

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

### 1. 基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンスを企業価値の最大化を目指すための経営統治機能と位置づけております。このため、当社は事業の拡大に対応して、適宜、組織の見直しを行い、各事業の損益管理、職務権限と責任の明確化を図っております。会社の意思決定機関である取締役会の機能充実、監査役及び監査役会による取締役の職務執行に対する監視機能の充実、職務遂行上の不正を防止する内部統制機能の充実を図ることに注力しております。

また、当社は、継続して経営の透明性及び公正性を高めるために、法定開示書類の提示を適切に行うとともに、当社ウェブサイト等を利用したIR活動を積極的に実施する方針であります。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

【補充原則4-1-2 中期経営計画】

当社は、中期経営計画を策定し、取締役会にて当該計画に基づき事業進捗のモニタリングを実施しておりますが、当社が主に事業を展開するエンターテインメント業界は事業環境の変化が激しく、計画の具体的な数値を対外的に明示することは、結果として株主・投資家等のステークホルダーの皆様の混乱を招く可能性があることから、現時点では公表を控えております。

一方で、当社の経営の目指す方向性や中長期的な戦略、また企業価値向上に向けた方針については、株主総会や決算発表等を通じて継続的に発信し、株主や投資家との対話に努めております。2025年3月期通期決算説明会では、中期的な企業価値の向上に向けた方針として、各セグメントの事業成長に関する方針、M&Aの方針に加え、株主資本の適正化に向けた具体的な方針を開示いたしました。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。保有する場合には、投資先の持続的な成長と中長期的な株式価値向上の観点から、議決権の行使にあたっては議案ごとの賛否を適切に判断いたします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社では、役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）の実施については、その取引が当社グループの経営の健全性を損なっていないか、その取引が合理的判断に照らし合わせて有効であるか、また取引条件は他の外部取引と比較して適正であるか等に特に留意して行う方針です。なお、当社と取締役との間の競業取引及び利益相反取引については、会社法及び「取締役会規程」等に従い、取締役会での承認を経た後に実施するものとし、また、当該取引の結果について取締役会に報告することとしております。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社では「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」をマテリアリティのひとつとし、多様性を活かす文化づくりを行っております。

継続的に多様性の確保を促進してまいりますが、具体的な目標の設定は、戦略・方針や事業成長に合わせた最適な組織構成とすることを念頭に行うこととしております。現在、女性、中途入社社員及び外国人の管理職登用については注視しており、状況は以下のとおりです。

< 女性の比率(単体) > 2025年3月末時点

社員全体に占める比率: 33.0%

管理職に占める比率: 16.8%

係長職級まで含めた比率: 23.7%

< 中途社員の比率(単体) > 2025年3月末時点

社員全体に占める比率: 87.1%

管理職に占める比率: 90.9%

係長職級まで含めた比率: 90.2%

< 外国人の比率(単体) > 2025年3月末時点

社員全体に占める比率: 3.7%

管理職に占める比率: 1.4%

係長職級まで含めた比率: 2.5%

また、当社では現状の社員構成比や事業ポートフォリオを踏まえ、中途社員及び外国人の管理職登用に関する具体的な目標は設定しておりませんが、女性の管理職登用は目標を設定すべき優先課題であると認識しております。女性の管理職比率については、2025年3月末時点で17%以上を維持することを目標として掲げておりましたが、当該時点での実績値は16.8%となり、目標にはわずかに届かない結果となりました。今後は、女性管理職比率について20%以上の水準を目標とし、性別にかかわらず多様な人材が意欲と能力を発揮できるよう、育成・登用の両面からの取組

みを継続してまいります。

さらには、多様な人材が心地よく働ける環境づくりにも取り組んでいます。毎年、全社員に受講を義務付けているeラーニングにて、性別や国籍・文化の多様性に限らず、性的指向／性自認・価値観・ライフスタイル等の多様性についても互いに尊重し合うよう啓発しております。また、当社就業規則では、性の多様性(LGBTQ+)の尊重についても明記しております。個人が望まない性的言動や不利益な取扱いの禁止に加え、「結婚に準ずるパートナーの定義」として同性婚におけるパートナーも一般的な配偶者と同等に扱い、「結婚祝金」や「慶弔休暇」等、異性婚と同等の提供を行っております。

グループ全体の女性社員比率については以下のとおりです。各社の人事制度が異なるため、現状では単体の目標値のみ設定しております。グループ全体での目標値や行動計画の設定は、今後段階的に進めてまいります。

<女性の比率(連結)> 2025年3月末時点

社員全体に占める比率:31.5%

管理職に占める比率:16.4%

係長職級まで含めた比率:22.7%

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、企業年金制度を導入していませんが、従業員の安定的な資産形成のため確定拠出年金制度を導入しております。運用商品については、老後の資産形成を視野に、リスクの高いものは極力避け、手数料負担の少ない商品を中心に選定しております。また、資産運用に関する従業員教育については、専用サイトにおける運用商品の実績の掲出はもちろん、確定拠出年金制度の基礎知識動画の配信等、資産運用を始めるにあたっての制度の基本的知識や、運用に関する注意事項等を周知しています。

【原則3-1 情報開示の充実】

( ) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社は、パーパスとして「豊かなコミュニケーションを広げ、世界を幸せな驚きで包む。」を掲げ、その追求のためのミッションとして「『心もつながる』場と機会の創造。」、実現のための意思決定の軸として、MIXI WAY「ユーザーサプライズファースト」を制定しており、これらを当社ウェブサイトにて開示しております。また、当社は、IR活動等を通じて中長期的な経営戦略の説明を行い、株主や投資家の理解促進に努めております。

( ) 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

上記「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

( ) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

本報告書の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「取締役報酬関係」をご参照ください。

( ) 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

本報告書の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の「補充原則4-11-1 取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方」をご参照ください。

( ) 取締役会が上記( )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

取締役候補及び監査役候補の個別の選任理由については、選任時の定時株主総会招集通知にて開示しております。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組等】

( ) 自社のサステナビリティについての取組み

(1) 戦略及び指標と目標

当社は、「私たちは、心もつなぐコミュニケーションサービスを創造することで、豊かな社会に貢献します。」というステートメントの下、サステナビリティ方針の策定及び8つのマテリアリティを定めております。

<マテリアリティ>

「コミュニケーションの場と機会の創出」、「イノベーションの促進」、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」、「地域社会との共栄」、「健全なITサービスの運営」、「安全・安心なスポーツ等イベントの運営」、「情報セキュリティとプライバシー」、「ガバナンス強化」

また、マテリアリティごとに定めている評価指標について、サステナビリティサイトに開示しております。今後も各評価指標に伴う実績等について、開示の拡充に努めます。

主な開示実績については、当社ウェブサイトをご参照ください。

[https://mixi.co.jp/sustainability/materiality\\_sdgs/](https://mixi.co.jp/sustainability/materiality_sdgs/)

(2) ガバナンス

サステナビリティ推進業務を担当する本部を管掌する取締役 上級執行役員 CFOをサステナビリティに関する取組みの責任者(以下、サステナビリティ推進責任者)としております。サステナビリティ推進責任者の諮問機関であるサステナビリティ事務局において、サステナビリティに関する取組みについての検討を行い、検討された結果は、サステナビリティ推進責任者を通して3か月に一度、取締役会に報告しております。サステナビリティ事務局は、サステナビリティに関連するリスクと機会の特定や評価、対応についての検討を行うにあたり、リスク管理委員会に適宜助言を求めるとともに、各事業本部及びグループ会社に必要な応じてヒアリングを行っております。またサステナビリティに関連するリスクと機会、対応策の進捗状況について、毎年見直しを行っております。

(3) リスク管理

サステナビリティ事務局は、サステナビリティに関連するリスクと機会について、それぞれを発生可能性、影響度、対応策の有無などで評価し重要度を決定しております。特に気候関連問題の評価にあたっては、IEA、IPCC等の各種シナリオを参照し、必要に応じて関連する各事業本部及びグループ会社ヒアリングを行い、適宜見直しを実施しております。さらにリスクと機会に対する対応策を立案し、設定した指標により対応策の進捗を管理しております。

サステナビリティに関連するリスクについては、自社のその他のリスクと統合的に管理をするため、リスク管理委員会に適宜助言を求めております。また、リスクと機会のうち、重要度が高いものについては、サステナビリティ推進責任者を通して取締役会に報告しております。

( ) 人的資本や知的財産への投資等

<人的資本への投資等>

当社の企業理念(以下、PMWV)は、以下の4点で構成されております。

PURPOSE:豊かなコミュニケーションを広げ、世界を幸せな驚きで包む。

MISSION:「心もつながる」場と機会の創造。

MIXI WAY(意思決定の軸):ユーザーサプライズファースト

VALUES(行動指針):発明 夢中 誠実

当社は、このPMWVに基づきコミュニケーションを軸とした事業を展開しており、デジタルエンターテインメント、ライフスタイル、スポーツ、投資領域等へ事業の幅を広げ、多角的な事業運営を行っています。

<豊かなコミュニケーションを広げ、世界を幸せな驚きで包む。>というパーパスの実現が当社にとって最も重要なゴールであり、その実現に向けて「心もつながる」場と機会の創造。>というミッションを掲げております。「心もつながる」場と機会とは、当社が提供するコミュニケーションサービスそのものであり、その担い手となる「人材」は当社における価値創造・競争優位の源泉であるため、人的資本を最も重視すべき資本の一つと位置づけ、積極的な投資を行っています。

MIXIらしいコミュニケーションサービスを継続的に創出・運営していくための人的資本経営のゴールとして、<PMWVの浸透>と<組織能力の発揮>の2点を重要項目として位置づけております。<PMWVの浸透>とは企業としての共通目的の理解であり、<組織能力の発揮>とはその実現のための具体的手法の理解と実践です。<PMWVの浸透>と<組織能力の発揮>に向けた取組みと、この2軸を強化するための各種人事施策を展開することで、人的資本の価値を最大化してまいります。

人的資本に関する取組みの詳細については、有価証券報告書及び当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://mixi.co.jp/sustainability/materiality/diversity/human-capital/>

<知的財産への投資等>

また当社は、知的財産の保護、活用が競争の優位性を担保し、当社グループが持続的に成長するための重要な要素と位置づけ、知的財産に関する戦略の検討、取得・管理方針の策定等の知的財産に関する施策を集中的に推進する体制を構築しております。

( )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

当社グループは、気候変動や自然資本に関するリスクと機会を適切に把握・管理し、適切に情報開示を行っていくことが重要であると認識しております。

この認識のもと、当社は2022年6月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に賛同し、同提言に基づいてシナリオ分析を実施し、リスクと機会の抽出、また、それらに関する対応の方向性を検討いたしました。その結果、当社グループの事業において、気候変動に伴う重大なリスクは確認されませんでした。しかしながら、当社グループでは、気候関連問題が当社グループの事業に与える影響について、引き続きガバナンスとリスク管理の取組みを通して適切に把握・管理するとともに、気候変動に関する機会の獲得にも取り組んでまいります。また、当社グループが排出する温室効果ガス(GHG)については、Scope1-2に加えて、Scope3の排出量算定も実施しております。当社グループは、気候変動が引き起こす影響が、今後、経営リスクになり得ることを認識しており、排出量の継続的な算定を行うとともに、各事業セグメントにおける省エネルギー化や再生可能エネルギーの活用等、排出量削減に向けた取組みを検討してまいります。

さらに、自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)提言に基づき、当社グループの事業活動の自然資本への依存及び自然資本に与えるインパクトの特定・評価を実施いたしました。評価の結果、自然資本への大きな依存やインパクト、水リスクの高い拠点は確認されませんでした。今後も事業活動における自然への影響を把握し、適切な情報開示に努めてまいります。

TCFD及びTNFD提言に基づく取組みの詳細については、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://mixi.co.jp/sustainability/issue/environment/tcfd/>

<https://mixi.co.jp/sustainability/issue/environment/tnfd/>

【補充原則4-1-1 経営陣への委任の範囲】

取締役会は、「取締役会規程」「職務権限規程」等で取締役会の決定事項として定めている業務につき、その執行の決定を行っております。その他の個別の業務執行については「職務権限規程」に従い、経営会議及び代表取締役社長等にその決定を委任しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、証券取引所が定める「独立性基準」に加え、社外役員又は社外役員候補者が、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有していると判断することとしております。

- (1) 当社及び当社子会社の業務執行者
- (2) 当社の定める基準を超える取引先(注1)の業務執行者
- (3) 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産(注2)を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
- (4) 当社の主要株主(注3)、又は、当該主要株主における業務執行者
- (5) 当社の主要な借入先や取引銀行における業務執行者
- (6) 当社の主幹事証券における業務執行者
- (7) 当社の監査法人における業務執行者
- (8) 上記(1)～(3)の近親者(注4)
- (9) 過去3年間に於いて(1)～(7)に該当していた者

注1:「当社の定める基準を超える取引先」とは、当社との取引が当社連結売上高の2%を超える取引先を指します。

注2:「多額の金銭その他の財産」とは、その価額の総額が、個人の場合は1事業年度につき1,000万円以上、団体の場合は連結売上高の2%を超えることをいいます。

注3:「主要株主」とは、金融商品取引法第163条第1項に規定される「自己又は他人(仮設人を含む。)の名義をもって総株主等の議決権の百分の十以上の議決権(取得又は保有の態様その他の事情を勘案して内閣府令で定めるものを除く。)を保有している」株主を指します。

注4:「近親者」とは二親等以内の親族をいいます。

【補充原則4-10-1 委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】

本報告書 の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「取締役関係」に記載している任意の委員会の補足説明欄をご参照ください。

【補充原則4-11-1 取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社は、取締役(社外取締役を除く)候補選任に関する方針を以下のとおり定めております。

(1)取締役(社外取締役を除く)の人事案については、取締役がその役割・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よく備え、取締役会の多様性と適正規模を両立させる形で構成されるよう留意するものとする。

(2)取締役(社外取締役を除く)のうち、業務執行を担当する者の人事案については、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように、先見性のある、的確・適切かつ迅速に経営判断・業務の執行を行うことができる者を選任するよう留意するものとする。

取締役(社外取締役を除く)候補者は、この方針に従って選定し、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会決議により決定しております。

社外取締役候補者の指名については、知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、取締役会の多様性と適正規模を両立させる形で構成されるよう留意しております。

監査役候補の指名については、適正な監査・監督機能を確保すべく、当社の経営に関する知見や財務、会計、法律、リスク管理等を中心とした分野における高い専門性と豊富な経験を有する者を監査役会の同意を得た上で選任するよう留意しております。

各取締役・監査役が有している知見・経験については、スキルマトリックスを作成し、当社ウェブサイトにおいて開示しておりますのでご参照ください。

<https://mixi.co.jp/sustainability/materiality/governance/appointment/>

【補充原則4-11-2 取締役及び監査役の兼任状況】

取締役、監査役及び候補者の重要な兼職の状況につきましては、株主総会招集通知及び有価証券報告書において毎年開示を行っております。

【補充原則4-11-3取締役会全体の実効性の分析・評価】

当社では、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、自己評価・分析を毎年継続的に実施しております。

#### 取締役会実効性評価の方法

2025年1月～2025年2月に取締役会の構成員である全ての取締役・監査役を対象にアンケートを実施いたしました。外部機関への直接回答の方法を採用することで匿名性を確保いたしました。外部機関からの集計結果の報告を踏まえ、2025年4月の定時取締役会において、分析・議論・評価を行いました。

#### <アンケートの主要項目>

- ・取締役会の構成
- ・取締役会の運営
- ・取締役会の議論
- ・取締役会のモニタリング機能
- ・取締役・監査役に対する支援体制
- ・株主(投資家)との対話

#### 取締役会の実効性に関する自己分析・評価結果の概要

アンケートの回答からはおおむね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性が確保されているものと自己評価いたしました。特に、下記の点が高く評価されています。

- ・取締役会の開催頻度・審議時間は適切に確保されており、自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされている
- ・取締役会は、経営戦略や経営計画が、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出にどのように整合しているかについて認識したうえで十分に議論を行っている
- ・財務面において十分に裏付けされた報告、株主・投資家との対話内容のフィードバックなど、取締役・監査役の職務執行に必要な情報が提供されている
- ・取締役会は、代表取締役社長や経営会議(社内取締役を主たる構成員とする執行に関する会議体)等への権限委譲が妥当である事項を適切に委任しており、取締役会の審議に必要な時間を十分に確保している
- ・経営会議での業務執行の決定は、経営戦略に則っている

これらに留まらず、前事業年度における取締役会評価との比較において、改善に向けて重点的に取り組んだ事項を中心に全般的な評点の向上がみられ、改善活動を通じ、取締役会の機能が適切に発揮されていることを確認いたしました。

一方で、取締役会による子会社のモニタリング体制や、グループ全体におけるリスク検知の仕組みについては改善の余地があるとの意見が見られ、改善策を講じる必要があると認識しております。

#### 取締役会の実効性向上に向けた2025年3月期の取組み

取締役会及び取締役会事務局は、前事業年度の実効性評価の結果を踏まえ、以下の点に取り組みました。

##### ・開催時間の適正化

前年度より引き続き、取締役会から経営会議等への権限委譲が適切と考えられる事項について委譲を進め、取締役会での議題数を削減することで、各回の開催時間を適正化するとともに、取締役会で審議すべき各議題について十分に議論する時間を確保いたしました。また、各議題については経営会議等で事前に審議し、その審議内容を取締役会にて議長より共有することで、議論の効率化を促進いたしました。

##### ・付議資料の改善 / 情報共有手法の改善

前年度より引き続き、各議題の概要や論点を事前に共有することで、取締役・監査役の理解の促進に努めました。また、取締役会とは別に議論の場を四半期に一度設け、経営戦略や取締役会への上程を予定している議題等について情報共有するとともに、それらの議題についてより深く議論するための時間を確保いたしました。

##### ・戦略に関する議論の強化 / 中長期での成長に向けた議論の充実

進行中の中期経営計画の進捗に関する定期的なモニタリングを実施し、中長期的な企業価値の向上に向けた議論を強化いたしました。あわせて、収益性や資本効率を重視した経営の実現に向け、ROEを十分に意識した経営計画の策定、戦略的な意思決定を推進するとともに、株主資本コストを意識した株主還元方針を策定しました。

・財務リスク情報共有の早期化  
減損等に関する子会社 / 関連会社のリスク情報の早期把握に向けて部門間の連携を強化し、取締役会に四半期ごとに報告しました。

今後の取組み  
今後については、効果的な情報提供体制の確立や中長期での成長に向けた議論の充実に継続して取り組むとともに、グローバル展開を見据えた経営の推進の必要性や子会社において不正事案が発生したことを踏まえ、当社に適した取締役会のあり方の模索及びグループガバナンスに関するモニタリングの強化を重点的に取り組むべき課題として認識しております。  
今回の評価結果を踏まえ、引き続き取締役会全体の実効性の向上に努めてまいります。

【補充原則4-14-2 取締役及び監査役に対するトレーニングの方針】  
当社では、新任の社内取締役に対して、コーポレート・ガバナンスやリスクマネジメント、法務・知的財産の知識、労務の知識等について、社外研修の受講を義務付けております。  
また、取締役及び監査役については、会社の費用において随時外部研修等を受講できるようにしております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】  
当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向け、株主・投資家と建設的な対話を行うことが重要と考えており、以下のとおり取り組んでおります。

( ) 当社は、株主との信頼関係を築くために従来から対話を重視しており、IR担当の上級執行役員を兼務する取締役・IR 担当の部室長以上の役職者が積極的に対話(面談)を行っております。対話を通じて、業績に対する要因や分析、将来的な事業の見通し、マテリアリティやビジネスモデル、ガバナンス体制等に関する理解の促進に努めております。

( ) IR担当部門を設置し、同部門を中心に関係部門が情報交換をはじめとした社内連携を図っております。

( ) 株主・投資家と建設的な対話を促進するために下記の取組みを実施し、対話の充実に努めております。  
・代表取締役社長や担当の上級執行役員による四半期毎の決算説明会の実施  
・国内外投資家との個別面談の実施  
・当社ウェブサイトにおける国内外投資家へ向けた情報開示の充実

( ) 対話を通じて把握した意見及び要望等については、IR担当部門がとりまとめ、代表取締役社長や取締役会で定期的にフィードバックし、情報共有しております。

( ) 対話に際しては、「情報開示規程」「インサイダー取引管理規程」に則り、インサイダー情報を適切に管理しております。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】  
当社は、決算発表等を通じて今後の事業成長と企業価値向上に向けた取組みを公表しております。具体的な取組みについては当社ウェブサイトに掲載のIR関連資料(<https://mixi.co.jp/ir/docs/>)をご参照ください。進捗状況については、決算説明会、統合報告書等を通じて定期的に公表してまいります。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】【アップデート日付:2025/06/27】  
当社では、CAPMや株式益利回りに基づく算定等複数の手法で算出した結果、株主資本コストを7%前後(2024年3月末時点:7.4%、2025年3月末時点:6.7%)と認識しております。株主資本コストに対し、2025年3月期のROEは10%と上回る水準を達成しておりますが、直近3ヵ年平均ROEは5.6%と下回っております。このように当社の業績には一定のボラティリティがあるため、ROEは単年度ではなく一定期間(3ヵ年平均)で評価すべきと判断しております。

ROEの向上にあたっては、事業成長の促進と株主資本の適正化が重要であるとの考えの下、以下のとおり取り組んでまいります。

まず、事業成長に向けては、IR関連資料(<https://mixi.co.jp/ir/docs/>)内で説明している事業ポートフォリオマネジメント方針に基づき、積極的かつ規律ある事業投資やM&Aを推進してまいります。この方針においては、モンスターライクの収益力維持向上など足元の収益を最大化するとともに、そこで得られたキャピタルリソースを次の経営の柱となり得る成長ポテンシャルの高い事業に集中投資を行うことで、中長期の収益の最大化を図ることとしております。

また、株主還元方針については配当性向20%又は株主資本配当率(DOE)5%を目安とすることを基本としておりますが、株主資本の適正化に向けて、3ヵ年平均のROEが株主資本コストを上回る水準を達成するまでは総還元性向が100%となるよう、機動的に追加の自己株式の取得等を実施するものとします。

上記の取組みにより企業価値の向上を図ってまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
笠原 健治	32,521,900	47.99
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	6,302,000	9.30
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,785,400	2.63
木村 弘毅	1,355,574	2.00



STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001 (常任代理人 株式会社みずほ銀行)	1,263,204	1.86
THE BANK OF NEW YORK 133612 (常任代理人 株式会社みずほ銀行)	1,086,600	1.60
BNYM AS AGT/CLTS 10 PERCENT (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	980,780	1.45
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103 (常任代理人 株式会社みずほ銀行)	840,884	1.24
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044 (常任代理人 株式会社みずほ銀行)	728,678	1.08
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140051	672,200	0.99

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明 更新

1. 大株主の状況は、2025年3月31日現在の状況です。
2. 木村 弘毅の所有株式数には、役員持株会における保有株式数を加えて表記しております。
3. 2024年9月4日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、ペイリー・ギフォード・アンド・カンパニー及びその共同保有者であるペイリー・ギフォード・オーバーシーズ・リミテッドが2024年8月30日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2025年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。  
[大量保有者/保有株件等の数/株券等保有割合]  
ペイリー・ギフォード・アンド・カンパニー/2,985,500株/4.05%  
ペイリー・ギフォード・オーバーシーズ・リミテッド/373,000株/0.51%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	サービス業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情 更新

2025年3月期において、当社の子会社である株式会社チャリ・ロト(以下、チャリ・ロト社)において、同社の前代表取締役及び元従業員が取引先との間で不適切な資金のやり取りを行っていた疑義が判明しました。  
当社は、外部の専門家から構成される調査チームを組成し、2024年12月26日に調査チームより調査報告書を受領し、同日に公表いたしました。調査の結果、前代表取締役は357百万円、従業員は668百万円、合計1,026百万円の金銭を取引先から受領していたことが明らかになりました。また、調査チームより、子会社であるチャリ・ロト社において取引先との取引に関するガバナンスが十分に機能していなかった可能性がある等の指摘がなされています。

当社は、調査チームからのご指摘を厳粛に受け止め、以下の再発防止策を講じることを決定し、2025年1月14日に公表いたしました。

(1)経営トップによるコンプライアンス意識醸成のためのメッセージを発信

(2) MIXI 社、子会社等を対象とした不正防止研修の実施

(3)チャリ・ロト社において固有の「行動指針」を策定

(4)チャリ・ロト社内に「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンス施策の検討等を実施

(5)不正を起こした元役職員の解任及び懲戒解雇を行ったこと並びにその内容の周知

(6)重要な子会社の役員選任基準としてコンプライアンス意識の高さを求めることを明示

(1)重要な子会社の取締役、監査役選任時の要件として会社法、財務等に関する十分な知見を備えていることを明文化。また、取締役選任時に対

象者の出資や兼業等の状況を確認するとともにその後のモニタリングを実施

(2)重要な子会社については、監査役の業務範囲を業務執行監査に拡大。また、監査役は「年次監査計画」を作成し、MIXI社コンプライアンス担当本部長への提出を義務化

(3)子会社の監査役とMIXI社コンプライアンス担当本部長、子会社管理担当本部長が出席する情報共有の場を定期的開催

(4)子会社におけるリスク検知時の対応体制の明確化

(5)グループ全体の役職員に対し、内部通報制度の積極的な活用の呼びかけ、啓発を実施

(6)チャリ・ロト社役職員に対する不正に関する定期的なアンケート、ヒアリング等を実施

(1)チャリ・ロト社において、取引先との面談記録を義務化

(2)チャリ・ロト社において、取引先担当の複数名化、ローテーションを導入

(1)チャリ・ロト社内に「審査部」を設置、購買先の選定審査、管理等を実施

(2)チャリ・ロト社内において、契約締結、条件変更や副業等に関する規程の新設、改定を実施

(3) チャリ・ロト社内において、契約書作成を徹底するとともに、既存契約についても順次見直しを実施し、必要に応じて条件変更や解約等を実施

(1)チャリ・ロト社内部監査室を社長配下から取締役会直属に配置変更、同室メンバーの増員、業務の見直しを実施

2025年1月以降、MIXI社及びチャリ・ロト社にて着実に改善を進めるとともに、MIXI社経営企画部にて、進捗状況を適宜取締役会等にて報告を行い、適切なモニタリングを実施しております。

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

## 1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	9 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	7 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

## 会社との関係(1) 更新

[illegible]

会社との関係についての選択項目

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

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

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
藤田 明久		社外取締役の藤田明久氏は、過去において、当社の取引先である株式会社電通及び株式会社サイバー・コミュニケーションズ(現 株式会社CARTA COMMUNICATIONS)の業務執行に携わっていましたが、現在は同社の業務執行に携わっていません。	広告事業・デジタルメディア事業及び観光関連事業等において経営者として企業経営に従事し、これまでの経歴から企業活動に関する豊富な経験と幅広い知見を有しております。そのことにより、当社グループの経営事項の決定及び業務執行等の監督について、適切な役割を果たしております。当社グループのさらなる成長のために、同氏のこれらの経験と知見を活かし、取締役会の機能強化、特に経営戦略の策定、事業戦略・マーケティング戦略面からの経営推進、M&A・PMIに関する提言、コーポレート・ガバナンス推進及び業務執行等の監督を行う役割を期待し、社外取締役に選任しております。 同氏は、東京証券取引所が確保を義務付ける独立役員の属性として、同取引所が規定する項目及び当社が制定した独立性判断に関する基準の各項目のいずれにも該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に指定しております。
渡瀬 ひろみ		社外取締役の渡瀬ひろみ氏は、過去において、当社の取引先である株式会社リクルートの業務執行に携わっていましたが、現在は同社の業務執行に携わっていません。	数多くの企業において経営者として企業経営に従事し、新規事業創出を主軸とした経営支援経験も多数有しており、企業活動に関する豊富な経験と幅広い知見を有しております。そのことにより、当社グループの経営事項の決定及び業務執行等の監督について、適切な役割を果たしております。当社グループのさらなる成長のために、同氏のこれらの経験と知見を活かし、取締役会の機能強化、特に経営戦略の策定、事業戦略・マーケティング戦略面からの経営推進、新規事業創出に関する提言、コーポレート・ガバナンス推進及び業務執行等の監督を行う役割を期待し、社外取締役に選任しております。 同氏は、東京証券取引所が確保を義務付ける独立役員の属性として、同取引所が規定する項目及び当社が制定した独立性判断に関する基準の各項目のいずれにも該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に指定しております。



河合 俊明		<p>河合俊明氏は、メディア事業において経営者として企業経営に従事し、これまでの経歴から企業活動に関する豊富な経験と幅広い知見を有しております。そのことにより、当社グループの経営事項の決定及び業務執行等の監督について、適切な役割を果たせるものと判断しております。当社グループのさらなる成長のために、同氏のこれらの経験と知見を活かし、取締役会の機能強化、特に経営戦略の策定、事業戦略・マーケティング戦略面からの経営推進、組織・人材開発に関する提言、コーポレート・ガバナンス推進及び業務執行等の監督を行う役割を期待し、社外取締役に選任しております。同氏は、東京証券取引所が確保を義務付ける独立役員の属性として、同取引所が規定する項目及び当社が制定した独立性判断に関する基準の各項目のいずれにも該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に指定しております。</p>
-------	--	---

指名委員会又は報酬委員会に相当する 任意の委員会の有無	あり
--------------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性	更新
-----------------------------	----

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締 役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締 役

補足説明	更新
------	----

当社は、取締役(社外取締役を除く)の個別の人事案に関する事項や報酬等に関する事項について、取締役会における審議に先立ち、社外取締役の意見・助言を得ることで透明性及び客観性を強化することを目的に、指名・報酬委員会を設置しております。

- 指名・報酬委員会の審議範囲は以下のとおりです。
- (1)取締役の個別の人事案(選任・解任に関する事項を含む)及び人事に関する基本方針案
  - (2)取締役の報酬制度に関する基本方針案
  - (3)取締役の報酬枠案(算定方法を含む)
  - (4)取締役の個人別の具体的報酬額案(算定方法を含む)
  - (5)その他取締役社長からの諮問事項

< 指名・報酬委員会の委員構成 >  
 委員長(社外取締役): 藤田明久  
 委員 (社外取締役): 渡瀬ひろみ  
 委員 (社外取締役): 河合俊明  
 委員 (社内取締役): 木村弘毅  
 委員 (社内取締役): 島村恒平

2025年3月期において、指名・報酬委員会は4回開催され、取締役の評価、取締役の個別の人事案、取締役の個人別報酬額案、取締役の報酬構成に関する審議を行い、また上級執行役員・執行役員・CxOの個別の人事案、サクセッションプランの取組みについても協議を行いました。

なお、2025年3月期における指名・報酬委員会は、次の5名(委員長として代表取締役社長、委員として社外取締役3名全員及びその他社内取締役1名)で構成されており、各委員の出席状況は以下のとおりです。

委員長(社内取締役): 木村弘毅 100%(4/4回)  
 委員 (社外取締役): 嶋 聡 100%(4/4回)  
 委員 (社外取締役): 藤田明久 100%(4/4回)  
 委員 (社外取締役): 渡瀬ひろみ 100%(4/4回)  
 委員 (社内取締役): 大澤弘之 100%(4/4回)  
 (注)1.( )内は、出席回数 / 在任中の開催回数を示しています。

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役及び監査役会は、会計監査人、内部監査部門を繋ぐいわゆる「連結ピン」として、それぞれとの間で実施する定期及び適時の会合を通じ、監査計画、監査方法、監査結果(会計監査、業務監査)等について意見及び情報の交換を行うとともに、リスク・アプローチに必要なリスクの分析を行い、監査の実効性を高めております。内部監査室は、内部監査の状況を監査役会に報告し、適時に会合を行い意見及び情報の交換を行っております。監査役は、四半期毎に会計監査人より監査結果報告を聴取し、必要に応じて会計監査人に報告を求めるなど情報の共有を行っております。さらに監査役は、会計監査人に対して、当事業年度の財務諸表の監査において、監査人が職業的専門家として特に重要であると判断した事項について意見交換を深め、監査計画、監査実施状況、監査結果等について報告を求めるなど、監査機能の有効性・効率性を高めるための取り組みを行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
西村 裕一郎	他の会社の出身者													
上田 望美	弁護士													
高山 清子	公認会計士													

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

会社との関係(2)

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

西村 裕一郎	-	自動車メーカー及び自動車部品メーカーでの職務を通じた、人事・総務領域での知識・経験等を有しており、同氏のこれらの知識・経験等を当社の監査体制の強化、また専門分野の知見を活かしたリスクマネジメントやコーポレート・ガバナンス推進等の取締役会の機能強化に活かすべく、社外監査役として選任しております。同氏は、東京証券取引所が確保を義務付ける独立役員の属性として、同取引所が規定する項目及び当社が制定した独立性判断に関する基準の各項目のいずれにも該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に指定しております。
上田 望美	-	コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスに関する専門的知見を有しているのみならず、弁護士として培われた専門的な知識や経験等を有しており、同氏のこれらの知識・経験等を当社の監査体制の強化、また専門分野の知見を活かしたリスクマネジメントやコーポレート・ガバナンス推進等の取締役会の機能強化に活かすべく、社外監査役として選任しております。同氏は、東京証券取引所が確保を義務付ける独立役員の属性として、同取引所が規定する項目及び当社が制定した独立性判断に関する基準の各項目のいずれにも該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に指定しております。
高山 清子	-	各種法人の役員を歴任されており企業活動に関する豊富な見識・経験を有しているのみならず、公認会計士として培われた専門的な知識・経験を有しており、同氏のこれらの知識・経験を当社の監査体制の強化、また専門分野の知見を活かしたリスクマネジメントやコーポレート・ガバナンス推進等の取締役会の機能強化に活かすべく、社外監査役として選任しております。同氏は、東京証券取引所が確保を義務付ける独立役員の属性として、同取引所が規定する項目及び当社が制定した独立性判断に関する基準の各項目のいずれにも該当しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないものと判断し、独立役員に指定しております。

## 【独立役員関係】

独立役員の人数	6 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項
---------------

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。  
当社における社外役員の独立性に関する基準は、【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】に記載のとおりです。

## 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明
--------------

取締役(社外取締役を除く。)への報酬については、中長期的な企業価値向上に向けた取組みや当社の株主との価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。

## ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員

## 該当項目に関する補足説明

当社の取締役(社外取締役を除く。)及び従業員に対して、中長期的な企業価値向上に向けた取組みや当社の株主との価値共有を進めることを目的として、ストックオプションを付与しております。

## 【取締役報酬関係】

### (個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

## 該当項目に関する補足説明

更新

2025年3月期における当社の取締役及び監査役に対する役員報酬は以下のとおりです。なお当社は、退職慰労金制度は存在しません。

取締役(社外取締役を除く。) 総額351百万円

監査役(社外監査役を除く。) 対象なし

社外役員 総額56百万円

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

更新

あり

## 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、取締役報酬に関する方針を以下のとおり定めております。

### 基本方針

取締役報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、現金報酬と当社株式報酬との割合を適切に設定することを基本方針としています。

### 報酬体系

社外取締役を除く取締役の報酬は、基本方針に基づき、月例の『現金報酬』と、定時株主総会後に年1回交付する『株式報酬(譲渡制限付株式)』の2種の形態にて支給しています。具体的には、報酬を『基本報酬』、『株式基本報酬』、『成果報酬』の3点で構成し、それぞれの支給形態は、『基本報酬』は『現金報酬』、『株式基本報酬』は『株式報酬(譲渡制限付株式)』、『成果報酬』は月例の『現金報酬』及び定時株主総会後に年1回交付する『株式報酬(譲渡制限付株式)』から当人が選択した形態としています。『基本報酬』、『株式基本報酬』と『成果報酬』の割合は、当該取締役の役割や責務、役位等に基づき個別具体的に設計されるものとし、当社の過去の実績及び外部専門機関により提供される国内上場企業における報酬市場調査データを参考に案を作成し、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会にて決定しています。

社外取締役の報酬構成については、業務執行に対する監督機能を確保する観点から、業績に連動しない月例の『現金報酬』のみとします。

なお、取締役に対する退職慰労金制度は設けません。

### 報酬の内容及び決定方法

取締役の報酬の内容及び決定方法はそれぞれ以下のとおりです。

#### ・取締役(社外取締役を除く)の報酬

『基本報酬』及び『株式基本報酬』は、代表権の有無及び取締役の役割や責務、役位等に応じて報酬額を決定しています。『株式基本報酬』については、中長期的な企業価値向上に向けた取組みや当社の株主との価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式の交付日から当社、当社子会社及び関連会社の取締役、上級執行役員、執行役員、使用人(かかる役職の名称が変更される場合、当該名称変更後の役職を含む。)のいずれの地位からも退任又は退職するまでの間、譲渡が制限される譲渡制限付株式(当社普通株式)を交付することとし、当該譲渡制限付株式を付与するための金銭報酬債権を支給することとします。『成果報酬』については、役位及び担当の別に応じてあらかじめ評価割合を定め、全社の前期業績及び各人の期待役割に対する実績の総合評価を行い、基本報酬に準じて決定される成果報酬のベース金額に総合評価に応じた評価係数を乗じて報酬額を決定しています。また、業績評価は全社の売上高、営業利益及び当期純利益を対予算達成率、対前年度増減率で評価するものとします。なお、『成果報酬』として定時株主総会後に年1回交付する『株式報酬(譲渡制限付株式)』が選択された場合の当該報酬の内容については、前述した内容と同様とし、前述のとおり決定された成果報酬の額に相当する金銭報酬債権を支給するものとします。

#### ・社外取締役の報酬

外部専門機関により提供される国内上場企業における報酬市場調査データ等を参考に担当職務等に応じて報酬額を決定しています。

### 決定プロセス

社外取締役を除く取締役の報酬体系や報酬の決定方法については、決定プロセスの客観性・透明性を確保する観点から、指名・報酬委員会(全ての社外取締役、代表取締役社長及びその他社内取締役1名を委員として構成)の審議を踏まえ、取締役会にて決定しています。

取締役の個人別報酬の決定については、取締役会にて決議しています。なお、社外取締役を除く取締役については、取締役会決議の前に指名・



報酬委員会の審議を経るものとしています。

また、取締役の報酬等限度額は、2016年6月28日開催の第17期定時株主総会、及び、これに対する2023年6月21日開催の第24期定時株主総会における変更により、月例報酬と株式報酬(譲渡制限付株式)を付与するための金銭報酬債権を併せて年額1,000百万円以内(うち社外取締役分100百万円以内)と決議しております。

監査役の報酬構成については、主として違法監査を担うという監査役の役割に照らし、『現金報酬』のみとします。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会の開催に関しては、社外役員の経営監督又は監査に係る能力・見識が存分に発揮されることを期待し、社外役員に対して事前に取締役会資料を提供しております。取締役会での議論に向けて、経営会議等の社内会議の資料を、タイムリーかつ適切に共有し、社外役員が必要と考える情報を円滑に入手できるような環境整備を行っております。また、取締役会とは別に社外役員及び社内取締役、上級執行役員が一堂に会する議論の場を四半期に一度設け、経営戦略や取締役会への上程を予定している議題等について情報共有するとともに、それらの議題についてより深く議論するための時間を確保しております。

なお、監査役の職務のサポートにあたっては、監査役室を設置し、監査役室スタッフを配置しております。

そのほか、運営する大型多目的アリーナやプロスポーツの視察等、当社グループが展開する各事業に関する理解を深める機会を設けております。

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

### (1)企業統治の体制

当社の経営上の意思決定、業務執行及び監督にかかる機能は以下のとおりです。

(取締役及び取締役会)

当社取締役会は、社内取締役4名(うち女性0名)、社外取締役3名(うち女性1名)の計7名で構成されております。原則として毎月1回定期的に取締役会を開催し、迅速かつ効率的な意思決定を行う体制としております。また、取締役の経営責任をより明確にし、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制を構築するため、取締役の任期を1年としております。

2025年3月期において取締役会は16回実施され、法令又は社内規程に定める重要な業務執行の決定(株主還元方針の策定、大型M&Aの実行、子会社における不正事案を踏まえた再発防止策の策定、執行体制の構築、職務権限規程等の重要な規程の改定等)の他、サクセッションプランの一環としてCEO人材要件の策定、経営戦略及び執行状況の報告を踏まえた議論を行いました。加えて、取締役会の戦略・監督関連機能の強化の方針の下、俯瞰的・戦略的観点を重視した定期モニタリング項目の構成の見直し、付議資料の質の向上等により議論の充実に努めました。また、投資家とのコミュニケーション状況及びサステナビリティに関する取組み状況についてのモニタリングを定期的に実施いたしました。

なお、2025年3月期における取締役会への出席状況は以下のとおりです。

議長(社内取締役):木村弘毅	100%(16/16回)
(社内取締役):大澤弘之	100%(16/16回)
(社内取締役):村瀬龍馬	100%(16/16回)
(社内取締役):笠原健治	100%(16/16回)
(社外取締役):嶋聡	100%(16/16回)
(社外取締役):藤田明久	100%(16/16回)
(社外取締役):渡瀬ひろみ	100%(12/12回)

(注)1.( )内は、出席回数/在任中の開催回数を示しています。

2. 社外取締役の3名全員が独立役員に指定されています。

(経営会議)

当社経営会議は、社内取締役を主たる構成員とする会議体であり、事業運営に係る重要な討議や意思決定を行っております。原則として毎週1回定期的に開催しておりますが、必要がある場合には随時開催することとしております。なお、経営会議の内容は、適宜社外役員に共有しております。

(監査役会)

当社監査役会は、独立性を有する社外監査役3名(うち女性2名)で構成されております。内部監査(人又は室)及び会計監査人らと連携しながら年度計画に基づく監査を実施し、当該監査結果及び内容について月1回以上開催する監査役会で協議の上、取締役会又は取締役に対し適宜意見を述べ経営の健全性・効率性が確保されるよう努めます。

(指名・報酬委員会)

当社は、取締役(社外取締役を除く)の個別の人事案に関する事項や報酬等に関する事項について、取締役会における審議に先立ち、社外取締役の意見・助言を得ることで透明性及び客観性を強化することを目的に、指名・報酬委員会を設置しております。詳細は本報告書の「1. 機関構成・組織運営に係る事項」の「[取締役関係]に記載している任意の委員会の補足説明欄をご参照ください。

### (2)監査役監査及び内部監査

監査役は、定期的な監査役会への出席のほか、取締役会、その他社内の重要な会議への出席、会社財産の調査及び業務の調査等を通じて取締役の職務の執行を十分に監査できる体制となっており、不正行為又は法令もしくは定款に違反する事実の発生防止にも取り組んでおります。また、内部監査室と定期的に意見及び情報の交換を行い、内部統制が有効に機能するよう努めております。

内部監査の組織体制として、執行部門から独立した監査部門として内部監査室(室長以下11名、うち2名は監査役室兼務)を設置しております。当社及び当社グループ会社を対象とし、取締役会で承認された内部監査計画に基づき、適法性・効率性、内部統制の有効性等の観点から内部監査を実施しております。監査の結果について、指摘事項の改善状況の調査報告を取締役会及び監査役会において定期的に行っております。不正取引の発生防止や業務の効率性改善等に努め、会社の業績向上、適法経営を通じて会社の発展に寄与することを目的とした内部監査を実施しております。



(3)会計監査の状況  
当社は、会計監査人としてPwC Japan有限責任監査法人と監査契約を締結しており、同監査法人が会社法及び金融商品取引法に基づく会計監査を実施しております。公認会計士は以下のとおりであります。  
指定有限責任社員業務執行社員 鈴木 直幸  
指定有限責任社員業務執行社員 梅木 典子  
(注)1. PwCあらた有限責任監査法人は、2023年12月1日付でPwC京都監査法人と合併し、同日付で名称をPwC Japan有限責任監査法人に変更しております。

(4)社外取締役及び社外監査役との間で締結している責任限定契約の内容の概要  
当社と各社外取締役及び各社外監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第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、金1万円以上であらかじめ定めた額と法令が定める最低責任限度額とのいずれか高い額としております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当社は、経営環境を踏まえた経営のあり方を継続的に検討した上で、最適な機関設計を選択すべきであると考えております。当社の状況に鑑み、戦略策定・監督に加え、一定水準を超える重要な業務執行の意思決定を取締役会で行うことが適切であると考えており、監査役会設置会社を選択しております。  
取締役会の監督機能の強化にあたり、経営経験の豊富な独立社外取締役の選任により当社経営の健全性と透明性を確保するとともに、監査役が取締役会の職務の執行を多様な観点から監査することでその適切性を確保しております。  
また、取締役会からの委任が妥当と考えられる業務執行の決定について、適宜、経営会議(社内取締役を主たる構成員とする執行に関する会議体)等への権限委譲を進めることで、取締役会において戦略策定・監督に必要な時間を確保しております。  
社外取締役は、少数株主等の視点に立ち、取締役会における重要な業務執行の意思決定に関与するとともに、経営判断や事業運営において必要な検討が行われているか、中長期的な企業価値の向上に対し合理的であるか等を確認し、必要な指摘・助言を行っております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
集中日を回避した株主総会の設定	第26期株主総会は2025年6月26日に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン・スマートフォン等、インターネットを通じた議決権の行使を受け付けております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ウェブサイト上に英語版の要約した招集通知を掲載しております。
その他	当社ウェブサイト上に招集通知を掲載しております。 また、議決結果について2025年6月27日付の臨時報告書にて公表しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎の決算発表後にアナリスト及び機関投資家向けの決算説明会を実施しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	毎四半期、定期的に海外投資家との電話会議等を開催。 また、年に数回、海外IRを実施し、直接訪問する機会を設けております。	なし
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト上に「IR情報」ページ( <a href="https://mixi.co.jp/ir">https://mixi.co.jp/ir</a> )を設けており、決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書(半期報告書)、決算説明会資料・決算説明会動画、統合報告書等を日本語及び英語で掲載しています。	

## IRに関する部署(担当者)の設置

当社のIRは、コーポレートファイナンス本部内に設けているIR担当の部署で対応しております。

### 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「MIXI GROUPビジネスコンダクトガイドライン」及び「倫理規程」に規定しております。

## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

#### 内部統制システムに関する基本的な考え方

以下に記載する内部統制システムの構築に関する基本方針のもと、適正なコーポレート・ガバナンスを維持し、有効かつ効率的な企業活動、財務報告の信頼性確保及び法令遵守のための体制を整えることが不可欠と考え、内部統制システムの整備、機能の強化に努めることで、当社の社会的使命を果たしてまいります。当社は、今後も業務の適正性を確保していくとともに、より効果的な内部統制の体制を構築できるよう継続的な改善を図ってまいります。

1. 当社及び当社子会社(以下「当社グループ」という。)の取締役及び従業員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制  
(1) 当社グループでは、「MIXI GROUP ビジネスコンダクトガイドライン」及び「倫理規程」においてコンプライアンスの重要性を掲げるとともに、その内容を情報システムや教育等を通じて全役職員に周知、徹底する。  
(2) 当社グループでは、業務プロセスや社内規程の整備、内部監査室による評価・監視体制の強化により、取締役及び従業員の職務執行の適正に努める。  
(3) 法令及び定款違反等の行為に対する牽制機能として内部通報制度を制定し、不祥事の未然防止を図るとともに、反社会的勢力排除に向けた体制整備を行う。  
(4) 当社グループでは、法令・定款違反等の行為が発生した場合又はそのおそれが発生した場合には、迅速に情報を把握し、その対処に努める。

#### 2. 当社グループの取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社グループでは、情報管理に関する規程を整備し、重要文書の特定や保管形態の明確化により、個人情報及び重要な営業秘密、取締役の職務の執行に係る情報を適切かつ安全に保存・管理する体制を構築する。

#### 3. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループを取り巻く様々なリスクを把握、管理するための規程を整備し、リスク管理に必要な体制の整備・強化を行う。リスクマネジメント推進体制の最高責任者として取締役社長を位置づけるほか、その補佐機関としてリスク・コンプライアンス担当の上級執行役員又は執行役員(以下「リスク管理等担当執行役員」という。)を任命する。リスク管理等担当執行役員を責任者とする「リスク管理委員会」を設置し、当社グループが行う事業に関連するリスクを把握、評価し、その低減に努める。また、有事が発生した場合には、迅速かつ適切に対応する。

#### 4. 当社グループの取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 当社グループでは、担当職務内容及び職務権限を明確にするため、職務分掌及び職務権限に関する規程を整備するほか、グループ共通の情報共有システムの導入等、当社グループの取締役の職務執行の効率性を確保するよう努める。
- (2) 現在及び将来の事業環境を踏まえ各事業年度において予算を作成し、当社グループの目標を設定する。当社各部門及び各グループ会社においては、その目標達成に向けて各種施策を実行する。また、毎月の当社グループ全体の予算実績を当社取締役会において報告し、当社各部門及び各グループ会社の目標達成状況を検証する。

#### 5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

- (1) 当社は、グループ会社の管理を行う部門を設置し、グループ会社管理規程に基づき、グループ会社の事業の進捗状況及び取締役等の職務執行状況のモニタリングを行う。
- (2) 当社は、当社取締役社長をはじめとした各取締役、各上級執行役員、各執行役員及び各本部長の間で、当社各部門及び各グループ会社の事業の状況に関する情報を定期的に報告させ又は共有するとともに、重要事項について必要がある場合には適時に適切な指導・助言を行う。
- (3) 当社内部監査室は、内部監査規程に基づき、法令、定款及び社内規程等への適合性の観点等から、グループ会社の内部監査を実施する。

#### 6. 当社監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項

当社は、監査役の職務を補助するため、監査役又は監査役会の求めに応じて、監査役の職務を補助する部門(以下「監査役室」という。)を設置し、監査役を補助すべき従業員を配置する。監査役は当該従業員に対して監査に必要な事項を指示することができる。

#### 7. 当社監査役の職務を補助すべき従業員の当社取締役からの独立性に関する事項及び同従業員に対する当社監査役の指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 監査役の職務を補助すべき従業員は、当該業務を行うにあたっては、監査役の指示のみに従うものとし、取締役及び従業員の指示を受けない。
- (2) 監査役の職務を補助すべき従業員の任命、人事考課及び異動については、監査役会の意見を聴取し決定するものとする。

#### 8. 当社取締役及び従業員が当社監査役に報告をするための体制

- (1) 監査役は、取締役会や経営会議等の重要な会議に出席し、取締役及び従業員から説明を受けることができるものとする。
- (2) 監査役は、重要な書類その他の書類を閲覧し、必要に応じて取締役及び従業員に説明を求めることができるものとする。
- (3) 取締役及び従業員は、会社の経営又は業績に重大な影響を及ぼすおそれのある事実については、直ちに監査役に報告しなければならないものとする。

9. 当社グループの取締役、監査役等及び従業員又はこれらの者から報告を受けた者が当社監査役に報告をするための体制  
当社グループでは、内部通報制度を通じ、各グループ会社の取締役及び従業員が当社監査役に報告をする手段を設ける。また、監査役以外の内部通報を受けた者は適時かつ適切に当社監査役に報告する。

10. 8及び9の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制  
当社グループでは、当社監査役に対する当社グループの取締役及び従業員からの通報については、法令又は内部通報制度等に従い通報内容を秘密として保持するとともに、通報者に対する不利益な取扱いを禁止する。

11. 当社監査役の職務の執行について生ずる費用の処理に係る方針に関する事項  
当社は、監査役がその職務の執行について、当社に対し、会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、職務の執行に必要なと認められた場合を除き、速やかにこれに応じる。また、監査役が職務執行に必要があると判断した場合、弁護士、弁理士、公認会計士、税理士その他の社外の専門家に意見・アドバイスを依頼するなど必要な監査費用を認める。

12. その他当社監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制  
(1) 当社グループの取締役及び従業員は、監査役の監査に対する理解を深め、監査体制の実効性を確保するべく、監査役の監査に協力する。  
(2) 監査役は、取締役、会計監査人と定期的に意見交換を行うとともに内部監査室と連携し、効果的な監査を行う。  
(3) 当社グループでは、監査役と会計監査人との意見及び情報の交換、監査役からの求めに応じ、当社の代表取締役、取締役、及び執行役員へのヒアリング、社外取締役との連絡会、執行役員、子会社の代表取締役等との定期的なミーティングの機会を確保するなど、監査が実効的に行われる体制を整備する。

内部統制システムの整備状況  
上記の内部統制システム構築の基本方針に基づき、社内体制の整備を行っております。  
当社グループは、「MIXI GROUPビジネスコンダクトガイドライン」及び「倫理規程」を制定し、コンプライアンスの重要性を掲げるとともに、その内容を情報システムや教育等を通じて全従業員に周知、徹底しております。また、法令及び定款違反等の行為に対する牽制機能として内部通報制度を制定し、不祥事の未然防止を図るとともに、反社会的勢力排除に向けた体制整備を行っております。  
情報管理体制としては、情報管理に関する規程を整備し、重要文書の特定や保管形態の明確化により、個人情報及び重要な営業秘密、取締役の職務の執行に係る情報を適切かつ安全に保存・管理する体制を構築しております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況 更新

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方  
当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体とのいかなる関係も排除し、不当要求等に対しては毅然と対応する方針であります。

反社会的勢力排除に向けた整備状況  
当社は、上記の方針のもと、反社会的勢力の排除に向けて、「MIXI GROUPビジネスコンダクトガイドライン」、「倫理規程」及び「反社会的勢力排除に関する規程」を制定し、反社会的勢力との隔絶を明記しているほか、反社会的勢力への利益供与を禁止する規定等、反社会的勢力や団体の活動を助長したりしてはならない旨を明確に定め、反社会的勢力との関係拒絶を徹底しております。  
社内体制としては、反社会的勢力による不当要求が生じた場合の対応部署を設け、組織的対応を行うとともに、警察庁・警視庁、弁護士、外部コンサルティング会社等に対する相談・支援要請等を行うものとしております。また、マニュアルの整備及び周知徹底並びに取締役及び従業員に対して、適宜、教育及び研修を行っております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

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

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 適時開示に係る基本姿勢・方針  
株主、投資家、地域社会等ステークホルダーへの適時・適切な情報開示が、当社に対する理解を促進し、適正な評価に資すると考え、常にステークホルダーの視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を行えるように社内体制の充実に努めております。  
適時開示に関する教育に関しては、役員・従業員に対して入社時及び年次の社内研修等を通じて、適時開示の対象となる重要事実の周知徹底及びインサイダー取引についての教育を行っております。

2. 会社情報の適時開示に係る社内体制  
当社では、会社情報の社内管理と適時・適切な情報開示を徹底するため、経営陣の指示監督のもと、複数の専門部署を設置し、全社的な取り組みを行っております。開示資料の精度向上や内容の充実を図るため、複数の部署による相互のチェックを行う仕組みを構築しており、同時に定期的な内部監査により内部統制の仕組みの適格性の確認を行っております。また、定期的に監査人による会計上の適格性、適法性のチェックを受けております。なお、子会社についても当社経営陣及び専門部署により適時・適切な情報が当社の開示方針に沿うように報告、収集される仕組みが構築されており、その情報の重要度に応じた会社情報の開示を行っております。

### 3. 適時開示の手続き

#### (1) 重要な決定事実・発生事実に関する情報

IR業務を行う本部を管掌する上級執行役員は、当社各部門及びグループ各社より報告された情報について、IR部門及び法務部門と連携して情報の内容を分析し、適時開示に関する規程等に照らして、開示の要否及び開示の内容や方法を検討します。

その結果、適時開示の対象となる重要事項と判断された場合には、経営会議又は取締役社長への報告を経て（重要性の度合いによっては直接）取締役会に上程され、取締役会の了解を得た上で速やかに開示を行います。

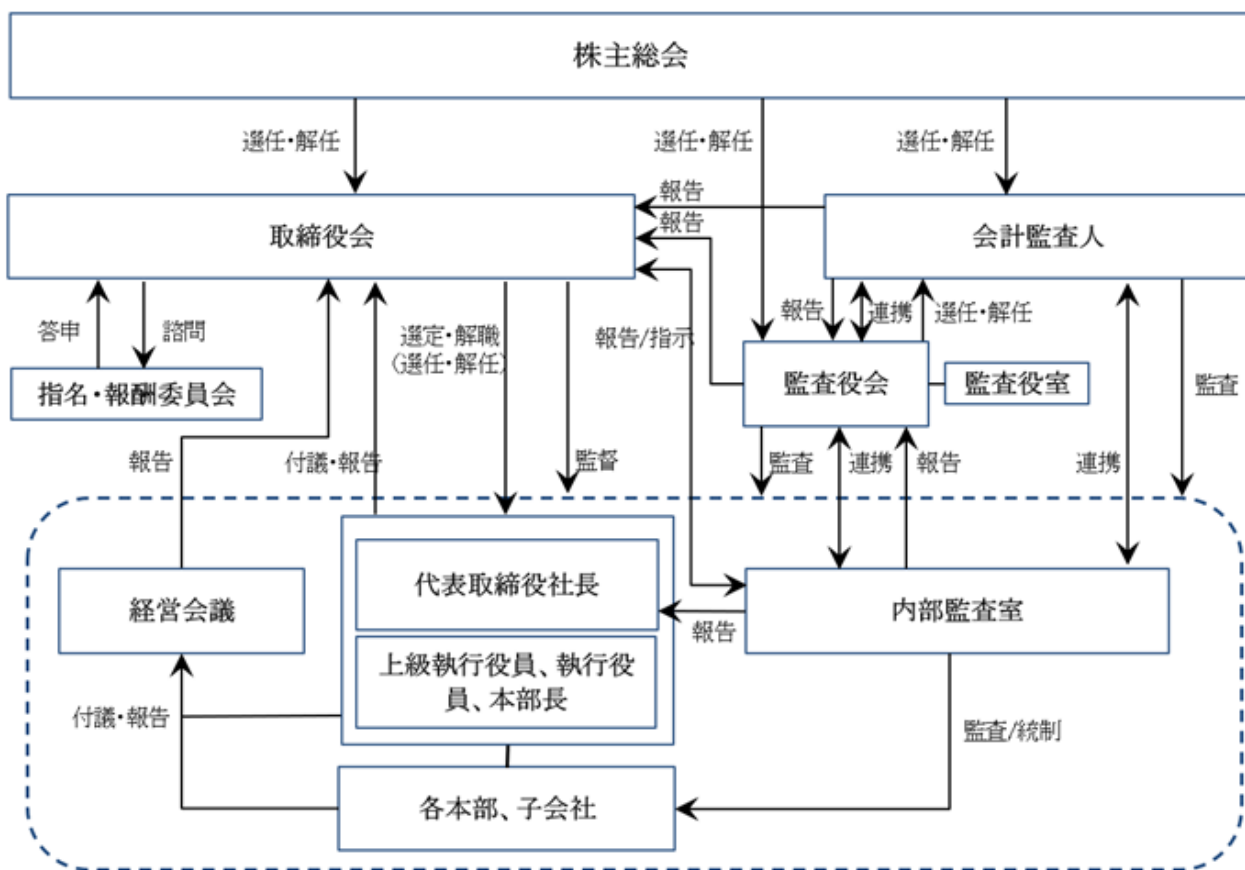
#### (2) 決算に関する情報

経理部門は、会計監査人や外部専門家と必要に応じて協議等を行い、精査された決算開示資料についてIR業務を行う本部を管掌する上級執行役員に報告し、取締役会の了解を得た上で速やかに開示を行います。

### 4. 適時開示の方法

当社では、開示を行う会社情報についてはTDnet及びEDINETを利用して遅滞なく開示を行い、併せて報道機関に対しても開示資料を配布いたします。また、公表された会社情報は当社ウェブサイトに掲載する等、株主及び投資家等の皆様への迅速、正確かつ公平な情報提供に努めております。

#### 【コーポレート・ガバナンス体制の模式図】





【適時開示体制の模式図】

