

コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み  
(明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン)

当社は、当社グループの持続的成長と全てのステークホルダーにとって企業価値の最大化を図るためには、コーポレート・ガバナンスの強化が重要であると認識しており、以下を基本方針としてその実現に努めてまいります。

- (1) 経営監督機能の強化による透明性と健全性の確保
- (2) 迅速な意思決定と効率的な執行体制の確立
- (3) アカウンタビリティ（説明責任）の明確化
- (4) 適時性、継続性、公平性を重視した情報開示

## 第1章 株主の権利・平等性の確保

### 【基本原則1】

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

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。

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

当社は、全ての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、適時性、継続性、公平性を重視した情報開示を行っております。

また、株主の権利を確保し、株主をはじめとする全てのステークホルダーにとって企業価値の最大化を図るため、監査等委員会設置会社に移行して複数名の社外取締役監査等委員を選任し、経営監督機能の強化と迅速な意思決定のバランスを取りつつ、効率的な執行体制を確立し、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しております。

### 【原則1-1. 株主の権利の確保】

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

当社は、全ての株主に対して株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、積極的な情報開示や円滑な議決権行使ができる環境の整備などに努めております。

### 【補充原則1-1 ①】

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

当社では、株主総会における株主の意思を具体的に把握し、経営や株主との対話に反映させるため、株主総会后に全議案の賛成・反対要因の分析を行っております。

**【補充原則 1-1 ②】**

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

取締役会は、経営の基本方針を決定するとともに、経営監督機能を担っていると認識しております。

監査等委員会設置会社に移行して複数名の社外取締役監査等委員を選任し、経営監督機能の強化と迅速な意思決定のバランスを取りつつ、効率的な執行体制を確立し、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しております。

当社では、会社法第 426 条第 1 項の「任務懈怠責任の一部免除」、会社法第 459 条第 1 項各号に定める「自己株式の取得に関する決議」、「欠損の範囲内での準備金の減少」「剰余金の項目間の計数変更」、「剰余金の配当」を取締役に委任しております。

**【補充原則 1-1 ③】**

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

当社では、株主の権利を保護し、その権利行使を促進するとともに、いずれの株主に対しても実質的な平等性の確保に努めております。

また、株主名簿や取締役会議事録の閲覧請求など会社法にて少数株主にも認められている権利について、その権利行使を円滑に行えるように努めております。

**【原則 1-2. 株主総会における権利行使】**

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

当社では、より多くの株主が株主総会に出席いただけるように開催日や開催場所等の設定を行っております。また、議決権行使書の郵送及びインターネットによる議決権行使方法を用意し、株主が議決権を行使しやすい環境を整えております。

**【補充原則 1－2 ①】**

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

当社では、株主の権利や利益に影響を及ぼす重要な株主総会議案が提案される場合は、その情報を迅速かつ適切に開示すべきと認識しております。そのため、当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイト等を通じて、速やかに情報を開示しております。

また、株主総会招集通知において、議案内容及び業績結果等を適確に理解していただくため創意工夫し、株主の判断に資すると考えられる情報を提供しております。

**【補充原則 1－2 ②】**

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

当社では、株主の皆さまが十分な議案の検討時間を確保できるよう、招集通知の発送早期化に努めております。発送日前に、当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトを開示しております。

**【補充原則 1－2 ③】**

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

株主総会は株主との対話の場であるとの観点から、より多くの株主が株主総会に出席できるよう日程への配慮を行っております。

**【補充原則 1－2 ④】**

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

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

当社の株主構成を勘案し、機関投資家が議決権行使を行いやすい環境の整備や海外株主に向けた英文による情報提供が必要と認識しております。

当社では、2015年11月開催の定時株主総会より、議決権電子行使プラットフォームに参加するとともに、招集通知の英訳を当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトを開示しております。

**【補充原則 1 - 2 ⑤】**

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

当社では、株主総会における議決権は、株主名簿上に記載または記録されている者が有しているものとして、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会へ出席し、議決権の行使や質問を行うことは原則認めていません。

ただし、株主名簿上の株主を通じて、株主総会への出席の申し出があった場合、株主総会への入場と傍聴を認めることとしております。

今後も継続して実質株主の株主総会への出席に関する検討・整備に努めてまいります。

**【原則 1 - 3. 資本政策の基本的な方針】**

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

当社は、ポートフォリオを進化させる戦略投資の推進、株主の皆様への安定的かつ持続的な利益還元、事業基盤の強化及び成長投資に必要な自己資本の充実を通じて、中長期的に企業価値を高めていくことを基本方針としております。配当につきましては、この基本方針のもと、DOE（株主資本配当率）5%～7%程度を基準として、最適なバランスを勘案した上で決定いたします。自己株式買付けにつきましては、事業環境、市場価格への影響、財務状況を総合的に勘案し、柔軟かつ機動的に判断することを基本方針としております。

**【原則 1 - 4. 政策保有株式】**

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

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための基準を策定・開示すべきである。

投資目的以外の目的で保有する株式は、業務提携、取引の維持・強化及び株式の安定等の保有目的で、政策保有株式として、取引先の株式を保有しております。

同株式の縮減の要否は、当社の成長に必要かどうか、他に有効な資金活用はないか等の観点で、取締役会による検証を適宜行っております。

また、同株式に係る議決権行使は、その議案の内容を所管部門において精査し、投資先企業の状況や当該企業との取引関係等を踏まえた上で、議案に対する賛否を判断いたします。

また、政策保有株式の保有の適否の検証結果につきましては、有価証券報告書にて開示しております。

<https://data.swcms.net/file/meikonet/dam/jcr:c6d9a1e2-203d-4bee-895f-85aa00338ba9/S100X5JB.pdf>

**【補充原則1-4 ①】**

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

当社は、政策保有株主から当社株式の売却等の意向を受けた場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、当社が売却等を妨げることはありません。当社株式の売却等にあたっては、株式市場や株主の利益に与える影響を考慮し、政策保有株主と協議の上、適切な方法にて実施することとしております。

**【補充原則1-4 ②】**

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

当社は、政策保有株主との間での取引について、価格等の取引条件を総合的に検討し、最適と判断した取引先と取引を行うことを基本的な考えとしており、政策保有株主との間での取引についても、この考え方にに基づき、政策保有株主以外の一般の取引先と同様の条件にて検討を行い、新規取引や取引継続を決定しております。

**【原則1-5. いわゆる買収防衛策】**

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

当社では、株主の負託に応えるべく、持続的な成長を継続させ企業価値を向上させることが最重要課題と認識しており、現状では買収防衛策の導入の予定はありません。

**【補充原則1-5 ①】**

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

当社株式が公開買付けに付された場合、会社の所有構造に変動を及ぼし、株主の利益に影響を与える恐れがあることから、当社取締役会としての考え方を速やかに株主へ開示します。

また、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを妨げません。

**【原則1-6. 株主の利益を害する可能性のある資本政策】**

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

増資やMBO等の株主の利益に影響を及ぼす資本政策を行う際は、独立社外役員の意見に配慮しつつ、その検

討過程や実施の目的等の情報を速やかに開示するとともに、必要に応じて、株主総会や決算説明会等での説明を行うなど、株主への十分な説明に努めます。

#### 【原則1-7. 関連当事者間の取引】

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

当社では、取締役及び取締役が実質的に支配する法人との競業取引及び利益相反取引は、取締役会での審議・決議を要することとしております。

また、取引条件及び取引条件の決定方針等については、株主総会招集通知や有価証券報告書等で開示しております。当社役員、取締役が実質的に支配する法人及び主要株主が当社顧客として取引を行う場合、会社に不利益とならない体制を整えております。

## 第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

#### 【基本原則2】

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

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

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しております。

未来社会に向けた当社の存在意義、在り方である、“Purpose” 『「やればできる」の記憶をつくる』、将来像を描いた“Vision” 『“Bright Light for the Future” 人の可能性をひらく企業グループとなり輝く未来を実現する』、行動指針である“Values” 『隣に立つ、繋ぐ、自分にYES』を策定し、改めて当社の進化の向かう先を宣言いたしました。

毎年9月1日の事業年度開始日には、社長をはじめとする経営陣が自らの言葉で全社員へ直接説明を行う機会である「経営方針発表会」を創業以来毎年開催し、経営陣が先頭に立って、ステークホルダーの権利・立場や企業倫理を尊重する企業風土の醸成に努めております。

#### 【原則2-1. 中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

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

当社は、経営理念「教育・文化事業への貢献を通じて人づくりを目指す」、「フランチャイズノウハウの開発普

及を通じて自己実現を支援する」、教育理念「個別指導による自立学習を通じて創造力豊かで自立心に富んだ21世紀社会の人材を育成する」を創業の精神として受け継ぎつつ、未来社会に向けた当社の存在意義、在り方である、“Purpose” 『「やればできる」の記憶をつくる』、将来像を描いた“Vision” 『“Bright Light for the Future” 人の可能性をひらく企業グループとなり輝く未来を実現する』、行動指針である“Values” 『隣に立つ、繋ぐ、自分にYES』、を策定し、改めて当社の進化の向かう先を宣言いたしました。

この” Purpose” “Vision” “Values” を具現化するために、中期経営計画を策定し、この中期経営計画に沿った事業活動を通じて、中長期的な企業価値の向上を実現してまいります。

#### 【原則2-2. 会社の行動準則の策定・実践】

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

当社は、経営理念「教育・文化事業への貢献を通じて人づくりを目指す」、「フランチャイズノウハウの開発普及を通じて自己実現を支援する」、教育理念「個別指導による自立学習を通じて創造力豊かで自立心に富んだ21世紀社会の人材を育成する」を創業の精神として受け継ぎつつ、未来社会に向けた当社の存在意義、在り方である、“Purpose” 『「やればできる」の記憶をつくる』、将来像を描く“Vision” 『“Bright Light for the Future” 人の可能性をひらく企業グループとなり輝く未来を実現する』、行動指針である“Values” 『隣に立つ、繋ぐ、自分にYES』、を策定し、改めて当社の進化の向かう先を宣言いたしました。

毎年9月1日の事業年度開始日には、社長をはじめとする経営陣が自らの言葉で全社員へ直接説明を行う機会である「経営方針発表会」を創業以来毎年開催し、経営陣が先頭に立って、行動指針である“Values” を尊重する企業風土の醸成に努めております。

#### 【補充原則2-2 ①】

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

年1回全社員等を対象とするアンケートを実施し、レビューを実施しております。

アンケート結果については、集計結果に限らず個々の回答内容を取締役、部門長が集まる「コンプライアンス委員会」において情報共有を図るとともに、各行動準則の浸透度の確認を行っております。

#### 【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

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

当社は、サステナビリティ経営に関わる基本方針や重要事項等を検討・審議・決議する組織として、2022年11月に代表取締役社長を委員長とする取締役会の諮問機関であり、取締役を中心に構成される「サステナビリティ委員会」を設置し、2025年8月期につきましては6回実施しております。特に気候変動及び環境課題への配慮、

人権・従業員の労働環境やコンプライアンスの徹底等については、「明光ネットワークジャパンサステナビリティ基本方針」において重要なテーマのひとつとして位置付けております。

また、サステナビリティ経営を推進させるために、サステナビリティ推進室を設置しております。サステナビリティ推進室室長（取締役 経営企画部長）は年度計画を立案し、年度計画に基づいた指標、削減目標の進捗状況を管理し、サステナビリティ委員会に付議いたします。サステナビリティ委員会は、付議された年度計画、指標、進捗状況等の重要事項を評価、モニタリング、審議、決議し、取締役会に報告することにより、監視・監督機能を強化、実効性を確保しております。

#### 【補充原則 2-3 ①】

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

当社は、サステナビリティ経営に関わる基本方針や重要事項等を検討・審議・決議する組織として、2022年11月に代表取締役社長を委員長とする取締役会の諮問機関であり、取締役を中心に構成される「サステナビリティ委員会」を設置し、2025年8月期につきましては6回実施しております。特に気候変動及び環境課題への配慮、人権・従業員の労働環境やコンプライアンスの徹底等については、「明光ネットワークジャパンサステナビリティ基本方針」において重要なテーマのひとつとして位置付けております。

また、サステナビリティ経営を推進させるために、サステナビリティ推進室を設置しております。サステナビリティ推進室室長（取締役 経営企画部長）は年度計画を立案し、年度計画に基づいた指標、削減目標の進捗状況を管理し、サステナビリティ委員会に付議いたします。サステナビリティ委員会は、付議された年度計画、指標、進捗状況等の重要事項を評価、モニタリング、審議、決議し、取締役会に報告することにより、監視・監督機能を強化、実効性を確保しております。

2025年8月期の活動内容につきましては、社外講師を招き、取締役向けサステナビリティ研修を2回実施いたしました。また、サステナビリティ基本方針の改定、価値創造プロセス、マテリアリティの特定、マテリアリティ KPI の特定、人権デュー・ディリジェンス結果、人権デュー・ディリジェンスプロセス、人権外部窓口の設置についての審議、決議を行ってまいりました。

なお当社は2024年11月15日開催の第40回定時株主総会後の取締役会において、代表取締役社長に岡本光太郎を選任し、サステナビリティ委員会委員長に就任しております。

引き続き、活動の実践につきましては、委員長である代表取締役社長の岡本光太郎を中心に議論をさせていただき広く開示してまいります。

当社のサステナビリティ委員会の活動内容につきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/sustainability-committee-activities.html>

当社のマテリアリティにつきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/materiality.html>

**【原則 2－4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】**

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

当社は、女性従業員がいきいきと働き、かつ様々なフィールドで継続的に活躍できる職場環境づくりやフレックスタイム、在宅勤務を制度化し、ワーク・ライフバランスの実現に向けた働き方改革に取り組んでおります。特に、子育てと仕事の両立支援に関しては、育児休業や短時間勤務制度を導入し活用されております。なお、男性労働者の育児休暇取得率、男女間の賃金格差に課題があるため、対策を講じてまいります。また女性の活躍を測る指標に目標を設定し、引き続き改善に取り組んでまいります。

指標	実績(2024年8月期)	実績(2025年8月期)	目標(2027年8月期)
女性従業員比率(%)	正社員 35.1%	正社員 38.2%	正社員 40%
管理職に占める女性労働者の割合(%)	24.8%	25.4%	30.0%
男性労働者の育児休業取得率(%)	5.6%	46.7%	50%
出産・育児のための短時間勤務者率(%)	100%	100%	100%
労働者の男女の間の賃金差異(%) 但し、同一等級内の基本給における男女間の賃金差異はございません。	全労働者 61.7%	全労働者 61.1%	全労働者 65.0%

当社の指標につきましては、有価証券報告書にて開示しております。

<https://data.swcms.net/file/meikonet/dam/jcr:c6d9ale2-203d-4bee-895f-85aa00338ba9/S100X5JB.pdf>

**【補充原則 2－4 ①】**

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

当社は、最重要の資本である従業員が身体的、精神的に健康であることが企業の成長・発展へ繋がっていくと考えております。また、当社に関わるすべての人々の人権を配慮し、従業員が個々の持つ能力を最大限に活かし多様な価値観を共有することができる、働きやすくやりがいのある会社、組織を目指すために、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しております。当社は多様なバックグラウンドを持った人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、未来への価値創造につなげてまいります。

なお、現状は 30 代以下の管理職比率の低さに課題があると考えております。また現在は積極的に中途採用者を要職に登用しておりますが、教育制度を体系化し人的資本を強化する人事戦略を推進することで、これからは内部登用者比率を高める事にも取り組んでまいります。イノベーションを生み出し、未来への価値創造を継続していくためには、多様な人材の活用が不可欠であり、多様な人材の活用を測る指標に目標を設定し、改善に取り組んでまいります。

<多様な人材の活用を測る指標>

指標	実績(2024年8月期)	実績(2025年8月期)	目標(2027年8月期)
中途従業員の管理職比率	76.0%	77.5%	75%
内部登用者の管理職比率	24.0%	22.5%	25%
30代以下の管理職比率	20.9%	22.5%	20%

当社の多様な人材の活用を測る指標につきましては、有価証券報告書にて開示しております。

<https://data.swcms.net/file/meikonet/dam/jcr:c6d9a1e2-203d-4bee-895f-85aa00338ba9/S100X5JB.pdf>

**【原則2-5. 内部通報】**

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

当社は、内部通報に係る社内規程を策定し、社外窓口として顧問弁護士、社内窓口としてコンプライアンス委員会に内部通報窓口を設けております。内部通報があった場合、コンプライアンス委員会事務局である総務部からコンプライアンス担当取締役（コンプライアンス委員会委員長）に対して報告するとともに、速やかに対処すべき場合は臨時コンプライアンス委員会を開催し、調査・対応策の立案・実施を行うとともに、通報者へ対応報告・是正確認を行っております。

また、コンプライアンス委員会事務局である総務部より、取締役会へ運用状況の報告を適宜行っております。

**【補充原則2-5 ①】**

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

社内の内部通報窓口（コンプライアンス委員会）に加え、外部の弁護士事務所に社内から独立した内部通報窓口を設置しております。また、内部通報規程を定め通報者が保護される体制を整備しております。

**【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】**

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

当社は、企業年金基金制度は導入していませんが、従業員の安定的な資産形成のため、企業型確定拠出年金

制度（ライフプラン制度）を導入しており、従業員に対して運用商品の選定等に関する教育として社内セミナーの開催やセミナーの動画配信等を実施しております。

### 第3章 適切な情報開示と透明性の確保

#### 【基本原則3】

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

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

当社は、株主をはじめとするステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが重要な経営課題であると認識しております。

経営戦略・経営課題、リスクやガバナンス、人的資本経営、サステナビリティに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも積極的に取り組んでおります。

#### 【原則3-1. 情報開示の充実】

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

- (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
  - (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
  - (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
  - (iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
  - (v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明
- (i) 創業の精神である経営理念、教育理念、“Purpose” “Vision” “Values”、中期経営計画を当社ホームページ、決算説明資料にて開示しております。
- (ii) コーポレートガバナンスの基本方針を当社ホームページ、コーポレート・ガバナンスに関する報告書にて開示しております。
- (iii) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬に関する基本方針は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するように各職責を踏まえた適正な水準とすること、透明性と客観性を備えたプロセスにより決定されることと定めております。また報酬は、株主総会の決議により定められた報酬総額の範囲内において決定した月額固定報酬と、更なるインセンティブを付与するとともに株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的とした業績連動報酬としての譲渡制限付株式報酬により構成されております。なお、社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬については、執行から独立した立場であることから業績に連動させず、基本報酬のみを月額報酬として支給することと定めており

ます。

(iv) 当社取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の員数を10名以内、監査等委員である取締役を5名以内としております。また、経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名にあたっては、代表取締役による専決事項として取締役会に上程され、取締役会審議を受けております。取締役候補者議案においては、監査等委員である取締役をそれ以外の取締役を区別して、株主総会議案として株主総会に付議しております。

(v) 経営陣幹部の選解任理由及び取締役候補の指名理由並びにスキル・マトリックスにつきましては、株主総会招集通知「事業報告」及び当社HPにて開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/corporate/directors.html>

#### 【補充原則3-1 ①】

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

当社では、情報開示を重要な経営責任の一つであると認識しております。

そのため、株主をはじめとする全てのステークホルダーへ正確な情報が伝達できるよう、情報開示にあたっては今後とも平易かつ具体的な記載を行うよう努めてまいります。

#### 【補充原則3-1 ②】

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

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

当社の株主構成を踏まえ、英語版の当社ホームページを開設するとともに、決算説明資料の英語版を作成しております。株主総会招集通知については、2015年11月開催の株主総会招集通知より英語版を作成しております。併せて、これらを当社ホームページ等へ開示し、今後とも海外株主への英語での情報提供の充実に努めてまいります。

<https://www.meikonet.co.jp/en/ir/stock/meeting.html>

#### 【補充原則3-1 ③】

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

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みである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に努めるべきである。

#### サステナビリティ基本方針

当社は、「子どもたちの自立を支援する」教育事業会社から、幼児からシニアまで「あらゆる人々の可能性を

ひらく」グループへ、“Purpose”『『やればできる』の記憶をつくる』を起点に、一人ひとりのライフステージ毎の「輝く未来」を実現する、総合的な人材支援グループを目指しております。

これからも社会から選ばれる企業であり続けるために、教育格差、デジタル教育、教育／労働の機会不均衡、生産年齢人口の減少、高齢化社会などの社会課題を新たなビジネスの機会と捉え、“Purpose”『『やればできる』の記憶をつくる』を起点として、積極的にその解決にチャレンジし、あらゆる世代のお客様に対して時代のニーズを見据えた最適な「学び」の機会を継続的に提供する「学びのインフラ」にコミットし、社会環境の急速な変化に立ち向かえる「人の可能性をひらく事業」を創造してまいります。

そして責任あるプライム市場上場企業として「サステナビリティ委員会」を設置し、適切なマテリアリティの特定とその方針、取り組みを審議、実践、見直しを図ることで、自社と社会のサステナビリティの実現に向けた活動を推進します。また社外の専門家やステークホルダーとの対話を積極的、能動的に行い、活動の実践とその結果を広く開示し、企業価値向上を目指してまいります。

当社のマテリアリティにつきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/materiality.html>

#### 当社の考える人的資本経営

明光ネットワークジャパンは、「子どもたちの自立を支援する」教育事業会社から、幼児からシニアまで「あらゆる人々の可能性をひらく」グループへ、“Purpose”『『やればできる』の記憶をつくる』を起点に、一人ひとりのライフステージに応じた「輝く未来」を実現する、総合的な人材支援グループを目指しております。

これからも社会から選ばれる企業であり続けるために、教育格差、デジタル教育、教育／労働の機会不均衡、生産労働人口の減少、高齢化社会などの社会課題を新たなビジネスの機会と捉え、“Purpose”『『やればできる』の記憶をつくる』を起点として、積極的にその解決にチャレンジし、あらゆる世代のお客様に対して時代のニーズを見据えた最適な「学び」の機会を継続的に提供する「学びのインフラ」にコミットし、社会環境の急速な変化に立ち向かえる「人の可能性をひらく事業」を創造してまいります。

そのためには、従業員の多様性と個性を活かし、個々の能力を最大限に発揮させることで、イノベーションを促進し、企業全体の競争力を高め、持続可能な成長を目指してまいります。

現在の日本企業は、従業員を会社の既存の枠組みにはめ込んだ結果、やらされ感や疲弊感、閉塞感が増加し、挑戦する意欲が減退しています。この問題を解決するために、従業員の個性と多様性を尊重し、人材と組織を活性化すること、個々の多様な視点・経験・スキルが生み出す化学反応によるイノベーション、失敗を恐れずにワクワクしながら挑戦する意欲、主体性を発揮できる環境を整備してまいります。

これからも、個々の My Purpose を尊重し、従業員のモチベーションとエンゲージメントを向上させ、自己肯定感を感じられる育成プログラムを提供し、挑戦的な目標設定と公平な成果のフィードバックを通じて、社員が自己実現できる企業となります。

私たちの目指す『人的資本経営』は、人材を枯渇する資源ではなく、「能力」と捉え、個々の「能力」を磨き、活躍できる環境を整備することです。

当社の人的資本経営につきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/human-capital.html>

#### 人材育成方針

人の可能性をひらく企業グループとなり輝く未来を実現するためには、従業員自らが、主体的に物事を捉え、自

立した人材に成長することが必要であり、“Purpose”、“Vision”、“Values”を理解し、共感して、自分事として主体的に共鳴することが不可欠です。

そのために“Purpose”、“Vision”、“Values”に関する集合型ミーティング、ワークショップを定期的を実施し、「創業の精神」や当社の“Purpose”がなぜ『やればできる』の記憶をつくる」なのかを学んでおります。従業員一人ひとりに働く意義を問いかけ、当社の“Purpose”と従業員一人ひとりのMy Purposeとの共通点を深掘りしております。

当社の“Purpose”と従業員のMy Purposeが触れ合い重なり合うことで、共感から自分事として主体的な共鳴に繋がり、一人ひとりの主体性が育成されております。従業員一人ひとりに個性があるように、お客様にもそれぞれのニーズがあります。お客様個人に寄り添い、満足していただける提案ができる人材をこれからも育成してまいります。

## 人権について

年間約 10 万人の生徒が通う教室運営がビジネスの根幹にある中で、人権を重視した経営が必須と考えております。

当社は、人権擁護を重要な経営上の課題の一つと認識しています。そこで当社の人権尊重に関する考え方を改めて整理し、明確にした上で取り組みを推進するべく、「人権方針」を制定いたしました。また現在、経済産業省の実施ガイドラインに基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施いたしました。

## 人権方針

### 前文

明光ネットワークジャパンは、「子どもたちの自立を支援する」教育事業会社から、幼児からシニアまで、「あらゆる人々の可能性をひらく」グループへ、“Purpose”『やればできる』の記憶をつくる」を起点に、一人ひとりのライフステージに応じた「輝く未来」を実現する、総合的な人材支援グループを目指しております。教育事業と人材・研修事業を展開する当社グループは、一人ひとりの個性と多様性を尊重し、人権を最優先に事業運営いたします。そして、自社グループの事業活動と、その影響を直接的及び間接的に受ける人々の人権が尊重されるべきであることを理解し、企業として人権の方針を宣言すると同時に経営としてコミットいたします。

ここで言う「人権」は「国際権利章典」（「世界人権宣言」（1948年）及び「国際人権規約」（1966年））に基づくものであり、また取り組みの基本は「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）に準拠したものであります。

### 1. 基本的な考え方

世界のすべての人が持つ基本的人権は、国際的に認められたものであり、守るべきであると認識しております。明光ネットワークジャパンは、自社グループの事業活動において、人権を守ることを約束いたします。国連「国際人権章典」、「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言（\*中核的労働基準「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」「労働安全衛生の原則」を含む）」、「OECD多国籍企業の行動指針」、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」などの人権に関わる国際行動規範などを支持しております。

### 2. 適用範囲

人権の方針とそれに基づく実施事項の遵守は、組織の全役職員（役員、正社員、契約社員、非正規職員）に適用します。また自社グループのすべてのビジネスパートナー（フランチャイズ）、サプライヤーへ本方針の支持及び理解を促進し、働きかけや対話によって人権尊重の責務を果たします。

### 3. 責任の範囲

自社グループの事業活動が負の影響を直接引き起こす場合だけでなく、直接・間接に助長したり、自社の事業やサービスと関連する影響についても、方針や対策の対象とする必要があることを認識しています。

### 4. 人権デュー・ディリジェンスの実施

自社グループ及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価、開示するために、人権デュー・ディリジェンスを実施いたします。人権デュー・ディリジェンスは、人権侵害が存在しないことを確認するものではなく、潜在的な影響の可能性を特定・評価し、防止・軽減するための継続的なプロセスとして計画、実施いたします。

### 5. ステークホルダーとの対話

人権尊重への取組は、自社内だけではなく、多様なステークホルダーと理解、協働を推進することが重要です。当社は、広い市民社会との関わりを持ち、責任ある行動が強く求められる存在であることを認識しており、すべての人権が尊重される社会を構築するよう努めてまいります。社内外での活動に加え、ステークホルダーとの対話により協働への参画を働きかけ、また外部の専門知識、当事者、中立的な第三者機関などからの知見を導入いたします。

### 6. 周知、実効性

人権の侵害は、経営層、従業員の知識・理解が不足している場合、起きうる可能性が高まります。従業員やビジネスパートナー、サプライヤー等が人権に関する一定の知識を習得できることを目的とした、教育・研修を実施いたします。その実効性を高めるためには、継続的な実施、モニタリングと報告を行います。

### 7. 救済メカニズム

すべての企業には、人権の侵害を受けている人を迅速に救済する責任があります。自社または外部の第三者が持つ苦情処理メカニズム（苦情・相談・通報窓口等を指す）の存在を、多くの利用者が信頼して活用できる状態にすることが重要であると考え、その周知を推進いたします。

当社の人権方針につきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/human-rights-policy.html>

## 人権デュー・ディリジェンスの実施について

### 【基本的な考え方】

当社グループは、事業活動において人権リスクや人権に対する負の影響がないかを特定し、そのリスクを分析・評価して適切な対策を策定・実施する人権デュー・ディリジェンスを実施しています。バリューチェーン全体で人権尊重を推進するために、取引先に対しては、強制労働や児童労働の禁止、差別の排除といった人権への配慮を働きかけるとともに、定期的なモニタリング調査を通じて遵守状況を確認しています。2024年8月期は、経済産業省の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」を基に当社および当社国内グループ会社を対象に実施いたしました。また、人権デュー・ディリジェンスを実施に際しては外部アドバイザーの指導を受けております。

その結果、「サプライチェーンにおける人権侵害リスク」、「ハラスメント（セクハラ、モラハラ、パワハラ）」「賃金未払い」に関して、高リスクと判明したため、是正の検討を開始しました。当社は、明光義塾事業において、生徒を受け入れる際に発生する可能性がある人権侵害を未然防止するため、取引先に対する説明会等により、積極的に働きかけてまいります。引き続き、さらなる評価対象の拡大とリスクの抽出により、対応の強化を図ってまいります。

### 【人権啓発研修】

当社グループは、人権に対する従業員の意識向上に向けた、「人権啓発研修」を継続して実施しています。また企業経営において重要性を増すサステナビリティの取り組みを推進するために、取締役を対象とした研修を実施しています。

2024年8月期には、人権をテーマに当社および国内グループ会社の従業員を対象に研修を実施しました。また、2024年9月に当社の人権方針を制定し、2025年2月に当社および国内グループ会社の従業員を対象に研修を実施しました。

### 【救済窓口の設定】

当社グループは、当社グループおよび取引先の従業員・役員が人権侵害、人権相談ができる、窓口の設置をいたしました。

さらには、バリューチェーンにおいて人権に関する問題があった際、適切な対応を行うことで人権侵害を受けた方が救済できる救済窓口の設置を検討いたします。

### 【人権デュー・ディリジェンスの実施結果】

2024年8月期は、経済産業省の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」を基に当社および当社国内グループ会社を対象に実施いたしました。また、人権デュー・ディリジェンスを実施に際しては外部アドバイザーの指導を受けております。

その結果、「サプライチェーンにおける人権侵害リスク」、「ハラスメント（セクハラ、モラハラ、パワハラ）」「賃金未払い」に関して、高リスクと判明したため、是正の検討を開始しました。当社は、明光義塾事業において、生徒を受け入れる際に発生する可能性がある人権侵害を未然防止するため、取引先に対する説明会等により、積極的に働きかけてまいります。引き続き、さらなる評価対象の拡大とリスクの抽出により、対応の強化を図ってまいります。

## 気候変動関連の情報開示の件

### <気候変動>

当社は、気候変動及び環境課題への対応が、重要な経営課題のひとつであると強く認識しております。パリ協定の枠組みや、日本政府が掲げた2050年までにCO<sub>2</sub>排出量を実質ゼロにする目標のもと、持続可能な社会を実現するために企業が果たすべき役割を認識し、ビジネスを通じてこの課題解決を実現することが、当社グループの持続的成長に繋がると考えております。2022年7月にはTCFD提言への賛同を表明し、株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーの皆さまと円滑なコミュニケーションがとれるように、気候変動関連のフレームワークに基づき、情報開示を強化してまいります。

### <ガバナンス>

当社は気候変動対応を全社的重要リスクとして選定しており、取締役を中心に構成されるサステナビリティ委員会において定期的に協議を行い、シナリオ分析による事業への影響を評価いたしました。サステナビリティ推進室室長（取締役 経営企画部長）は、気候変動に関わる活動の削減数値目標の妥当性や施策の進捗状況を管理するとともに、サステナビリティ事務局長が中心となり、具体的な取り組みを推進しております。

### <戦略>

国際エネルギー機関（IEA）が想定する1.5°Cシナリオ（IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario 以下

IEA NZE シナリオ) を前提に、気候変動による当社事業のリスクと機会をシナリオ分析で把握するとともに想定される多様なリスクへの対応を強化してまいります。移行リスクとしては、炭素税導入等の法規制厳格化による収益悪化リスク、環境負荷を軽減する教材開発、教室・施設へのLED導入等の設備投資増加、洪水リスクを考慮した教室配置等による負担増加等を想定しております。なお、2024年8月期の当社及び連結子会社におけるGHG排出量(スコープ1、2\*)は3,507t-CO<sub>2</sub>であり(前年比4%の増加)、財務的な影響は、限定的と想定しております。財務的な影響は将来のリスクとしてカーボンプライシングが導入された場合、2030年に69百万円、2050年に123百万円と想定(IEA NZE シナリオを前提)しており、その影響度は限定的と判断しております。

物理的リスクとしては、気候変動による台風の大型化、洪水等の自然災害の深刻化により教室・施設等への被害や感染症の発生頻度が高まることや、異常気象によるエネルギーコストの高騰等を想定しております。

一方、新たな事業機会として気候変動がもたらすリスクにも対応したDX化の取り組み強化を重要戦略と位置づけ、明光DX戦略ロードマップに沿ってお客さまのニーズに合わせた個別最適なサービスを開発いたしました。また、教材やお客さまとのコミュニケーション時のペーパーレス化も推進しております。

\*スコープ1+スコープ2(マーケット基準)

当社は、GHGプロトコルに則り、スコープ1、2の算定を実施しております(一部推定値も含まれます)。GHG排出量の算定値は2024年8月期のものです。

#### <リスク管理>

当社は、リスク管理委員会、コンプライアンス委員会が中心となりリスク管理体制を構築し、リスクへの柔軟な対応を推進しています。運営プロセスにおいて取締役会等が必要な項目を特定し、定期的なモニタリングを実施することで適切に管理されています。

特に気候変動及び環境課題への配慮、人権・従業員の労働環境やコンプライアンスの徹底等については、「明光ネットワークジャパンサステナビリティ基本方針」において重要なテーマのひとつとして位置付けております。

そのため、取締役を中心に構成されるサステナビリティ委員会において定期的に協議を行い、シナリオ分析による事業への影響を評価してまいります。サステナビリティ委員会が中心となりリスク管理体制を構築し、リスクへの柔軟な対応を推進しています。抽出した気候変動に伴うリスクについては、運営プロセスにおいて顕在時期や財務への影響を検討し取締役会へ報告しております。このような定期的なモニタリングを実施することで抽出した気候変動に伴うリスク及び機会は適切に管理されています。

#### <指標と目標>

当社は、グループ全体の温室効果ガス削減目標を「2030年までに2024年8月期(3,507 t-CO<sub>2</sub>)比において10%削減\*、2050年までに実質ゼロ」とする取り組みを強化してまいります。基準年につきましては、サステナビリティ委員会で議論を重ね、2024年8月期3,507t-CO<sub>2</sub>に変更することを決議しております。

2024年8月期のスコープ1、2は、3,507t-CO<sub>2</sub>と前年比4%増加しております。なお、2024年8月期より再生可能エネルギーも導入(年間約60,000kwhの再生可能エネルギーを使用し、前年から約30t-CO<sub>2</sub>のGHG排出量削減効果)、95拠点におけるLED化も実現しており、今後は大幅な削減が期待されます。

\*スコープ1 + スコープ2 (マーケット基準) (単位: t-CO2)

	2023年8月期実績	2024年8月期実績	2030年目標	2050年目標
GHG排出量 (スコープ1、2 マーケット基準)	3,379	3,507	2024年8月期比 10%削減	0

当社の気候変動への取り組みにつきましては、有価証券報告書および当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/TCFD.html>

#### 【原則3-2. 外部会計監査人】

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

当社では、監査等委員会や経理部門等の関連部門と連携し、監査日程や監査体制の確保に努め、外部会計監査人の適正な監査を確保しております。

#### 【補充原則3-2 ①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

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

(i) 外部会計監査人の監査実施状況や監査報告等を通じ、職務の実施状況の把握・評価を行っており、外部会計監査人候補の評価に関する明確な基準を策定しております。

(ii) 外部会計監査人との意見交換や監査実施状況等を通じて、独立性と専門性の有無について確認を行っております。

なお、現在の当社外部会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人は、独立性・専門性ともに問題はないものと認識しております。

#### 【補充原則3-2 ②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

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

(i) 外部会計監査人と事前協議を実施の上、監査スケジュールを策定し、十分な監査時間を確保しております。

(ii) 外部会計監査人から要請があれば、経営陣幹部(役付取締役)との面談時間を設けております。

(iii) 会計監査や四半期レビューの報告等を通じ、外部会計監査人と監査等委員会や社外取締役との連携を確保しております。

また、外部会計監査人と内部監査部門との直接的な連携がとれる体制をとるとともに、常勤監査等委員と内部監査部門が連携し、随時必要な情報交換や業務執行状況についての確認を行い、外部会計監査人が必要とする情報等のフィードバックを行っております。

(iv) 代表取締役の指示により、各管掌取締役が中心となり、調査・是正を行い、その結果報告を行う体制としております。

また、監査等委員会は、常勤監査等委員が中心となり、内部監査部門や関連部門と連携をとり、調査を行うとともに、必要な是正を求めています。

#### 第4章 取締役会等の責務

##### 【基本原則4】

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

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うことをはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

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

当社は、経営の監督と業務の執行体制のバランスを取りつつ、迅速かつ効率的な経営・執行体制の確立を図り、社外取締役監査等委員の参加による透明性の高い経営の実現に取り組んでおります。

また、毎年作成する経営計画書に基づき、担当取締役、取締役会及びグループ経営陣は、これに沿った経営戦略を実施遂行するとともに、グループ各社が「取締役会規程」を定め、法令に準拠して取締役会で審議する内容を定めております。当該規程に基づき「職務権限規程」を定め、経営陣が執行できる範囲を明確にしております。

##### 【原則4-1. 取締役会の役割・責務（1）】

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

当社は、経営理念、教育理念を創業の精神として受け継ぎつつ、“Purpose” “Vision” “Values” を策定し、取締役会において“Purpose” “Vision” “Values” を上位概念として、当社の経営戦略や経営計画等の基本方針について、社外役員を交え、自由な意見交換のもとで議論をしております。

取締役会は、月に一度、業務執行取締役から担当業務の業務執行状況や経営課題進捗状況の報告を受け、経営状況の監視を行っております。各取締役は、業務執行取締役からの報告に対して必要に応じて指摘・意見を行っております。

**【補充原則 4-1 ①】**

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

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行体制を明確に区分しており、取締役会規程その他の諸規程を整備し、取締役会自身が判断すべき事項と経営陣が判断・決定すべき事項を明確化しております。

2025年8月期の具体的な検討内容といたしましては、経営方針・経営計画の決定、投資案件の検討等をいたしました。また、指名報酬委員会、サステナビリティ委員会等の報告に加え、「学校法人上田煌桜学園との基本合意書締結の件」「内部監査の外部評価実施の件」「情報セキュリティ基本方針改定の件」「学校法人上田煌桜学園との業務委託契約締結の件」「当社従業員給与ベースアップの件」「サステナビリティ経営」「人的資本経営」等の特定のテーマについても活発に議論を行っております。

当社のサステナビリティ委員会の活動内容につきましては、有価証券報告書および当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/sustainability-committee-activities.html>

当社のマテリアリティにつきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/materiality.html>

**【補充原則 4-1 ②】**

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

当社グループでは、中期経営計画（3ヶ年計画）を策定しております。

中期経営計画は、業績、将来の社会情勢及び経済情勢等を踏まえ、毎年の予算会議で見直しを行っており、変更が生じた際は、変更の背景や内容について、決算説明会等で説明を行っております。

また2025年8月期-2027年8月期 中期3か年計画「MEIKO Transition」において、前期中期経営計画を振り返り、当社の課題として、収益力の改善、グループ会社のアライアンスとガバナンスを掲げた。なおこれらの課題を解決するとともに、未来を切り開く成長基盤を構築することを念頭に、中期3か年計画「MEIKO Transition」を策定しております。

当社の中期3か年計画「MEIKO Transition」につきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/ir.html>

**【補充原則 4-1 ③】**

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

当社は、当社の持続的成長を支える次世代の経営執行を担う最高経営責任者等の人材を育成するため、代表取締役は常に後継者候補を想定し、その育成に努めております。

その育成の主要なポイントとしては、経営理念の高度な共有、上場会社取締役としての資質、経験（スキル）、戦略立案・遂行能力、リーダーシップなどが重要と考えております。その育成の過程で候補者の絞り込みを行い、更に日々の業務執行を通して、候補者へのインタビューや社内外の評価も含めた多面的な評価をしつつ、配置転換、研修等の機会を設けること等により、候補者の研鑽をサポートしています。加えて、そのプランニング状況を適時、取締役会にて監督しております。

#### 【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、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的风险を反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社は、取締役会で決議すべき事項については、十分な審議検討を行い、決定した内容については、それぞれの所管する取締役（監査等委員である取締役を除く。）がその監督を担っており、企業家精神に基づく行動を要求しております。

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、株主総会の決議により定められた報酬総額の範囲内において決定した月額固定報酬と更なるインセンティブを付与するとともに株主の皆様との一層の価値共有を進めること、また中長期的な業績と企業価値の持続的な向上に貢献することを目的として導入した業績連動型の譲渡制限付株式報酬にて構成されております。

#### 【補充原則4-2 ①】

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

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、株主総会の決議により定められた報酬総額の範囲内において決定した月額固定報酬と更なるインセンティブを付与するとともに株主の皆様との一層の価値共有を進めること、また中長期的な業績と企業価値の持続的な向上に貢献することを目的として導入した業績連動型の譲渡制限付株式報酬にて構成されております。業績連動型の株式報酬の割当ては、一定の時期に、役位、業績状況、その貢献度、ESGを含む複数の評価を踏まえ、代表取締役社長が原案を作成し、指名報酬委員会の諮問を経て、取締役会にて決定いたします。

#### 【補充原則4-2 ②】

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

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

当社は、2024年9月30日開催の取締役会において、サステナビリティ基本方針の改訂について決議しております。

#### サステナビリティ基本方針

当社は、「子どもたちの自立を支援する」教育事業会社から、幼児からシニアまで「あらゆる人々の可能性をひらく」グループへ、“Purpose”『『やればできる』の記憶をつくる』を起点に、一人ひとりのライフステージ毎の「輝く未来」を実現する、総合的な人材支援グループを目指しております。

これからも社会から選ばれる企業であり続けるために、教育格差、デジタル教育、教育／労働の機会不均衡、生産年齢人口の減少、高齢化社会などの社会課題を新たなビジネスの機会と捉え、“Purpose”『『やればできる』の記憶をつくる』を起点として、積極的にその解決にチャレンジし、あらゆる世代のお客様に対して時代のニーズを見据えた最適な「学び」の機会を継続的に提供する「学びのインフラ」にコミットし、社会環境の急速な変化に立ち向かえる「人の可能性をひらく事業」を創造してまいります。

そして責任あるプライム市場上場企業として「サステナビリティ委員会」を設置し、適切なマテリアリティの特定とその方針、取組みを審議、実践、見直しを図ることで、自社と社会のサステナビリティの実現に向けた活動を推進します。また社外の専門家やステークホルダーとの対話を積極的、能動的に行い、活動の実践とその結果を広く開示し、企業価値向上を目指してまいります。

経営資源の配分につきましては、従業員全員が自らの仕事に誇りを持ち、個々の力を発揮できるよう「従業員の成長こそ当社の成長」と捉え、従業員の「スキルと能力開発」、「リーダー育成とサクセッション」、「DXとCXの推進」、「DE&I」、「Well-being」という人的資本投資に取り組んでおります。

また、人的資本投資や各事業のキャッシュフローをベースとした成長性、収益性についてモニタリングを強化し、適宜取締役会に報告することにより、取締役会の実行性のある監督が機能するよう努めてまいります。

取締役会の活動状況につきましては、有価証券報告書にて開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

当社のサステナビリティ基本方針につきましては、当社ホームページで開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/sustainability.html>

当社の人的資本経営への取組みについては、当社HPで開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/human-capital.html>

当社のマテリアリティにつきましては、当社ホームページでも開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/sustainability/materiality.html>

### 【原則 4-3. 取締役会の役割・責務 (3)】

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

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

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

当社は、業績連動報酬として譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。業績連動型の株式報酬の割当ては、一定の時期に、役位、業績状況、その貢献度、ESG を含む複数の評価を踏まえ、代表取締役社長が原案を作成し、指名報酬委員会の諮問を経て、取締役会にて決定いたします。

情報開示について「ディスクロージャーポリシー」を定め、これに基づき自主的開示についても積極的に取り組んでおり、適時開示情報については、経営企画部にて作成し、取締役会において検討審議し開示しております。関連当事者との利益相反取引が生じる場合は、取締役会にて審議を行い、社外取締役や監査等委員会の意見を求めるとともに、その取引の状況等については、適宜報告を求めています。

### 【補充原則 4-3 ①】

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

経営陣幹部の選任や解任については、代表取締役が各方面より意見を聞き、業績、人格、識見などを総合的に勘案し、代表取締役社長が原案を作成し、指名報酬委員会への諮問を経て、取締役会にて決定しております。

### 【補充原則 4-3 ②】

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

CEOの選任にあたっては、代表取締役社長が原案を作成し、指名報酬委員会への諮問を経て、取締役会にて決定しており、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人物を、CEOとして選任しております。

### 【補充原則 4-3 ③】

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

CEOの解任にあたっては、代表取締役社長が原案を作成し、指名報酬委員会への諮問を経て、取締役会にて決定しており、株主総会招集通知「事業報告」にて、解任理由を開示いたします。

#### 【補充原則 4-3 ④】

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

「コンプライアンス委員会」、「リスク管理委員会」を組織化するとともに、リスク管理室及び内部統制運用事務局を総務部内に設置し、当社を取り巻くあらゆるリスクを対象としたリスク管理体制を構築しております。また、内部統制運用事務局を設置した総務部は、全社的な内部統制、業務プロセス、IT統制の適正性を評価し、財務報告に係る内部統制の有効性を確認し、そしてその評価結果について内部監査室が評価しております。

なお、評価の結果は、担当取締役及び監査等委員会ならびに取締役会へ随時報告しております。

#### 【原則 4-4. 監査役及び監査役会の役割・責務】

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

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

当社の監査等委員である取締役4名は、全員が社外取締役であり、独立した立場で監査等委員としての責務を果たしております。

各監査等委員である取締役は、各分野において高い専門知識や豊富な経験を有している者であり、それらの知識や経験を活かして、取締役会で意見を述べております。

#### 【補充原則 4-4 ①】

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

当社の監査等委員である取締役4名は、全員が社外取締役であり、独立性の高い監査等委員となっております。監査等委員である取締役の中から、常勤監査等委員を1名選定し、業務執行取締役と常時意見交換できる体制としております。常勤監査等委員は、取締役会に加え、業務執行に関する重要な会議にも出席し意見を述べ、実効性の高い監査等委員会を構築しております。

また、取締役会以外においても、「社外役員連絡会」を適宜開催し、監査等委員である取締役と相互に意見交換を行うなど、連携を図っております。

#### 【原則 4－5．取締役・監査役等の受託者責任】

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

株主からの受託者責任を果たし、会社や株主共同の利益を高めるため、情報公開を最も重要な経営課題の一つであると認識し、各ステークホルダーへの情報発信や対話を通じて、各ステークホルダーが必要とする情報提供を行っております。

また、社外取締役を複数名選任し、社外や株主の視点から、会社や株主共同の利益を高めるよう、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の業務執行の監督や経営計画への意見等を行っております。

#### 【原則 4－6．経営の監督と執行】

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

当社では、社外取締役を複数名選任し、取締役会等において独立かつ客観的な立場から意見を行うことで、実効性の高い経営の監督体制を確保しております。

今後とも、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用については適時見直しを図り、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保してまいります。

#### 【原則 4－7．独立社外取締役の役割・責務】

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

- (i) 経営方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させること

独立社外取締役は、企業法務等に精通した弁護士及びコーポレートファイナンス業務の経験者から構成され、その専門的な知識と経験に基づき、経営陣幹部の選解任、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の業務執行の監督、利益相反取引の監督、経営方針や経営計画等について少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役に適切に反映してまいります。

**【原則 4－8．独立社外取締役の有効な活用】**

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

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

当社では、当社独自の「社外役員の選任ガイドライン」及び「社外役員の独立性基準」の要件を満たす独立社外取締役を複数名選任することとしており、取締役会における独立した中立な立場での意見を踏まえた議論を可能にしております。また、当社の取締役は、8名中4名が独立社外取締役であり、取締役会における独立社外取締役の人数比率は3分の1を超えております。

**【補充原則 4－8 ①】**

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

独立社外取締役の複数名化に伴い、今後は取締役会以外にも適宜連絡を取り合い、意見交換を行うことや、取締役をはじめ、社員と対話する機会を増やすことなど、業務執行状況を独立社外取締役がより正確に把握できる環境の整備を継続して図ってまいります。

**【補充原則 4－8 ②】**

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

取締役会を構成する独立社外取締役は現在4名であり筆頭独立社外取締役は選任しておりません。経営陣との連絡・調整や監査等委員または監査等委員会との連携が必要な場合は、取締役会事務局が適切なサポートを実施してまいります。

**【補充原則 4－8 ③】**

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

現時点において当社に支配株主は存在しておりません。今後支配株主となる存在が現れた場合には、当該支配株主との取引に関しては、少数株主との利益相反に抵触する懸念について適切に審議・検討の上、必要な処置を行ってまいります。

#### 【原則 4－9．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社では、独自の「社外役員の独立性基準」を定め、当社ホームページにて開示しております。

独立社外取締役候補者の選定にあたっては、会社法や東京証券取引所が定める基準に加え、当社独自の基準を満たす候補者を選定しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/management/governance/main/05/teaserItems1/0113/linkList/0/link/dokuritsu.pdf>

#### 【原則 4－10．任意の仕組みの活用】

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

当社は、監査等委員会設置会社であります。現状、最も適切な形態と判断しております。

#### 【補充原則 4－10 ①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

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

当社は、2022年11月より取締役の選任・解任・報酬等に関する決定プロセスについて、手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレートガバナンスの更なる充実を図るために、任意の委員会である指名報酬委員会を設置いたしました。指名報酬委員会は、取締役会の決議により選定された委員3名以上で構成し、その過半数を独立社外取締役監査等委員としております。また、委員長については、指名報酬委員会での協議に基づき、独立社外取締役監査等委員である委員の中から、取締役会の決議によって選任しております。各独立社外取締役監査等委員とも、自身の高い専門的な知識と豊富な経験を活かして、取締役会や各取締役へ意見を述べるとともに、必要に応じて助言を行っていただくよう求めています。また、取締役の指名、選任については、代表取締役社長が原案を作成の上、社外取締役監査等委員を含む指名報酬委員会の諮問を経て、取締役会において決定しております。

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬に関する基本方針は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するように各職責を踏まえた適正な水準とすること、透明性と客観性を備えたプロセスにより決定されることと定めております。また、報酬は、株主総会の決議により定められた報酬総額の範囲内において決定した月額固定報酬と更なるインセンティブを付与するとともに株主の皆様との一層の価値共有

を進めること、中長期的な業績と企業価値の持続的な向上に貢献することを目的として導入した業績連動型の譲渡制限付株式報酬制度により構成されております。なお、社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬については、執行から独立した立場であることから業績に連動させず、基本報酬のみを月額報酬として支給することと定めております。

2025年8月期の活動内容につきましては、「取締役の選任」、「執行役員の選任」、「業績連動評価型役員報酬KPIの見直し」を実施し、「取締役の報酬制度の見直し」、「招集通知記載事項である、取締役候補者とした理由」、「取締役及び執行役員のスキルマトリックスの改訂」の審議等を実施しております。

指名報酬委員会の活動内容につきましては、有価証券報告書にて開示しております。

<https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

**【原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】**

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

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

当社の取締役会は、活発な審議と迅速な意思決定ができるように、社内取締役においては、業務全般を把握し活動できるバランス感覚と実績、決断力を有したメンバーで構成され、社外取締役監査等委員においては、多様な視点、豊富な経験、高い識見と専門性を持った複数名のメンバーで構成されることが必要であると考えております。これにより、社外取締役監査等委員により高度なモニタリングと必要に応じた意見、助言が期待でき、高まるリスクに対し、健全な牽制する経営体制が構築できると考えております。2025年11月現在の取締役（監査等委員である取締役を含む）は、8名中3名が女性であります。

また、監査等委員においては、2022年11月開催の定時株主総会において複数名の財務・会計・法務に関する適切な知見を有している者が選任されております。

**【補充原則4-11 ①】**

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

当社は、取締役会の員数を15名以内とし、その構成は8名（うち4名が社外取締役）となっており、迅速な意思決定を継続して推進していく適性規模だと判断しております。

その内訳も、社内取締役においては、業務全般を把握し活動できるバランス感覚と実績、決断力を有したメンバーで構成され、社外取締役においては、多様な視点、豊富な経験、高い識見と専門性を持った複数名のメンバーで構成されるバランスのとれた構成としています。なお、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスを第37回定時株主総会より開示しております。

当社の取締役・執行役員のスキル・マトリックスについては、当社ホームページでも開示しております。  
<https://www.meikonet.co.jp/ja/corporate/directors.html>

**【補充原則4-11 ②】**

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

社外取締役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレートガバナンスに関する社外取締役及び社外監査役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書等を通じ、毎年開示を行っております。

**【補充原則4-11 ③】**

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社では、原則月1回取締役会を開催し、重要案件をタイムリーに審議・決議をしております。資料については、あらかじめ配布あるいは説明のうえ、取締役会では十分な審議時間を確保して活発な議論を行い、経営課題について十分な検討を行っております。

また、決議した案件の経過・結果の報告を適時行い、取締役の職務執行状況を監督しております。取締役会での実効性評価については、2018年から年1回、定例取締役会において、取締役会の構成、運営、審議状況、運営体制を評価項目とした実効性の分析・評価を行い、より充実したコーポレート・ガバナンス体制の構築と更なる企業価値の向上を目指しております。また、その結果概要については開示しております。

2025年8月期の取締役会の実効性評価の結果概要については、以下のとおりでございます。

**1. 評価の方法**

前年度（2024年度）における取締役会実効性評価での課題を踏まえ、取締役会の実効性を測る指標として、取締役会の構成、審議状況、運営体制、任意の諮問委員会の実効性等の全13項目からなる質問票をすべての取締役へ配布し、全員からの回答により得られた意見等に基づき、改善状況を確認いたしました。

**2. 前年度（2024年度）における取締役会実効性評価での課題**

適切なガバナンスと機動性を維持しながら、M&A戦略やグループガバナンスの更なる強化を含む中長期的な成長戦略の議論を深めていくこと。

**3. 評価結果の概要**

当社の取締役会においては、グループガバナンスと機動的なM&A戦略のバランスをとりつつ、M&A戦略やガバナンス強化などのテーマについて活発な議論を重ねることにより、取締役会での議論を中長期的な成長戦略につなげることができました。よって、前年度の課題につきましては、一定の改善がなされており、取締役会の実効性が確保されていると評価いたしました。

しかしながら、以下の課題があることを認識いたしました。

将来の成長を見据えた監督機能の強化と取締役会における審議の質の向上をさせつつ、中長期的な成長戦略の議

論を深めていくこと。

#### 4. 今後の対応

当社取締役会は、本評価結果を踏まえ、取締役会にて課題解決に向けた継続的な取り組みを行い、取締役会の実効性について更なる向上を図ってまいります。

当社の取締役会の実効性評価の概要につきましては、当社ホームページでも開示しております。

[https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/ir-news/auto\\_20251010572076/pdfFile.pdf](https://www.meikonet.co.jp/ja/ir/ir-news/auto_20251010572076/pdfFile.pdf)

#### 【原則4-12. 取締役会における審議の活性化】

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

社外取締役監査等委員は、自身の高い専門的な知識や豊富な経験に基づき、取締役会において意見を述べるとともに、必要に応じて改善提案等を行っております。社外取締役監査等委員以外の取締役についても、取締役会に上程された審議事項について、意見や指摘を行うなどしております。

#### 【補充原則4-12 ①】

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

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

原則月1回取締役会を開催し、年間開催スケジュールを取締役へ通知し、取締役会に出席しやすい状況を確認しております。

資料については、特に重要案件の場合、あらかじめ配布あるいは説明のうえ、取締役会では十分な審議時間を確保して活発な議論を行い、経営課題について十分な検討を行っております。

#### 【原則4-13. 情報入手と支援体制】

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

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

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

取締役会以外の重要な会議への参加、社内インフラの活用により十分な情報を提供するようにしております。取締役は、その職務の遂行に必要な情報について、関連する部門へ情報や資料を求め、情報提供を求められた部門は、要請に基づく情報や資料を適宜提供しております。

取締役（監査等委員である取締役を除く。）については、取締役会事務局である総務部が中心となり、その支援を行っております。

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人は、固定せず適宜担当部門が実施します。また、監査等委員会の要請がある場合には、監査等委員会を補助する使用人を置きます。なお、当該使用人に期待される業務の範囲及び就任期間により、専任又は兼任を決定します。

**【補充原則 4-13 ①】**

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

取締役（監査等委員である取締役を除く。）は、適切な意思決定を行うため、自身が保有する情報に不足がある場合は、取締役会事務局である総務部や関連する部門へ情報や資料の提供を求めています。なお、社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）が適切なリスクテイクを支援できる体制として、当社では業務執行の意思決定に必要な情報を社外取締役が適宜入手できるよう、取締役会に担当責任者が適宜出席し、案件の説明と質問への回答の機会を確保することとしております。

監査等委員会である取締役は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）や内部監査室と連携し、監査を行うにあたって必要となる情報収集を行うとともに、収集した情報に不足がある場合は、常勤監査等委員が中心となり、取締役（監査等委員である取締役を除く。）や関連する部門に対し説明や必要とする情報および資料の提供を求め、取締役から要請を受けた部門は、適宜情報や資料を提供しております。

**【補充原則 4-13 ②】**

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

中長期の市場環境の予測、市場ニーズの把握等、業務遂行上、第三者の意見や視点が必要と判断される案件については、コンサルタントや弁護士等の外部専門家を積極的に活用し、検討を行っております。

それに伴い生じる費用は、取締役の請求等により社内規程に基づき、当社にて負担しております。

**【補充原則 4-13 ③】**

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

内部監査室における監査結果及び社員へのインタビューにより把握された業務執行や執行状況に関する問題点等について、適宜社外取締役監査等委員を含む取締役、執行役員へ報告がなされております。報告された問題点等については、内部監査室から該当部署へ改善指示がなされ、速やかに改善を行うとともに、その改善結果についても適宜取締役へ報告がなされております。

また、当社では、社外取締役の指示を受けて、社内との連絡・調整を行う事務局を設置していませんが、取締役会事務局である総務部や各事業分野における担当取締役を通じて、本社各部門が、常時、社外取締役監査等委員からの依頼を受けられる体制をとっております。

**【原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング】**

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

当社では、取締役に対し随時それぞれ研修を行い、取締役の知識や能力の向上を図っております。また、各取締役に対しては、新しい考えの習得や生きた情報に触れる自己啓発等を目的として、通信教育、外部セミナーへの参加を促しており、その費用については、取締役の請求等により社内規程に基づき、当社にて負担しております。

**【補充原則4-14 ①】**

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

コーポレートガバナンス、危機対応及び組織マネジメント等外部講師による研修会を、随時実施しております。

**【補充原則4-14 ②】**

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

取締役、監査等委員による経営監督、監査機能が十分に発揮されるよう職務遂行に必要な情報を適切かつタイムリーに提供するとともに、その役割・責務に係る理解を深めるために、外部セミナー等を随時受講させております。

また、在任中の継続的な知識更新を目的に、個々の取締役、監査等委員に適したトレーニングの機会の提供やその費用の支援を行っております。

## 第5章 株主との対話

### 【基本原則5】

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

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

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、常日頃から株主と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要と認識しております。そのため、経営企画部を中心とするIR体制を整備し、当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、株主や投資家との対話の場を設けており、また、株主や投資家からの取材にも積極的に応じております。

特に責任投資原則を尊重する機関投資家との対話（エンゲージメント）を積極的に推進しており、企業価値向上やサステナビリティに資する意見や提言について取りまとめた上で、サステナビリティ委員会、取締役会に報告し、改善を図っております。この双方向の対話を通じて持続的な成長と中長期的な企業価値向上を追求してまいります。

### 【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、開示すべきである。

当社では、経営企画部をIR担当部署としております。ESGエンゲージメントについては、サステナビリティ推進室を担当部署としております。

株主や投資家に対しては、決算説明会を半期に1回開催するとともに、逐次、個別面談を実施しております。

特に責任投資原則を尊重する機関投資家との対話（エンゲージメント）を推進しており、企業価値向上やサステナビリティに資する意見や提言について取りまとめた上で、サステナビリティ委員会、取締役会に報告し、改善を図っております。この双方向の対話を通じて持続的な成長と中長期的な企業価値向上を追求してまいります。

### 【補充原則5-1 ①】

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

株主との対話（面談）の対応は、経営企画部のIR担当者にて行っております。

また、株主の希望に応じて、社長のみならず、社外取締役を含む取締役が面談に対応しております。

**【補充原則 5-1 ②】**

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

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

当社では、経営企画部にて、各部門と有機的に連携し、I R 活動が建設的かつ有意義なものとなるよう、重要  
情報の適時・適切な情報開示と開示内容の充実に継続的に取り組んでおります。

投資家からの電話取材や個別面談等の I R 取材を積極的に受け付けるとともに、アナリスト・機関投資家向け  
に半期毎の決算説明会を開催し、代表取締役社長が説明を行っております。

面談・訪問結果については、サステナビリティ委員会、取締役会へ適時報告し、改善を図っております。

また、投資家との対話の際は、決算説明会や個別面談を問わず、当社の持続的成長、中長期における企業価値  
向上に関わる事項を対話のテーマとすることにより、インサイダー情報管理に留意しております。

**【補充原則 5-1 ③】**

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

8 月末時点における株主名簿について、適時株主名簿上の株主構造を把握するとともに、実質的に当社の株式  
を所有する株主の調査を実施し、実質の株主の把握を行っております。

調査により判明した情報は、I R 等にて活用しております。

**【原則 5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】**

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

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応（開示済）【英文開示あり】

当社は、中期経営計画、年次計画を策定し、売上高、営業利益、当期純利益等の目標値を、当社ホームペー  
ジ等で開示するとともに、決算説明会等を通じ、目標達成に向けた具体的な施策を説明しております。経営計画の  
策定にあたっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、健全な財務基盤を確保し、経営資源の配分等に関  
し、可能な限り具体的な数値目標を提示し、今後の経営戦略や具体的な施策について理解を促しております。

当社は有利子負債が僅少であり、資本コストを株主資本コストのみで算出しており、以下の CAPM 算定式を基

準として、当社は株主資本コストを4～5%程度と認識しております。

$$R_f (0.7) + (\beta (0.8) \times (E_r (5.0) - R_f (0.7))) = 4.14$$

R<sub>f</sub> : 長期国債 (10年) 利回り、β : 直近5年 (日時)、E<sub>r</sub> : 直近5年 TOPIX 投資収益率

また、この資本コストを踏まえて、中期経営計画 (2025年8月期-2027年8月期) 「MEIKO Transition」において、事業基盤の強化・成長投資に必要な自己資本の充実と、株主の皆さまに対する安定的かつ持続的な利益還元を通じて中長期的に企業価値を高めていくことを資本戦略の基本方針として、ROE (自己資本利益率) 8%以上を経営目標としております。また、経営計画は、業績、将来の社会情勢及び経済情勢を踏まえ、毎年見直しを行っており、変更が生じた際は、変更の背景や内容について、決算説明会や株主総会等で説明を行っております。

#### 【補充原則5-2 ①】

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

各事業のキャッシュフローをベースとした成長性、収益性についてモニタリングを強化し、事業ポートフォリオの見直し、経営資源の配分が的確に実施できるよう努めております。

以上

この明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドラインは、2015年10月27日から適用する。

- 2 この明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドラインは、2017年10月26日開催の取締役会の決議を持って、2017年10月26日から変更実施する。
- 3 この明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドラインは、2018年12月26日開催の取締役会の決議を持って、2018年12月26日から変更実施する。
- 4 この明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドラインは、2021年10月29日開催の取締役会の決議を持って、2021年11月22日から変更実施する。
- 5 この明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドラインは、2022年11月18日開催の取締役会の決議を持って、2022年11月21日から変更実施する。
- 6 この明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドラインは、2023年4月13日開催の取締役会の決議をもって、2023年4月17日から変更実施する。
- 7 この明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドラインは、2023年11月17日開催の取締役会の決議を持って、2023年11月20日から変更実施する。

- 8 この明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドラインは、2024年11月28日開催の取締役会の決議を持って、2024年11月29日から変更実施する。
- 9 この明光ネットワークジャパングループ コーポレートガバナンス・ガイドラインは、2025年11月28日開催の取締役会の決議を持って、2025年12月1日から変更実施する。