



GMO グローバルサイン・HD ● **GlobalSign**

2025 年 ESG レポート

目次

| | |
|--|----|
| はじめに | 7 |
| GMO グローバルサイン・ホールディングス連結企業群（当社グループ） | 8 |
| One GlobalSign Way 私たちが提供するサービス..... | 9 |
| One GlobalSign Way 私たちが大切にすること | 11 |
| 環境 | 14 |
| 方針・基本的な考え方 | 14 |
| 行動指針..... | 14 |
| 低炭素社会の実現 | 14 |
| 自然資本の保全 | 14 |
| 法令遵守と国際的責任の遂行 | 14 |
| 教育・啓発活動 | 14 |
| 気候変動への取り組み | 15 |
| ガバナンス..... | 15 |
| 戦略 | 17 |

| | |
|---------------------|----|
| リスク管理..... | 23 |
| 目標と指標..... | 23 |
| 社会 | 25 |
| 労働慣行：雇用・福利厚生 | 25 |
| 方針・基本的な考え方 | 25 |
| 体制・システム | 26 |
| 労働基準の浸透 | 26 |
| パートナーエンゲージメント | 26 |
| 「働き方改革」の推進..... | 27 |
| 福利厚生 | 27 |
| 雇用方針 | 29 |
| 労使関係 | 29 |
| 労働慣行：ダイバシティ | 29 |
| 方針・基本的な考え方 | 29 |
| 女性活躍 | 30 |

| | |
|----------------------|----|
| シニア活躍..... | 30 |
| 障がいのあるパートナーと働く | 30 |
| 人材育成..... | 30 |
| 方針・基本的な考え方 | 30 |
| 人材戦略 | 31 |
| 成長支援 | 31 |
| 人事評価制度 | 31 |
| 労働安全衛生..... | 32 |
| 方針・基本的な考え方 | 32 |
| 健康支援 | 32 |
| メンタルヘルス | 32 |
| 防災対策 | 32 |
| 衛生委員会と産業医面談 | 33 |
| 人権..... | 34 |

| | |
|-----------------------------|----|
| 方針・基本的な考え方 | 34 |
| 体制・システム | 36 |
| プライバシーの保護 | 36 |
| 公正な採用の実施 | 36 |
| パートナー相談窓口 | 37 |
| 研修 | 37 |
| 地域貢献活動..... | 37 |
| 方針・基本的な考え方 | 37 |
| ボランティア活動の支援 | 37 |
| 地域貢献活動の取り組み | 38 |
| ESG データ（社会） | 39 |
| ガバナンス..... | 41 |
| コーポレート・ガバナンス | 41 |
| 方針・基本的な考え方 | 41 |
| コーポレートガバナンス・コードへの対応状況 | 42 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| 現状のコーポレート・ガバナンス体制とそれを採用している理由 | 53 |
| 体制・システム | 53 |
| 役員報酬制度 | 64 |
| 取締役会の実効性評価 | 67 |
| 内部統制システムに関する基本方針およびその運用状況 | 68 |
| コンプライアンス | 74 |
| リスク管理およびコンプライアンス体制 | 74 |
| 内部通報・相談窓口制度 | 75 |
| ハラスメントの排除、公正な職場環境づくり | 75 |
| 腐敗排除に関する方針 | 76 |
| 反社会的勢力排除体制 | 77 |

はじめに

GMO グローバルサイン・ホールディングス（以下、当社という）の ESG レポートは、株主・投資家・お取引先をはじめとする幅広いステークホルダーの皆さまに、当社のサステナビリティ推進方針や考え方・目標・体制を理解していただくことを目的としています。

当社の ESG への取り組みはまだ始まったばかりです。つたない部分が多いですが、最初からすべてを高いレベルで実施するのは難しいことを理解し、当社事業へのインパクトが大きい部分を中心に取り組みを行っています。

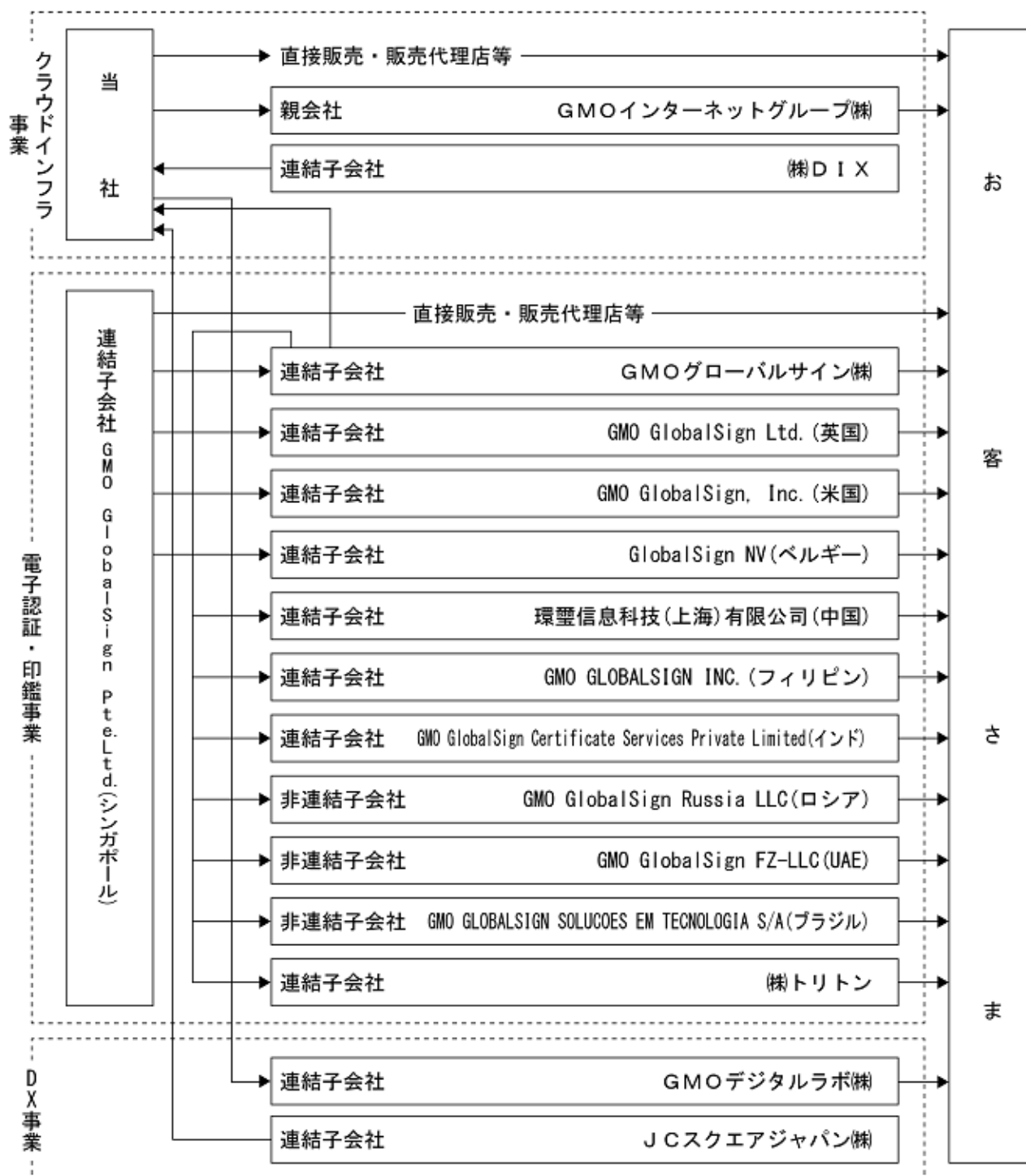
当社が事業活動を通じて社会の期待に応えていくうえで、持続可能性（サステナビリティ）を保つことは大切な経営課題であると同時に、当社の更なる事業機会創出にもつながると認識しています。このような考えのもと、当社の ESG に関する基本方針を紹介させていただきます。

当社のサステナビリティの情報開示について

| 資料 | 内容 |
|-----------------|--|
| ESG 基本方針 | 当社の ESG に関する基本的な考え方、体制に関する概要を網羅的に記載しています。 |
| コーポレート・ガバナンス報告書 | 「コーポレートガバナンス・コード」に記載された原則に従い、当社のコーポレート・ガバナンスの考え方や体制等を報告しています。機関設計、運用状況、実効性評価等ガバナンス面のより詳細な情報を発信しています。 |
| 有価証券報告書 | 財務状況に関するより詳細な情報を発信しています。 |

GMO グローバルサイン・ホールディングス連結企業群（当社連結企業群）

→ 各事業のサービス提供



有価証券報告書 事業の内容（事業系統図）より抜粋

One GlobalSign Way 私たちが提供するサービス

私たちは、“インターネットの通信の安全を守る会社”です。

盗聴・改ざん・なりすましを防止し、安全な接続を守る SSL 電子証明書を発行する電子認証局は世界で数社、その優位性を活かした各種サービスを展開しています。



電子認証局・電子証明書の技術を活用した私たちのサービス



SSLサーバー証明書

GMOグローバルサイン株式会社は、プラットフォーム事業者として主務大臣の認定を取得しています。



ID管理サービス

安全なシングルサインオンで、企業のID管理と運用を効率化するクラウドサービス。



電子契約サービス

契約の締結から管理まで、ペーパーレスで効率化できる電子契約サービス。



eKYC

オンラインでの顧客確認プロセスによって本人確認書類をデジタルで検証し、安全性を高める。



クラウド・インフラサービス

クラウドサービスやサーバーを提供し、ビジネスのIT基盤を支える総合プラットフォーム。



デジタル商品券

ハウス電子マネーや企業が発行する紙の商品券などの電子化を支援するオンラインサービス。

当社の提供する3つのセグメント



One GlobalSign Way 私たちが大切にすること

当社には、組織として大切にしているものが4つあります。それは、1.「理念」（ミッション、ビジョン、バリュー（以下、MVVという））、2.求められる「パートナー像」、3.「行動基準」です。経営層から始まり正社員から始まりアルバイト、パートに至るまでの全パートナー（GMOインターネットグループでは、従業員のことを敬意をこめてパートナーと呼びます）がこれらの基準と方針に則ってセルフマネジメントを実践し業務を行っています。当社では、イノベーションを起こすため、各人に大きな裁量が与えられており、そのためには、明確な基準と方針、そして「セルフマネジメント」「情報共有」が非常に重要になります。当社の組織運営は、上場会社として求められるガバナンスを維持しながらも、Holacracy（ホラクラシー）※を当社流にアレンジしたGMO-GSHD 流ホラクラシーに基づいて行われています。当社の大切にしているこれらの「MVV」、「パートナー像」、「行動基準」を知っていただくことが、当社を理解していただくうえで重要であるため、紹介させていただきます。

※ホラクラシーは、ブライアン・J・ロバートソンが2007年に開発した新しい組織管理モデル。

1. 理念

Mission

私たちの“使命”

コトをITで変えていく

この地球の果てから果てまで、すべての人に私たちのサービスを届けたい。
どんなに優れたITサービスでも、一部のみにしか使えないのでは意味がありません。

もっと気軽に、もっとわかりやすく。ありとあらゆる人々に。

新たな体験価値に出会って欲しい。

それは、私たちの創業時からの変わらぬ願いです。

ITのチカラが私たちの身の回りで起こるコトを変えていく。
その変化がアタリマエになった時、どんな社会が実現するのでしょうか？

コトをITで変えていく。

便利で豊かな笑顔ある社会を広げていく。

それは未来永劫にわたる、私たちの使命です。

Vision

私たちの“目指す姿”

One & 1st

One

ひとつになろう。
インターネットという広大な空の下、
新たに生まれた事業は、
それぞれに大きくなってきました。
これからも画期的な価値を社会に提供して
いきたい。
そのためにもひとつという思いを共有し、
シナジーを生み出せれば、
もっと面白いこと、もっとすごいことが、
きっとできる。

1st

失敗を恐れない。
はじめては誰でもこわい。
誰も挑んだことがないところに、ワクワク
がある。
誰もやったことのないコト
見慣れたものの中にある誰も気づいていな
いコト
これまでも、これからも、私たちは意欲的
に「はじめて」を追い求め、日本初、世界
初を生み出していきます。

Value

私たちの“価値観”

ワクワク、GMO イズム

2. パートナー像

求められるパートナー像

1. 当事者である
2. 専門家である
3. 楽しむ人である

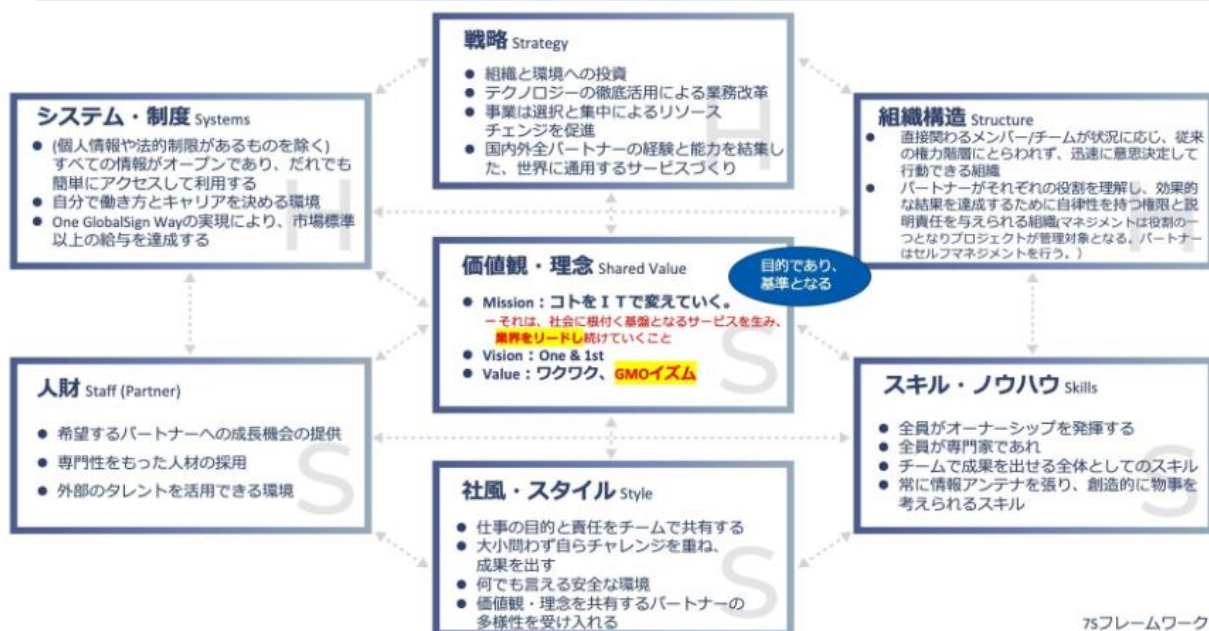
3. 行動基準

One GMO CLOUD 行動基準



4. 7S フレームワーク

One GlobalSign Way (7S) ver. j2.4



環境

方針・基本的な考え方

当社連結企業群は気候変動問題および環境汚染を含む地球環境問題への取り組みを世界共通の問題であると認識し、電子認証・印鑑サービス、クラウドインフラサービス、DX サービスを提供する企業として当社連結企業群のサービスを通じてお客様および社会の環境負荷低減に取り組み、脱炭素社会への転換、持続可能な社会の実現を目指します。

行動指針

低炭素社会の実現

気候変動による影響の軽減や低炭素社会の実現に資する先進的・革新的サービスの開発・提供に努めます。また、事業活動においても環境負荷低減のため、継続的な改善に努めます。

自然資本の保全

事業による生態系への影響に配慮し、廃棄物対策および水資源・生物多様性の保全に努めます。

法令遵守と国際的責任の遂行

環境問題を重要視しリスク削減に努め、環境保全に関わる国内法令を遵守しつつ、国際社会と協調して気候変動対策に取り組みます。

教育・啓発活動

パートナーの一人ひとりが、環境問題の重要性を理解し、環境に配慮したサービスの改善やイノベーションの創出ができるよう、教育・啓発活動を行います。

気候変動への取り組み

外部審査

ISO 14001:2015

当社連結企業群である GMO グローバルサイン株式会社（以下、グローバルサイン社という）およびそれに紐づく 10 社においては、ISO 14001:2015（環境マネジメントシステム）認証を取得しています。ISO 14001:2015 は、組織が環境に関する責任を体系的に管理し、持続可能性の環境面に貢献するためのフレームワークです。グローバルサイン社は、環境パフォーマンスの改善、環境負荷の最小化、環境関連法令の遵守に向けて尽力し、サービスの持続可能性を確保するために適切なプロセスと管理体制を整えていることを証明するものです。登録証の有効期間は、2025 年 10 月 12 日から 2028 年 10 月 11 日となります。

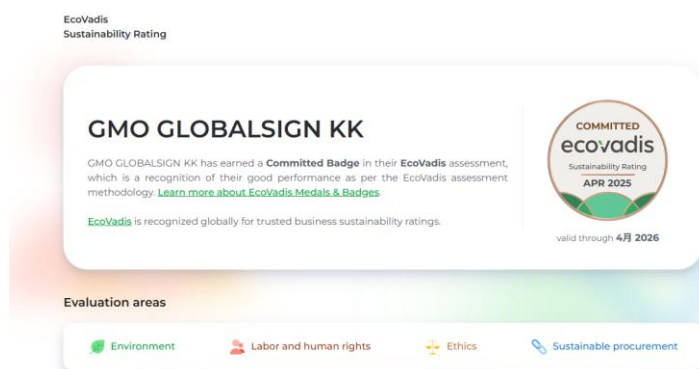
EcoVadis

2025 年 4 月時点において、グローバルサイン社およびそれに紐づく 11 社は、EcoVadis 評価の第一回目において、EcoVadis 評価手法の「Good」パフォーマンスを表す「committed」バッジを取得いたしました。Committed バッジは、企業がサステナビリティ改善に向けて「継続的な取り組み」を行っていることを示すものです。この「committed」バッジは、2026 年 4 月 2 日まで有効となっています。

■ ISO 14001:2015 認証

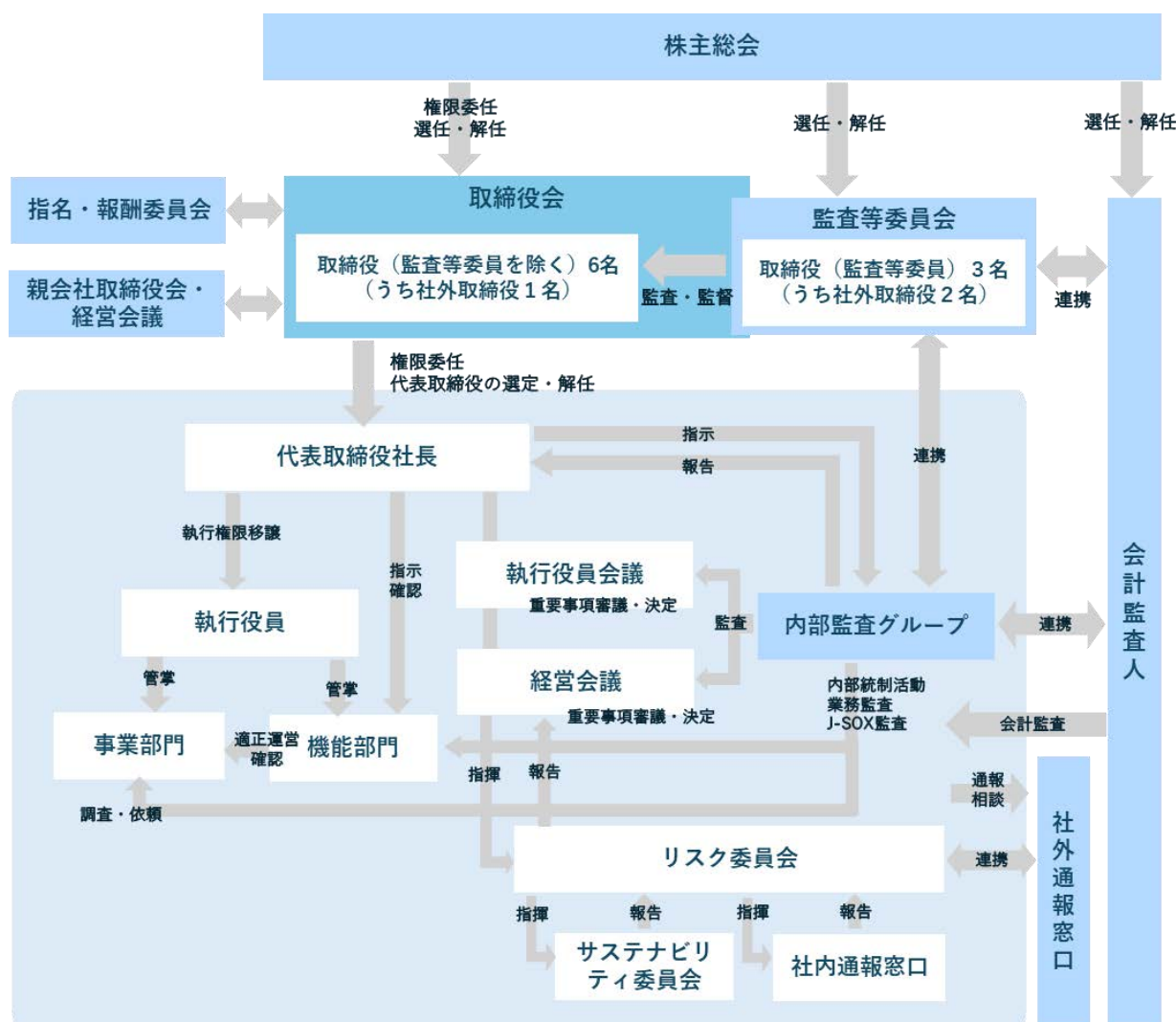


■ EcoVadis committed バッジ



ガバナンス

当社連結企業群は自らの社会的責任を果たし、持続可能な社会・環境の実現を目指すために「サステナビリティ推進委員会」を設置し、四半期を目処に都度開催しています。サステナビリティ推進委員会は当社連結企業群各社と連携して気候変動を含むサステナビリティに関する取り組みを推進し、必要に応じて取締役会・経営会議に提言を行っています。



戦略

当社連結企業群は、TCFD 提言が推奨するシナリオ分析の手法により、将来の気候変動が当社事業に影響を及ぼし得るリスク・機会を特定しています。IEA や IPCC のシナリオを参考に、当社連結企業群を取り巻く自然環境や社会環境の変化を想定したシナリオを設定し、気候変動に関するリスク・機会を当社の経営会議にて特定いたしました。

想定シナリオは 1.5℃シナリオを採用、すなわち脱炭素社会への移行による CO2 排出量削減に向けた動きの急速な進行により、カーボンプライシング等の規制強化、ステークホルダーの環境意識の高まりに基づくニーズの変化が顕在化する社会を想定しています。

当社は、TCFD 提言で示されたリスク・機会の項目を参考に、気候変動が当社連結企業群の事業に与えるリスク・機会に関して、1.5℃シナリオと 4℃シナリオの 2 つの温度帯の側面から以下の項目を抽出し、対応策を立案しています。

当社では、気候変動リスクの影響が及ぶ時間軸を、短期（～3 年）、中期（4～8 年）、長期（9～30 年）に分け、影響度においては事業継続性を考慮して、小、中、大に分類しております。

| 区分 | | | 気候変動がもたらす影響 | 時間軸 | 影響度 | 対応策 |
|-----|----|--------|--|-----------|-----|---|
| リスク | 移行 | 法規制・政策 | 自社の Scope1,2 への炭素税が適用されることで、サービス運用コストが増加する | 中期～ 長期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギーの導入を進め、自社排出量の削減を図る ● カーボנקレジット^(注1)の活用や排出削減プログラム^(注2)への参加により、炭素コストの影響を緩和する ● 中長期の温室効果ガス^(注3)削減目標を策定し、段階的な削減施策を計画的に実行する |

| 区分 | | | 気候変動がもたらす影響 | 時間軸 | 影響度 | 対応策 |
|-----|----|--------|---|-----------|-----|---|
| リスク | 移行 | 法規制・政策 | 省エネ基準やエネルギー効率に関する規制が強化され、既存設備の継続利用が難しくなり、省エネ性能の高い設備への更新が求められる。これにより、設備更新に伴う投資コストが増加する | 中期～ 長期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● データセンター関連設備について、立地選定、冷却システム・技術、高効率サーバ等の観点から再検討を行い、省エネ性能の高い設備への更新を検討する ● PCの購入やリースにあたっては、環境配慮型製品を優先的に選定し、エネルギー消費の最小化を図る |
| リスク | 移行 | 法規制・政策 | フロン類の使用規制が強化され、既存設備の更新や新規導入時にノンフロン対応が求められるようになることで、ノンフロン設備への切り替えに伴う投資コストが増加するリスクがある | 中期～ 長期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● 省エネ性能およびノンフロン対応を兼ね備えた設備への更新を検討し、法規制への適合と運用コスト最適化を図る ● データセンターのエネルギー効率向上に向けた設備・運用の見直しを推進 ● データセンターの地域分散化により冷却負荷を平準化し、冷却関連コストの最適化を検討 ● 将来的な環境負荷低減を見据え、新たな冷却技術への研究開発投資を検討 |
| リスク | 移行 | 法規制・政策 | カーボンフットプリント ^(注4) の情報開示を求める規制が強化され、開示内容に不備や誤りがあった場合には、法的責任や信用リスクを問われる可能性がある。その対応に伴い、調査・修正・再開示等のコストが発生 | 中期～ 長期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガス排出量を正確に把握するため、信頼性の高いデータの収集・管理体制を構築 ● 国際基準に準拠した計算手法および専用ツールを導入し、開示情報の不備や誤りの発生を未然に防止 ● 各国・地域の規制動向やステークホルダーの要請を継続的にモニタリングし、法改正や情報修正時にも迅速に対応できる体制を整備 |

| 区分 | | | 気候変動がもたらす影響 | 時間軸 | 影響度 | 対応策 |
|-----|----|----|---|-----------|-----|--|
| リスク | 移行 | 技術 | ソフトウェアやデータセンターにおけるエネルギー効率の向上等、脱炭素に関する技術開発競争が加速する中で、他社に比べて環境性能や効率性で劣る状況となった場合、顧客からの選定対象から外れるリスクが高まり、売上の減少につながる | 短期～ 中期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● 脱炭素技術の優位性を確保するためのサービスインフラ基盤（データセンター、設備、他社基盤サービス）を継続し、インフラの低炭素化を推進 ● 国内外の市場動向や顧客ニーズを定期的に調査し、自社サービスへ迅速に反映 ● サステナビリティに関する強みを訴求するマーケティングおよびコミュニケーション施策を強化 |
| リスク | 移行 | 評判 | 温室効果ガス排出量の削減に向けた取り組みの遅れや、環境情報の開示が不十分な場合、顧客からの信頼や評価が低下し、システム導入やサーバ導入に関する需要が減少する | 中期～ 長期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● 継続的なステークホルダーへの情報開示 ● サステナビリティに関する強みを訴求するマーケティングおよびコミュニケーション施策を強化 ● エネルギー消費効率を高めるための技術開発に向けた研究開発投資を実施 ● 省エネ・再エネ技術の適用に関する設備投資の積極的な実施 |
| リスク | 移行 | 評判 | 温室効果ガス排出量削減への取り組みの遅れや、環境情報の開示不足が続く場合、投資家からの信頼や評価が低下し、株価が減少する | 短期～ 中期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガス排出量や環境関連情報について、継続的かつ透明性の高い情報開示を実施 ● CDP^(注5)等の外部評価への対応を強化し、投資家からの信頼性向上を図る ● 温室効果ガス削減に資する新技術の研究開発投資を推進 ● 省エネ設備や再生可能エネルギー技術の導入に向けた設備投資を積極的に実施 |

| 区分 | | | 気候変動がもたらす影響 | 時間軸 | 影響度 | 対応策 |
|-----|------|----|---|-----------|-----|--|
| リスク | 物理 | 急性 | 自社拠点の被災による事業活動の停滞・停止により、売上高が減少する | 短期～ 長期 | 大 | <ul style="list-style-type: none"> ● 災害リスクを踏まえ、ハザードマップ等を活用した拠点用地の選定を行う ● 自然災害による事業中断に備えた事業継続計画（BCP）を策定し、定期的な見直しと訓練を実施 |
| リスク | 物理 | 慢性 | 冷房の使用頻度が増加し、空調にかかる電力コストが増加する | 中期～ 長期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● 高効率空調機への更新を進め、冷房にかかるエネルギー使用量およびコストの抑制を図る ● エネルギーマネジメントシステム（EMS）を導入し、空調を含むエネルギー使用の最適化を通じて運用コストの低減を実現する |
| リスク | 物理 | 慢性 | 社員の健康を守るための熱中症対策（空調強化・備品支給・水分補給等）が必要となり、関連費用が増加する | 短期～ 長期 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> ● パートナーの健康リスクに対応するため、安全衛生方針を策定し、熱中症対策を含む管理体制を強化 ● 就労環境の改善に向けて、空調設備や給水設備の導入・整備、ならびに柔軟な働き方の推進等、働き方改革を実施 |
| 機会 | 資源効率 | | 高効率な省エネ設備の導入により、エネルギー使用量が削減され、運用コストが減少する | 中期～ 長期 | 大 | <ul style="list-style-type: none"> ● 最先端の省エネ設備や技術を導入し、エネルギー消費の最適化と運用コストの削減を図る ● エネルギー使用状況を定期的にモニタリングし、継続的な改善活動を通じて効率向上を推進 |
| 機会 | 資源効率 | | 自社設備の水使用量を削減することで、水道料金等のコストが減少する | 短期～ 中期 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> ● 水消費量の少ないトイレや蛇口等、節水型設備の導入を通じて水使用量の削減を図る ● データセンターにおける冷却水利用の効率化等、水使用の最適化に向けた取り組みを推進する |

| 区分 | | 気候変動がもたらす影響 | 時間軸 | 影響度 | 対応策 |
|----|-----------|--|-----------|-----|---|
| 機会 | エネルギー源 | IoT によるエネルギーの可視化・最適化を通じて、運用効率が向上し、エネルギーコストを削減できる | 短期～ 長期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● IoT によるスマートビルディング^(注6)を活用し、建物の温度、湿度、照度等をリアルタイムで監視し、空調や照明の制御を最適化することで、エネルギー消費を削減する |
| 機会 | 製品およびサービス | 環境に配慮した経営への社会的要請の高まりから、当社グループが提供するオンライン化、ペーパーレス化を推進するサービスへの需要の増加 | 中期～ 長期 | 大 | <ul style="list-style-type: none"> ● 製造業 B to B 向けシステムの営業を強化 ● サステナビリティに関する強みを訴求するマーケティングおよびコミュニケーション施策を強化 ● 電子契約サービス「電子印鑑 GMO サイン」を始めとした DX 支援など「すべての人にインターネット」というコーポレートキャッチに基づいた現戦略の遂行 |
| 機会 | 製品およびサービス | 顧客の省エネ・脱炭素ニーズに応じた新サービスを提供することで、売上が増加する | 中期～ 長期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● エネルギー消費効率を高めるための技術開発に向けた研究開発投資を実施 ● 国内外の市場動向や顧客ニーズを定期的に調査し、自社サービスへ迅速に反映 ● サステナビリティに関する強みを訴求するマーケティングおよびコミュニケーション施策を強化 |
| 機会 | 製品およびサービス | 環境配慮型データセンターを活用したシステムへの需要が高まり、売上が増加する | 中期～ 長期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● データセンターの一次データ取得 ● データセンター事業者への再エネ使用を訴求 ● サステナビリティに関する強みを訴求するマーケティングおよびコミュニケーション施策を強化 |
| 機会 | 製品およびサービス | 異常気象の増加により、顧客自社インフラへの災害リスクが顕在化、クラウドサービス需要の高まりにより、売上が増加する | 短期～ 長期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● 市場動向調査の実施と自社サービスへの反映 ● 顧客の防災意識に訴求するマーケティングやコミュニケーションの強化 |

| 区分 | | 気候変動がもたらす影響 | 時間軸 | 影響度 | 対応策 |
|----|--------|---|-----------|-----|--|
| 機会 | 市場 | IoT や AI によるモニタリングと予測サービスの需要が拡大し、対応サービス提供で売上が増加する | 短期～ 長期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● ステークホルダーに対して気候変動対応関連システムや防災関連システムへの需要のヒアリング ● 新規サービス開発の検討 |
| 機会 | レジリエンス | 脱炭素への取り組みを訴求することで投資家からの評価が高まり、ESG 投資 ^(注7) の対象となることで資金調達機会が拡大 | 短期～ 中期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガス排出量や環境関連情報について、継続的かつ透明性の高い情報開示を実施 ● CDP 等の外部評価への対応を強化し、投資家からの信頼性向上を図る ● 温室効果ガス削減に資する新技術の研究開発投資を推進 <p>省エネ設備や再生可能エネルギー技術の導入に向けた設備投資を積極的に実施</p> |

(注1) カーボנקレジット：温室効果ガスの排出量削減・吸収量を、一定の基準に基づき認証し、取引を可能にした証書。

(注2) 排出削減プログラム：事業活動において排出される温室効果ガスを削減するための具体的な取り組みや計画のこと。

(注3) 温室効果ガス：地球温暖化の原因となるガス体の総称。主なものとして、二酸化炭素（CO₂）、メタン（CH₄）、亜酸化窒素（N₂O）、フロン類などがある。

(注4) カーボンフットプリント：製品またはサービスのライフサイクル全体（原材料調達から廃棄・リサイクルまで）を通して排出する温室効果ガスの量を、二酸化炭素（CO₂）換算で表示したもの。

(注5) CDP：Carbon Disclosure Project（炭素情報開示プロジェクト）の略称。企業や都市に対し、気候変動、水セキュリティ、森林などに関する情報開示を求める国際的な非営利団体。開示された情報は、投資家や購買企業などが環境リスクと機会を評価するために活用される。

(注6) スマートビルディング：ICT（情報通信技術）を活用し、エネルギー効率の最適化、快適性の向上、セキュリティの強化などを実現した建築物のこと。

(注7) ESG 投資：企業の Environment（環境）、Social（社会）、Governance（ガバナンス）といった ESG の要素を、投資判断の重要な要素として考慮する投資手法のこと。従来の財務情報に加え、企業の長期的な成長性や持続可能性を評価するために、ESG に関する取り組み状況が分析される。

リスク管理

当社では、気候変動を含む事業環境の変化に伴う経営目標達成の不確実性や影響（リスク）を測り、迅速にリスク対応できるよう、管理体制を整備しています。様々な角度からリスクを把握・分析できるよう、各部門や連結企業群各社との情報連携を行い、識別されたリスクおよびリスク対応状況をリスク管理委員会へ報告しています。リスク管理委員会では、重要リスクの選定や対応する責任者（リスクオーナー）を定め、対策の検討や指示等を行い、定期的に活動内容を取締役会へ報告します。

加えて、当社は、サステナビリティ推進委員会事務局を中心に、気候変動リスクについて検討を行います。その後、サステナビリティ推進委員会および取締役会において、当社の気候変動リスクの特定および評価について審議・決定を行います。特定した気候変動リスクについては、全社的なリスク管理およびサステナビリティに関わるリスク管理のプロセスに組み込み、継続的にモニタリングを行っていきます。

目標と指標

当社連結企業群の Scope1、Scope2 および Scope3 の GHG 排出量の経年実績は以下をご参照ください。

| | | (単位：t-CO ₂) | バウンダリー | 2024 年度 | 2025 年 1 月～6 月 |
|---------------|---------------|-------------------------|--------|---------|-------------------|
| 温室効果ガス 排出量 | Scope 別排出量 | Scope 1 | ※1 | 4.3 | 2.7 |
| | | Scope 2 -マーケット基準- | | 3,506.0 | 1,652.2 |
| | | Scope 2 -ロケーション基準- | | 3,517.3 | 1,656.3 |
| | | Scope 3 | ※2 | 1,435.4 | 843.0 |
| | | Total -マーケット基準- | | 4,945.7 | 2,497.9 |
| | | Total -ロケーション基準- | | 4,957.0 | 2,502.0 |

※1 Scope1 および Scope2 に関しては、オフィス（セルリアンタワー、渋谷フクラス他）および当社のデータセンターでの排出量を対象としております。

※2 Scope3 に関しては、当社の事業活動における上流・下流すべての排出量を対象としております。

■Scope1 排出量：国内の温室効果ガス排出量は、地球温暖化対策推進法に規定された熱量換算係数及び炭素排出係数を用いて算出しています。

■Scope2 排出量：国内における購入電力の使用に伴う温室効果ガス排出量は、地球温暖化対策推進法に規定された電気事業者ごとの排出係数を用いて算出しています。

機会創出（ビジネス オポチュニティ）

当社にて開発提供する電子契約サービス「電子印鑑 GMO サイン」（以下、「GMO サイン」）で締結する契約の累計送信件数が 2024 年 7 月時点で 3,000 万件を突破しました。これは、紙の契約書の場合積み上げた高さはおよそ富士山 4.3 座分に相当します。当社はこれからも、「GMO サイン」の使用によるペーパーレス化で世界共通の目標 SDGs（持続可能な開発目標）の達成に貢献していきます。



※1 1契約書につき平均6枚の紙を利用（2024年7月、自社調べ）。3,000万件の送信で削減された紙の量を「1億8千万枚」として換算しています。
※2 電子署名およびタイムスタンプが付与された契約の送信数（タイムスタンプのみの契約を除く。電子署名法の電子署名の要件より）。自社調べ（2024年8月）

社会

労働慣行：雇用・福利厚生

方針・基本的な考え方

当社連結企業群パートナーは、GMO インターネットグループの一員として創業の精神である「GMO イズム」を大切にするとともに、当社独自の理念を掲げ、それぞれの専門性ある人たちが、高め合い、難しい課題と向き合い、新しい社会を創造するために日々挑戦を重ねています。当社および当社連結企業群各社は、これらの人たちがキャリア・ライフステージの変化のなかで最高のパフォーマンスを発揮できるように支援するための諸制度の導入、そして年齢・社歴に関係なくフラットに発言ができ裁量もって働くことのできる環境整備を進めています。パートナーへ耳を傾け、当社組織も時代に合わせて柔軟に変化し続けています。

外部審査

当社は、子育てサポート企業として厚生労働省の「くるみん」認定を取得しております。これは、当社が策定した行動計画のもと、2023 年 1 月 1 日～2024 年 12 月 31 日の計画期間に基準を達成したことによるものです。



体制・システム

当社は、主要株主である GMO インターネットグループの経営方針に基づいた人事戦略を実施するとともに、当社企業理念、独自の成長戦略ならびに人材確保を法令に準拠の上で進めています。

パートナーが快適に業務にあたる環境を提供できるように各自が働き方を決め、それを管理する体制・システムを構築しています。

労働基準の浸透

当社は、給与体系・労働時間と休日、労働安全衛生・福利厚生、服務規律等の労働条件に関して、入社時の必須の伝達事項としております。

また、世界 11 か国に会社を持つ当社円決企業群のグローバルサイン社においては、世界各国のグループ会社に複数言語による行動基準の閲覧を可能とし、GMO インターネットグループ共通の価値基盤である「GMO イズム」や当社グループ内の行動基準である「Code of Conduct」の浸透にも努めております。

パートナーエンゲージメント

当社では、パートナーと会社が相互に成長を支援する関係性を築くことが、パートナーのエンゲージメントを高め、結果として企業価値の向上に繋がると考えています。その指針として全パートナーを対象に、eNPS（Employee Net Promoter Score）※¹と、私たちの組織基準である「One GlobalSign Way」の浸透度計測および問題発見のための組織診断を組み合わせたサーベイを実施し、諸制度や環境整備に役立てています。「One GlobalSign Way」を掲げた当初の 2020 年と比較し、2024 年の eNPS のスコアは約 30%上昇しました。組織診断については、各施策の検証・改善に活用すると共に、平均値や回答分布を統計的に処理し影響度の大きい阻害要因を含むレポートとしてチームにも共有することで、組織開発の取り組みを促進しています。

※eNPS（Employee Net Promoter Score）とは、従業員が自身の職場を親しい知人に勧めたいと思う意欲を示す指標で、従業員エンゲージメントを数値化するために用いられます。eNPS を活用することで、組織の状態を把握し、離職率の低下や従業員の生産性向上のための具体的な改善策を立てることが可能です。

「働き方改革」の推進

当社では、パートナー一人ひとりがパフォーマンスを最大限発揮することが企業価値向上に繋がるという考えに基づき、2017 年度より「働き方支援」を積極的に推し進め、全てのパートナーがそれぞれの特性を生かし、個々のキャリアチェンジやライフステージ等の変化に影響を受けることなく、安心して業務に集中できる環境の構築を進めています。「フレキシブルワークサポート制度」では、育児、介護、教育機関での学習による、ライフステージ・スタイルの変化に応じて、週休3日制や短時間勤務、リモートワーク等を各パートナーが選択することにより、フレキシブル（柔軟）に働き方を変更することを支援しています。

福利厚生

当社連結企業群の所属する GMO インターネットグループでは、仕事のオンオフの切り替えやパフォーマンスアップに繋がる環境の提供として福利厚生が充実しています。「シナジーカフェ GMO Yours」は、働く仲間が気軽に集まり交流を図ることのできる、コミュニケーションスペースです。24 時間・365 日オープンしており、ドリンクやパン、お菓子、ランチビュッフェなどをすべて無料で提供しています。また、働くパパ・ママが安心して仕事ができる環境を整えるべく、生後 57 日後からお預かり可能な企業主導型保育施設「GMO Bears」を設けています。育児と仕事の両立を推進しています。他にも以下のような施策を実施しています。

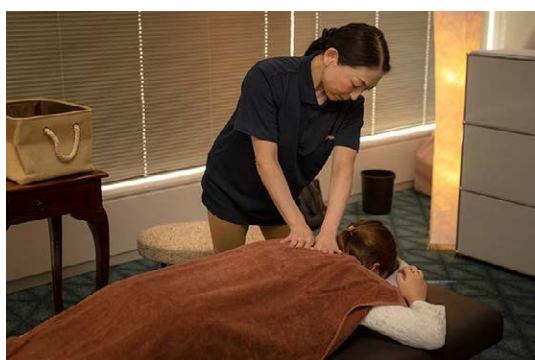
仲間と交流、無料のフードとドリンクの提供される「シナジーカフェ GMO Yours」



企業主導型保育施設「GMO Bears」



マッサージが受けられる「GMO Bali Relax」



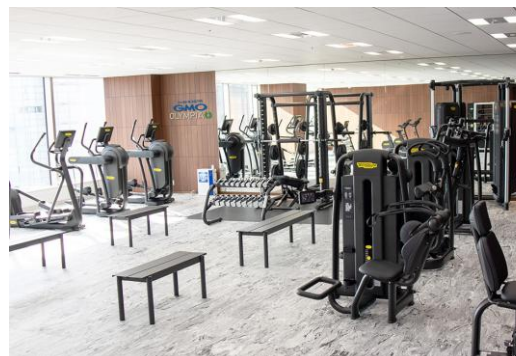
業務効率・生産性を向上のためのお昼寝スペース「GMO Siesta」



社内コンシェルジュ「GMO Concierge」



社内フィットネスジム「GMO OLYMPIA」



画像出典：GMO インターネットグループ サステナビリティ

<https://group.gmo/csr/human-capital/office/>

雇用方針

当社連結企業群は、日本の他、北米、アジア、ヨーロッパ等の 11 か国で事業を展開しています。世界各国で展開する事業活動においては、現地雇用を通じた地域貢献に努め、地域社会との共生・発展に寄与することに努めます。現地でのパートナー雇用により、地域の人材育成や地域経済の活性化につながり、持続可能な発展に貢献できると考えています。雇用活動においては、同一労働同一賃金の原則と適切な賃金支払いについても、それぞれの国または地域の法令を遵守します。また、国内拠点における新卒活動においては、事業をリードしていただけるポテンシャルをお持ちの方に対し、その地域で No1 水準の給与を設定しています。地域と一体となり、インターネットの文化・産業の発展に貢献します。

労使関係

当社連結企業群では、結社の自由と団体交渉権をパートナーの権利として尊重しています。従業員代表は立候補制を採用しており、信任投票をもって選出されます。全国各拠点で選出された従業員代表を中心に、労使協定の締結・就業規則などの社内規程見直し・衛生委員会/労使委員会の実施・労働災害防止活動の防止等を行うことにより、労使関係を円満に保ち、全パートナーにとって働き甲斐のある職場環境を構築しています。

労働慣行：ダイバシティ

方針・基本的な考え方

当社連結企業群の所属する GMO インターネットグループ共通の価値基盤である「GMO イズム」に基づき、人種、国籍、性別、学歴、言語、宗教など、あらゆる差別を排除します。その上で、多様な価値観や特性を持つパートナーが互いに尊重し、個々に適したキャリアを築き、それぞれのタレントを最大発揮できる組織づくりを推進しています。問題発生時には、所属や雇用形態等に関わらずパートナーが相談できる窓口を設置し、内容に応じて専門知識を持つ担当者が対応する環境を整えています。

女性活躍

当社では創業以来、性別による区別なく、管理職や職位への登用、役割へのアサインや採用をおこなっています。この方針やマインドは組織全体に深く根付いており、ライフステージやスタイルに合わせた「フレキシブルワークサポート制度」などの各種制度と組み合わせることで、女性パートナーが個々のパフォーマンスを最大限に発揮できるよう環境を整えています。しかしながら、現在の女性管理職比率は厚生労働省の目標と比較して低い水準にあるため、今後は数値目標の達成も視野に、さらに女性の活躍推進に向けた取り組みを強化します。

シニア活躍

当社では、60歳で定年を迎えたパートナーを対象とした「再雇用制度」を設けており、希望するパートナーの雇用継続を促進しています。現時点では定年を迎えるパートナーの人数自体が少なく実績は限られていますが、再雇用のパートナーはそれぞれの状況に合わせて、その知識や経験を生かし、引き続き活躍しています。今後5～10年の間に定年を迎えるパートナーが増加することを見据え、キャリアカウンセリングやリスキリングなどの仕組みを強化しています。

障がいのあるパートナーと働く

当社は、障がいのある方を積極的に雇用し、それぞれの特性を活かして最大限に能力を発揮できる職場環境の整備を進めています。2024年現在は、東京本社と下関支社で複数のパートナーが活躍しています。人事評価や給与制度は区別することなくパートナー共通としており、仕事を通して価値を創造・提供することで、誰もが働きがいを感じられるユニバーサルな職場環境の実現を目指しています。

人材育成

方針・基本的な考え方

当社では、いわゆるピラミッドの頂点にいるCEOや経営者といった特定のリーダーだけではなく、誰しもがリーダーだと考えています。それぞれの得意・専門分野において責任を持ち、考え、率先して発信・行動し、客観的な視点で仲間の意見に耳を傾け、各パートナーが適切な判断をしま

す。すべての人がそれぞれのカタチのリーダーシップを発揮し、自らの意志で創造する未来にワクワクしながら夢中で仕事を楽しめる、そんな組織づくりをしています。

人材戦略

当社では専門性をもち、その専門性を活かしたい人材を採用しています。専門性とは、本人の意志意向を持ってジョブとして発揮するタレント（スキルや能力）を指しています。資格や就業経験は、そのエビデンスとして使われる場合があります。

求めるジョブ（ポジション）にコミットできるか。年齢や経歴ではなく、その人のタレント（スキルや能力）とキャリア意向を重視した選考を行っています。

また、積極的に外部のタレントを取り入れることで、社内に新鮮な風を取り入れるようにしています。雇用形態で限定せず、外部の方が社内外垣根なく働きやすくなるよう、環境整備にも取り組んでいます。

成長支援

当社には、パートナー一人ひとりが、自身の成長やキャリアアップを自律的にデザインできるような支援制度があります。その一例として、「マナカツ支援制度」では、短期・中長期的に業務成果に結びつく個人の取り組みや学び、スキルアップ、専門性の維持・向上にかかる費用を支援しています。具体的には、書籍購入、セミナー・講座、資格取得、IT サービス（利用料）などに関して補助を受けることができます。

人事評価制度

当社では、GMO GlobalSign Way（7S）を達成させるパートナー像に向けた「未来に対する投資」の一つとして給与をとらえています。「タレント(=実力)」と「ロールアサイン」がベースとなり、来期に発揮される「ジョブグレード(=ジョブとキャリアレベル)」に対して給与を支払います。「ジョブグレード」はパートナーが来期に発揮される成果を軸にパートナー自身の申請に基づき決定されます。自身の「タレント」と、来期予定されている「ロールアサイン」、自身の周りのパートナーからの 360 フィードバックを加味して、申請要件を満たしているジョブグレードを申請します。申請されたジョブを、各レビュアーが相違ないかチェックします。このレビュアーは複

数人設定されており、一般的に上司にあたる人のみでは構成されていません。レビューアの承認後、ジョブグレードが決定します。

労働安全衛生

方針・基本的な考え方

当社連結企業群は、GMO インターネットグループの人権方針に基づき、パートナー一人ひとりの心身の健康と安全を最優先に考えます。パートナーが安心して最高のパフォーマンスを発揮できる職場環境を構築するため、事業活動を行うすべての国・地域で適用される安全衛生に関する法令や規制を遵守し、健康リスクへ適切に対応することに努めます。

健康支援

パートナーの健康増進とパフォーマンス向上を目的として、様々な福利厚生制度を導入しています。栄養バランスの取れた食事を無料で提供するコミュニケーションスペース「シナジーカフェ GMO Yours」をはじめ、プロによるマッサージが受けられる「GMO Bali Relax」、生産性向上のためのお昼寝スペース「GMO Siesta」、フィットネスジム「GMO OLYMPIA」などを設置し、パートナーが心身ともにリフレッシュできる環境を整えています。

メンタルヘルス

当社は連結企業群は、パートナーの心の健康にも配慮しており、誰もが安心して相談できる体制を構築しています。業務上の悩みやハラスメント、メンタルヘルスの不調などについて、匿名での相談も可能な内部通報・相談窓口「GMO ヘルプライン」を設けています。また、女性担当者が対応する窓口「なでしこライン」も用意し、相談しやすい環境づくりに努めています。相談者のプライバシーは厳重に保護され、通報を理由とした不利益な扱いは一切行いません。

防災対策

事業継続を脅かす自然災害リスクに備え、リスク管理体制を構築しています。災害発生時など緊急事態のための連絡体制や行動マニュアルを整備し、定期的な訓練と検証を行うことで、パートナーの安全確保と事業への影響を最小限に抑える取り組みを推進しています。

衛生委員会と産業医面談

パートナーの安全と健康を守り、快適な職場環境を維持するため、従業員代表を含むメンバーで構成される衛生委員会を設置しています。衛生委員会を定期的に開催し、産業医とも連携しながら、職場環境の改善や健康障害の防止について審議しています。また、パートナーは必要に応じて産業医との面談を通じて、心身の健康に関する専門的な助言を受けることができます。

人権

方針・基本的な考え方

世界の様々な地域で事業活動を展開する GMO インターネットグループにとって、人権の尊重・配慮は重要課題です。当社連結企業群も、この重要な課題に対応するため、パートナーへの教育のみならず、あらゆるステークホルダーに対しても当社グループの人権方針ならびに個別方針への賛同と理解、実践をお願いしています。

| GMO インターネットグループ「人権方針」 | |
|-----------------------|---|
| ■コミットメント | 私たち、GMO インターネットグループの全役員・パートナー（以下、私たち）は、企業活動のあらゆる場面において人権を尊重し、持続可能な社会の発展に貢献します。 |
| ■人権に関する国際規範の尊重 | 私たちは、「世界人権宣言」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」「子どもの権利とビジネス原則」「ILO 宣言の中核 8 条約上の基本原則」など、人権に関する国際規範を支持し、事業活動を行い、人権の発展に貢献します。 |
| ■差別の排除と機会の平等 | 私たちは、創業の精神である「GMO スピリットベンチャー宣言」において、「人種・国籍・性別・学歴・言葉・宗教、すべての差別を排除する。実力本位。」と明文化しています。すべての人に平等に機会を提供し、この他、性自認および性的指向・年齢・障がいの有無・疾病などを含めたあらゆる差別やハラスメント行為を許容しません。 |
| ■強制労働・児童労働の禁止 | 私たちは、一切の強制労働・児童労働を禁止し、コンプライアンスを遵守した事業活動を行います。 |
| ■労働時間と賃金の管理 | 私たちは、事業活動を行う国・地域において適用される労働時間に関するあらゆる法令および労働基準を遵守するとともに、時間外労働の削減に努めます。また、賃金に関するあらゆる法 |

GMO インターネットグループ「人権方針」

令および労働基準を遵守するとともに、パートナーの基本的なニーズを満たす適切な給与水準の確保に努めます。

■パートナーの安全と健康の維持

私たちは、パートナーの心身の健康に配慮し、事業活動を行う国・地域において適用される安全・衛生に関する法令、規制、規定を遵守し、健康リスクへ適切な対応を行うことで、その維持に取り組みます。

■プライバシーの保護と表現の自由

私たちは、インターネット産業が持つリスクと意義を正しく認識し、ステークホルダーのプライバシー、表現の自由、干渉を受けることなく意見を持ち、あらゆる情報やアイデアへアクセスする権利の尊重および保護へ取り組みます。

■対応窓口の設置

私たちは、人権侵害の発生を防ぐための適切な報告窓口を設けることで、実効性のある対策の仕組みづくりを行っています。人権侵害を受けた方が救済を受けられるように誠実に対応します。

■コミュニケーション

事業活動に関与する全ての関係者の人権を確保するために、人権に対するリスクや影響に対する対策などについて、関連する関係者とコミュニケーションを図ります。

■体制

代表取締役グループ代表 会長兼社長執行役員・CEO を委員長とするサステナビリティ推進委員会は人権課題への取り組みの監督、当社における人権問題に対する活動の方針決定や総括を行い、すべてのステークホルダーに対し「人権方針」を伝達し、人権啓発活動の積極的な推進を図ります。

■相談窓口（GMO ヘルプライン/なでしこライン）

事業活動における贈収賄および腐敗防止全般を含めた全てのコンプライアンス上のリスクおよび人権に関する問題を早期に発見・改善または未然に防止するために、業務上の不正行為や違法行為を発見したり、明確に違法とわからないまでもそのおそれがある行為を見たり聞いたりした場合に、パートナーが独りで悩まずに相談・解決を図れるようにするための制度を設けて

GMO インターネットグループ「人権方針」

います。男性窓口相談しにくい内容の場合に向け、担当窓口が女性の窓口も用意しております（男性の利用も可能）。また匿名での通報も可能です。

相談者に関する個人情報やご意見、ご相談内容は厳重に管理され、相談者の承諾なしに第三者に漏えいすることはありません。また、法令違反行為等を会社に通報したパートナーに対し、通報したことを理由とした報復行為を禁じ、人権侵害を受けた方が救済を受けられるように誠実に対応し再発防止に努めます。

体制・システム

当社連結企業群では、人権の尊重・配慮を重要課題の一つとし、アクションプランを策定し取り組みを推進しています。サステナビリティ担当役員を委員長とするサステナビリティ委員会は人権課題への取組の監督、当社における人権問題に対する活動の方針決定や統括を行います。具体的な取組みについては、各社に設置されているリスク委員会が主幹部署として関係部門と連携して実行・推進しています。その内容は、サステナビリティ委員会にて審議され、経営会議・取締役会にも報告しています。

プライバシーの保護

当社は、企業活動を行ううえで取り扱う個人に関する情報について、これを適切に管理および保護し、お客様・取引先関係者さま（契約締結の有無を問わない。）、株主様・投資家様および採用応募者様が安心できる個人に関する情報の保護体制を構築することを目的として、プライバシーポリシー（<https://www.gmogshd.com/privacy>）を定めています。また、当社は、ステークホルダーのプライバシー、表現の自由、干渉を受けることなく意見を持ち、あらゆる情報やアイデアへアクセスする権利を尊重し保護します。

公正な採用の実施

グローバルに多様な事業を展開する当社グループにとって、「人財」は重要な経営資源です。当社グループは、人種、国籍、性別、学歴、言葉、宗教、年齢、性的指向、障がいの有無等に基づく差別を排除し、採用活動における機会均等の確保に努めます。

パートナー相談窓口

内部のパートナーを対象としたハラスメントや違法行為の懸念等に対する相談窓口を設置しています。内容については、ごく限られた担当者が独立して調査を行い、調査や対応結果を通報者にフィードバックします。また、違法行為等が認定された場合には速やかに是正を行います。合わせて就業規則にしたがい、行為者への処分等がなされます。相談者に関する個人情報やご相談内容は厳重に管理され、相談者の承諾なしに第三者に漏洩することはありません。また、法令違反行為等を会社に通報したパートナーに対し、通報したことを理由とした報復行為を禁じ、人権侵害を受けた方が救済を受けられるように誠実に対応します。

研修

当社連結企業群の所属する GMO インターネットグループでは、管理職および全パートナーを対象としたハラスメント防止研修を、e-ラーニングにて定期的に行っています。各種ハラスメントの類型や事例について学んでいただくとともに、相談窓口についても取り上げています。また、GMO インターネットグループ「コンプライアンス宣言」

(https://www.gmo.jp/csr/governance/compliance_declaration/) に関する e-ラーニングも全パートナーに対して定期的に行っており、コンプライアンスの遵守や人権の尊重に関する研修をしています。

地域貢献活動

方針・基本的な考え方

当社は、事業活動と社会貢献活動を、企業理念である「コトを IT で変えていく」を実現するための一体の活動と考えています。「雇用促進」「地域産業振興」「自治体・地域団体との連携」「学校との連携」を軸として、IT の力をもって地域社会への支援を実施します。

ボランティア活動の支援

当社では、「ソトカツサポート制度」において、災害復旧支援や地域・社会活動に参加するためのボランティア活動、職務上のスキルや経験を活かして取り組む社会貢献活動であるプロボノ活動

を支援しています。制度を活用することにより、最大 4 日／年の特別有給を取得することができます。

地域貢献活動の取り組み

1. 高校生へのワークショップの実施

2024 年 9 月に、静岡県立浜北西高等学校の生徒 37 名を当社東京オフィスへ招待し、社内見学会とワークショップを開催しました。人を送迎できる未来のドローン「空飛ぶクルマ」の体験 VR コンテンツの紹介や、AI を活用して電気・ガス等のメーターの検針を行うことができる

「haku.ai」を体験いただきました。情報通信の分野により興味を持っていただき、次世代の IT 人材育成へとつなげることを目的としています。



2. Job フェアへの参加

山口県下関市で開催される「しものせき未来創造 j o b フェア」に、2017 年度より毎年（2020 年、2021 年は非開催）参加しております。IoT や AI 関連といった、IT 業界の最新トレンドや、当社サービスを市内の中高生に体験いただくことで、働くことの意義や地域就職への意識を醸成するとともに、情報通信分野の仕事の魅力を感じていただくことを目的としています。2025 年

は、子どもたちが楽しく「契約リテラシー」を学べる教育ゲーム『GMO グローバルサイン・HD こどものでんしけいやくβ版』を展示し、開催 2 日間を通じて 373 名の方が当社ブースでの体験をしていただきました。（<https://www.gmogshd.com/news/news-15388>）



ESG データ（社会）

| 項目 | データ※2024 年 12 月期 |
|-------------------|----------------------------------|
| 社員（パートナー）数※連結 | 993 名 |
| 女性パートナーの割合 | 女性パートナー：148 名 女性パートナー割合：37.1% |
| グローバルパートナー在籍数 ※連結 | 424 名 |
| 派遣社員の割合 | 連結派遣社員人数：14 名 派遣社員割合：1.4% |
| 管理職数 | 男性管理職数 19 名 女性管理職数 1 名 |
| 役員数 | 男性役員数 14 名 女性役員数 2 名 |
| 平均勤続年数 | 8.3 年 |
| 平均年齢 | 40.2 歳 |

| 項目 | データ※2024 年 12 月期 |
|---|---|
| 育児休業等取得 | 取得人数 22 名 取得率 81.4% 取得率（男性） 75% 育児短時間勤務数 5 名 |
| 有給取得率 | 63.9% |
| 男女別採用人数 | 男性 12 名 女性 14 名 |
| 男女間賃金（給与）差異 ※女性パートナーの平均年収÷男性パートナーの平均年収 | 66.1% |
| 正社員の自己都合退職率 | 93.3% |
| 障がい者雇用率 | 1.26% |
| パートナーの能力開発研修に充てられた時間 ※e-ラーニング含む | 年間 49,200 時間 パートナー1 人当たり平均 48 時間 パートナー1 人当たり平均日数 6 日 |
| 能力開発研修の種類 | 主な研修 ・コンプライアンス関連研修（e-ラーニング） ・オンボーディングプログラム（新入パートナー研修） ・新任管理職登用研修 ・ジョブスキルアップ（ビジネスリテラシーや専門領域の e-ラーニング） ・「マナカツサポート制度」（パートナー任意の学び費用補助） |

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

方針・基本的な考え方

当社連結企業群は、GMO インターネットグループの一員として創業の精神である「GMO イズム」を大切にするとともに、当社連結企業群独自の使命（ミッション）である「コトを IT で変えていく。」を企業運営の柱としています。一部の人にしか使えない難しい IT サービスではなく、世界中のあらゆる人たちが安心して気軽に、そしてわかりやすく使える IT サービスを新たな体験価値と共に届けていくことを 30 年以上前の創業時から大切にしています。「コトを IT で変えていく。」というミッションをかかげ、自社の利益だけではなく取引先、株主、パートナー（当社では社員のことを「パートナー」と呼びます）をはじめ周囲の様々なステークホルダーの期待と信頼に応え、便利で豊かな笑顔ある社会を広げていきたいと考えています。

「コトを IT で変えていく。」というミッションと「One&1st」（ヴィジョン）に則り、様々なステークホルダーとの間で公正かつ良好な関係を築くことを経営の基本方針とし、この基本方針に従い、意思決定の効率性と迅速性を高めるとともに、監視・監督機能が適切に組み込まれたコーポレート・ガバナンス体制を構築します。

適切なコーポレート・ガバナンスのためには、経営者による健全なリーダーシップの発揮と、透明で公正な意思決定の両立が不可欠であるとの考えの下、当社は、監査等委員会設置会社として、法令上認められる範囲内で通常の業務執行に属する事項の経営陣への委任を進める一方、経営監視を強化するための施策を行ってきました。

2022 年度には、執行役員制度を導入し、業務執行取締役を大幅に減員することにより社外取締役比率を 3 分の 1 以上に高め、経営の執行と監督の分離を促進し、今後も社外取締役比率 3 分の 1 以上を維持していきます。また、取締役会の諮問委員会として、社外取締役を委員長とする「指名・報酬委員会」を設置し、社外役員の目による経営監視を継続しています。なお、社外取締役の選任にあたっては、独立性の確保を重視しており、（株）東京証券取引所が定める「独立役員」の要件に沿って選定しています。当社のコーポレート・ガバナンス体制は、引き続き（株）東京証券

取引所の「コーポレートガバナンス・コード」において標榜されている内容に適うよう検証と見直しを進めてまいります。

コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

2025年4月14日現在、当社は（株）東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」に記載された原則について概ね実施しております。詳細につきましては、コーポレート・ガバナンス報告書（https://www.gmogshd.com/wp-content/uploads/2025/04/コーポレートガバナンス報告書_250414.pdf）をご参照ください。

| ガバナンスコード | コンプライ/エクスプレイン |
|--|--|
| 【原則 1-4 政策保有株式】 政策保有株式の方針開示 | （コンプライ） 政策保有株式非保有、今後もしない方針 |
| 【原則 1-7 関連当事者間の取引】 関連当事者間の取引の開示と監視 | （コンプライ） 取締役および取締役が実質的に支配する法人と競業取引および利益相反取引を行う場合、事前 に取締役会での審議・決議を要し、取引後、遅滞なく取締役会に報告 |
| 【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】 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮 の人材の計画的な登用・配置などの 人事面や 運営面における取組みと内容の開示および利益 相反の管理 | （コンプライ） パートナーの安定的な資産形成のため、確定拠 出型企業年金制度を採用 |
| 【原則 3－1．情報開示の充実】 (i) 経営理念や経営戦略、経営計画 (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 | （コンプライ） (i)経営理念等 (1)事業活動における基本原則を明らかにする ため、創業の精神として掲げる SV 宣言を定 め、定款に明記 |

| ガバナンスコード | コンプライ/エクスプレイン |
|--|---|
| <p>(iii) 取締役の報酬の決定方針と手続き</p> <p>(iv) 経営陣幹部の選解任と取締役候補者・監査等委員である取締役候補者の指名方針・手続き</p> <p>(v) 取締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</p> <p>【補充原則 3-1-2 英語での情報開示】 海外投資家の比率を踏まえ、英文開示の提供</p> | <p>(2) 「コトを IT で変えていく。」を Mission として掲げ、クラウド・レンタルサーバー（ホスティング）サービスやインターネットセキュリティサービス等の IT 基盤の提供を通じ、新しい価値観、新しい体験を社会に発信。</p> <p>(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</p> <p>コーポレート・ガバナンスの強化によって、経営の健全性と透明性を確保および、機動的な経営意思決定と適正な運営を行い、中長期的な企業価値向上の実現。</p> <p>(iii) 取締役の報酬の決定方針と手続き</p> <p>常勤取締役の報酬は、業績等に連動して定まる報酬テーブルを基準に、每期設定される定量的・定性的な目標の達成度を多面的に評価のうえ、指名・報酬委員会の審議を受けた後に、取締役会にて決定。取締役の報酬決定は、株主総会から取締役会が委任。</p> <p>(iv) 経営陣幹部の選解任と取締役候補者・監査等委員である取締役候補者の指名方針・手続き</p> <p>常勤取締役および執行役員の指名は、取締役および執行役員からの推薦者に対して、企業理念ならびに SV 宣言を体現できる人</p> |

| ガバナンスコード | コンプライ/エクスプレイン |
|--|---|
| | <p>材、そして 360 度評価の結果を総合的に勘案し、指名・報酬委員会の助言、提言を踏まえた上で、取締役会にて選任。また重大な法令および定款違反等があった場合や職務執行が困難と認められる事由等が生じた場合は、取締役会にて総合的に判断の上、解任。</p> <p>(v) 取締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</p> <p>取締役候補者の選任理由は、定時株主総会招集通知「選任理由」を参照。</p> <p>取締役候補の解任に係る個々の説明はホームページで開示。</p> <p>【補充原則 3-1-2 英語での情報開示】</p> <p>決算短信、決算説明資料および招集通知について英語での開示を実施。</p> |
| <p>【補充原則 4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】</p> <p>取締役会として判断、決定事項を定め、経営陣に委任する範囲を明確にし、概要を開示。</p> | <p>(コンプライ)</p> <p>取締役会は、法令または定款に定められた事項、株主総会決議により委任された事項、その他当社グループの経営方針や経営戦略等の重要事項の意思決定ならびに当社および当社グループ全体の業務執行の監督を行う。</p> <p>取締役会への具体的な付議基準を取締役会規程に定め、意思決定する範囲を明確化している。</p> <p>また、取締役会が決定する事項以外の意思決定</p> |

| ガバナンスコード | コンプライ/エクスプレイン |
|--|---|
| | については、社内規程に定めた基準に従い代表取締役等に委任。 |
| <p>【原則 4-9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】</p> <p>取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性を実質面で担保することに主眼を置いた独立性判断基準の策定・開示。また、取締役会における建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定。</p> | <p>(コンプライ)</p> <p>会社法に定める社外取締役の要件、金融商品取引所が定める独立性基準および当社の定める独立性基準に従い、独立役員である社外取締役を選任</p> |
| <p>【補充原則 4-10-1 指名報酬委員会の設置】</p> <p>上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社で、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員の指名委員会・報酬委員会を設置し、指名や報酬等の特に重要な事項に関する検討に当たり、多様性やスキルの観点を含め、委員会の適切な関与・助言を得る。</p> | <p>(コンプライ)</p> <p>独立社外取締役が取締役会の過半数に達していないため、独立社外取締役を委員長とした3名の取締役（うち2名が独立社外取締役）からなる独立した指名委員会・報酬委員会を設置し、取締役および執行役員の指名や報酬額などの重要な事項に関する検討と承認決議を実施。委員会の構成については、本報告書【任意の委員会】の項目を参照。</p> |
| <p>【補充原則 4-11-1 取締役の有するスキルの組み合わせ】</p> <p>取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マト</p> | <p>(コンプライ)</p> <p>取締役会は、意思決定機関としての役割・責務を実効的に果たすための多様性と適正規模を両立した形で構成されなければならない、相応しい資質を備えた取締役と社外取締役によって構成する。取締役の選任にあたっては、経営、財務・会計および当社の提供する事業セグメント</p> |

| ガバナンスコード | コンプライ/エクスプレイン |
|--|--|
| <p>リックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた取締役のスキルの組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示。その際、独立社外取締役は、他社での経営経験を有する者を含める。</p> | <p>における専門的知識、経営管理に関する知識や豊富な経験等を有する者とし、社外取締役においては、弁護士、会計士等の高い専門知識や経営に関する知識を有する者。取締役会として、知識・経験・能力のバランスおよび多様性を担保しつつ、実質的な議論を行うために、取締役（監査等委員である取締役を除く）の人数として15名以内、監査等委員である取締役の人数として5名以内が適切であると考え、その旨を定款に記載。スキル・マトリックスなどの取締役の有するスキル等に関しては、後記Ⅴ その他 - ■ 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 を参照。</p> |
| <p>【補充原則 4-11-2 取締役の他の上場会社の役員の兼任状況】</p> <p>取締役・監査役は、役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべき観点から、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめ、上場会社は兼任状況を毎年開示。</p> | <p>（コンプライ）</p> <p>当社の取締役が他社の役員を兼任することについては、取締役会が当該会社の発展に寄与し、かつ当社にとって有益であると判断した場合に限り認める。なお、社外取締役を含む取締役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知の参考書類、事業報告および有価証券報告書を通して毎年開示。</p> |
| <p>【補充原則 4-11-3 取締役会全体の実効性についての分析・評価】</p> <p>取締役会は、毎年各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示。</p> | <p>（コンプライ）</p> <p>当社は、監査等委員会が中心となり、取締役会の実効性および機能の向上を目的とし、独立社外取締役を含む取締役全員に対し自己評価アンケートを行っている。2024年度は、経営、事業戦略、取締役の質と責任、ESG およびダイバシティ等に関する21問の質問に対してアン</p> |

| ガバナンスコード | コンプライ/エクスプレイン |
|---|--|
| | <p>ケート結果を得た。その内容を精査し、取締役会の実効性を高めるための施策につなぐ。</p> |
| <p>【補充原則 4-14-2 取締役に対するトレーニング】</p> <p>上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示。</p> | <p>(コンプライ)</p> <p>取締役および執行役員に対するトレーニングの方針は、経営のプロフェッショナルたる各役員が各人の判断において、必要な知識の取得・能力の研鑽に努めることを原則としており、取締役会等における議論を通じて、知識・能力の深化・共有を図っている。また、役員として必要な能力開発を促すため、必要に応じて外部セミナーや外部専門家を招聘し、各役員のトレーニングを実施する。なお、将来の取締役候補となる人材に対しては、取締役会等への出席、議論への参加等を通じて、必要な知識を取得するためのトレーニングの機会を提供。</p> |
| <p>【原則 5-1 株主との建設的な対話に関する方針】</p> <p>株主からの対話の申込みに対して、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で対応。取締役会は、株主との建設的な対話の体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示。</p> | <p>(コンプライ)</p> <p>当社では、IR 担当取締役を選任すると共に、社長室を IR 担当部署とする。株主・投資家に対しては、決算説明会を年 2 回以上開催し、その際に説明会に参加できない株主・投資家に対しインターネットを通じた動画配信を実施する等、合理的かつ可能な範囲において、フェア・ディスクロージャーに努める。また、個人投資家に対しては、個人投資家向けの説明会を開催する。</p> |
| <p>【補足原則 5 - 1 ② 株主との建設的な対話を促進するための方針】</p> | <p>(1) 基本的な考え方</p> <p>持続的な成長・中長期的な企業価値向上のためには、株主・投資家との間で持続的かつ建設的</p> |

| ガバナンスコード | コンプライ/エクスプレイン |
|---|---|
| (i)株主との対話全般について、下記(ii)～(v)に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う取締役の指定。 | な対話を実施し、当社の状況について経営トップの理解と資本市場からの理解との間に溝を作らないことが重要と考える。かかる対話実現のため、代表取締役および IR 担当取締役を中心に IR 体制を構築し、株主・投資家との対話の場を積極的に設けている。また、株主・投資家との対話にあたっては、代表取締役が説明を行い、質疑応答に対しても経営トップ自らが回答することを基本方針とする。 |
| (ii) 対話を補助する社内の I R 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための方策。 | (2) 株主との対話全般を統括する取締役の指定および対話を補助する社内部門の有機的な連携のための方策 株主・投資家との対話については、IR 担当取締役が IR 担当部署である社長室に対して指示、管理を行い、日常的な連携を図っている。 |
| (iii) 個別面談以外の対話の手段（投資家説明会や I R 活動）の充実にに関する取組み。 | (3) 個別面談以外の対話の手段 機関投資家およびアナリストに対しては、決算説明会を年 2 回以上開催し、代表取締役と IR 担当取締役が参加する。その際には、代表取締役自らが説明を行い、また質疑応答に対しても代表取締役自らが回答することを基本方針としている。なお、説明会会場に来場できない株主・投資家に対しては、後日インターネットを通じた動画配信を実施する等、合理的かつ可能な範囲において、フェア・ディスクロージャーに努める。 |

| ガバナンスコード | コンプライ/エクスプレイン |
|---|---|
| | 個人投資家に対しては、地方政令都市を中心に個人投資家向けの説明会を開催することで当社に対する理解度向上に努める。 |
| (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切なフィードバックのための方策 | (4) フィードバックのための方策 IR 担当取締役、社長室は、株主との対話を通じて把握された意見・懸念および改善点等を定期的に経営幹部に報告している。 |
| (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策 | (5) インサイダー情報の管理に関する方策 株主との対話においては、IR ポリシーに基づき、情報の管理を適切に行い、インサイダー情報を伝達しないことを配慮。 〔IR ポリシー〕 https://www.gmogshd.com/ir/policy/policy |
| 【原則 5 – 2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】 経営計画の策定・公表について、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、設備投資等を含む経営資源の配分等に関し、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行う。 | (コンプライ) 当社は、2022 年 3 月に 5 ヶ年の中期経営方針を策定し、長期的な企業価値向上のための土台構築を図るべく、成長投資を促進。その結果として、売上規模の拡大と経常利益率および ROE の向上を目指す。株価を意識した経営を実施するため、株主資本コストを 12.3%と仮定、それを上回るリターン（株主資本コストを上回る ROE）を目指す。中期経営方針で定めた戦略の実行と AI 活用による業務効率化を推進。 |
| 【補充原則 1-2-4 議決権の電子行使・招集通知の英訳】 | (エクスプレイン) |

| ガバナンスコード | コンプライ/エクスプレイン |
|--|--|
| <p>機関投資家や海外投資家の比率等を踏まえ、議決権の電子行使を可能とする議決権電子行使プラットフォームの利用等や招集通知の英訳の推進。</p> <p>プライム上場会社は、機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォームを利用可能とすべき。</p> | <p>当社は、招集通知の英文開示および株主総会においてインターネットを通じた議決権行使を導入済。海外投資家比率は高くなく、議決権電子行使プラットフォームへの参加は、今後の株主構成の状況を勘案し、必要となる費用等を踏まえて、その実施を検討。</p> |
| <p>【補充原則 3-1-2 英語での情報の開示・提供】</p> <p>自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、英語での情報の開示・提供を推進すべき。</p> | <p>(エクスプレイン)</p> <p>当社は、招集通知の英文開示を対応済。</p> |
| <p>【補充原則 2-4-1 中核人財の登用等における多様性の確保】</p> <p>女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保の考え方と自主的かつ測定可能な目標を示し、状況を開示。企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針の実施状況を開示。</p> | <p>(エクスプレイン)</p> <p>当社グループの事業成長を継続のために、パートナー（従業員）一人ひとりが成果を最大化し、持続的な成長を続けていくことが重要と考える。GMO インターネットグループ創業の精神である「スピリットベンチャー宣言（SV 宣言）」において、「人種・国籍・性別・学歴・言葉・宗教、すべての差別を排除する。実力本位。」を掲げ、多様性に富んだスキル・視点・経験を有する人財を採用・登用する方針。パートナーの柔軟な働き方を叶える多様な勤務体制を整え、全てのパートナーに公平かつ透明性の高い評価および登用の機会を設けているため、属性毎の目標数値を敢えて掲げていない。</p> |
| <p>【補充原則 3-1-3 サステナビリティについての取組等】</p> | <p>(エクスプレイン)</p> |

| ガバナンスコード | コンプライ/エクスプレイン |
|---|---|
| <p>経営戦略の開示にあたり、サステナビリティの取組を適切に開示。人的資本や知的財産への投資等、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ具体的に情報を開示。プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスクおよび収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、データの収集と分析を行い、TCFD またはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実。</p> | <p>当社は、「コトをITで変えていく。」というミッションのもと、すべての人に革新的なインターネットサービスを提供する事業活動を継続していき、企業価値を高めるとともに、環境・社会の課題解決に取り組み、持続的な社会の実現に貢献。人的資本への投資は、サービスを持続的に提供するため、多様で優秀な人材の登用と育成が重要と考え、パートナー（従業員）自身が一人ひとりの専門性を活かし、成長する機会を増やす組織構造の構築と支援体制を強化。</p> <p>現在 TCFD 対応に向け社内でタスクフォースを組成し、取り組み中。2026 年を目途に TCFD にコミットメント。当社の持続的な成長において情報セキュリティおよび人的資本への取り組みについての詳細は、「有価証券報告書「第 2 【サステナビリティに関する考え方および取組】 (3)戦略」を参照。</p> <p>〔有価証券報告書〕</p> <p>https://www.gmogshd.com/wp-content/uploads/2024/05/20250321.pdf</p> |
| <p>【補充原則 4-1-2 中期経営計画】</p> <p>経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであると認識をし、実現に向けて最善の努力を行う。中期経営計画が目標未達の場合には、原因や自社が行った対応の内容を分析し、株主に説明を行うとともに、分析を次期以降の計画に反映。</p> | <p>（エクスプレイン）</p> <p>当社は、変化の激しいインターネット業界において、工数を掛けて中期経営計画を策定しても、有用性には限界があること、また、数値目標の公表が、株主・投資家をかえってミスリードすることにつながる可能性が高いと考えるため、中期経営計画の策定・公表を行わない方針。</p> |

| ガバナンスコード | コンプライ/エクスプレイン |
|--|---|
| | <p>一方、単年度の経営計画と実績との差異について、取締役および経営幹部で構成される会議体で週次で分析と評価を行うモニタリング機能を有している。この結果、高い実効性をもって経営計画を遂行し、企業の持続的な成長ができると考えている。モニタリングを通じて分析、対策を適宜行い、アクションプランまで落とし込んだうえで、翌年度の経営計画に反映し、これを決算説明会等の場で株主・投資家に説明。</p> |
| <p>【原則 4-2-1 中長期的な業績と連動する報酬】</p> <p>取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続に従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべき。</p> | <p>(エクスプレイン)</p> <p>当社は、経営幹部の報酬を、業績および業績目標達成度等に連動した報酬制度に基づいて決定しており、持続的な成長に向けた健全なインセンティブ付けを図っている。中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬の割合の設定は行っていないものの、より適切なインセンティブ付けとして経営陣幹部の報酬について随時改訂を行っている。</p> |
| <p>【補充原則 4-8-3 支配株主を有する上場会社における少数株主保護】</p> <p>支配株主を有する上場会社は、取締役会において支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を少なくとも3分の1以上（プライム市場上場会社においては過半数）選任するか、支配株主と少数株主との利益相反する重要な取引・行為について審議・検討を行う、独立社外取締役</p> | <p>(エクスプレイン)</p> <p>当社は、主要株主である GMO インターネットグループ株式会社と少数株主との利益が相反する重要な取引を行う場合は、監査等委員会の意見を取得したうえで、取締役会においてこれを審議し決定する。なお、決議する場合においては、取引に関連する役員を特別利害関係人として決議に参加させず、議決権の定足数にも含めない。特別委員会の設置については、今後検討。</p> |

| ガバナンスコード | コンプライ/エクスプレイン |
|----------------------------|---------------|
| を含む独立性を有する者で構成された特別委員会を設置。 | |

現状のコーポレート・ガバナンス体制とそれを採用している理由

当社における企業統治の体制は、提出日現在において、取締役9名（うち、監査等委員である取締役3名）で構成されており、経営判断や法令等で定める重要事項を決定するとともに、取締役の適正な職務執行が図れるように監視・監督を行っております。また、社外取締役を選任することで社外の視点を取り入れた実効性のあるコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

当社は、会社法第427条第1項の規定に基づき、業務執行取締役以外の取締役との間において、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項に規定する金額の合計額を限度としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該業務執行取締役以外の取締役が責任原因となった職務の執行について善意かつ重大な過失がないときに限られます。

体制・システム

（a）取締役会

取締役9名（うち、監査等委員である取締役3名）で構成されており、全取締役の1/3以上を独立社外取締役としています。頻度としましては、月1回の定時取締役会の他、必要に応じて臨時取締役会を開催することで迅速な経営の意思決定を行っております。経営判断や法令等で定める重要事項を決定するとともに、取締役の適正な職務執行が図れるように監視・監督を行っております。取締役会における決議や報告に関する内容については、全パートナーに開示され、透明性のある運営の実践、パートナーの経営に対する意識醸成を促しております。なお、業務執行の監督機能強化のため、高度な専門知識をもった社外取締役3名を選任し、独立役員として東京証券取引所に届け出ております。

(b) 監査等委員会

当社の監査等委員は、非業務執行取締役3名（うち、独立社外取締役2名）で構成されており、月1回の定時監査等委員会の他、必要に応じ適宜臨時開催することとしております。監査等委員は、取締役会および監査等委員会に出席し、取締役の職務執行に関して適法性・妥当性等の観点から監査を実施いたします。監査等委員会は、会計監査人および内部監査室との連携を積極的に行うことにより、監査の客観性、厳密性、効率性および網羅性を高めております。常勤監査等委員は、社内の重要な会議に参加し、他の監査等委員である独立社外取締役に積極的に情報の共有を行っております。また、中立で幅広い視点からの経営監視機能を確保するために、監査等委員である社外取締役2名を選任しております。

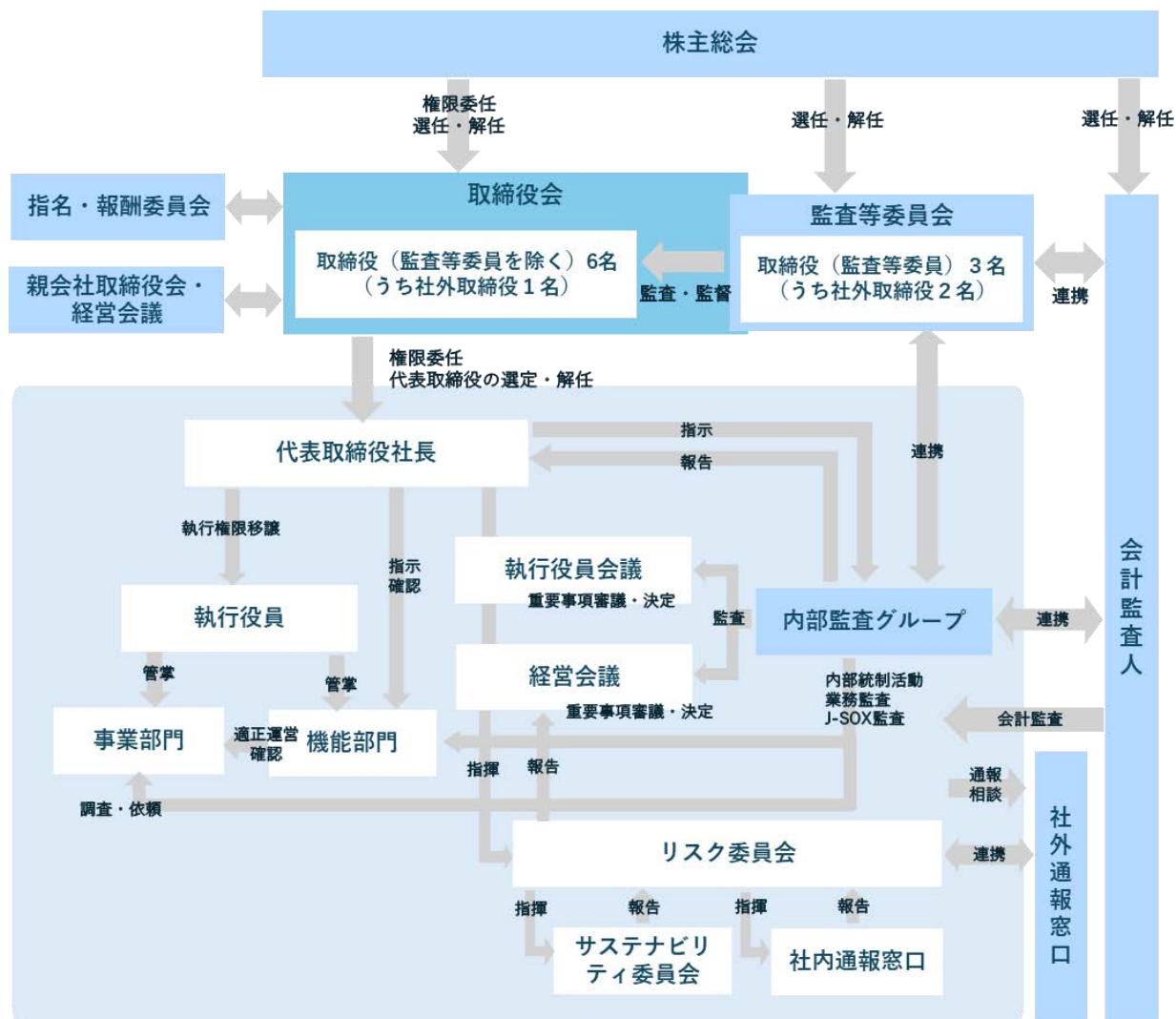
(c) 指名・報酬委員会

取締役（監査等委員である取締役を除く。）等の指名および報酬に関する任意の委員会で、委員3名（うち2名が非業務執行かつ独立社外取締役）で構成されており、その委員長には独立社外取締役を選任しております。取締役会の諮問機関として客観的かつ公正な視点から、取締役の指名・報酬案、報酬等の議案に関する事項および代表取締役の後継者計画に関する事項について審議し、必要に応じて取締役会等に答申を行っております。

(d) 経営会議・執行役員会議

執行役員10名、常勤監査等委員取締役1名、およびオブザーバー4名の計15名により構成されており、毎月第一月曜日から第四月曜日の月4回開催されております。取締役会の下位にあたる会議体であり、取扱議案については、業務分掌規程に記載された質的重要性と金額的重要性（経営会議は1,000万円以上、執行役員会は5,000万円以上1億未満）を考慮したものとなっております。経営会議・執行役員会の決議や報告に関する内容についても取締役会と同様に全パートナーに開示されております。また、執行役員会での議案および報告内容については、毎月の取締役会にて報告しております。なお、経営会議および執行役員会議における女性の割合は6%（15名中1名）となっております。

当社のコーポレート・ガバナンス体制および内部統制システム概要図



取締役会、監査等委員会および取締役

コーポレートガバナンス体制概略

| | |
|---------------------|--|
| 機関設計の形態 | 取締役会・監査等委員会設置会社 |
| 取締役の人数（うち、社外取締役の人数） | 9名（3名） |
| 取締役の任期 | 取締役においては1年、監査等委員である取締役におては2年 |
| 執行役員制度の採用 | 有 |
| 諮問委員会 | 指名報酬委員会 |
| 取締役報酬体系 | 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬額は、每期設定される業績数値目標による定量的な目標とGMOインターネットグループの創業の精神であるGMOイズムの浸透と実践目標の達成度により評価される。さらに360度評価等を実施する |
| 会計監査人 | EY新日本有限責任監査法人 |

2023年度～2024年度の会議開催

| 年度 | | 取締役会 | 指名報酬委員会 | 監査等委員会 |
|--------|------|-------|---------|--------|
| 2024年度 | 開催回数 | 16回 | 2回 | 12回 |
| | 出席率 | 社内取締役 | 100% | 100% |
| | | 社外取締役 | 100% | 100% |

| 年度 | | 取締役会 | 指名報酬委員会 | 監査等委員会 |
|--------|------|-------|---------|--------|
| 2023年度 | 開催回数 | 18回 | 2回 | 12回 |
| | 出席率 | 社内取締役 | 100% | 100% |
| | | 社外取締役 | 100% | 100% |

構成

○は委員、◎は委員長

| 氏名 | 地位/担当 | 在任 年数 | 指名 報酬 委員会 | 取締役会 出席状況 | 備考 |
|--------|-----------------|----------|-----------------|------------------|---------------------------|
| 青山 満 | 代表取締役 社長執行役員 | 29 | | 16/16回 (100%) | 取締役会議長 |
| 熊谷 正寿 | 取締役 会長 | 23 | | 12/16回 (75%) | GMOインターネットグ ループ代表取締役会長 |
| 中條 一郎 | 取締役 副社長執行役員 | 26 | ○ | 15/16回 (94%) | GMOインターネットグ ループ執行役員 |
| 池谷 進 | 取締役 執行役員 | 3 | | 16/16回 (100%) | |
| 安田 昌史 | 取締役 | 10 | | 13/16回 (81%) | GMOインターネットグ ループ取締役副社長 |
| 秋山 ゆかり | 取締役 | 2 | | 13/13回 (100%) | 独立社外取締役 |
| 中嶋 昭彦 | 取締役 監査等委員 | 8 | | 16/16回 (100%) | |
| 水上 洋 | 取締役 監査等委員 | 10 | ○ | 16/16回 (100%) | 独立社外取締役 弁護士 |
| 岡田 雅史 | 取締役 監査等委員 | 8 | ◎ | 16/16回 (100%) | 独立社外取締役 公認会計士 |

取締役候補者の選任の方針と手続き

常勤取締役（監査等委員である取締役を除く。）の指名については、代表取締役社長からの推薦を前提とし、取締役会が、当社企業理念および当社の属する GMO インターネットグループの事業活動における基本原則を明らかにするために掲げた GMO イズムを体現できる人材であること、当社グループの主要役職者を対象とした 360 度評価の結果、そして取締役としての資質・管理能力等を総合的に勘案し、指名・報酬委員会の答申を受けたうえで、取締役会で決定いたします。

また、業務執行の監督機能強化のため、高度な専門知識をもった社外取締役3名を選任しております。社外取締役3名については、独立役員として東京証券取引所に届け出ており、全取締役の1/3以上を独立社外取締役としています。会社からの独立性として以下の基準を定めております。

- (a) 当社との人的関係、資本的关系、取引関係、報酬関係（役員報酬以外）、その他の利害関係がない場合、又は、過去若しくは現在において何らかの利害関係が存在しても、当該利害関係が一般株主の利益に相反するおそれがなく、当該社外役員の職責に影響を及ぼさない場合に、独立性を有すると考える。
- (b) 上記の考え方を基本として、個別の選任にあたっては、当社が株式を上場している東京証券取引所の定める独立性に関する基準を参考に判断する。

社外取締役選任理由

| 氏名 | 地位/担当 | 在任年数 | 選任の理由 |
|--------|--------------|------|--|
| 秋山 ゆかり | 取締役 | 2 | グローバル企業やコンサルティング業界を経て2012年に株式会社Leonessa代表取締役に就任。戦略立案・事業開発を支援する経営コンサルタントとしての豊富な経験および知見に加え、ダイバーシティ＆インクルージョンに関する高い識見を有しております。それらをもとに当社の経営に対する助言と意見を期待できることから、社外取締役として選任しています。 |
| 水上 洋 | 取締役 監査等委員 | 10 | 弁護士としての専門的な知見と経験をもとに、当社のガバナンス体制強化と取締役の職務執行の監査を期待し選任しています。 |
| 岡田 雅史 | 取締役 監査等委員 | 8 | 公認会計士としての専門性および会社経営における豊富な経験・知見を有しているとともに、IT分野に精通しており、当社のガバナンス体制強化と取締役の職務執行の監査を期待し選任しています。 |

取締役会のダイバシティの確保

GMO インターネットグループでは、GMO イズムとして「人種・国籍・性別・学歴・言葉・宗教、すべての差別を排除する。実力本位。」を掲げております。この原則に則り、取締役会を含む組織全体において、個人の属性ではなく能力や貢献によって評価される文化を重視しております。なお、現在の取締役会の構成は、男性8名、女性1名（女性の比率は11%）となっております。

取締役マトリクス

| 氏名 | 役職 | 性別 | 主な専門領域分野/特に貢献が期待される分野 | | | | | | | | 主な役割・経歴・資格等 |
|--------|-----------------|----|-----------------------|------|------|------------|---------------------|-------------|-------------------|--------------|---------------------------|
| | | | GMO イズム | 企業経営 | 事業戦略 | 財務会計 税務 | 法務 内部統制 リスク管理 | グローバ ル経営 | IT・セ キュリ ティ | 人材開発 組織開発 | |
| 青山 満 | 代表取締役 社長執行役員 | 男 | ● | ● | ● | | | | | | 取締役会議長 |
| 熊谷 正寿 | 取締役 会長 | 男 | ● | ● | | | | | | | GMOインターネットグ ループ代表取締役会長 |
| 中條 一郎 | 取締役 副社長執行役員 | 男 | ● | | ● | | | ● | ● | | GMOインターネットグ ループ執行役員 |
| 池谷 進 | 取締役 執行役員 | 男 | ● | | | | ● | ● | | ● | |
| 安田 昌史 | 取締役 | 男 | ● | | | ● | | | | | GMOインターネットグ ループ取締役副社長 |
| 秋山 ゆかり | 社外取締役 | 女 | ● | ● | ● | | | | | | |
| 中嶋 昭彦 | 取締役 監査等委員 | 男 | ● | | | | ● | | | | |
| 水上 洋 | 社外取締役 監査等委員 | 男 | ● | | | | ● | | | | 弁護士 |
| 岡田 雅史 | 社外取締役 監査等委員 | 男 | ● | ● | | ● | | | | | 公認会計士 |

取締役の経歴

| 氏名 | 役職 | 生年月日 | 略歴 | 任期 | 所有株式数 (株) (注)4 |
|-------|----------------------|-----------|--|------|----------------------|
| 青 山 満 | 代表取締役社長執行役員 C E O | 1967年2月8日 | 1989年4月 東京航空計器株式会社入社 1995年9月 有限会社アイル(現当社)入社 1997年5月 株式会社アイル(現当社)代表取締 役社長 2003年3月 グローバルメディアオンライン 株式会社(現GMOインターネッ トグループ株式会社)取締役 2016年10月 GMOカーズ株式会社代表取締 | (注)2 | 198,648 |

| 氏名 | 役職 | 生年月日 | 略歴 | | 任期 | 所有株式数 (株) (注) 4 |
|------|-------------------------|------------|---|---|-------|-----------------------|
| | | | 2020年1月 2022年3月 | 役社長 GMOモビリティクラウド株式 会社代表取締役社長 当社代表取締役社長執行役員 C E O(現任) | | |
| 熊谷正寿 | 取締役会長 | 1963年7月17日 | 1991年5月 1999年9月 2000年4月 2001年8月 2002年4月 2003年3月 2004年3月 2004年12月 2007年3月 2008年5月 2009年4月 2011年12月 2012年12月 2015年3月 2016年3月 2022年3月 | 株式会社ボイスメディア(現GM Oインターネットグループ株式 会社)代表取締役社長 株式会社まぐクリック(現GMO アドパートナーズ株式会社)代表 取締役 同社 取締役 株式会社アイル(現当社)代表取締 役会長 GMOリサーチ&AI株式会社取締 役会長(現任) グローバルメディアオンライン 株式会社(現GMOインターネット グループ株式会社)代表取締役 会長兼社長 株式会社アイル(現当社)取締役会 長(現任) 株式会社paperboy&co.(現GMO ペパボ株式会社)取締役会長(現 任) GMOモバイルアンドデスクト ップ株式会社(現GMOメディア 株式会社)取締役会長(現任) 株式会社カードコマースサービ ス(現GMOペイメントゲートウ ェイ株式会社)取締役会長 株式会社まぐクリック(現GMO インターネット株式会社)取締役 会長 GMOインターネット株式会社 (現GMOインターネットグルー プ株式会社)代表取締役会長兼社 長グループ代表 株式会社イノベックス(現GMO TECH株式会社) 取締役会長 (現任) GMOペイメントゲートウェイ 株式会社取締役会長兼社長 GMOペイメントゲートウェイ 株式会社取締役会長(現任) GMOアドパートナーズ株式会 社(現GMOインターネット株式会 社) 取締役 GMOアドパートナーズ株式会 社(現GMOインターネット株式 会社) 取締役会長(現任) 代表取締役グループ代表 会長兼 社長執行役員・CEO(現任) | (注) 2 | — |
| 中條一郎 | 取締役副社長執行役員 グローバル戦略担当 | 1965年7月18日 | 1988年4月 1991年8月 1997年7月 2000年2月 2003年4月 2006年3月 | 株式会社ヤナセ入社 Takuyo corp.入社 WEBKEEPERS,INC.(現 GMO- Z.com USA, INC.)入社 株式会社アイル(現当社)取締役 日本ジオトラスト株式会社(現G MOグローバルサイン株式会社) 代表取締役社長(現任) 当社取締役セキュリティサービ ス事業統括 | (注) 2 | 48,000 |

| 氏名 | 役職 | 生年月日 | 略歴 | | 任期 | 所有株式数 (株) (注) 4 |
|---------|-----------------------|------------|----------|--|-------|-----------------------|
| | | | 2010年3月 | 当社取締役副社長セキュリティサービス事業統括 | | |
| | | | 2011年12月 | 当社取締役副社長セキュリティサービス事業統括兼エンタープライズ営業部門統括 | | |
| | | | 2013年1月 | 当社取締役副社長セキュリティサービス事業統括兼マーケティング部門統括 | | |
| | | | 2014年1月 | 当社取締役副社長セキュリティサービス事業統括 | | |
| | | | 2015年1月 | 当社取締役副社長セキュリティ事業担当兼 I AM 事業担当 | | |
| | | | 2016年3月 | GMO インターネット株式会社(現 GMO インターネットグループ株式会社)取締役 | | |
| | | | 2017年3月 | 当社取締役副社長セキュリティ事業担当 | | |
| | | | 2021年2月 | 当社取締役副社長電子認証・印鑑事業担当 | | |
| | | | 2022年3月 | 当社取締役副社長執行役員グローバル戦略担当(現任) | | |
| 池 谷 進 | 取締役執行役員 コーポレート部門担当 | 1976年4月30日 | 2005年1月 | 共同ピーアール株式会社入社 | (注) 2 | 216 |
| | | | 2011年6月 | デロイトトーマツコンサルティング株式会社(現デロイトトーマツコンサルティング合同会社)入社 | | |
| | | | 2013年9月 | 当社入社 | | |
| | | | 2018年4月 | 当社内部監査グループチーフ | | |
| | | | 2022年3月 | 当社執行役員コーポレート部門担当 | | |
| | | | 2023年3月 | 当社取締役執行役員コーポレート部門担当(現任) | | |
| 安 田 昌 史 | 取締役 | 1971年6月10日 | 2000年4月 | 公認会計士登録 インターキュー株式会社(現 GMO インターネットグループ株式会社)入社 | (注) 2 | - |
| | | | 2001年9月 | 同社経営戦略室長 | | |
| | | | 2002年3月 | 同社取締役経営戦略室長 | | |
| | | | 2003年3月 | 同社常務取締役グループ経営戦略担当兼 I R 担当 株式会社アイル(現当社)取締役(現任) | | |
| | | | 2005年3月 | グローバルメディアオンライン株式会社(現 GMO インターネットグループ株式会社)専務取締役 管理部門統括・グループ経営戦略・I R 担当 | | |
| | | | 2008年5月 | GMO インターネット株式会社(現 GMO インターネットグループ株式会社)専務取締役 グループ管理部門統括 | | |
| | | | 2013年3月 | GMO インターネット株式会社(現 GMO インターネットグループ株式会社)専務取締役 グループ代表補佐 グループ管理部門統括 | | |
| | | | 2015年3月 | GMO インターネット株式会社(現 GMO インターネットグループ株式会社)取締役副社長 グループ代表補佐 グループ管理部門統括 | | |
| | | | 2016年3月 | GMO メディア株式会社取締役(現任) | | |

| 氏名 | 役職 | 生年月日 | 略歴 | | 任期 | 所有株式数 (株) (注) 4 |
|---------|----------------|------------|--|---|-------|-----------------------|
| | | | 2016年6月 | GMOペパボ株式会社取締役 GMOリサーチ&AI株式会社取締役 (現任) GMOアドパートナーズ株式会 社(現GMOインターネット株式 会社) 取締役 (現任) GMO TECH株式会社取締役 (現任) GMOクリックホールディング ス株式会社取締役 (現任) あおぞら信託銀行株式会社(現G MOあおぞらネット銀行株式会 社)社外監査役 2016年12月 GMOペイメントゲートウェイ 株式会社取締役 (現任) 2019年6月 GMOあおぞらネット銀行株式 会社社外取締役 (現任) 2022年3月 GMOインターネット株式会社 (現GMOインターネットグルー プ株式会社)取締役グループ副社 長執行役員・CFO(公認会計士) グループ代表補佐 グループ管理 部門統括(現任) | | |
| 秋 山 ゆかり | 取締役 | 1973年1月25日 | 1996年7月 2000年4月 2004年11月 2008年5月 2010年11月 2012年4月 2023年1月 2024年3月 | インテル株式会社入社 株式会社ボストン・コンサルティ ング・グループ (現ボストン・コ ンサルティング・グループ合同会 社) 入社 SAPジャパン株式会社入社 GE International Inc.入社 日本アイ・ピー・エム株式会社入 社 株式会社 Leonessa 代表取締役 (現任) 株式会社モルフォ社外取締役 (現 任) 当社取締役 (現任) | (注) 2 | 82 |
| 中 嶋 昭 彦 | 取締役 (監査等委員) | 1972年9月19日 | 2006年12月 2007年8月 2013年4月 2014年5月 2018年3月 | みすず監査法人入所 新日本監査法人(現EY新日本有 限責任監査法人)入所 当社入社 当社内部監査グループチーフ 当社取締役(監査等委員) (現任) | (注) 3 | 1,135 |
| 水 上 洋 | 取締役 (監査等委員) | 1968年5月9日 | 1995年4月 2002年6月 2014年3月 2015年6月 2016年3月 2016年10月 2020年3月 | 弁護士登録(第二東京弁護士会所 属) 高千穂電気株式会社(現エレマテ ック株式会社)社外監査役 (現任) 当社社外監査役 デジタル・アドバタイジング・コ ンソーシアム株式会社社外監査 役 株式会社三栄コーポレーション 社外取締役(監査等委員) (現任) 当社社外取締役(監査等委員) (現 任) D. A. コンソーシアムホールデ ィングス株式会社社外監査役 中野冷機株式会社社外取締役 (現 任) | (注) 3 | 1,098 |
| 岡 田 雅 史 | 取締役 | 1965年3月25日 | 1992年10月 | 監査法人トーマツ(現有限責任監 | (注) 3 | 1,098 |

| 氏名 | 役職 | 生年月日 | 略歴 | 任期 | 所有株式数 (株) (注) 4 |
|----|---------|------|---|----|-----------------------|
| | (監査等委員) | | 1996年5月 公認会計士登録 2007年7月 監査法人トーマツ(有限責任監査法人トーマツ)パートナー 2017年10月 有限責任監査法人トーマツ退所 2017年11月 ココネ株式会社CFO 2018年3月 当社社外取締役(監査等委員)(現任) 2018年10月 グローウィン・パートナーズ株式会社投資事業部部長 2018年12月 アジアクエスト株式会社社外監査役(現任) 2019年4月 株式会社ラファール社外監査役 2019年10月 グローウィン・キャピタル株式会社ディレクター 2020年8月 合同会社WIZM代表社員CEO(現任) 2021年1月 Aiロボティクス株式会社社外監査役(現任) 2022年2月 株式会社primeNumber社外監査役(現任) 2022年6月 株式会社日本資産運用基盤グループ社外監査役 2022年6月 株式会社リーディングマーク社外監査役(現任) 2023年6月 株式会社日本資産運用基盤グループ社外取締役(現任) | | |

執行役員一覧

| 氏名 | 性別 | 役職 | 担当 | 氏名 | 性別 | 役職 | 担当 |
|-------|----|---------|--------------|-------|----|------|---------------|
| 青山 満 | 男 | 社長執行役員 | CEO | 武信 浩史 | 男 | 執行役員 | DX事業担当 |
| 中條 一郎 | 男 | 副社長執行役員 | グローバル戦略担当 | 池谷 進 | 男 | 執行役員 | コーポレート担当 |
| 唐澤 稔 | 男 | 専務執行役員 | 技術戦略兼製品開発担当 | 梅原 誠 | 男 | 執行役員 | 新規事業・サービス企画担当 |
| 増田 義弘 | 男 | 常務執行役員 | クラウドインフラ事業担当 | 中條 勝夫 | 男 | 執行役員 | 電子認証事業担当 |
| 山田 裕一 | 男 | 常務執行役員 | 電子印鑑事業担当 | 田中 里子 | 女 | 執行役員 | CHRO |

責任限定契約の内容の概要

当社は、会社法第 427 条第 1 項の規定に基づき、業務執行取締役以外の取締役（社外取締役および取締役監査等委員全員）との間において、会社法第 423 条第 1 項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第 425 条第 1 項に規定する金額の合計額を限度としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該業務執行取締役以外の取締役が責任原因となった職務の執行について善意かつ重大な過失がないときに限られます。

役員等賠償責任保険契約の内容の概要

当社は、会社法第 430 条の 3 第 1 項に規定する役員等賠償責任保険を保険会社との間で締結し、被保険者が負担することになる法律上の損害賠償金および争訟費用を当該保険契約により補填することとしております。また、役員等の職務の執行の適正性が損なわれないよう被保険者が違法に利益もしくは便宜を得たこと、犯罪行為、詐欺行為、または法令等に違反することを認識しながら行った行為を補償対象外としております。当該役員等賠償責任保険契約の被保険者は、当社および当社連結企業集団の取締役および管理職パートナーであり、その保険料を当社が負担しております。

役員報酬制度

取締役の報酬等の額またはその算出方法の決定に関する方針

持続的な企業価値向上に向けたインセンティブ付けを図るとともに株主様との利害の共有を促すことを目的とし、当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬については業績および業績目標達成度等に連動した報酬制度を定めております。取締役の報酬総額は、この報酬制度に基づき、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、代表取締役が決定し、指名・報酬委員会の意見を踏まえたうえで、取締役会が承認いたします。また、取締役全員の報酬額をグループ内の全役職員に開示することで、取締役の職責とその成果に基づく公正な処遇であるかについてモニタリングしております。

報酬制度の概要取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬額は、毎期設定される売上高・経常利益・配当額・売上高成長率・経常利益成長率等の業績数値目標、顧客継続率・

パートナー定着率等の定量的な目標のみならず、GMO イズムの定性的な目標の達成度を指標化し多面的に評価した結果で、自動的に報酬の基準が定まる仕組みとなっております。さらに、当該年度における取締役個人について、各職責・管掌範囲における目標達成度・行動指針等に基づく 360 度評価を実施し、上記の報酬額に対して上下 20%の範囲内で増減されることにより、取締役の職責とその成果に基づく公平かつ公正な報酬制度を導入しております。

なお、年間業績目標に対して見通しベースで未達（「売上高 10%」もしくは「経常利益または最終利益 30%」の未達）となった場合は、一定の報酬返上ルール（マルス条項）が存在するとともに、業績目標を大幅に達成した場合には、その成果に応じて役員賞与が追加報酬として支給されることとしております。

そして、当社の全ての取締役について、取締役毎に設定された目標の内容および各取締役に対して最終的に支給された通期の報酬額が、GMO インターネットグループの全役職員に公開されており、透明性が確保されております。

取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

監査等委員である取締役の報酬等の額の決定方針

監査等委員である取締役の報酬は、経営執行から独立した立場であることから固定報酬のみで構成されており、各監査等委員である取締役の報酬額は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、監査等委員会規程の定めに基づき、監査等委員の協議により決定しております。

取締役の報酬限度額

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬限度額は、2017 年 3 月 18 日開催の株主総会において総額年 3 億円以内と決議されております。また、監査等委員である取締役の報酬限度額は、2016 年 3 月 18 日開催の定時株主総会において年額 3,000 万円以内と決議されております。

役員報酬

役員報酬実額は以下の通りです。

| 役員区分 | 報酬の総額 (千円) | 報酬等の種類別の総額 | | | | 対象となる 役員の員数 (人) |
|---------------------------------|---------------|------------|--------|----|--------|-----------------------|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬 | 賞与 | 非金銭報酬等 | |
| 取締役 (監査等委員を除く) (社外取締役を除く) | 92,510 | 92,510 | - | - | - | 3 |
| 取締役監査等委員 (社外取締役を除く) | 9,600 | 9,600 | - | - | - | 1 |
| 社外取締役 | 13,200 | 13,200 | - | - | - | 3 |

※役員報酬 1 億円を超える役員はありません。

取締役会の実効性評価

当社は2022年度以降、年に1度の頻度にて、常勤監査等委員取締役により社外取締役含む取締役および執行役員等の取締役会メンバーを対象に取締役会の実効性に関する評価を実施しております。その内容については、取締役会にて報告をおこなっております。

2024年度における実施・評価方法は以下のとおりです。

取締役会評価実施要領

| | |
|---------|--|
| 対象者 | 2024年度の全取締役（9名）、執行役員（6名）およびアドバイザー（3名） |
| 実施/評価方法 | 1. 常勤監査等委員によるアンケートおよび必要に応じた個別インタビューの実施（記名回答） 2. 回答内容の分析・取りまとめ 3. 常勤監査等委員より取締役会において分析・評価の報告実施 |
| 質問内容 | 1. 取締役会の役割・体制 2. 取締役会の運営状況 3. 取締役に対する情報提供およびトレーニングの提供 4. 取締役会、取締役等のGMOイズムの共有・徹底状況 5. 取締役会のサステナビリティへの取り組み 6. その他適宜重要なテーマ |

評価結果の概要

実効性評価におけるアンケートの分析を踏まえ、取締役会における審議を行った結果、当社取締役会の実効性は引続き確保されていることを確認いたしました。

内部統制システムに関する基本方針およびその運用状況

「取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務並びに当該株式会社およびその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するため」（会社法第 362 条第 4 項 6 号）、および「企業集団および当該会社に係る財務計算に関する書類その他の情報の適正性を確保するため」（金融商品取引法 24 条 4 項 4 号）に必要な体制（内部統制システム）を次の通りに整備しております。なお、当社の内部統制システムについては、2024 年 2 月 13 日の取締役会において、会社法等の関係法令の改正を踏まえ、以下の内容に改定しております。

内部統制システムに関する基本方針

1. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）、執行役員および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - (a) 法令および定款等の遵守体制の実効性を確保するため、コンプライアンス体制の整備に努めるとともに、コンプライアンス意識の浸透、向上を図るため、役職員に対するコンプライアンス教育を実施する。
 - (b) 社長直轄の内部監査部署による監査を実施し、常勤取締役と執行役員で構成される経営会議に報告する。また、内部統制に関する重要な欠陥が発見された場合は、ただちに経営会議に報告するとともに、随時、取締役会に報告する。
 - (c) 当社グループで運用する「社内相談窓口」および GMO インターネットグループ全体で運用している「GMO グループヘルプライン制度」を活用する。取締役（監査等委員である取締役を除く。）、執行役員および使用人による職務の執行が法令・定款に適合していない事実を発見した者が、社内相談窓口担当者または第三者（GMO グループヘルプライン事務局）へ通報できる体制を整備する。また、顧客からのご意見等が担当者や担当部署だけではなく、取締役（監査等委員である取締役を除く。）、執行役員および業務の執行に責任を有する使用人に同時に通報されるシステムを採用し、職務の執行が法令・定款に適合していない事実を、迅速に把握できる環境を確保する。

- (d) 役職員の法令・定款違反等の行為については、迅速に状況を把握するとともに、適正に処分する。
- (e) 社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは、一切の関係・取引・交渉をせず、また利用しないことを基本方針とし、反社会的勢力から不当要求を受けた場合には、組織全体で毅然とした態度で臨み、反社会的勢力による被害の防止に努める。

2. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）、執行役員の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- (a) 取締役（監査等委員であるものを除く。）および執行役員の職務の執行は、法令・定款のほか「取締役会規程」、「組織規程」、「業務分掌規程」、「職務権限規程」等に基づいて行い、その職務の執行に係る情報は、「稟議規程」、「取締役会規程」等に基づき稟議書または取締役会議事録等に記録され、その記録の保存・管理は、「文書管理規程」等に基づいて行う。
- (b) 文書管理担当者は、監査等委員会により選定された監査等委員である取締役または内部監査部署から取締役の職務の執行に係る情報について閲覧・謄写を請求された場合は、積極的に協力する。
- (c) 情報セキュリティについては、「情報セキュリティ規程」等に基づき、情報セキュリティに関する責任体制を明確化し、情報セキュリティの維持・向上のための施策を継続的に実施する情報セキュリティマネジメントシステムを確立する。
- (d) 個人情報については、法令および「個人情報保護管理規程」に基づき厳重に管理する。

3. 損失の危機の管理に関する規程その他の体制

- (a) リスク管理が適切になされるよう社内規程を整備するとともに、事業活動に関するリスクを定期的に、また必要に応じて把握・評価し、毎期の事業計画に適切に反映させる。
- (b) 不測の事態が発生した場合には、速やかに対応責任者となる取締役を定め対策本部を設置し、損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を整える。

4. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）または執行役員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
- (a) 「組織規程」、「業務分掌規程」、「職務権限規程」等に基づいて各取締役の担当職務を明確化するとともに、毎期の事業計画に基づいて各取締役の業績目標または予算目標を作成し、その職務執行結果を 360 度評価法により評価する。
 - (b) 常勤役員間の情報共有を図り、意思決定の迅速化と職務執行の効率化に資するため、毎週 1 回、常勤取締役と執行役員で構成される経営会議を開催する。
 - (c) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の指名報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置する。取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の指名および報酬については、指名・報酬委員会の答申を受けたうえで、取締役会で決定する。
5. 財務報告の信頼性を確保するための体制
- (a) 「金融商品取引法」の定めに従って、財務報告に係る内部統制が有効かつ適切に行われる体制の整備、運用、評価を継続的に行い、財務報告の信頼性と適正性を確保する。
 - (b) 内部監査部署は、財務報告に係る内部統制について監査を行う。監査を受けた部署は、是正、改善の必要があるときは、その対策を講じる。
6. 当社ならびにその親会社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
- (a) 当社および当社連結企業集団各社は、主要株主である GMO インターネットグループ本体およびそのグループ会社と取引を行う際は、当該取引の必要性および当該取引の条件が第三者との通常の取引の条件と著しく相違しないことを十分に確認する。
 - (b) 当社および当社連結企業集団各社は、GMO インターネットグループ本体に当社連結企業集団の経営情報を必要に応じて提供し、GMO インターネットグループ本体の内部監査部署との連携を行う。
 - (c) 「関係会社管理規程」に基づいて当社グループ各社を管理する体制とする。また、当社グループ各社には、当社より取締役もしくは監査役を一定数派遣し、業務執行の状況に

ついて常時把握し、重要な意思決定事項については、あらかじめ当社取締役会等に報告することにより、企業集団全体としての業務の適正性および効率性を確保する。

- (d) 当社グループ各社は、社内規程に基づきリスク管理を実施し、当社は定期的に、また必要に応じてその運用状況の評価を行う。
- (e) 当社コーポレート部が当社グループ各社に対しコンプライアンスについて指導を行い、不正行為等の予防、早期発見および自浄作用の実効性を図り、グループ全体としてのコンプライアンス経営の強化に取り組む。
- (f) 当社内部監査部署が当社グループ各社に対する業務執行、管理状況についての内部監査を行い、業務の適正性を確保する体制を構築する。

7. 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

監査等委員会において監査等委員会の職務を補助すべき使用人を求める決議がされた場合は、人事担当取締役は速やかに当該使用人候補を選定し、監査等委員会の同意を得ることとする。

8. 監査等委員会の補助をすべき使用人の監査等委員以外の取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の補助をすべき使用人の監査等委員以外の取締役からの独立性を確保するため、当該使用人の任命、異動、人事評価等の人事権に係る事項の決定は、事前に監査等委員会の同意を得ることとする。

9. 監査等委員会の補助をすべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査等委員会を補助する使用人に対しては、内部監査部署をはじめとする各部署が協力する。また、監査等委員会により選定された監査等委員である取締役が指示する会議への出席（監査等委員会により選定された監査等委員である取締役の代理出席を含む）を認める。

10. 取締役および使用人が監査等委員会に報告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
- (a) 監査等委員会により選定された監査等委員である取締役は、経営会議等重要な会議へ出席するとともに、重要な決裁書類等を閲覧し、必要に応じて監査等委員以外の取締役等にその説明を求め、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握する。
 - (b) 監査等委員以外の取締役および業務の執行に責任を有する使用人ならびに連結企業群の取締役、監査役、使用人等又はこれらの者から報告を受けた者が、当社もしくは連結企業群等に著しい損害を及ぼすおそれのある事実や、これらの会社において法令・定款に違反する重大な事実が発生する可能性もしくは発生した場合は、速やかに監査等委員会により選定された監査等委員である取締役または監査等委員会に報告する。なお、当社グループ各社の使用人等からの報告については、当社グループ各社の通報窓口部署や当社コーポレート部を経由して監査等委員会により選定された監査等委員である取締役または監査等委員会に間接的に報告することを認める。
11. 監査等委員会により選定された監査等委員である取締役または監査等委員会へ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
- 報告者が不利な取扱いを受けることを禁止し、その旨を当社および当社グループ各社の役職員に周知徹底する。
12. 監査等委員である取締役の職務の執行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
- 緊急時に外部の専門家を利用するなど、監査等委員である取締役がその職務の執行について生じる費用や債務については、監査等委員会の決議が行われた後、速やかに当該費用または債務を処理する。
13. 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
- (a) 監査等委員会は、内部監査部署と密接な連携を図り、効率的な監査を行う。
 - (b) 監査等委員会は、会計監査人と情報・意見交換等、密接な連携を図り、効率的な監査を行う。

- (c) 監査等委員会と代表取締役は、相互の意思疎通を図るため、定期的に打合わせの場を設ける。

コンプライアンス

リスク管理およびコンプライアンス体制

(a) リスク管理体制および取り組みの状況

当社では、リスク管理にかかる社内規程を定め、取締役および担当者から構成される「リスク管理委員会」により事業継続に関わる多岐にわたるリスクについて適切に評価・管理・運営を行うべく、その体制の構築を行っております。

具体的には、当社を取り囲む外部要因リスクに関しては、内部監査部門が定期的に取り締役、管理職を対象に「リスクアセスメント」を実施し、優先度の高いリスクを経営会議へ報告共有し、リスク対応への各種施策を行っております。「リスクアセスメント」の内容は、11項目（人事関連リスク、危機管理リスク、情報システムリスク、サービス関連リスク、腐敗・法務関連リスク、経理・財務関連リスク、事業戦略リスク、組織管理リスク、社会・自然環境リスク、マーケット変動リスク、市場環境リスク）と多岐にわたる内容を含んでおります。また、内部要因するリスクに関しては、「社内通報制度」および「外部通報窓口」を設置し、パートナーからの通報によるリスク発見に務めております。事業継続を困難にする自然災害リスクに対しては、災害発生時など緊急時のための連絡体制やマニュアルの整備、その訓練と検証により、企業リスクの軽減に努めております。

なお、2024年12月期においては、事業継続にリスクを生じさせる重大な不正および不祥事は発生しておりません。

(b) コンプライアンス体制および取り組みの状況

当社では、全社的なコンプライアンス体制の強化・推進を目的に、代表取締役社長を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置して、企業活動における法令遵守、営業上の諸問題に対する対応を検討しております。

コンプライアンスへの具体的な取り組みとしては、入社時に個人情報保護、機密保持、その他当社事業に関連する法令についてのコンプライアンス研修を行うとともに、入社後も、定期的な研修の実施や役職員向けのQ & Aの作成など、役職員のコンプライアンス意識の向上に努めております。

コンプライアンス違反を含む不祥事および疑わしき事象がある場合は、速やかに「社内通報窓口」もしくはコーポレート部に報告、コーポレート部は、経営会議に報告・連携のうえ、必要な調査、解決に向けた対応を適切に実施し再発防止策の作成、周知徹底を行います。

また、内部監査部門は、年間の監査計画に沿って法令、定款、社内規程等の遵守状況を確認し、コンプライアンス委員長および社外取締役である監査等委員取締役へその調査状況を報告しております。なお、改善すべき事項を発見した場合は、関係各所と連携し、是正措置を講じたうえで是正状況をフォローしております。

なお、2024年12月期においては、腐敗に関連する罰金、罰則、和解等に係るコンプライアンス違反によるコストは発生しておりません。

(c) 情報セキュリティ体制および取組みの状況

情報セキュリティについては、当社の取り扱うさまざまな情報の漏洩リスクを回避するため、「内部情報管理規程」「個人情報保護管理規程」等の諸規程を定め、情報セキュリティ対策室を中心に情報管理体制を構築しております。

内部通報・相談窓口制度

取締役、パートナーおよび1年以内の退職者が、会社業務上の法令違反行為等の相談・通報を行う制度として「社内通報窓口」および「外部通報窓口」を設けております。不正行為等の予防、早期発見および自浄作用の実効性を図り、会社のコンプライアンス経営の強化に務めております。なお、通報者の安全を確保するため匿名での通報も可能となっており、また通報者への報復行為の禁止および報復行為者への厳罰を用意しております。

ハラスメントの排除、公正な職場環境づくり

当社グループに従事するすべてのパートナーは、公正および公平に尊重されるべきであり、いかなる差別も排除され、多様性を受け入れられる職場環境の醸成を目指しております。相手を不快にさせる性的な言動および行為の「セクシャルハラスメント」、社会的身分や職権等の優位性を利用して、本来業務の適切な範囲を超えて継続的に人格や尊厳を侵害する侮辱、無視、無指導、無教育、いじめ等の「パワーハラスメント」、労働者の妊娠・出産および育児等に関する制度又は措置

の利用に関する言動により労働者の就業環境を害する「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」等については、社内防止規程を設け、排除の徹底、違反者への罰則を設けております。

腐敗排除に関する方針

(a) 基本方針

当社では、GMO インターネットグループの方針に従い包括的な腐敗防止（贈収賄、インサイダー取引、マネーロンダリングの防止を含む）を重要な課題と認識し、経営会議および取締役会において定期的に腐敗防止状況の監督を実施しています。定期的な「リスクアセスメント」において、包括的な腐敗行為リスクについて調査・評価を行なうことで役職員の意識を高めています。また、複数の海外現地法人にて事業を行うグローバルサイン社においては、「GlobalSign Code of Conduct(パートナー行動規範)」の中で、贈収賄やその他の不正な支払いを厳しく禁止することを謳うと共に必要な教育を実施する等、腐敗行為を未然に防止するための体制を取っております。

(b) 腐敗防止に対する取組み

贈収賄やインサイダー取引、マネーロンダリングなどの腐敗行為が発覚した場合には、速やかに代表取締役を含む担当役員への報告を義務付け、腐敗行為を早期発見するための体制を整備しております。

その他、取引先からの接待や贈答品については、GMO インターネットグループ共有フォームでの報告を義務付けております。

加えて、GMO インターネットグループ共通の「コンプライアンス宣言」「贈収賄防止ガイドライン」を活用し、パートナーへの意識付けを行っております。腐敗行為を含む不正行為やコンプライアンス違反については、内部通報制度を活用することを奨励し、当該制度においては匿名での通報も可能とすることで、広く問題を発見する体制を設けております。

取引先との関係においては、包括的な腐敗防止に向けて、適切なデュー・ディリジェンスを実施しており、具体的には、必要に応じて外部データベースや AI を活用し属性情報を検索させていただくとともに、契約書には贈収賄防止・腐敗行為防止、反社会的勢力の排除に関する条項を記載させていただいております。

(c) 政治や政策への関与および政治寄付

当社は政治政策への関与、政治献金は行っておりません。

(d) 腐敗防止に関する、パートナーの処分または解雇の状況

2024 年 12 月期において、該当する事案は発生しておりません。

(e) 腐敗防止に関する、罰金・課徴金・和解金の状況

2024 年 12 月期において、該当する事案は発生しておりません。

反社会的勢力排除体制

警視庁管内暴力防止対策連合会に加入するなど、社外の専門家の意見を参考にしながら反社会的勢力の排除に努めると同時に、社内ルールにより反社会的勢力の排除体制を構築しています。

役員およびパートナーについては、その全員について、それぞれ役員候補者選定時、採用時に反社会的勢力に該当しない旨の調査・確認を行っております。

取引先については、その全てについて、取引開始時に調査・確認を行うだけでなく、その後も定期的に調査・確認を行うこととしております。また、インターネット経由で当社のサービスへお申し込まれるお客様に対しては、警視庁の反社会勢力のデータベースに照合する等確認を行っております。なお、契約、約款に反社会的勢力排除の表明保証条項を設け、取引先が反社会的勢力であることが判明した場合には、直ちに契約を解除できるものとしております。