

## 取締役会の実効性に関する評価結果の概要

当社取締役会は、2023年9月期を評価対象期間とした、取締役会の実効性に関する評価を実施しましたので、その評価結果の概要をお知らせいたします。

### 1. 評価プロセス

取締役会の実効性等に関するアンケートを2023年9月に監査等委員を含む全取締役8名を対象にウェブ方式で行い、回答を得ました。なお、実効性評価プロセスの客観性を高めるため、外部機関からのアドバイスを得ながら実効性評価を実施いたしました。

対象期間	2023年9月期（2022年10月～2023年9月）
質問概要	① 取締役会の構成 ② 取締役会の運営 ③ 取締役会の議論 ④ 取締役会のモニタリング機能 ⑤ 取締役（監査等委員含む）に対する支援体制 ⑥ トレーニング ⑦ 株主（投資家）との対話 ⑧ 各取締役自身の取組み ⑨ 総括
実施方法	無記名方式アンケート。 5段階評価30項目+フリーコメント6項目。 （合計36項目）  匿名性を確保するため、アンケートは外部機関に直接回答。 外部機関が、集計・分析を行う。 分析結果により、取締役会で審議する。

## 2. 評価結果と課題の概要

当社取締役会は、以下のとおり分析・評価し、取締役会の実効性は概ね確保されていることを確認しました。

- ① 取締役会の員数や多様性などの構成、開催頻度、審議項目・時間、資料内容などは、総じて適切である。
- ② 社外取締役に対しては、オンラインを含め事前説明が十分にされ、専門性の高い投資案件についても取締役会で闊達な議論が行われている。
- ③ 取締役間の意見交換を緊密に行ない、モニタリングも適切に機能している。

一方で、課題等検討事項として主に以下の事項が挙げられて、現時点での対応策を検討しました。

### ① 取締役会へ提供する資料

整理・分析された資料提供が全設問の平均比で低い評価となり、資料がわかりやすく整理された形であるかなどの視点で、検討することとした。

### ② 中長期的な経営戦略等の審議

昨年、中期経営計画の策定が課題であるとの認識を共有して、その後、中期経営計画策定を模索したものの、事業承継案件への投資を強化・拡大すると同時に、新たな事業の柱となるような成長領域を開拓している段階であることから、中期経営計画としての目標設定が難しいため、策定を見送りとした。

今回の評価でも経営方針や方向性について議論を深めるべきとの指摘が多くあった。中期経営計画にかかわらず、中長期的な活動に関する審議について検討課題とした。

### ③ 経営陣の報酬設計と決定

持続的な成長に向けた経営陣の適切なインセンティブとなる報酬設計と具体的な報酬決定について、他社との比較、全設問の平均との比較において低い評価となった。

取締役（監査等委員である取締役を除く）の基本報酬は、代表取締役社長が報酬案を立案して社外取締役で構成する監査等委員会が最終決定しているが、更なる社外取締役の関与が必要なのか、検討課題とした。

また、取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬は、金銭報酬と株式報酬型ストックオプション報酬で構成されているが、持続的な成長に向けた経営陣の適切なインセンティブとなっているか、検討課題とした。

### ④ CEO等の後継者計画の策定等への関与

CEO等の後継者計画の策定は、その重要性を認識しつつ、創業者である代表取締役社長の

年齢を踏まえて、現時点で必要なのか、必要な場合どのような形で進めていくべきか、検討課題とした。

⑤ 株主（投資家）との対話

株主（投資家）との対話は、昨年課題と認識し、今年から株主、投資家との面談のフィードバックが開始されたが、今回は少数株主との対話を更に積極的に行っていくことが課題とされた。今後、今まで以上に少数株主や投資家との対話を積極的に行っていくこととする。

当社取締役会は、以上の評価結果を踏まえ、課題と認識した各事項への取り組みを進め、審議を充実されることで、更なる実効性向上を図って参ります。

以 上