

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、持続的な成長及び長期安定的な企業価値の向上を経営の重要課題としております。

その実現のためには、株主やお客様をはじめ、取引先、地域社会、従業員等の各ステークホルダーと良好な関係を築くとともに、お客様にご満足していただける商品やサービスを提供し続けることが重要と考え、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでおります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【補充原則1-2 株主総会における議決権行使】

当社は、現時点において単元株を所有する全株主数に対する機関投資家及び海外投資家の比率が相対的に低いため、議決権電子行使プラットフォームの導入又は招集通知の英訳を行う予定はございません。今後、機関投資家又は海外投資家の比率が増加した場合には、これらの対応策につき検討してまいります。

【補充原則3-1 英語での情報の開示・提供】

当社の株主における海外投資家の比率は相対的に低いため、現在は招集通知・決算短信等の英語での情報の開示・提供は行っておりません。今後は海外投資家の比率等を勘案しながら導入を検討してまいります。

【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、経営陣幹部からの提案を会社の成長や組織の活性化に繋がるものと認識し、適宜取締役会にて審議することとしております。

なお、当該提案については、社外取締役からの多角的な意見を得ることで十分な検討を行っております。また、経営陣の報酬については、取締役(社外取締役を除く)に対する長期インセンティブとして、当社の持続的かつ中長期の企業価値向上を図るとともに、健全なインセンティブを機能させることを目的として、固定報酬とは別のインセンティブ的報酬制度を検討しております。

【補充原則4-2 経営陣の報酬制度の設計】

経営陣の報酬について独立した諮問委員会等は設置しておりませんが、取締役の報酬については、株主総会で決議された取締役全員の報酬総額の最高限度額の範囲内において、担当職務、年度業績、貢献度等を総合的に勘案し、代表取締役及び管理本部管掌役員が協議し、役員報酬内規に基づき報酬額案を作成しております。その後、監査役会の「取締役報酬プロセスチェック」を受け、各取締役の報酬額を取締役会が決定しております。

なお、経営陣の報酬については、取締役(社外取締役を除く)に対する長期インセンティブとして、当社の持続的かつ中長期の企業価値向上を図るとともに、健全なインセンティブを機能させることを目的として、固定報酬とは別のインセンティブ的報酬制度や株式報酬制度等を検討しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、発行会社との事業上の関係等を個別に総合的に勘案し、中長期的視点で当社企業価値の向上に資すると思われる株式を保有しております。

長期的な取引関係の継続による売上高の推移や取引の状況等の事業上の関係を勘案し、経営会議もしくは取締役会にて保有の適否を判断しております。

また、政策保有株式に係る議決権行使にあたり、発行会社及び当社の中長期的な企業価値向上の観点等を考慮し、総合的に賛否を判断しております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者等管理規程を制定しております。関連当事者間の取引については、該当する役員を特別利害関係人として当該決議の定数から除外した上で、取締役会において決議しております。当社及び子会社を含む全ての役員に対して、事業年度毎に関連当事者間取引の有無について確認を行うなど、関連当事者間の取引について管理する体制を構築しております。

また、主要株主等との取引においては、法令を遵守し、第三者との間で実施する同一、同種又は類似の取引と比較して当社グループに不当に有利又は不利な条件で行われてはならないものとし、他の会社と取引を行う場合と同様に契約条件や市場価格を見ながら合理的に決定する方針としております。

【補充原則2-4 多様性の確保】

当社グループは、社員一人ひとりを価値の源泉である「人的資本」と捉えております。一般に「経営戦略で人材が決まる」と言われますが、当社グループは「人材で経営戦略が決まる」という信念のもと、多様性を尊重した人材戦略を推進しております。

既成概念に捉われず、ビジネスを次のステージへと引き上げる人材を育み、組織と個人が共に持続的な成長を遂げるため、「ポテンシャル採用」「教育・育成」「定着」の三点を人材戦略の柱として、以下のとおり「人材育成方針」および「社内環境整備方針」を定めて取り組んでおります。

1 人材育成方針

a. ポテンシャル採用

モビリティパーツのリユース小売という特異性の高い業態において、既存の経験にとらわれない柔軟な発想を重視しております。新卒人材を中心に、性別・国籍・年齢を問わず、当社グループのビジネスを理解し共感する「ポテンシャル人材」を戦略的に採用しております。入社初期からの体系的な育成を通じて、ビジネスを進化させる次世代の担い手を創出するとともに、強固な企業カルチャーの醸成を図っております。

b. 教育・育成

当社グループは、個人の経験や感覚に頼らない「仕組みによる持続的な人材育成」を推進しております。当連結会計年度においては「スキルマップ」を全面改訂し、目指すべき人材像と必要なスキル要件を明確に再定義いたしました。

このスキルマップに基づく確実な能力開発を実現するため、「Off-JT(研修)」と「OJT(現場育成)」を連動させた新たな育成体制を整備しております。Off-JTにおいては、目的と到達ゴールを明確化した「階層別・専門テーマ別の研修体系」へと刷新し、ビジネスの進化に必要な知識を体系的に習得する機会を提供しております。また、OJTにおいては新たに「スキル評価シート」を導入し、日常業務を通じて身に付けるべきスキルを網羅的に可視化いたしました。これにより、指導側・被指導側の双方が共通の指標のもとで、ロジカルかつスピード感を持ったコミュニケーションを行いながら、着実にステップアップできる環境を構築しております。

さらに、こうした強固な育成基盤の上で、若手人材に対して早期から大きな裁量権と責任を付与することにより、実践を通じた圧倒的な成長経験を提供し、次世代の経営を担うリーダー層の育成を加速させております。

c. 定着

社員エンゲージメントの向上を、人材の成長と定着のための最重要テーマと位置付けております。個々の貢献と成長を公正に反映する「透明性の高い評価・報酬体系」の構築に加え、社員の「働きがい」と「働きやすさ」を両立する以下の「健康ファースト」な社内環境整備を推進しております。

・従業員給与・報酬の決定方針(人的資本投資の強化)- 従業員の活躍と定着を強力に促進するため、当連結会計年度においては、物価上昇への対応およびエンゲージメントの基盤強化を目的として、全社平均で3.7%の賃上げを実施いたしました。

・禁煙手当制度- 社員の健康増進を目的として、非喫煙者に対して毎月5,000円を支給する手当制度を運用し、健康経営を具現化しています。

・ショート有休制度- 1時間単位での有給休暇取得を可能にすることで、多様なライフスタイルや急な私用にも柔軟に対応できる環境を整えています。

これらを通じて、社員一人ひとりが高いパフォーマンスを持続的に発揮し、長期的に活躍できる組織づくりをグループ一体となって推進してまいります。

2 社内環境整備方針

当社グループは、社員のパフォーマンスを最大限に引き出すためには、心身の健康と安全が不可欠であると考えております。以下の三方針に基づき、プレゼンティズムの解消と、活気に満ちた職場環境の整備を推進しております。

a. 安全・安心かつ柔軟なワークスタイルの確立

ワークライフバランスの充実に向けた施策を展開し、安心・安全かつ清潔な職場環境を維持・向上させます。仕事とプライベートの相乗効果を生む働き方を推奨し、社員の生活基盤の安定を図ります。

b. メンタルヘルス支援体制の充実

従業員の心の健康を重要な経営課題と捉え、悩みや不安を早期に相談・解決できる体制を整えております。心理的安全性の高い組織づくりを通じて、一人ひとりが本来の能力を発揮できるよう支援いたします。

c. 自律的な健康管理の促進

社員一人ひとりの健康意識の変革を促し、自ら予防や早期改善に取り組める「健康自律」を支援する仕組みを構築しております。会社による一方的な管理ではなく、社員自身が健康を資産として守り育てる風土を醸成し、持続可能な企業成長の土台を強固なものにしてまいります。

また、当社が人的資本経営を実現するための人事戦略の柱は、当社が定義する多様性を意識した「ポテンシャル採用」「教育・育成」「定着」の三点です。それぞれの指標・目標は以下のとおりです。

ポテンシャル採用

- ・総採用人数 45名以上/年
- ・女性比率 30%以上
- ・外国籍比率 10%以上

教育・育成

- ・デジタル研修受講率(対象者) 100%以上
- ・リスク管理研修受講率(全社員) 100%
- ・ダイバーシティ研修受講率(全社員) 100%

定着

- ・モチベーションサーベスコア AA以上
- ・産休育休の男女別取得率 男性90%以上、女性100%
- ・有給休暇・特別休暇取得率 65%以上
- ・禁煙手当受給率 70%以上
- ・健康診断受診率 100%

また、当社では女性、外国人の管理職が在籍しており、中途採用者の管理職登用も積極的に進めております。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社では、確定給付型の制度として確定給付企業年金基金への加入制度を設けております。当社の従業員が加入する確定給付企業年金基金は総合設立方式であります。

なお、すべての資産を生命保険会社が元本と最低利回りを保証する一般勘定で運用しているため、当社が企業年金のアセットオーナーとしての機能を果たすことはありません。

【原則3-1 情報開示の充実】

()経営方針/経営理念/中期経営計画等を当社コーポレートサイトに掲載しております。

()当社は、長期的かつ安定的な株主価値の向上、企業価値の最大化及び企業経営の健全性を重視しております。取締役会を中心に経営の健全性・効率性及び透明性を十分に確保し、すべてのステークホルダーに対する経営責任を果たしてまいります。コーポレート・ガバナンスの基本方針をコーポレート・ガバナンス報告書に記載しております。

()取締役の報酬の決定に関する方針と手続を、コーポレートガバナンスに関する報告書内【補充原則4-2 経営陣の報酬制度設計】にて開示しております。

()取締役並びに監査役候補の指名を行うに当たっての方針・手続については、下記(a)~(c)を総合的に判断し指名の手続きを行っております。

社外役員の独立性に関しては、東京証券取引所の定める独立性の要件に従い、当社との間に特別な人的関係、資本関係その他利害関係がない

ことで独立性を有しているものと考えております。また、取締役及び監査役候補者の選任理由については株主総会招集通知並びに有価証券報告書に記載しております。取締役及び監査役の解任については、職務執行における重大な法令・定款違反、当社の企業価値の著しい毀損などが発生した場合、取締役会で株主総会議案として承認のうえ、株主総会で決議することとしております。

なお、コーポレート・ガバナンスの観点から少数株主保護の方策を後押し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、2021年1月に任意の諮問機関である指名委員会を設置しております。また、役員の指名につき、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含めることが指名委員会の目的となっております。

(a) 取締役候補の選定について…当社の企業理念・経営理念に基づき、当社の企業価値を中長期的に向上させることに資する人物であること、管掌部門の問題を適確に把握し他の役職員と協力して問題を解決する能力があること、法令及び社会規範の遵守に徹する見識を有すること等を総合的に判断し、指名委員会にて選定並びに指名を行います。

(b) 監査役候補の選定について…当社の企業理念・経営理念に基づき、取締役の職務の執行を監査し、法令または定款違反を未然に防止すると共に、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に努めること、中立的・客観的な視点から監査を行い、経営の健全性確保に貢献できること等を総合的に判断し、選定並びに指名を行います。

(c) 社外役員候補の選定について…社外役員は東京証券取引所の定める独立性の要件に従うと共に、経営、法曹、財務及び会計、人事労務、当社の事業に関連する分野で指導的役割を果たし豊富な知識と経験を有していること、当社が抱える課題の本質を把握し、適切に経営陣に対する意見表明や指導・監督を行う能力を有すること等を総合的に判断し、指名委員会にて選定並びに指名を行います。

() 取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の選解任の理由については株主総会参考書類に記載をしております。

【補充原則3-1 サステナビリティについての取組み】

当社は、サステナビリティについての取組みを当社のコーポレートサイトに公開しており、それぞれの取組みを進めております。とりわけ祖業であり事業の中心軸であるカー＆バイク用品のリユース業態は、「買取 チェック・修理 販売 買取」という循環をつくることにより、商品が持つモノとしての価値を再創造し、SDGsが目指す循環型社会構築に直接寄与します。また、社会との共生を図り、お客様・お取引先様・従業員・株主様等のステークホルダーの信頼と期待に応えるべく、高邁な経営を行います。さらに、サステナビリティに対して、経営陣が自ら取り組むだけでなく、従業員に対し、事業活動の中で実践するために必要な知識向上を目的として、教育・啓発を継続的にまいります。人的資本や知的財産への投資等についても開示の検討を進めてまいります。

【補充原則4-1 経営陣への委任の範囲】

当社の取締役会は、定款及び法令で定められているほか、取締役会において決議する事項を取締役会規則、職務権限規程にて定めております。取締役に対する委任の範囲については、業務分掌規程や組織表に記載されております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、会社法 2 条 15 号及び東京証券取引所が定める独立性判断基準に基づき、独立社外取締役の選定を行います。また、取締役会は、当社からの独立性があり、自己の知見により取締役会へ建設的な議論を行える人物を、社外取締役候補者として選定しております。

【補充原則4-10 任意の委員会の設置】

当社の取締役総数5名のうち社外取締役は3名であり、取締役会構成員の過半数となっております。また、社外取締役独自の外的な視点から各取締役や監査役、経営陣等と頻りに意見交換や提言を行っており、独立社外取締役としての責務を十分に果たしていると考えております。社外取締役の内1名は女性を選任しており、ジェンダー等の視点からの助言も得るよう配慮しております。社外監査役 2 名からも社外取締役同様に適切な助言を得られており、取締役会の独立性・客観性は確保できているものと考えております。

なお、当社は任意の指名委員会を設置しておりますが、任意の報酬委員会を設置しておりません。

取締役の報酬の検討に当たり独立社外取締役を含め社外役員の適切な関与・助言を得る体制を整備しております。

【補充原則4-11 取締役会の全体としてのバランス、多様性・規模に関する考え方】

当社は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性等に関する考え方については、取締役候補の指名に関する考え方とほぼ一致しており、その基準については、原則 3-1() の記載のとおりであります。今後は必要に応じて社内規程等で定めるなどの検討を行うと共に、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模をより意識した体制を講じてまいります。

【補充原則4-11 取締役及び監査役の兼任状況】

当社は、職務権限規程上、常勤の取締役及び監査役が他の会社の役員を兼任する場合には取締役会の承認を要するものとしております。また、毎期末の関連当事者間取引の有無及び役員の兼任状況調査を定期的実施しており、関連当事者間の取引について管理する体制を構築しております。その結果については、定時株主総会の事業報告書において開示します。

【補充原則4-11 取締役会の実効性についての分析・評価】

当社は、社外取締役の自己評価・意見を集約して、取締役会全体の実効性についての評価および課題等を全取締役にて内容共有し、今後の対応について検討しております。

今年度、当社取締役会は、経営上の重要な意思決定及び業務執行の監督を行うための適切な体制が構築されていること、かつ社外取締役を含めて自由に発言できる雰囲気があり適切な議論が行われていることなどから、全体として取締役会の実効性が確保されているものと全取締役が改めて認識致しました。

また、25年度において社外取締役が特に注力した取組については、次世代経営層の育成、株主利益最大化、経営資源のアロケーションの在り方、会社の成長に応じて市場から求められるコーポレートガバナンスの在り方等があげられました。

今後の課題としましては、次世代経営層の育成、海外展開、ESG・SDGs等非財務情報の開示を重点にした取組を行うことを全取締役にて確認しました。

今回の評価結果と今後の課題を踏まえ、当社は、取締役会の実効性を更に高めるため、次の取組を行ってまいります。

次世代経営層の育成については、社外取締役による部長級職員へのヒアリングおよびディスカッションを行い、次世代経営層の育成をサポート致しました。2026年度も次世代経営者研修を実施すると共に、社外取締役による研修受講者を中心としたメンバーとのディスカッションを継続して行います。

海外展開については、毎月の取締役会にて、業績および海外店舗スタッフからのヒアリング結果等の報告を行いました。2026年度も海外展開をサポートするだけでなく、リスクとその管理についても適切な議論をすすめます。

ESG・SDGs等非財務情報の開示については、四半期毎の決算説明書において適切な開示に努めましたが、2026年度も、取締役会だけでなくサステナビリティ委員会でもESG・SDGs等の活動状況を共有し、適時適切な情報開示に努めます。

また、2025年度には取締役会とは別に全ての取締役および監査役が参加し、経営課題の認識とその解決について自由な議論が出来る場を初めて設けました。2026年度はこれを拡大し、年に4回上記の自由議論の場を設定致します。

今後も、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、取締役会の実効性の向上を図ってまいります。

【補充原則4-14 取締役及び監査役へのトレーニング方針】

取締役及び監査役に対するトレーニングの方針については、取締役・監査役が自らの役割を十分に果たすべく、随時トレーニングを行ってまいり

す。その方針については、業務上必要な知識の習得等のため、また時代の変化に応じた知識や情報を得ることで、当社並びにクルマ・バイク業界の発展に寄与できることを目的としております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社における株主との対話については、専務執行役員管理本部長が責任者となり、代表取締役社長、管理本部長を中心として必要に応じて経営陣または幹部が対応いたします。

具体的には、月毎に売上の月次報告の開示および代表取締役社長による月次報告説明動画の配信、四半期決算毎に代表取締役社長による決算説明動画の配信、個人投資家および機関投資家向け決算説明会への積極的な参加(2025年度:個人5回、機関2回)、機関投資家との1on1ミーティングの実施(2025年度:30回)ならびに説明会等での主な質問と回答についての開示を行っております。

また、東京証券取引所へ「機関投資家からのより活発なコンタクトを希望」の申請も行っており、より多くの機関投資家との対話を実践してまいります。

対話を通じて寄せられた有用な意見、要望については、取締役会にフィードバックすることで、企業価値の向上に努めております。

当社は、決算情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するため沈黙期間を設ける等、インサイダー情報管理に留意しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付	2026年6月25日

該当項目に関する説明 [更新](#)

当社は、中期経営計画を策定し、公表しております。具体的には、経営や事業に関する戦略や施策を開示するとともに、売上高、営業利益や資本効率としてROE及びROIC等の定量的な目標値を示すことで、株主・投資家の理解が促進するよう努めております。また、取締役会にて資本コスト低減の方策について議論した内容を踏まえ、より効率的な経営を実践しております。

更に決算説明資料にて、資本コストや株価を意識した経営について「現状分析・評価・取組み」を追記し、重点な施策としてPERの向上を掲げております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 [更新](#)

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社E&E	5,664,300	71.46
ヨシダ トモヒロ	114,800	1.45
アップガレージグループ従業員持株会	97,484	1.23
河野 映彦	82,600	1.04
MSIP CLIENT SECURITIES	56,800	0.72
INTERACTIVE BROKERS LLC	50,500	0.64
小岩井 壮	40,500	0.51
大杉 哲也	39,100	0.49
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	33,100	0.42
株式会社SBI証券	24,895	0.31

支配株主(親会社を除く)の有無	株式会社E&E
親会社の有無	なし

補足説明

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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
福島 泰三		福島泰三氏は、当社の単独株式移転前の前身である(株)アップガレージにおいて監査契約を締結していた有限責任監査法人トーマツ(現当社の会計監査人)の会計監査業務等の業務補助者として、2003年7月から2010年6月まで当社の会計監査を担務し、2015年10月まで勤務していましたが、同法人を退所して10年以上を経過しており、現時点において同法人との顧問契約もないことから、同氏の独立性に影響を与えるものではないと考えております。	公認会計士・税理士として財務会計に関する豊富な経験と幅広い見識を有しており、かかる知識・経験に基づいた当社経営に対する監督及び意見を期待しております。 また、同氏は東京証券取引所の定める独立性に関する要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと認められたため、独立役員として指定しております。
佐藤 麻子		佐藤麻子氏は、当社が2015年9月より法律顧問契約を締結しているR&G横浜法律事務所に勤務しておりますが、当社は同所の多くある顧問先の1つであり、毎月支払う顧問料(日々の各種相談費用含む)も一般的な金額と考えており、同所が多額な金銭その他を得ている法律専門家には該当しないと判断しております。 また、同氏は日々の相談も顧問契約書に記載されている当社担当弁護士ではないことから、業務に関する相談等を行っていないこともあり、同氏の独立性に影響を与えるものではないと考えております。	弁護士として企業法務に関する豊富な経験と幅広い見識を有しており、かかる知識・経験に基づいた当社経営に対する監督及び意見を期待しております。 また、同氏は東京証券取引所の定める独立性に関する要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと認められたため、独立役員として指定しております。
中山 勇			小売り分野における高い専門性と豊富なビジネスの経験と合わせ、企業経営者としての実績と深い知見を有されており、当社経営に対する監督及び適切な助言を期待しております。 また、同氏は東京証券取引所の定める独立性に関する要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと認められたため、独立役員として指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	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	指名委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会

補足説明

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役会、内部監査担当、会計監査人は、相互の監査計画の交換ならびにその説明・報告を行い、業務の効率性(財務報告の適正性を含む)の状況、会社法及び金融商品取引法上の内部統制への対応等について連携して監査を実施しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
高橋 知久	公認会計士													
黒田 佳奈子	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

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

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

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

会社との関係(2) 更新

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

高橋 知久	高橋知久氏は、当社の単独株式移転前の前身である㈱アップガレージにおいて監査契約を締結していた有限責任監査法人トーマツ(現当社の会計監査人)の会計監査業務等の業務補助者として、2004年1月から2009年2月まで当社の会計監査を担務し、2015年9月まで勤務しておりましたが、同法人を退所して10年以上を経過しており、現時点において同法人との顧問契約もないことから、同氏の独立性に影響を与えるものではないと考えております。	公認会計士として、監査に関する豊富な経験と幅広い見識を有しており、かかる知識・経験に基づいた当社経営に対する監督及び意見を期待しております。 また、同氏は東京証券取引所の定める独立性に関する要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと認められたため、独立役員として指定しております。
黒田 佳奈子		経営コンサルティングとして培われた高い見識と豊富な経験を有し、かつダイバーシティの視点からの経営に精通しており、かかる知識・経験に基づいた当社経営に対する監督及び意見を期待しております。 また、同氏は東京証券取引所の定める独立性に関する要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと認められたため、独立役員として指定しております。

【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	

独立役員の資格要件を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	実施していない
該当項目に関する補足説明	

経営陣の報酬については、取締役(社外取締役を除く)に対する長期インセンティブとして、当社の持続的かつ中長期の企業価値向上を図るとともに、健全なインセンティブを機能させることを目的として、固定報酬とは別のインセンティブの報酬制度を検討しております。

ストックオプションの付与対象者	従業員、子会社の従業員
該当項目に関する補足説明	

継続的な企業価値の向上と当社の業績向上へのインセンティブとして、ストックオプションを付与しております。各対象者の割当個数につきましては、勤続年数及び役職を考慮し決定しております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	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1億円以上である者が存在しないため、報酬の個別開示は実施しておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役(社外取締役を含む。)の報酬は、固定報酬のみで構成されております。役員報酬は、その総枠について株主総会の承認を得た上で、個別の報酬は前事業年度の業績及び会社への貢献度等を勘案して、代表取締役及び管理本部長が協議し、社外取締役の助言及び監査役会のプロセスチェックを受けて取締役会で決定しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会付議事項については、人事総務部より資料を事前に配布し、検討する時間を十分に確保するとともに、必要に応じて管理本部長が事前説明を行っております。また社外監査役に対しては、常勤監査役より監査役会、会計監査人監査、内部監査の情報共有を行っております。

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

当社は、コーポレート・ガバナンス体制の主な機関として、取締役会、監査役会、経営会議、サステナビリティ委員会、内部監査室及び指名委員会を設置しております。

イ. 取締役会

取締役会は、代表取締役社長(ただし会長がいる場合は会長)が議長を務め、取締役1名、社外取締役3名の取締役合計5名で構成されております。取締役会は、原則として毎月1回定例の取締役会を開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。取締役会は、取締役会規則に基づき、経営の重要な意思決定及び業務執行の監督を行っております。

また、取締役会には、全ての監査役3名(うち社外監査役2名)が出席し取締役の業務執行の状況を監視できる体制となっております。

ロ. 監査役会

監査役会は、常勤監査役が議長を務め、社外監査役2名の監査役合計3名(うち社外監査役2名)で構成されております。監査役会は、原則として1ヶ月に1回開催されるほか、必要に応じて臨時に開催しております。監査役会は、監査役会規則に基づき、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議又は決議を行っております。監査役は、監査役会で策定された監査方針及び監査計画に基づき、取締役会をはじめとする重要な会議に出席し、業務及び財産の状況を監視するとともに、会計監査人及び内部監査室等から報告を受ける等緊密な連携を保ち、取締役の業務執行を監査しております。

ハ. 経営会議

経営会議は、常勤取締役及び執行役員を主たる構成員としております。経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、業務執行の機動性を高め、経営環境の変化に柔軟に対応することにより、持続的な企業価値の向上を図っております。

ニ. サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、代表取締役社長を委員長とし、執行役員・常勤監査役及び委員長が指名する役職員で構成しております。社外取締役及び社外監査役もオブザーバーとして参加しております。原則として四半期に1回開催されるほか、必要に応じて臨時に開催し、当社の統合的リスク管理及びサステナビリティ戦略に関する重要事項の整備・実行・運用等に関する検討・審議・モニタリングを行っております。

ホ. 内部監査室

内部監査室は、内部監査人1名で構成されており、年間の監査計画に基づいて業務監査及び会計監査を実施し、法令遵守、内部統制の実効性等を監査しております。監査結果については、代表取締役に対し報告を行うとともに、監査役会及び会計監査人と相互連携を深めるため、適宜情報交換を行っております。

ヘ. 指名委員会

当社は、役員の指名に関して客観性と透明性を確保するため、取締役会の任意の諮問委員会として、指名委員会を2021年11月に設置し、指名委員として社内取締役1名と社外取締役3名を選任しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、取締役会の迅速な意思決定による事業の推進を確保しつつ、独立社外取締役を含む取締役会によるモニタリング及び独立した立場で行われる監査役による監査の二重の監視を行うことが、経営の効率性と健全性の確保に有効であると判断し、監査役会設置会社を採用しております。

また、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、業務執行の機動性を高め、経営環境の変化に柔軟に対応することにより、持続的な企業価値の向上を図る目的で、代表取締役及び執行役員を主たる構成員とした経営会議を設置しております。

これに加え、当社のリスクを適切に管理するためにサステナビリティ委員会を設置し、また、役員の指名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に任意の指名委員会を設置しております。これら2つの任意の委員会に加え、業務を日常的に監視するために内部監査室を設置し、当社のコーポレート・ガバナンスの実効性をより高める体制を構築しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は、株主の議案検討時間を十分に確保するため、できるだけ早期の招集通知発送を予定しております。また当社コーポレートサイトに招集通知を掲載する予定であります。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会開催日につきましては、他社の株主総会が集中する日避け、多くの株主にとって出席しやすいと思われる日を設定する予定であります。
電磁的方法による議決権の行使	当社では、インターネットによる議決権行使が可能となるよう検討を進めております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	今後検討すべき事項と考えております。
招集通知(要約)の英文での提供	今後検討すべき事項と考えております。

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	IRポリシーとして、当社コーポレートサイトに掲載しております。 IRポリシー https://www.upgarage-g.co.jp/ir/policy/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期決算及び通期の決算説明会を開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期決算及び通期の決算説明会を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	現時点では具体的な検討は行っておりませんが、株主構成等を考慮しながら検討してまいります。	なし
IR資料のホームページ掲載	当社のコーポレートサイト内にIR専用のサイトを開設し、IR資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	管理本部をIR活動担当部署とし、管理本部長をIR活動の推進責任者としております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	ステークホルダーの立場を尊重する旨を規程に定めておりませんが、今後の検討事項と考えております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動を含むCSR活動等の実施状況等、企業の社会的責任についての取組みは、コーポレートサイトのサステナビリティページに掲載しております。 https://www.upgarage-g.co.jp/sustainability/ 2023年4月からは、サステナビリティに関する取組みを推進する委員会を設立し、活動方針の立案や当社全体への浸透、定期的な開示、報告によりステークホルダーとのコミュニケーションを図ってまいります。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社の内部統制システム構築の基本方針は以下のとおりであります。

- a. 当社の取締役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
定期的開催する取締役会において各取締役から職務執行状況について報告するとともに、監査役による定期的な監査を実施することによって、法令及び定款に反する行為の有無を監視する。
- b. 当社の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
イ. 各種議事録等、職務執行に係る情報を含む文書を「文書取扱規程」の定めに従って、保管する。
ロ. 当該文書の閲覧又は謄写について取締役及び監査役から要請があった場合にはいつでも当該要請に応じる。
- c. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社は、「リスク管理規程」により、事業上のリスク管理に関する基本方針や体制を定め、この規程に沿ったリスク管理体制を整備・構築し、リスクに対応する社内規程・マニュアルの整備、見直しを行う。
また、リスク管理体制として、リーガル室を事務局とする「サステナビリティ委員会」が内部統制と一体化したリスク管理を推進し、内部監査室が進捗状況を監査する。
事業活動上の重大な事態が発生した場合に備え、迅速な対応を行い、損失・被害を最小限に止める体制を整えるとともに、事業の継続性を確保するため、「事業継続計画」を定め、リスク管理体制を整備する。
- d. 当社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
イ. 取締役の職務執行の効率性を確保する体制の基礎として、取締役会を毎月1回定期的に開催するとともに、必要に応じて臨時取締役会を開催する。また、各取締役はそれぞれの担当部門が実施すべき具体的な施策を立案・実施し、その運営状況を把握し、必要に応じて改善を図る。
ロ. 内部監査室は、その各部門において具体的な施策の立案・実施、運用状況を検証するために定期的に内部監査を実施する。
- e. 当社の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
使用人は職務の執行状況を定期的に取締役に報告し、内部監査室において、「内部監査規程」に基づいて計画的な内部監査を実施することにより法令及び定款に反する行為の有無を監視する。
- f. 当社の子会社の取締役等による職務の執行にかかる事項の当社への報告に関する体制
イ. 「関係会社管理規程」に基づいて子会社に対し取締役若しくは監査役を当社より派遣し、子会社の取締役等が「ポリシー」「行動指針」に則って職務を執行している事を監督又は監査を行う。
ロ. 当社の取締役会において決議・報告がなされる事項のほか、以下の事項を取締役に報告する。
() 当社に著しい損害を及ぼす恐れがあると判断される事項
() 内部監査室が実施した子会社内部監査の結果
() コンプライアンス上重要と判断される事項
() 当社が社内外に設置する内部通報制度を利用した通報
() その他監査役が職務執行上報告を受ける必要があると判断される事項
- g. 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
「サステナビリティ委員会」は、当社子会社について日常的に継続してリスク対策等の状況の把握・検証に努め、損失の危険性が高まったと判断される状況となった場合には、サステナビリティ管理委員会を通じて即座に代表取締役及び監査役にその内容を報告し、速やかに必要な対策を講じる。
- h. 当社の子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
イ. 当社子会社の代表取締役は、当社子会社の取締役の職務執行の効率性を確保する体制の基礎として、当社の取締役会(毎月1回開催)に、取締役の職務執行状況を報告する。また、子会社の各取締役はそれぞれの担当部門が実施すべき具体的な施策を立案・実施し、その運営状況を把握し、必要に応じて改善を図る。
ロ. 内部監査室は、子会社の各部門において具体的な施策の立案・実施、運用状況を検証するために定期的に子会社内部監査を実施する。
- i. 当社の子会社の取締役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
イ. 当社子会社の代表取締役は、当社の取締役会(毎月1回開催)に、取締役の職務執行状況を報告する。
ロ. 当社の監査役又は子会社の監査役による定期的な監査を実施することによって、法令及び定款に反する行為の有無を監視する。
- j. 当社の子会社の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
当社子会社の使用人は職務の執行状況を定期的に当社子会社の取締役に報告し、内部監査室において、計画的な子会社内部監査を実施することにより法令及び定款に反する行為の有無を監視する。
- k. 当社の子会社の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
当社子会社は、各種議事録等、職務執行に係る情報を含む文書を代表取締役又は各部署長の監督の下、保管する。当該文書の閲覧又は謄写について当社の取締役又は監査役から要請があった場合にはいつでも当該要請に応じる。
- l. 監査役を職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
イ. 監査役から職務補助者設置の要請があった場合にはこれに応じる。その場合、監査役の職務補助者は内部監査室の社員とする。
ロ. 当該職務補助者は取締役をはじめ組織上の上長の指揮命令を受けないこととする。

- m. 監査役へ報告するための体制及び報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
- イ. 取締役会において決議・報告がなされる事項のほか、当社及び子会社の取締役、使用人は以下の事項を監査役に報告する。
- () 当社に著しい損害を及ぼす恐れがあると判断される事項
 - () 内部監査室が実施した内部監査の結果
 - () コンプライアンス上重要と判断される事項
 - () 当社が社内外に設置する内部通報制度を利用した通報
 - () その他監査役が職務執行上報告を受ける必要があると判断した事項
- ロ. 前号の報告をした者が、当該報告をしたことを理由として不利益を受けないよう公益通報者保護に関する規程に基づき報告者を保護する。
- n. 監査役の職務について生ずる費用の前払い、または償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
- イ. 監査役会は、職務の執行上必要と認める費用について、あらかじめ予算を計上する。
- ロ. 緊急または臨時の支出が必要となった費用の前払い及び支出した費用の償還を会社に請求する事ができる。
- ハ. 監査費用の支出については、効率性及び適正性に留意する。
- o. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- イ. 各監査役は相互の協議により、それぞれの業務分担を行う。また各監査役は必要に応じて代表取締役に対して必要な調査・報告等を要請することができる。
- ロ. 監査役による会計監査については、各監査役が当社グループの会計監査を担当する監査法人と定期的に情報交換を行う等連携を図り、実効性を高める。
- ハ. 監査役は監査を行うために必要な外部の専門家等への調査、鑑定又は事務委託の費用を請求することができる。
- p. 反社会的勢力排除に向けた基本的な体制
- 当社は社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的団体や個人に対して社会常識と正義感を持ち、毅然とした態度で対応し、一切の関係を持たないことを基本方針とする。平素より、警察、顧問弁護士との連携を密にし、反社会的勢力対応を実施し、不当な資金の提供及び便宜供与等の不当要求に屈することなく、これを断固として拒絶する。

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、当社の特別利害関係者、株主及び取引先等は反社会的勢力との関係はないと認識しております。

当社では、反社会的勢力に係る対応についての主管部署はリーガル・情報セキュリティ室とし、反社会的勢力排除規程及び反社会的勢力排除実施要領に基づき、原則的に取引開始前におけるリスクモニターによる調査を実施しております。継続既存取引先に対しては、1年に一度、新規取引先の手順に則り調査を実施しております。なお、取引基本契約書等には反社会的勢力との関係が判明した場合の解除条項を入れております。

また、従業員への啓蒙活動の実施及び警察、暴力団追放運動推進センターや顧問弁護士などの外部専門機関との連携を行っております。

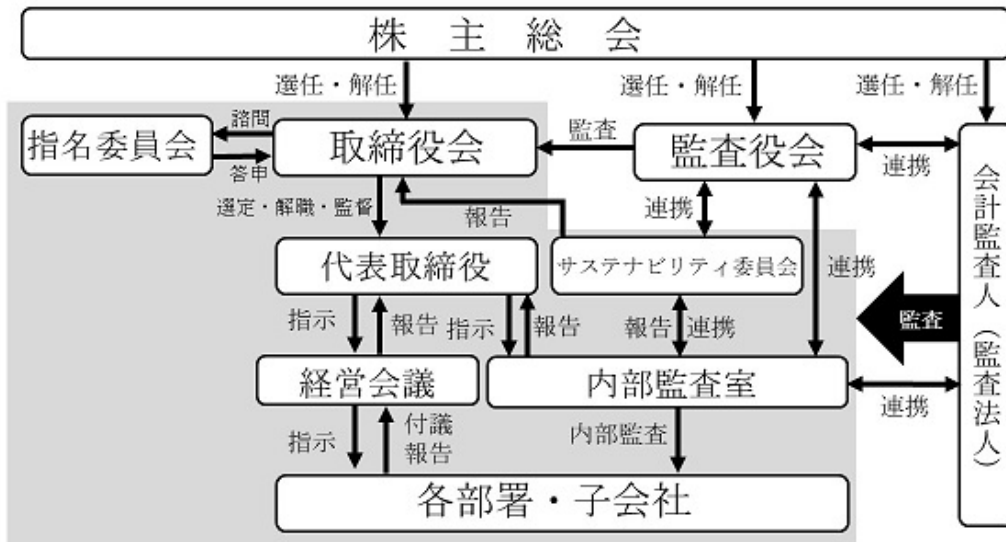
その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

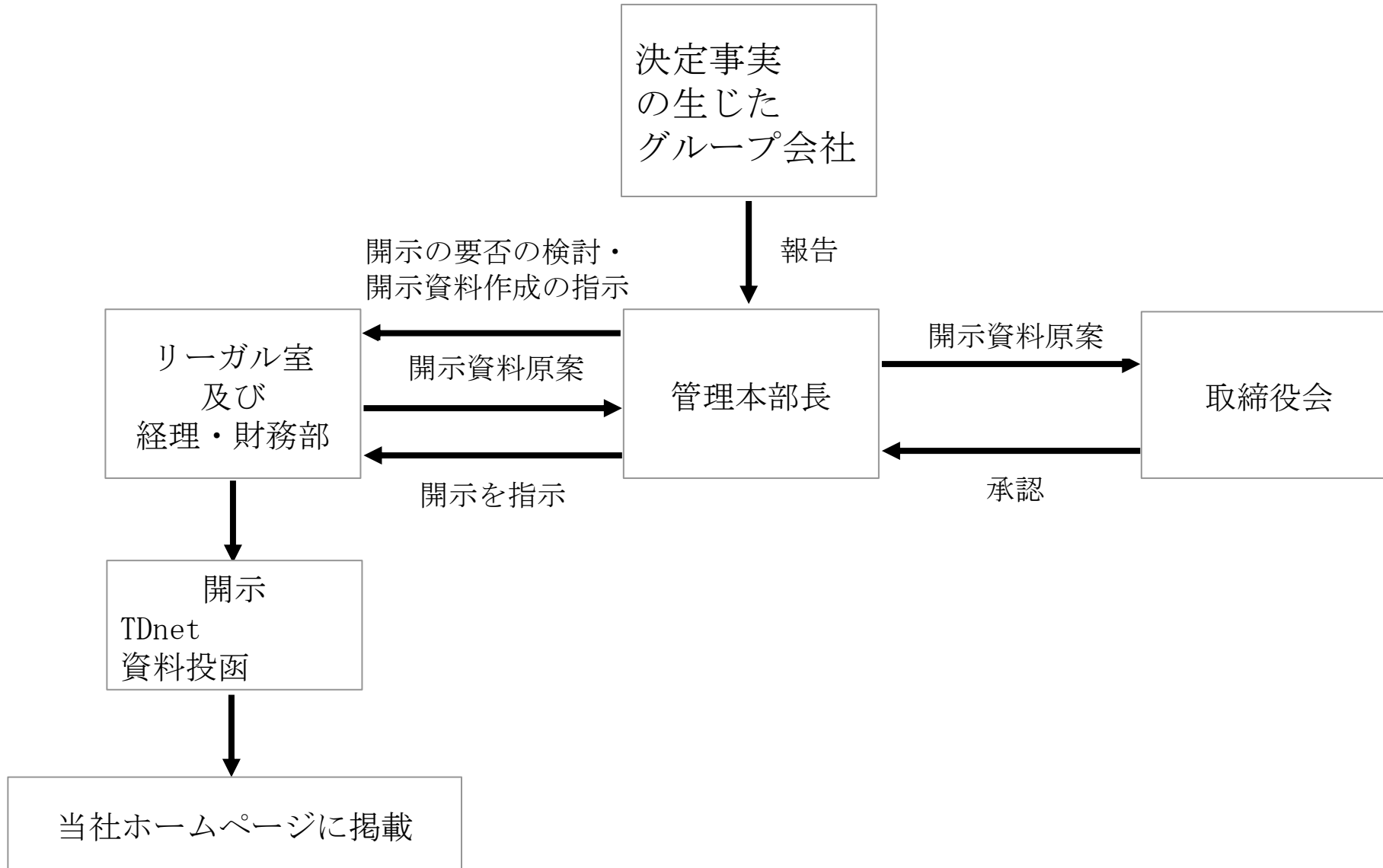
買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項



申請会社グループに係る情報の適時開示業務フロー



申請会社グループに係る情報の適時開示業務フロー

