年度に開催された取締役会及び指名委員会・報酬委員会・監査委員会（以下、「取締役会等」という。）の実効性に関する分析・評価のために、今回においては外部機関を活用せずに、取締役会事務局にて全取締役に対してアンケートを実施し、その評価内容及び評価を受けて経営陣等で検討した改善策について、非常勤独立社外取締役のみによる会議体「独立社外取締役委員会」において第一次評価を実施しました。同委員会では、第一次評価を実施するに当たって、経営陣等から提示された改善策について、追加的に検討するべき点を中心に議論がなされました。
また、同委員会において、2021年度の取締役会等に係る実効性に関する評価を受けての改善策の進捗状況についてレビューを実施しました。
同委員会での第一次評価及びレビューの結果については、独立社外取締役委員会委員長から、取締役会議長及び代表執行役グループCEOに直接フィードバックされ、当該結果を踏まえて、経営陣等は改善策を再検討しました。
その後、取締役会において、評価内容及び経営陣等から提示された改善策の再検討案について議論したうえで、取締役会としての評価内容等を決定しました。

＜アンケート内容＞
アンケートは主に以下の観点から実施しました（※は、指名委員会・報酬委員会・監査委員会についても同様の観点からアンケートを実施）。
取締役の構成※、取締役会に出席するに当たっての準備やサポート体制※、取締役会の運営※、取締役会における議論等の有効性※、取締役と執行役等とのコミュニケーション、取締役へのトレーニング、リスクマネジメント及びコンプライアンスの体制、経営戦略等に関する議論の適切性、利益相反取引の監督の適切性、ステークホルダーからの期待・要求事項を踏まえた監督

＜実効性の分析・評価結果・改善策の概要＞
1．2021年度の取締役会等に係る実効性評価を受けての改善策の進捗状況
2023年7月に開催された独立社外取締役委員会において、2021年度の取締役会等に係る実効性評価を受けての改善策についてレビューを実施したところ、対応すべき事項は全て適切に対応されている旨の評価を受けました。
（2021年度の取締役会等に係る実効性評価の結果については、2023年7月28日に更新いたしました「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」をご覧ください。）
【コーポレート・ガバナンスに関する報告書（2023年7月28日更新）】
https://www2.jpx.co.jp/disc/86970/140120230727527863.pdf

2．2022年度の取締役会等に係る実効性評価の結果及びそれを受けての改善策
アンケートの結果、2021年度に引き続き、取締役会等の実効性は高い水準を維持していることが確認されました。一方で、取締役会等に関する意見として、以下の観点から指摘がありました。
(1) 中長期的目線からの方針・戦略に対する監督・審議について
・重要案件について更なる深掘りの議論をする機会を確保していくことが望ましい。
・当社の事業拡大に関するより積極的なレビューと議論が必要。
・必要な議論が行われていると認識しているが、中長期的目線からの方針・戦略に対する監督・審議は重要な課題であり、一層の充実が求められる。
・中長期的な経営方針の議論により時間を割くことが望ましい。
・長期的な外部環境変化を踏まえた機会・リスクの認識に対する情報共有がこれで十分となることはないため、引き続き一層の充実をお願いしたい。
(2) マルチステークホルダー（株主・投資家、上場会社、市場参加者、規制当局等）からの期待・要求事項に対する監督について
・多くのステークホルダーの意見・提言は取締役会での議論にとって参考になるものであり、取締役会の実効性の向上のためにも必要であること

から、引き続き、タイムリーな報告が望まれる。
(3) 取締役会等の構成について
・当社の取締役会の在り方について、社内・社外取締役のバランスやダイバーシティ等を考慮しながら、改めて検討してもよい時期ではないか。
(4) 取締役会等の運営について
・案件によっては議論時間が足りない場合があるため、中期経営計画等の重点課題により時間をかけることで議論を深められないか。
・中期経営計画や当社のリスクに係る課題について、より時間をかけた議論が必要であり、取締役会の開催時間の延長や付議する案件の絞り込み等の工夫をしていくことが望ましい。

これらの指摘を受けて、当社経営陣等は、改善策を検討し、取締役会において、改善策を適切に実施する旨を確認いたしました。

【補充原則4－14－2. 取締役・監査役に対するトレーニング方針の開示】
＜社外取締役に対するトレーニングの方針＞
当社の社外取締役は、企業経営経験者、法律専門家、公認会計士、学識経験者、行政機関出身者であり、それぞれの専門分野や経験等により、経営やコーポレート・ガバナンスに関する知識は十分に有しています。
そのため、社外取締役に対しては、当社グループの業務に対する理解を深めることを中心にトレーニングを実施しており、就任時において、規則集やパンフレット等を用いて、全社業務、関連法規、制度等の説明を実施しています。また、社内・システムセンターの視察会等を実施しています。
就任後も定期的に事業や財務の状況について報告するとともに、必要に応じて制度等の改正内容について情報提供を行うことにより、知識のアップデートを図り、社外取締役として期待される役割を十分に発揮できるようにしています。
取引所業務が複雑化していることを踏まえ、2015年より、取締役が、取引所業務に関する知識や情報をアップデートしながら議論をするための研修会や、世界金融情勢、リスク管理、フィンテック等をテーマとした外部専門家を交えた意見交換会を実施しております。また、2019年より、社外取締役が受講を希望する外部セミナーのうち、職務上必要なテーマに関するものについてはその受講費用を当社が一定程度負担することとしております。

＜執行役に対するトレーニングの方針＞
当社グループの執行役・執行役員については、業務執行に必要な専門知識のアップデートをサポートするため、JPX取締役研修会等の社外取締役に対するトレーニングについて、適宜参加の機会を設けています。

【原則5－1. 株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、公正かつ透明で使い勝手の良い市場の発展を図ることを通じて、当社の企業価値が持続的に向上することを目指しています。この実現には多様なステークホルダーの声に耳を傾けることが重要であり、株主・投資家と対話を積極的に行い、長期的な信頼関係を確保していきたいと考えています。
株主・投資家との対話については、IR担当執行役が統括します。また、実際の面談については、面談目的に応じて、CEO、取締役、執行役、IR担当部門のいずれかが適宜対応します。
対話の実効性を高めるため、IR担当部門が中心となり、財務部、総合企画部、総務部等のコーポレート部門のほか、子会社である金融商品取引所を始めとしたグループ全体各部門を含めて密接な情報連携を図ります。
建設的な対話の前提として、以下のような取組みを行います。
・当社への中長期的な視点での理解を深めるためのJPXレポート（統合報告書）の発行
・個人投資家向け説明会の実施
・機関投資家向け決算説明会や事業説明会（JPX Investor Day）、機関投資家訪問の実施
・決算・会社説明会資料等のJPXウェブサイトでの提供
・業務関連統計としての市場情報のJPXウェブサイト等での提供
対話を通じて得られた知見等について、経営判断に役立てるよう経営陣及び取締役会に定期的に報告します。
会社情報の開示は、別途制定している「ディスクロージャー・ポリシー」に則り、迅速性、正確性及び公平性を旨として行います。特にインサイダー取引規制に抵触する行為は、金融商品市場全体の信頼性を著しく損なうことを強く認識し、情報漏えい等が生じないよう情報管理を徹底します。
【ディスクロージャー・ポリシー】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/shareholders/disclosure-policy/index.html

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】
資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、「2023年度通期決算の概要」に記載していますので、ご参照ください。
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/ir-library/financial-info/J_EM_JPX_Q4FY2023.pdf

【株主との対話の実施状況等】
株主との対話の実施状況等については、JPXウェブサイト「株主との対話」に記載していますので、ご参照ください。
【株主との対話】
https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/shareholders/dialogue/index.html

## 2. 資本構成

| 外国人株式保有比率 | 30%以上 |
|---|---|

### 【大株主の状況】 更新

| 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） | 89,594,100 | 17.15 |
| 株式会社日本カストディ銀行（信託口） | 32,053,100 | 6.14 |
| ＳＭＢＣ日興証券株式会社 | 12,281,825 | 2.35 |
| STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234 | 10,122,036 | 1.94 |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001 | 8,545,455 | 1.64 |

| | | |
|---|---|---|
| NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE NON TREATY CLIENTS ACCOUNT | 8,207,701 | 1.57 |
| BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC) | 7,707,408 | 1.48 |
| 株式会社三菱ＵＦＪ銀行 | 7,557,000 | 1.45 |
| SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT | 7,280,613 | 1.39 |
| JP MORGAN CHASE BANK 385781 | 7,265,071 | 1.39 |

| | |
|---|---|
| 支配株主（親会社を除く）の有無 | ――― |
| 親会社の有無 | なし |

補足説明 更新

以下のとおり、大量保有報告書等が公衆の縦覧に供されており、当該報告義務発生日現在で当社株式を所有している旨が記載されていますが、当社として期末時点における実質所有株式数を確認できませんので、上記大株主の状況には含めておりません。
なお、大量保有報告書等が複数回提出されている場合は、最新の報告書の概要を記載しており、保有株券等の数及び株券等保有割合については、共同保有者に係る保有分として報告があった場合は、その株数及び保有割合を含めて記載しています。

・野村證券株式会社
提出日　2024年４月５日
報告義務発生日　2024年３月29日
保有株券等の数　34,490,327株
株券等保有割合　6.60%

・ＪＰモルガン証券株式会社
提出日　2024年３月21日
報告義務発生日　2024年３月15日
保有株券等の数　26,883,728株
株券等保有割合　5.15%

・株式会社 三菱ＵＦＪフィナンシャル・グループ
提出日　2023年10月16日
報告義務発生日　2023年10月９日
保有株券等の数　33,363,405株
株券等保有割合　6.31%

## ３．企業属性

| | |
|---|---|
| 上場取引所及び市場区分 | 東京 プライム |
| 決算期 | 3月 |
| 業種 | その他金融業 |
| 直前事業年度末における（連結）従業員数 | 1000人以上 |
| 直前事業年度における（連結）売上高 | 1000億円以上1兆円未満 |
| 直前事業年度末における連結子会社数 | 10社未満 |

## ４．支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

## ５．その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

当社は、金融商品取引法上の「金融商品取引所持株会社」であり、内閣総理大臣の認可を受け、金融商品取引所等の適切な経営管理等を行っています。

また、当社の子会社である金融商品取引所、商品取引所、自主規制法人及び清算機関は、金融商品取引法や商品先物取引法など関連法令に基づき、免許等を得てその業務を行っており、定款変更に認可を要するなど、一定の規制に服しています。

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

### 1．機関構成・組織運営等に係る事項

| | |
|---|---|
| 組織形態 | 指名委員会等設置会社 |

**【取締役関係】**

| | |
|---|---|
| 定款上の取締役の員数 更新 | 16 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 更新 | 15名 |

**【社外取締役に関する事項】**

| | |
|---|---|
| 社外取締役の人数 更新 | 9名 |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新 | 9名 |

会社との関係(1) 更新

| 氏名 | 属性 | 会社との関係(※) | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k |
| 木下康司 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | △ | | | |
| フィリップ・アヴリル | 他の会社の出身者 | | | | | | | | △ | | | |
| 遠藤信博 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | △ | | | |
| 大田弘子 | 学者 | | | | | | | | | | | |
| 釜和明 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | △ | | | |
| 住田清芽 | 公認会計士 | | | | | | | | | | | |
| 竹野康造 | 弁護士 | | | | | | | | ○ | | | |
| 手代木功 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | ○ | | | |
| 松本光弘 | その他 | | | | | | | | | | | |

**※ 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) 更新

| 氏名 | 所属委員会 | | | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 指名委員会 | 報酬委員会 | 監査委員会 | | | |
| 木下康司 | | | | ○ | h:木下康司氏は、2023年6月まで㈱日本政策投資銀行の代表取締役会長でありました。同社グループから当社グループに対する1百万円未満の支払い（主にネットワーク使用料）が存在します。取引額が僅少のため、独立性に影響を与えるおそれがないと判断しております。 | 当社の企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、企業経営及び行政機関における豊富な経験と財政・金融・経済全般にわたる高い見識を当社の経営に反映する役割を期待するため、社外取締役に選任しております。また、当社の「独立社外取締役の独立性判断基準」に照らし、同氏を独立役員に指定しております。 |
| フィリップ・アヴリル | ○ | ○ | | ○ | h:フィリップ・アヴリル氏は、2022年11月までＢＮＰパリバ銀行東京支店シニアアドバイザー及びＢＮＰパリバ証券㈱非常勤取締役でありました。同社グループから当社グループに対する約12億64百万円の支払い（主に取引手数料）が存在しますが、取引額の割合が当社グループおよび同社グループの連結売上高等の1%未満であることから、独立性に影響を与えるおそれがないと判断しております。 | 当社の企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、国内外の金融資本市場等に関する豊富な経験と高い見識、各国の金融機関及び業界団体の要職を歴任された経験を当社の経営に反映する役割を期待するため、社外取締役に選任しております。また、当社の「独立社外取締役の独立性判断基準」に照らし、同氏を独立役員に指定しております。 |
| 遠藤信博 | ○ | | | ○ | h:遠藤信博氏は、日本電気㈱の特別顧問であり、同社グループから当社グループに対する約16百万円の支払い（主に上場料及び情報関係手数料）及び当社グループから同社グループに対する約80百万円の支払い（主にシステム関連費用）が存在しますが、取引額の割合が当社グループおよび同社グループの連結売上高等の1%未満であることから、独立性に影響を与えるおそれがないと判断しております。 | 当社の企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、企業経営及びシステム・ネットワークに関する豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映する役割を期待するため、社外取締役に選任しております。また、当社の「独立社外取締役の独立性判断基準」に照らし、同氏を独立役員に指定しております。 |
| 大田弘子 | | ○ | ○ | ○ | ――― | 当社の企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、政府機関における豊富な経験と経済・財政に関する高い見識を当社の経営に反映する役割を期待するため、社外取締役に選任しております。また、当社の「独立社外取締役の独立性判断基準」に照らし、同氏を独立役員に指定しております。 |
| 釜和明 | | ○ | ○ | ○ | h:釜和明氏は㈱ＩＨＩの特別顧問であり、同社グループから当社グループに対する約5百万円の支払い（主に上場料）が存在しますが、取引額の割合が当社グループおよび同社グループの連結売上高等の1%未満であることから、独立性に影響を与えるおそれがないと判断しております。 | 当社の企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、企業経営及び財務・会計に関する豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映する役割を期待するため、社外取締役に選任しております。また、当社の「独立社外取締役の独立性判断基準」に照らし、同氏を独立役員に指定しております。 |
| 住田清芽 | | | ○ | ○ | ――― | 当社の企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、会計専門家としての立場から企業会計に関する高い見識を当社の経営に反映する役割を期待するため、社外取締役に選任しております。また、当社の「独立社外取締役の独立性判断基準」に照らし、同氏を独立役員に指定しております。 |
| 竹野康造 | ○ | | | ○ | h:竹野康造氏は、森・濱田松本法律事務所のパートナーであり、同事務所から当社グループに対する約1百万円の支払い（主にシステム利用料）及び当社グループから同事務所に対する3百万円の支払い（主に法律相談料）が存在しますが、取引額の割合が当社グループおよび同事務所の連結売上高等の1%未満であることから、独立性に影響を与えるおそれがないと判断しております。なお、同事務所と当社グループとの間で顧問契約はございません。 | 当社の企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、法律家としての専門的見地から企業法務に関する高い見識を当社の経営に反映する役割を期待するため、社外取締役に選任しております。また、当社の「独立社外取締役の独立性判断基準」に照らし、同氏を独立役員に指定しております。 |
| 手代木功 | ○ | ○ | | ○ | h:手代木功氏は塩野義製薬㈱の代表取締役会長兼社長ＣＥＯであり、同社グループから当社グループに対する約5百万円の支払い（主に上場料）が存在しますが、取引額の割合が当社グループおよび同社グループの連結売上高等の1%未満であることから、独立性に影響を与えるおそれがないと判断しております。 | 当社の企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、企業経営に関する豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映する役割を期待するため、社外取締役に選任しております。また、当社の「独立社外取締役の独立性判断基準」に照らし、同氏を独立役員に指定しております。 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 松本光弘 | | | ○ | ○ | ――― | 当社の企業理念及び社会的使命に共感していただけるとともに、警察機関における豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映する役割を期待するため、社外取締役に選任しております。また、当社の「独立社外取締役の独立性判断基準」に照らし、同氏を独立役員に指定しております。 |

## 【各種委員会】

### 各委員会の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） |
|---|---|---|---|---|---|
| 指名委員会 | 5 | 0 | 1 | 4 | 社外取締役 |
| 報酬委員会 | 5 | 0 | 1 | 4 | 社外取締役 |
| 監査委員会 | 5 | 1 | 1 | 4 | 社外取締役 |

## 【執行役関係】

| | |
|---|---|
| 執行役の人数 | 11名 |

### 兼任状況

| 氏名 | 代表権の有無 | 取締役との兼任の有無 | | | 使用人との兼任の有無 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 指名委員 | 報酬委員 | |
| 山道 裕己 | あり | あり | ○ | ○ | なし |
| 岩永 守幸 | あり | あり | × | × | なし |
| 長谷川 勲 | なし | なし | × | × | なし |
| 二木 聡 | なし | なし | × | × | なし |
| 田端 厚 | なし | なし | × | × | なし |
| 田倉 聡史 | なし | なし | × | × | なし |
| 横山 隆介 | なし | あり | × | × | なし |
| 石崎 隆 | なし | なし | × | × | なし |
| 宮原 幸一郎 | なし | あり | × | × | なし |
| 小沼 泰之 | なし | あり | × | × | なし |
| 吉田 正紀 | なし | なし | × | × | なし |

## 【監査体制】

| | |
|---|---|
| 監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無 更新 | あり |

### 当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項 更新

監査委員会の職務を補助するため監査委員会室を設置し、室長以下8名の専属社員が所属（全員が子会社の監査役室を兼務。）。監査委員会室に所属する社員の異動、人事考課、懲戒等について、あらかじめ監査委員会が指名した監査委員の同意を得ることとするほか、執行役が独立性を阻害することのないよう留意することとしています。

### 監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

当社は、会計監査人として有限責任監査法人トーマツを選任しています。また、内部監査部門として、CEO及びCOO直轄の内部監査室を設置しています。

監査委員会は、会計監査人と監査計画、監査結果等についての報告受領や定期的な情報交換を行い、効率的な監査の実施に努めることとしています。具体的には次のような連携を行っています。
・会計監査人監査実施状況の中間報告や監査報酬案等についての会計監査人による説明（内部監査室も同席しています。）
・会社法の期末監査最終報告及び会計監査人監査報告書の受領
・会計監査人監査計画についての会計監査人による説明（内部監査室も同席しています。）
・四半期レビュー結果についての会計監査人による説明
・KAM（監査上の主要な検討事項）に係る会計監査人とのコミュニケーション
このほか、常勤監査委員は、会計監査人の筆頭業務執行社員と定期的に意見交換を実施しています。

また、監査委員会は、内部監査室との間で、定期的に内部監査の計画・実施状況について報告を受け、また必要に応じて調査等を求めるなど、機動的な連携を図ることとしています。具体的には次のような連携を行っています。
・内部監査計画についての内部監査室による説明（会計監査人も同席しております。）
・内部監査の結果についての内部監査室による説明
このほか、常勤監査委員は、監査委員会監査計画の策定に当たって、相互に認識の共有を図るほか、日常的に内部監査室との情報連携も行っています。

## 【独立役員関係】

| | |
|---|---|
| 独立役員の人数 更新 | 9 名 |

### その他独立役員に関する事項

当社は独立役員の資格を満たす者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・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 | 業績連動報酬制度の導入、その他 |

### 該当項目に関する補足説明

当社の役員報酬のうち、賞与、株式報酬の業績連動部分及び中計達成度に係る金銭報酬が会社法施行規則の定める「業績連動報酬等」に該当します。

各報酬の具体的な内容については、下記「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しておりますのでご参照ください。

| | |
|---|---|
| ストックオプションの付与対象者 | |

### 該当項目に関する補足説明

―――

## 【取締役・執行役報酬関係】

| | |
|---|---|
| （個別の取締役報酬の）開示状況 | 個別報酬の開示はしていない |
| （個別の執行役報酬の）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 更新

・2023年度における役員報酬等の額は、取締役14名に対し総額259百万円、執行役7名に対し総額590百万円となります。
※取締役と執行役の兼務者については、取締役としての報酬は支払っておりません。
・個別の執行役の報酬の開示状況は以下のとおりです。
＜氏名＞ ＜連結報酬等の総額＞（基本報酬） （ 賞与 ） （株式報酬） （中計達成度）
山道 裕己 200百万円 （ 60百万円 57百万円 82百万円 -百万円 ）

岩永 守幸　140百万円　（54百万円　49百万円　36百万円　-百万円）
横山 隆介　119百万円　（46百万円　42百万円　30百万円　-百万円）
宮原 幸一郎　119百万円　（46百万円　42百万円　30百万円　-百万円）
小沼 泰之　101百万円　（39百万円　35百万円　26百万円　-百万円）

(注)1.連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しております。
2.執行役のうち、㈱東京証券取引所、㈱大阪取引所、㈱ＪＰＸ総研、㈱東京商品取引所及び㈱日本証券クリアリング機構のそれぞれの代表取締役との兼務者については、当社から執行役としての報酬は支払っておりません。

| 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新 | あり |
|---|---|

## 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の役員報酬は、以下の1）役員報酬の基本方針に基づき、a.基本報酬、b.年次インセンティブ（賞与）及びc.中長期インセンティブ（株式報酬・金銭報酬）で構成されています。なお、執行役を兼務しない取締役に対しては、a.基本報酬のみを支給することとしております。

1）　役員報酬の基本方針
　役員報酬は、当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、以下の方針に従い決定します。
・取締役及び執行役等の職責に応じたものであること
・長期ビジョン及び経営計画の達成を動機付けるものであること
・当社の企業理念を着実に実践するために必要な人材を確保するうえで、競争力が保たれていること
・社会インフラとしての特性に鑑み、社会情勢に照らして適正なものであり、決定手続等の客観性・透明性が確保されていること

それぞれの報酬ごとの内容は以下のとおりです。

a.基本報酬
基本報酬は、各役員の業務執行や経営への参画の対価として、外部専門機関の調査等に基づく他社の役員報酬の水準を参照したうえで、役位・職務内容に応じた額を決定しています。

b.年次インセンティブ（賞与）
年次インセンティブ（賞与）は、当期利益（連結損益計算書における親会社の所有者に帰属する当期利益をいいます。以下同じ。）に比例させた額を、執行役に対して支給します。当期利益は株主への配当原資や企業価値向上に向けた投資の源泉であること、事業年度ごとのインセンティブである年次インセンティブ（賞与）の支給は当該事業年度に計上した当期利益に基づいて行うことが適当であることから、当期利益を指標としています。このほか、各役員の事業年度ごとの成果を評価するため、個人別の業績評価に係る賞与を支給することとしています。
　なお、年次インセンティブ（賞与）は、当期利益の額が100億円未満となった場合には支給いたしません。

c.中長期インセンティブ（株式報酬・金銭報酬）
中長期インセンティブ（株式報酬）は、株主との利害共有の強化や中長期的な企業価値向上に対する動機づけ及び業績と報酬との連動性の強化を目的に、執行役に対して支給します。当社の株式報酬は、株式交付信託の仕組みを利用しており、「固定部分」と「業績連動部分」から構成されます。
「固定部分」は、各役員に対して事業年度ごとに役位等に応じてポイントを付与し、付与日から3年経過後に当該ポイントに相当する株式を交付します。
「業績連動部分」は、各役員に対して事業年度ごとに業績連動基礎ポイントを付与し、付与日から3年経過後に当該業績連動基礎ポイントに業績条件の達成度に応じた業績連動係数を乗じることにより業績連動ポイントを算定し、当該業績連動ポイントに相当する株式を交付します。業績連動係数は、業績連動基礎ポイントの付与日から3年経過後時点における当社の連結ROEの水準及び当該ポイントの付与日の直前事業年度末から3年経過後までの期間における当社株式の株主総利回り（TSR）の相対評価（JPX日経インデックス400（配当込み指数）の成長率との比較）に応じて0％～150％の範囲で変動します。連結ROEは資本効率向上の観点から、株主総利回り（TSR）は株主価値向上の観点からそれぞれ指標としております。
なお、当社では執行役規則に基づき、株式報酬等で取得した自社株式について、退任後1年を経過するまでの間、原則として、売却することはできません。また、株式交付規程に基づき、株式報酬の交付対象役員に非違行為等があった場合において、株式等の交付前の場合には交付をとりやめることとし、交付済の場合には役員に対して交付相当額の返還請求ができるものとしています。

中長期インセンティブ（金銭報酬）は、中期経営計画2024において示す連結ROE及びサステナビリティ施策の達成度に応じ、執行役に対して支給します。
　連結ROEに関しては、中期経営計画の最終年度の連結ROE及び中期経営計画期間中（3年間）の平均の連結ROEのうち、いずれかの連結ROEが15％以上となった場合に支給額が最大となり、いずれも15％未満となった場合には、毎期の連結ROEが10％以上であることを条件に、3年間の平均の連結ROEの数値に応じた額を支給します。各役員に対する支給額は役位に応じて決定いたします。
これに加えて、中期経営計画2024において推進するサステナビリティ施策（市場メカニズムを活用したサステナビリティの推進、当社自身のカーボン・ニュートラルの実現、2030年に向けた証券市場の運営に係るカーボン・ニュートラルの実現等）について、中期経営計画2024終了時に計画を達成している場合には、上記の連結ROEの達成度によって算出されたインセンティブの金額に、グループCEOについては2倍、その他の執行役については1.5倍の係数を乗じて最終的なインセンティブの金額を算出いたします。

## 【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、総務部が補助をしています。
総務部では取締役会の議論が効果的に行われるよう社外取締役に対し、取締役会に付議する議案の内容について事前説明を行うこととしています。加えて、監査委員に対しては、監査委員会室を設置し、専属社員が所属して補助を行っています。監査委員会室は、社外取締役である監査委員に対し、監査委員会に付議する議案の内容について事前説明を行うこととしています。

## 【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<br>(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

当社では、新旧役員の業務引継ぎを円滑に行う観点から、顧問制度を設けております。
【制度の目的】新旧役員間で業務を円滑に引継ぐこと。
【改廃権限】指名委員会
【期間】3か月以内
【報酬】あり

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

（1）取締役会
当社は、株主を始めとするステークホルダーに対するアカウンタビリティの確保が重要であると認識しており、経営の監視・監督機能と業務執行機能を制度上明確に分離し、経営監視・監督機能の強化及び経営の透明性の向上を図ることが当社のコーポレート・ガバナンスの充実により資するものと考え、指名委員会等設置会社形態を採用しています。取締役会は、経営の基本方針・重要事項の決定を行うとともに、経営の透明性及びアカウンタビリティの向上を図り業務執行の妥当性を監督する機能を強化する観点から過半数を社外取締役で構成し、主に以下の監督を行っています。

①経営戦略
取締役会は、中期経営計画を含む当社グループの経営戦略が、企業理念に基づき我が国市場の中核インフラとしての社会的使命を果たしつつ、企業価値の向上を目指していくことについて整合的なものであるかを監督しています。その実効性を高めるため、中期経営計画の事業年度ごとのアップデートに係る議論、進捗状況のモニタリングを行うほか、代表執行役グループCEOや主要事業子会社の代表取締役社長と定期的に議論を行っています。
②リスク管理
取締役会は、当社グループが市場運営者としてその公共的な役割を果たし、企業価値を持続的に向上させるためには、堅実かつ安定的に業務を運営する体制を維持することが必要不可欠であるとの認識のもと、リスク管理の状況を監督しています。その実効性を高めるため、社外取締役を中心に構成されるリスクポリシー委員会が事業年度ごとにシステムリスクや事故・災害（BCP）リスクなどの重要リスクを特定し、その重要リスクごとの基本的な対応方針を「包括的リスク管理ステートメント」として取りまとめ、取締役会において決議しています。さらに、執行サイドに設置しているリスク管理委員会を通じた全社的なリスク管理状況について報告を受けています。
③ESG（サステナビリティ）
取締役会は、当社グループにおけるESG課題への対応にとどまらず、特に上場会社や投資家といった当社グループのステークホルダーが様々な社会課題に対応していくことを、金融・資本市場の観点から後押ししていくことが、サステナブルで豊かな社会の実現に貢献するとの考えのもと、ESG（サステナビリティ）の推進状況を監督しています。その実効性を高めるため、人権方針や気候変動に係る基本方針を取締役会において決議し、それらに沿った対応状況や重要事項等について報告を受けています。

当社の取締役会は、女性3名を含む15名で構成しており、そのうち9名が社外取締役となっております。また、取締役会議長についても、社外取締役が務めております。社外取締役9名の詳細は、【補充原則4－11－1．取締役会全体の知識等のバランス、多様性、規模に関する考え方、取締役の選任に関する方針・手続の開示】に記載のとおりであり、それぞれの分野で高い見識を認められており、当社の経営に多面的な社外の視点を積極的に取り入れることができる充実した体制となっています。

（2）指名・報酬・監査委員会
役員人事に関する透明性・適時性・客観性を確保することを目的とした指名委員会は、5名の取締役で構成され、うち4名を社外取締役としています。指名委員会においては、株主総会に提出する取締役の選解任に関する議案の内容の決定等を行います。

役員報酬に関する透明性・客観性を確保することを目的とした報酬委員会は、5名の取締役で構成され、うち4名を社外取締役としています。報酬委員会においては、取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容を決定します。

監査機能を担う監査委員会は、5名の取締役で構成され、うち4名を社外取締役（非常勤であり、財務及び会計に関する相当程度の知見を有する監査委員2名を含みます。）、1名を常勤としています。監査委員会は、取締役及び執行役の職務の執行の監査、監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選任及び解任並びに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容の決定を行います。
（詳細は、後述の（4）「監査委員会監査の状況」をご覧ください。）。

2023年度においては、指名委員会を8回、報酬委員会を3回、監査委員会を13回開催しています。
各取締役の取締役会及び法定の各委員会への出席状況については、「定時株主総会招集ご通知」に記載しているとおりです。
【定時株主総会招集ご通知】

https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/shareholders/meeting/index.html

なお、当社の非常勤独立社外取締役が、情報交換や認識共有を図ることで、経営の監督機能をより発揮するとともに、取締役会を更に活性化させることを目的として、非常勤独立社外取締役のみによる会議体「独立社外取締役委員会」を設置しています。2023年度は2回開催しております（詳細は［補充原則4－8－2．独立社外取締役による連絡・連携体制の整備］をご覧ください。）。

（3）リスクポリシー委員会
リスクポリシー委員会は、取締役4名及び執行役1名の計5名で構成され、取締役のうち3名を社外取締役としています。リスクポリシー委員会は、取締役会が当社グループのリスク管理体制を監督することを補佐することにより、当社グループの適切なリスク管理体制の構築に資することを目的として、当社グループにおける適切なリスク管理の構築、運営について協議を行い、取締役会に対してリスクに係る提言等を行うこととしています。提出日現在の委員は、以下のとおりです。
竹野康造氏（委員長・社外取締役）、住田清芽氏（社外取締役）、松本光弘氏（社外取締役）、山道裕己氏、長谷川勲氏（執行役）
リスクポリシー委員会は、原則として年2回以上開催することとしており、2023年度は2回開催され、全委員が出席しています。

また、監査委員会監査、内部監査及び会計監査の状況については、以下のとおりです。

（4）監査委員会監査の状況
監査に当たっては、監査委員会が決定した監査計画及び職務分担に基づき、内部監査室、会計監査人及び子会社の監査役（日本取引所自主規制法人の監事を含みます。以下この（4）において同様です。）と密接な連携をとりつつ、内部統制システムの構築、運用状況を監視・検証することにより、効率性にも配慮しています。

監査委員会委員長及び監査委員会の視点では、コーポレート・ガバナンスの実効性や内部統制システムの整備・運用状況の監査を前提としたうえで、当社グループの主たる事業が取引所金融商品市場の開設・運営であり、安定的な市場運営の確保や市場活性化に係る諸施策の推進が求められることを踏まえ、事業戦略及び事業環境における様々な経営上のリスクへの対応状況やレジリエンスを確保した取引システム等の開発及び運用状況の監査が重要となります。
これを踏まえ、監査委員会は事業年度ごとに監査計画を策定し、監査を実施しております。2023年度の監査計画においては、①経済社会情勢の急変や不測の事態にも対応した安定的市場運営の確保、②「成長と分配の好循環」の実現に向けた積極的な役割の発揮、③グループの組織基盤の整備や人的資本・人材戦略に関する取組、④上場会社としての企業価値向上に向けた成長性確保と情報発信の取組、を重点監査項目としました。
各重点監査項目に関する監査委員会の認識と活動状況は以下のとおりです。

①経済社会情勢の急変や不測の事態にも対応した安定的市場運営の確保
・重大な地政学リスクの顕在化・長期化、また欧米諸国や日銀の金融政策動向など、国内外の経済社会環境の先行不透明感が高まっているなかで、当社グループのビジネスの根源である市場運営においては、経済社会情勢の急変や不測の事態にも対応した安定的市場運営が必須であります。
・この観点から、安定的なＢＣＰ運用に向けた関西バックアップセンタ等の各種環境・体制の整備状況、市場のレジリエンス向上に向けたシステム開発の状況などを確認しました。
②「成長と分配の好循環」の実現に向けた積極的な役割の発揮
・当社グループの事業戦略において市場の利便性や魅力の向上は重要な施策でありますが、政府の「新しい資本主義政策」の下で、資産所得倍増やスタートアップの起業加速、ＧＸ（グリーン・トランスフォーメーション）などの分野で当社グループが積極的に役割を果たすとともに、成長ドライバーとすることが期待されています。
・この観点から、企業価値向上に向けた上場会社の自律的な取組を後押しする施策の推進状況、カーボン・クレジット市場の開設に向けた検討状況や開設後の市場運営の状況などを確認しました。
③グループの組織基盤の整備や人的資本・人材戦略に関する取組
・事業多角化等に向けたグループ組織体制の整備に加え、当社グループのビジネスの資本は専ら人材であり、従来にも増して積極的な人材投資が重要です。
・この観点から、事業多角化に伴うＰＭＩ（Post Merger Integration）の進捗状況、デジタル人材に関する新人事制度等の円滑な導入と定着に向けた環境整備や運用状況などを確認しました。
④上場会社としての企業価値向上に向けた成長性確保と情報発信の取組
・上場会社として、適切なコストコントロールのもとで収益拡大を志向しつつ持続的成長に向けて取り組むとともに、企業価値向上に資する情報発信が求められております。
・この観点から、諸施策のコストコントロールに関する管理の状況、当社グループの取組の認知度・理解度向上に向けた情報発信の状況などを確認しました。

常勤監査委員は、取締役会、執行役会、リスク管理委員会など重要な会議への出席、主要なりん議書等の閲覧、子会社の常勤監査役、会計監査人及び内部監査室との情報交換、社員へのヒアリングなどの日常的な監査業務を行い、その業務の状況を監査委員会に報告します。また、監査委員会では、代表執行役をはじめ、必要に応じて執行役、内部監査室長、会計監査人等から直接報告を受けます。
監査委員会では、これらの報告を受け、監査委員それぞれの専門的知見やバックグラウンドを活かした審議が行われます。
また、子会社の常勤監査役とは、定期的に連絡会を開催するほか、必要に応じて随時情報連携を行うなど、グループ内における綿密な情報収集や各種連携を図っています。
なお、これら監査委員会の活動状況は、適宜取締役会に報告を行っています。

（5）内部監査
当社の内部監査は、内部統制システムの整備及び運用状況の確認、評価等を実施し、業務の遂行状況を法令遵守、妥当性及び効率性の観点から監査することにより経営に資することを基本方針として、ＣＥＯ及びＣＯＯ直轄の内部監査室（11名）が所管して実施しています。
内部監査室は、当社及び当社の全ての子会社を監査の対象としており、また金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制の有効性の評価も実施しています。
内部監査計画は、リスクの評価、監査サイクル及び前回の監査結果等を考慮し、監査対象の選定を行い、年次でＣＥＯ及びＣＯＯの承認を得て策定しています。内部監査結果については、監査終了後に監査報告書を取りまとめ、四半期ごとにＣＥＯ及びＣＯＯに報告しています。被監査部門に対しては、監査の結果、改善を要する事項がある場合には改善を求め、必要に応じてフォローアップ監査を行うなど、改善策の実施・運用状況を確認しています。
なお、内部監査室は、期初に内部監査計画を、四半期ごとに内部監査結果を、それぞれ監査委員会へ直接報告しています。
また、内部監査室は、常勤監査委員、内部統制部門及び会計監査人との間でも、監査計画や監査結果、内部統制に係る運用状況の情報交換を行うなど、適宜連携を図るとともに、当社が設置するリスク管理委員会等の会議体にも出席しリスクの状況の把握に努めるなど、日常的にモニタリ

ング活動を実施しています。

(6) 会計監査
当社の会計監査人には有限責任監査法人トーマツを選任しており、継続監査年数は2013年3月期以降の12年間です。会計監査業務を執行する公認会計士は以下のとおりです。
・指定有限責任社員　業務執行社員　　飯塚智
・指定有限責任社員　業務執行社員　　山本道之
・指定有限責任社員　業務執行社員　　男澤江利子
また、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士12名及びその他34名です。

会計監査人と監査委員会との間では、監査計画や監査の実施状況等について、定期的に意見交換を行います。
また、会計監査人の再任判断に係る評価プロセスの透明化・充実化を図る観点から、一定期間ごとに複数の監査法人と面談等のうえ、比較評価を行うこととしています。

なお、当社は、非業務執行取締役10名との間で責任限定契約を締結しており、当該契約に基づく損害賠償責任限度額は、法令の定める最低責任限度額としています。

### 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 更新

当社は、株主を始めとするステークホルダーに対するアカウンタビリティの確保が重要であると認識しており、経営の監視・監督機能と業務執行機能を制度上明確に分離し、経営監視・監督機能の強化及び経営の透明性の向上を図ることが当社のコーポレート・ガバナンスの充実により資するものと考え、指名委員会等設置会社形態を採用しています。

また、取締役会は、経営の透明性及びアカウンタビリティの向上を図り、業務執行の妥当性を監督する機能を強化する観点から、過半を社外取締役で構成していることに加え、取締役会議長についても社外取締役が務めております。

## 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 |
|---|---|
| 株主総会招集通知の早期発送 | 開催日の約3週間前を目途に招集通知を発送しています。また、開催日の約4週間前を目途に招集通知をJPXウェブサイトに掲載しています。 |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 集中日の約1週間前を目途に株主総会を開催しています。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | 株主名簿管理人の議決権行使サイトを通じて、電磁的方法による議決権行使が可能です。 |
| 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行使プラットフォーム」の議決権行使サイトから議決権行使が可能です。 |
| 招集通知（要約）の英文での提供 | 英語版の招集通知を作成し、「機関投資家向け議決権行使プラットフォーム」により海外株主へ提供するとともに、JPXウェブサイトへ掲載することにより、議決権行使環境の向上に努めています。 |

### 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 |
|---|---|---|
| ディスクロージャーポリシーの作成・公表 | 情報開示に対する基本的考え方をまとめた「ディスクロージャー・ポリシー」を制定し、JPXウェブサイトにおいて公表しています。 | |
| 個人投資家向けに定期的説明会を開催 | 個人投資家向けの会社説明会等をオンライン形式を含め随時開催しています。 | なし |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | アナリスト・機関投資家を対象とした会社説明会をオンライン形式を含め実施しています。 | あり |

| | | |
|---|---|---|
| 海外投資家向けに定期的説明会を開催 | 海外投資家向けコンファレンスへの参加等、海外投資家向けIRをオンライン形式を含め実施しています。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 株主・投資家向けページを設け、決算短信、説明会の資料・動画、有価証券報告書、中期経営計画、株主総会の招集通知・決議通知、プレスリリース等を掲載しています。<br>【株主・投資家情報（IR）】<br>https://www.jpx.co.jp/corporate/investor-relations/index.html | |
| IRに関する部署（担当者）の設置 | 担当執行役のもと、広報・IR部に専任担当者を置き、IRを推進しています。 | |
| その他 | JPXレポート（統合報告書）、決算補足説明資料等を作成し、わかりやすい情報提供に努めています。 | |

### 3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

| | 補足説明 |
|---|---|
| 社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定 | 当社は、金融商品取引所持株会社として、子会社である金融商品取引所等の経営管理等を通じて、効率的で使い勝手が良く、公正で信頼される市場を構築することで、社会からの信頼に応えるべく企業活動を行っています。当社の企業行動憲章は、こうした社会との調和を目指し、開かれた企業として果たすべき社会的責任を明らかにするために、企業倫理の観点から準拠すべき普遍的価値観を定めており、当社は、本憲章の精神に従って、良識ある公正かつ透明な企業活動を展開することで、これからも社会的使命を果たしていきます。今後とも当社の役員、社員の一人ひとりが、本憲章を遵守、実践することにより、広く社会に貢献し、また企業として持続的な発展を目指していきます。 |
| 環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施 | 当社は、企業行動憲章においてサステナビリティを巡る課題に関する行動の指針を示すとともに、特に自然環境に関しては、環境理念と環境方針を策定し、2024年度までにカーボン・ニュートラルを達成することを目標に掲げて、施策に取り組んでいます。<br>詳細については、下記のJPXウェブサイトをご参照ください。<br>【環境に関する情報（TCFD開示）】<br>https://www.jpx.co.jp/corporate/sustainability/jpx-esg/environment/index.html |
| その他 | 当社は、柔軟な働き方の実現や、業務効率化・生産性向上に資するための様々な取組みを行っています。<br>また、様々な時間的制約を抱える社員や女性社員がより一層活躍できるよう各種施策を実施するなど、様々な取組みを推進しています。<br>これらの詳細については下記のJPXウェブサイトをご参照ください。<br>【全ての社員の活躍に向けて】<br>https://www.jpx.co.jp/corporate/sustainability/jpx-esg/employee/index.html |

## 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

内部統制システム構築の基本方針は、以下のとおりです。

1．当社の監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項
監査委員会の職務を補助する社員に関する事項を定めるために、社内規則として、次の内容を含む「監査委員会の職務を補助する社員に関する規則」を制定し、適切に運用することとする。
（1）監査委員会室に所属する社員は、監査委員会の職務を補助するものとし、監査委員会の指揮命令に服する。
（2）監査委員会室に所属する社員は、室長1名を含む4名以上とする。

2．当社の監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の当社の執行役からの独立性に関する事項
監査委員会室に所属する社員の独立性を確保するために、社内規則として、次の内容を含む「監査委員会の職務を補助する社員に関する規則」を制定し、適切に運用することとする。
（1）監査委員会室に所属する社員の採用、異動、人事考課、給与及び懲戒については、あらかじめ、監査委員会（監査委員会が特定の監査委員を指名した場合には、当該監査委員）の同意を得るものとする。
（2）執行役及び社員は、監査委員会室に所属する社員の業務遂行に対して不当な制約を行うことにより、その独立性を阻害することのないよう留意するものとする。

3．当社の監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に対する監査委員会の指示の実効性の確保に関する事項
監査委員会の監査委員会室に所属する社員に対する指示の実効性を確保するために、社内規則として、次の内容を含む「監査委員会の職務を補助する社員に関する規則」を制定し、適切に運用することとする。
（1）監査委員会室に所属する社員は、監査委員会の職務を補助するものとし、監査委員会の指揮命令に服する。
（2）監査委員会室長は監査委員会の職務を補佐し、監査委員会監査の円滑な遂行のために監査委員会室に所属する他の社員を指揮して所管

業務を統括する。

4．次に掲げる体制その他の当社の監査委員会への報告に関する体制
(1) 当社の取締役（監査委員である取締役を除く。）、執行役及び使用人が当社の監査委員会に報告をするための体制その他の監査委員会への報告に関する体制
監査委員会に対する報告体制を整備するために、社内規則として、次の内容を含む「監査委員会への報告等に関する規則」を制定し、適切に運用することとする。
a．取締役（監査委員である取締役を除く。）、執行役及び社員は、監査委員会又は監査委員会が指名した監査委員からその職務の執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行うものとする。
b．執行役及び社員は、当社、当社の子会社又は関連会社の業務又は財務の状況に重大な影響を及ぼすおそれのある事項を発見したときは、その内容について直ちに監査委員会又は監査委員会が指名した監査委員に報告しなければならない。

(2)　当社の子会社の取締役、監査役、執行役その他これらの者に相当する者及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者（以下この号において「子会社取締役等」という。）が当社の監査委員会に報告をするための体制
監査委員会に対する報告体制を整備するために、社内規則として、次の内容を含む「監査委員会への報告等に関する規則」を制定し、適切に運用することとする。
a．子会社取締役等又は当社の執行役及び社員は、監査委員会又は監査委員会が指名した監査委員から子会社に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行うものとする。
b．子会社取締役等又は当社の執行役及び社員は、子会社の業務又は財務の状況に重大な影響を及ぼすおそれのある事項を発見したときは、その内容について直ちに監査委員会又は監査委員会が指名した監査委員に報告しなければならない。

5．前4．の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
監査委員会に報告した者が当該報告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体制を整備するために、社内規則として、次の内容を含む「監査委員会への報告等に関する規則」を制定し、適切に運用することとする。
(1) 監査委員会又は監査委員会が指名した監査委員に報告した者は、当社並びに執行役及び社員等から、当該報告をしたことを理由としたいかなる不利益も受けないものとする。
(2) 当社並びに執行役及び社員等は、監査委員会又は監査委員会が指名した監査委員に報告した者に対して、当該報告したことを理由としたいかなる不利益も加えてはならない。

6．当社の監査委員の職務の執行（監査委員会の職務の執行に関するものに限る。）について生ずる費用の前払又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又は債務の処理に係る方針に関する事項
監査委員の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関して、社内規則として、次の内容を含む「監査委員会への報告等に関する規則」を制定し、適切に運用することとする。
(1) 執行役及び社員は、監査委員又は監査委員会が監査の実施のために弁護士、公認会計士その他の社外の専門家に対して助言を求める又は調査、鑑定その他の事務を委託するなど所要の費用を請求するときは、当該請求に係る費用が監査委員又は監査委員会の職務の執行に必要でないと認められる場合を除き、これを拒むことができない。
(2) 前号の規定は、着手金等の前払、及び事後的に発生した費用等の償還その他の監査委員会の職務の執行に係る費用についても同様とする。

7．その他当社の監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
監査委員会による監査の実効性を確保するために、社内規則として、次の事項を含む「監査委員会への報告等に関する規則」を制定し、適切に運用することとする。
(1) 代表執行役は、監査委員会又は監査委員会が指名した監査委員と定期的に会合を持ち、経営方針、当社が対処すべき課題、当社を取り巻く重大なリスク、監査委員会監査の環境整備、監査上の重要課題等について意見交換を行う。
(2) 執行役及び社員は、監査委員会が指名した監査委員が、執行役会その他の重要な会議に出席して意見を述べ、又は説明を求めた場合には、誠実かつ適切に対応するものとする。

8．当社の執行役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
社内規則において定められた職務分掌及び権限に基づいて業務運営を行う体制とし、職務の執行が法令及び定款に適合することを確保する。

コンプライアンス・プログラムを導入し、次の施策を実施する。
(1) 役員及び社員が企業倫理の観点から準拠すべき普遍的価値観を示した「企業行動憲章」や社員の具体的な行動規範を示した行動規範をはじめ、コンプライアンスに関連した社内規則（情報管理に係るものを含む。）の制定及び遵守
(2) コンプライアンスに係る社内体制として、コンプライアンス責任者（CEO）、コンプライアンス担当役員（総務担当執行役）及びコンプライアンス関連業務事務局（総務部内）を設置
(3) 公益通報制度として、コンプライアンス・ホットラインを設置し運用
(4) 継続的な周知・教育活動として、コンプライアンス担当者との連絡会議の開催やイントラネットを利用したコンプライアンス関連の情報配信、eーラーニングによる研修の実施

反社会的勢力の排除に向けて、「企業行動憲章」に基づき、次のとおり毅然たる対応を行う。
(1) 市民社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力には断固とした姿勢で臨み、一切の関係遮断に努める。
(2) 反社会的勢力による市場への介入を防止し、健全で公正な市場の構築に努める。

CEO及びCOO直轄の内部監査室を設置して内部監査を実施する。

9．当社の執行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
社内規則において明確化された情報セキュリティ対策基準において、執行役会議事録をはじめとした執行役の職務の執行に係る文書の保管等の取扱いについて規定し、適切に運用する。

10．当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
社内規則において明確化された職務分掌及び権限に基づいて業務運営を行う体制とし、取締役、執行役及び社員それぞれが自己の職務分掌及び権限に応じ、責任を持ってリスク管理を行うとの認識の下で業務を行うことを基本とする。

当社及びその子会社からなる企業集団（以下「日本取引所グループ各社」という。）のリスクに関して、未然防止の観点からリスク事象の認識と適切な対応策の整備、運用を行うとともに、定期的にその状況が報告される体制を整備するため、次のとおり社外取締役を委員長とするリスクポリ

シー委員会及びCEOを委員長とするリスク管理委員会を設置するとともに、「リスク管理方針」を制定し、適切に運用することとする。
(1) リスクポリシー委員会は、「リスク管理方針」に定める包括的リスク管理フレームワークに基づく日本取引所グループ各社における重要リスク管理に係る諸事項を協議し、取締役会に提言及び報告を行うものとする。
(2) リスク管理委員会は、日本取引所グループ各社における日々のリスク管理状況及びリスクが顕在化した場合又はそのおそれが生じた場合の状況の総括的な把握、事態の早期解決のための対応等を協議し、取締役会に報告を行うものとする。

特に、市場利用者が安心して取引できる機会を安定的に提供することが市場開設者としての日本取引所グループ各社の責務の根幹であることを強く認識し、システムの安定的稼動に係るリスクについては、その開発及び運用体制において、開発手法の標準化や十分な稼動確認テストの実施、詳細な運用マニュアルの整備とその遵守、更には専門部署の設置による開発及び運用業務に係る品質管理の徹底など、必要十分な対応を図る。

そのうえで、万一の天災地変やテロ行為等により市場開設に係る業務の継続が困難となる状況については、「事業継続基本計画書」を策定し、関係者に対する影響を最小化し、一刻も早い業務の再開を行うために必要な体制、手順等を予め定めておくことにより、適切な対応を図る。

また、市場開設者である日本取引所グループ各社にとっての自主規制機能の重要性及び社会一般からの日本取引所グループ各社の自主規制機能に対する期待の大きさに鑑み、自主規制機能の適切な発揮に係るリスク(自主規制業務の遂行が不適切であった場合のレピュテーションリスクをはじめとした各種リスクをいう。)については、自主規制業務の独立性確保のための組織上の措置をはじめ、公正性確保のための施策を講じるとともに、積極的に経営資源を投入のうえ、詳細な業務マニュアルの整備とその遵守、教育研修の充実等による自主規制業務の質的向上を追求することにより、万全の対応を図る。

11. 当社の執行役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
社内規則において明確化された職務分掌及び権限に基づいて業務運営を行う体制とし、分業体制による業務の専門化・高度化を図る。また、そうした体制の中で、重要度に応じて職務権限を委任できることとし意思決定手続きの機動性向上を図る。

経営層からのトップダウンと事業部門等からのボトムアップを適切に組み合わせながら中期経営計画及び年度予算を策定するとともに、適切な進捗管理等を実施することを通じて職務執行の効率化を図る。

12. 当社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
(1) 当社の子会社の取締役、執行役その他これらの者に相当する者(以下「子会社の取締役等」という。)の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
子会社に対し、経営管理契約に基づく経営管理を行い又は「関係会社管理規則」に基づく各種報告を求める。

(2) 当社の子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
子会社に対し、経営管理契約に基づく経営管理を行い又は「関係会社管理規則」に基づきリスク管理状況に係る報告を求めるとともに必要に応じて助言等を行う。

(3) 当社の子会社の取締役等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
子会社に対し、経営管理契約又は「関係会社管理規則」に基づき、各社の位置付けや規模に応じた適切な子会社管理及び支援等を行うことにより、日本取引所グループ各社における職務執行の効率化を図る。

(4) 当社の子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
子会社に対し、継続的な周知・教育活動として、日本取引所グループ各社のコンプライアンス担当者との連絡会議の開催やコンプライアンス関連の情報配信を行う。
子会社に対し、経営管理契約に基づく経営管理を行い又は「関係会社管理規則」に基づき公益通報制度としてコンプライアンス・ホットラインの導入を求めるとともに必要に応じて助言等を行う。
子会社に対し、経営管理契約又は「関係会社管理規則」に基づき、当社の内部監査室が内部監査を実施し又は子会社自らが内部監査を実施した内容につき報告を求めるとともに必要に応じて助言等を行う。

(5) その他当社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
日本取引所グループ各社の役員及び社員が企業倫理の観点から準拠すべき普遍的価値観を示した「企業行動憲章」を制定する。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

(1) 基本的な考え方
＜日本取引所グループ　反社会的勢力の排除に係る基本方針＞
私たちは、日本取引所グループの企業行動憲章に基づき、市民社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力には断固とした姿勢で臨み、一切の関係遮断に努めるとともに、こうした勢力による市場への介入を防止し、健全で公正な市場の構築に努めるべく、下記の内容を基本方針とします。
a 組織的に反社会的勢力の排除に努めます。
b 反社会的勢力とは、取引を含めて一切の関係を遮断することとし、万が一、その関係が事後的に判明した場合には、直ちに契約解除等必要な措置を講じます。
c 平素から警察、弁護士及び反社会的勢力の排除活動に関する専門機関と連携し、反社会的勢力の排除に努めます。
d 役員及び社員の安全を確保するために必要な対策を講じます。

(2) 整備状況
当社は、上記の反社会的勢力の排除に係る基本方針を定めるとともに、企業行動憲章及び会社法上の内部統制システム構築の基本方針にも上記の方針の一部を盛り込んでいます。
また、日頃より、反社会的勢力への対応についてマニュアル等の作成や、担当者に対する啓蒙活動、反社会的勢力に関する情報の収集・管理、必要に応じた関係先等の調査を行うとともに、取引先に対しては、反社会的勢力とのつながりが明らかになった場合には取引関係を解消することなどを定めた契約書の締結を求めるなど、当社の事業活動に対して反社会的勢力が侵入することのないよう、未然防止及び早期発見に努めています。
同時に、警察関連機関や弁護士等の外部の専門機関との連携強化も図り、万一の場合にも適切な対応が可能となるよう、体制の整備を図っています。

# 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

―――

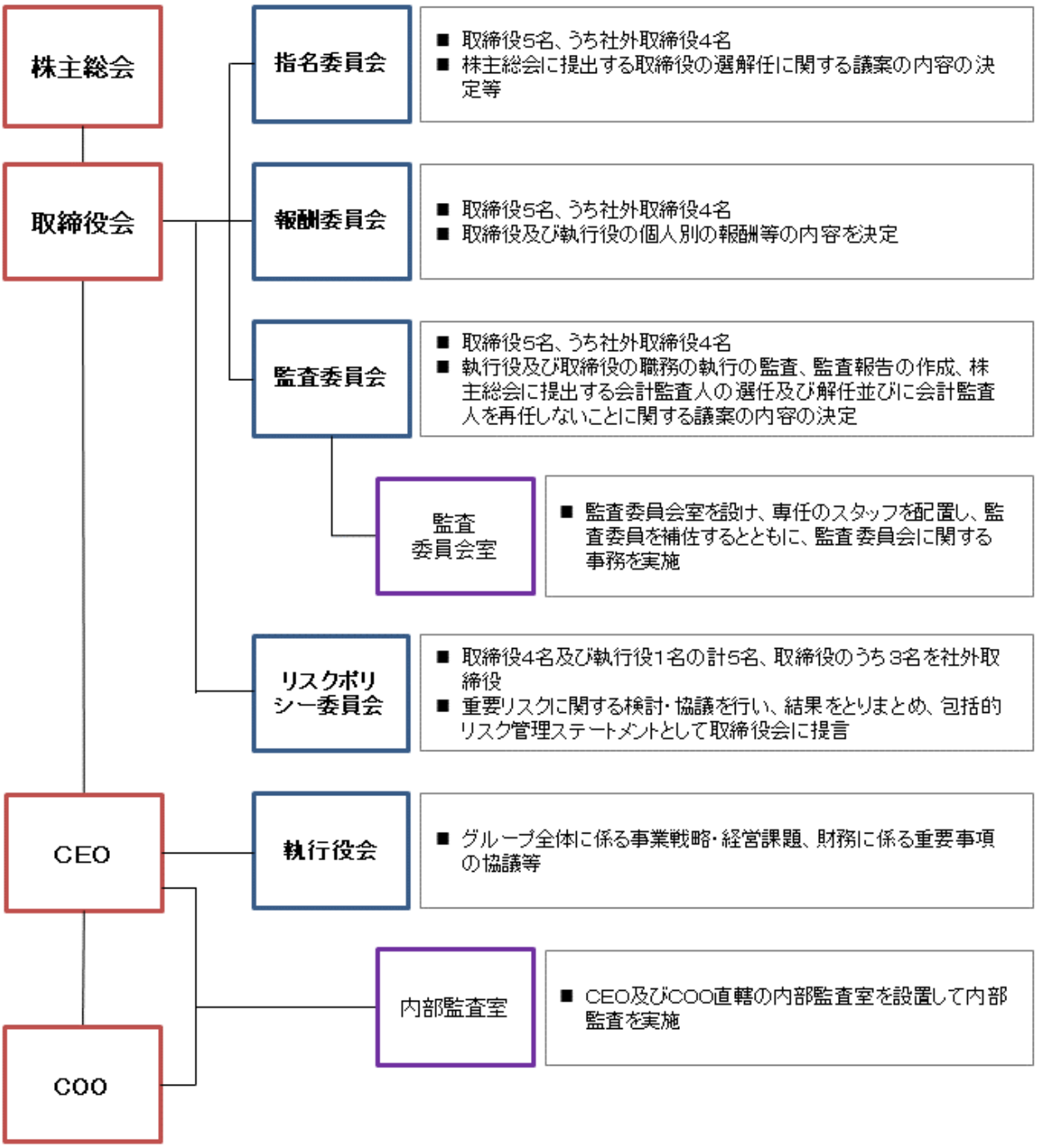
## 2．その他コーポレート･ガバナンス体制等に関する事項

2007年９月30日に施行された金融商品取引法において、金融商品取引所の自主規制機能を担う組織の独立性強化のための枠組みなどが整備されたことを受け、株式会社東京証券取引所グループ（現･当社）は、同法の施行後、速やかに同法に基づき自主規制法人を設立いたしました。自主規制法人については、同法において理事の過半を独立性の高い外部理事とすること及び理事長について外部理事の中から選任することなどが規定されており、当社の子会社である株式会社東京証券取引所及び株式会社大阪取引所は、自主規制業務を自主規制法人に委託しており、同法人が自主規制業務に関する事項の決定を行っています。

　また、商品市場については、自主規制業務の独立性確保の観点から、株式会社東京商品取引所の取締役会の諮問機関として自主規制委員会を設置し、同委員会が自主規制業務に関する事項の審議を行うこととし、同委員会の職務を補助する自主規制を担当する部門を設置しています。

これらの対応を通じて、当社グループでは自主規制機能の独立性の強化に努めるとともに、企業体としての利害と市場の公正性との間の利益相反問題の回避に万全を期しています。

# 日本取引所グループにおけるコーポレート・ガバナンス体制図



# 日本取引所グループの適時開示体制の概要図

