

## 当社グループの ESG に関する取り組み

当社グループは、企業理念である「高い専門性により、お客様の価値創造を支援する」のもと、より利便性の高い社会の創造に向け、キャッシュレス決済サービスを提供しております。

また、「企業は人なり」の考え方のもと、全役職員が「決済に変革 社会を変える No.1 キャッシュレスプラットフォームへ」のビジョンを共有し、対面決済プラットフォーム企業として、より安全で便利な決済インフラを提供し、わが国におけるキャッシュレス決済の進展に貢献してまいります。

当社グループの役職員に対しては、人財育成・福利厚生制度の提供を通じ「人」としての成長を支援し、経営目標の実現に向け、ともに前進する組織づくりを行っております。

### 環境 (Environment)

環境負荷の低い社会の実現へ

当社グループでは、現金決済と比較し環境負荷の低いキャッシュレス決済を対面決済市場において推進し、社会や事業者の課題解決と成長に資するべく取り組んでおります。

最近では、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、対面決済におけるキャッシュレス化の果たす役割が、より一層、その重要性を増しているものと考えております。そうした状況の中で、当社グループでは、わが国におけるキャッシュレス決済比率向上を推進すべく継続的な投資を行い、より環境負荷の低い社会の実現に取り組んでまいります。

また、キャッシュレス決済比率の向上に加え、決済プラットフォームの提供においても、環境負荷に配慮した業務運営を行っております。具体的には以下の内容です。

- 各決済端末利用時に、使用されるレシート（ロール紙）における再生紙の利用
- レシート（ロール紙）の削減につながる売上票の電子保管サービスの提供
- 決済端末部品に環境配慮素材利用
- 加盟店から返却された決済端末を整備して新品に準じる品質を確認し、不具合発生時の代替端末（リファービッシュ端末）として再利用 など

## 社会 (Social)

### 人的資源

企業価値の源泉は多様な人財であると当社は考えます。企業価値の創造と社会課題の解決に向け、優秀な人財の採用と全パートナー\*の能力向上に資する各種制度の充実により持続的な成長を目指しております。

\*従業員をはじめとした役職員のことをパートナーと呼称しています

### 人財育成・福利厚生制度

(キャリアデザイン制度)

一人ひとりが自分自身のキャリアをどのように考えているかを申告し、キャリア形成に関する助言・支援を行う制度。

(360度多面評価制度)

パートナーが上司を無記名で評価できる制度。

(少子化対策)

結婚から育児にいたる各段階での資金給付や勤務特例など。

### 働き方改革

企業は人を育てる場である、という考えのもと、その能力を最大限発揮できる場の提供と、事業・会社の組織成長に向けて役職員の全員でビジョンを共有し、独自の人財育成度や福利厚生等の整備を含む働き方改革に継続して取り組んでおります。

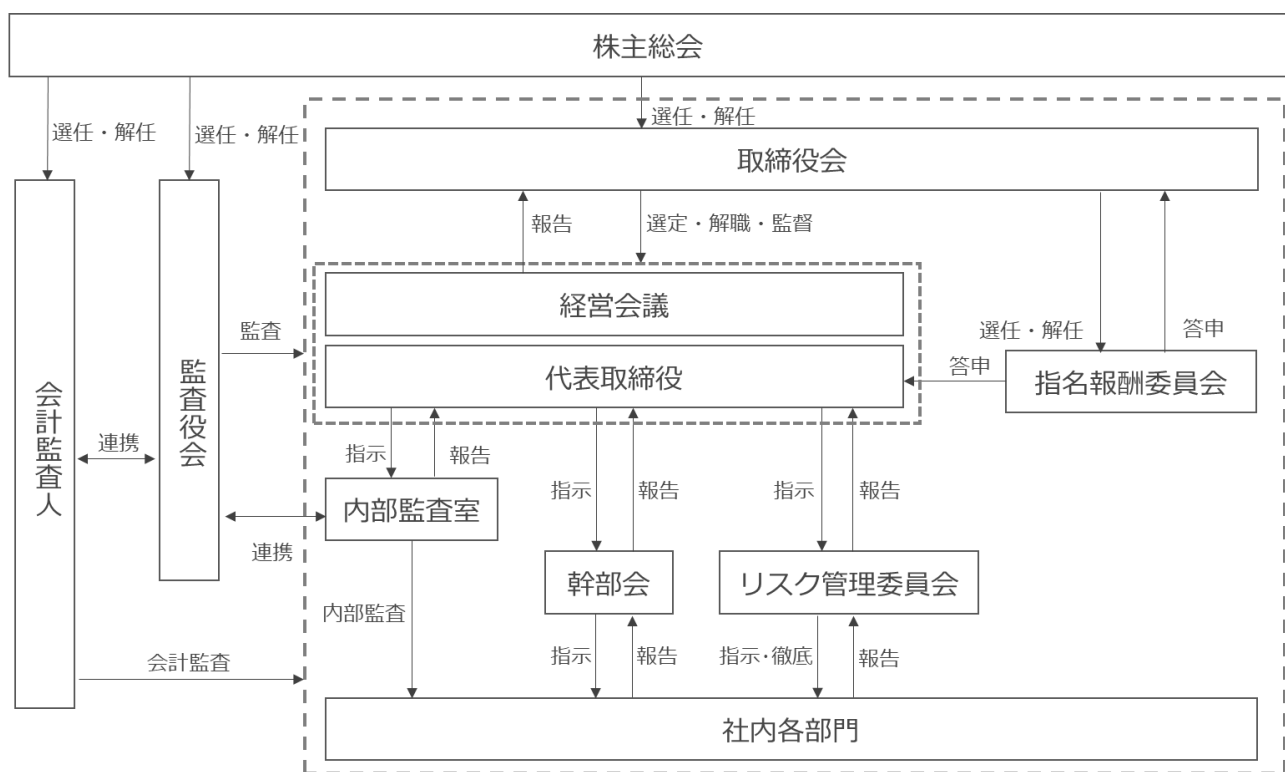
具体的には、役職員の安全に配慮したテレワーク業務体制の推進、産休・育休取得の促進、育児短時間勤務体制の奨励、定年後再雇用機会の提供、時間単位の年休制度の提供などを通じ、働き方改革に取り組んでおります。

## ガバナンス (Governance)

### 基本的な考え方

当社グループは、公正で透明性の高い経営の実現を目標としております。その実現のため、株主の皆様やお客様をはじめ、取引先、地域社会、従業員等各ステークホルダーと良好な関係を築き、長期的視野の中でグループ企業価値の向上を目指した経営活動を推進しております。

グループ企業価値の向上には、経営の効率化、健全性、透明性が必要不可欠であり、これらはコーポレート・ガバナンスを構築する基本要素であると考え、経営上の重要課題であると認識しております。このため、経営環境の変化に迅速かつ適正に対応した意思決定体制、公正で透明性があり効率的な業務執行体制を構築し、当社のあらゆるステークホルダーとの関係を適切に保ちながら、法令順守のもと、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでおります。



## 取締役会

取締役会は取締役7名(内、社外取締役2名)で構成されており、経営の基本方針や重要決裁事項並びに法令で定められた重要事項を審議、決定するための最高意思決定機関と位置づけております。取締役会は、原則として月1回開催し、重要な議案が生じた場合には適宜開催しております。取締役会には、監査役3名も出席し、取締役会の意思決定を監査することとしております。尚、当社の取締役は11名以内とする旨定款にて定めております。

## 経営会議

取締役会決裁基準に該当しない経営に関する重要事項について、審議・決裁する機関として2023/9期より設置し、機動的に経営判断を行える体制を構築しております。経営会議は、業務執行取締役(常勤取締役)で構成され、原則月2回開催するほか必要に応じて適宜開催しております。なお、監査役も同席し、その意思決定を監査することとしております。

## 指名報酬委員会

取締役の指名及び報酬に関する任意の委員会であり、取締役4名、監査役1名(うち、社外取締役2名、社外監査役1名)で構成され、その委員長には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、取締役の選任方針、報酬額等について審議し、取締役会並びに代表取締役への答申を行っております。

## 幹部会

常勤取締役及び執行役員を中心とした事業責任者で構成され、原則毎週1回開催して、各事業部門活動の状況・予定を共有し、経営者の指示のもと、経営活動のベクトルを合わせるとともに、スピーディーな事業経営と柔軟な組織対応を図っております。なお、監査役も同席し、その運営を監査しております。

## 監査役会

当社は、監査役会制度を採用しております。重要事項に関する意思決定及び監督機関としての取締役会、業務執行機関としての代表取締役、監査機関としての監査役会という、会社法に規定される株式会社の機関制度を採用しております。監査役会は監査役3名(内、社外監査役2名)で構成されており、原則として月1回監査役会を開催し、取締役会の適正運営を確認する等、取締役の業務執行を監査するとともに、コンプライアンス上の問題点等について意見交換を行っております。また、内部監査室及び会計監査人と適宜議論の場を設け、相互に連携を図ることで、監査役監査はもとより、内部監査、会計監査の実効性の向上を図っております。

## 役員の報酬

取締役の役割を、グループ全体の経営方針・戦略の策定、業務執行、そして従業員の業務執行への助言・監督を行うことによって企業価値を高めることと考えております。役員報酬は、会社への貢献度、在籍年数、業績への貢献度などを加味し、指名報酬委員会における審議を経て、取締役会から委任を受けた代表取締役社長が決定しております。一方、監査役の報酬につきましては、監査役の協議により定める固定報酬とし、企業の業績に左右されない適正な報酬が確保されることで、その独立性を保障しております。

## 業績連動型株式報酬制度（BBT）

当社は、業務執行取締役に対する業績連動型株式報酬制度としてBBT（Board Benefit Trust）を採用しております。毎年の業績目標の達成度に応じた株式が取締役に交付されるインセンティブ・プランであり、当社の取締役が中長期的な視点で株主の皆様との利益意識を共有し、株価を意識した経営を動機づける内容となっております。

## 当社役員のスリマトリックス

氏名	杉山 憲太郎	青山 明生	福田 知修	玉井 伯樹*	小出 達也	嶋村 那生	浅山 理恵	長澤 孝吉	小澤 哲	飯沼 孝壮
				*今後新任決議を予定		社外 独立役員	社外 独立役員	社外 独立役員	社外 独立役員	
役職名	代表取締役社長	取締役 営業本部本部長	取締役 システム本部本部長	取締役 管理本部本部長	取締役	取締役	取締役	常務監査役	監査役	監査役
GMOイズムの実践	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
企業経営	●	●					●		●	
システム・セキュリティ			●							
リスク管理			●	●			●	●	●	
法務・ガバナンス				●		●		●	●	●
財務・会計・税務				●						●
営業・マーケティング		●			●					
投資 (M&A)				●						
金融事業							●			
人材育成・採用、 ダイバーシティ					●		●			
ESG・サステナビリティ				●		●	●			

\*GMO イズムとは、GMO インターネットグループにおける不変の目標である「スピリットベンチャー宣言」、「55 ヵ年計画」のほか、「幹部の心得」、「勝利の法則」を表現した社是・社訓の総称

\*2022/12 末時点における想定在籍役員について記載

## IR 活動

コーポレート・ガバナンスの目的を実現するため、経営情報の適時開示及び投資家向け情報の発信を通じ、より透明性及び公平性のある IR 活動を目指して参ります。具体的には、四半期ごとの業績開示後に決算説明会を実施するとともに、説明会の資料は東証適時開示ページならびに弊社ホームページ上に掲載することで、誰もが速やかに内容を確認できるように運営しております。また、業績開示後における証券アナリストや機関投資家とのミーティングを通じ、当社の実態を正確に認識・判断できるよう公平且つ積極的な情報開示に努めております。

	2022/9 期
決算説明会	4 回
1on1 ミーティング	267 件
証券会社主催のグループミーティング	3 件

\*1on1 ミーティングには証券会社主催のカンファレンス（1on1 形式）を含む

## ESG 関連データ

### 環境

#### CO<sub>2</sub>排出量・電力使用量

	2022/9 期
SCOPE 1 (t-CO <sub>2</sub> )	0
SCOPE 2 (t-CO <sub>2</sub> )	105
SCOPE 1・2 の電力使用量 (kwh)	231,210

(ご参考) SCOPE 3 については決済端末メーカー等と連携しながら、今後開示を行うべくデータを収集中。

\*対象は連結企業集団である GMO フィナンシャルゲート、GMO カードシステム、GMO データ

\*SCOPE 1, 2 については今後第三者検証機関によるデータ検証を予定

### 社会

#### パートナー

	2022/9 期
パートナー数	124 人
（内訳）従業員パートナー数	96 人
（内訳）臨時雇用パートナー数	28 人
従業員パートナーにおける女性比率	22.8%
管理職パートナーにおける女性比率	14.3%
平均勤続年数	3 年 7 か月
平均年齢	40 歳
離職率	9.5%

\*「パートナー数」の対象は連結企業集団である GMO フィナンシャルゲート、GMO カードシステム、GMO データ

\*「従業員パートナー数」は 2022/9 期末時点における正社員、再雇用社員、契約社員、出向社員（当社グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から当社グループへの出向者を含む）の合計人数

\*「臨時雇用パートナー数」はパートタイマー、派遣社員の最近 1 年間における平均合計人数

\*「従業員パートナーにおける女性比率」及び「管理職パートナーにおける女性比率」は、「従業員パートナー」を対象とした数値

\*「平均勤続年数」、「平均年齢」、「離職率」は、GMO フィナンシャルゲート単体の数値

# ガバナンス

## 独立社外取締役割合・女性割合

	2022/12 末
取締役数	7 人
独立社外取締役数 (%)	2 人 (28.6%)
女性取締役数 (%)	1 人 (14.3%)

\*2022/12 末時点における想定在籍取締役を対象とした人数および割合

## 取締役会出席率(2022/9 期)

実施回数	回数・率	杉山	高野	青山	福田	小出	嶋村	浅山
		代表取締役社長	取締役会長	取締役	取締役	取締役	独立社外取締役	独立社外取締役
17 回	出席回数	17 回	17 回	17 回	17 回	14 回	17 回	14 回
	出席率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

\*本書提出日(2022/12/9)現在において在籍する取締役を対象として記載

\*期中に就任した取締役については、就任以降の出席回数・出席率を記載

## 監査役会(2022/9 期)

実施回数	回数・率	長澤	小澤	飯沼
		独立社外監査役	独立社外監査役	監査役
14 回	出席回数	14 回	14 回	14 回
	出席率	100%	100%	100%

以上