コーポレートガバナンス
CORPORATE GOVERNANCE

2026年11月13日
株式会社WHI Holdings
代表取締役最高経営責任者(CEO)　安斎　富太郎
問合せ先:03-5575-5277

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。

Ⅰ. 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、大手法人の人事・給与・労務業務を支える重要な社会インフラを取り扱う責任ある企業グループとして、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するため、迅速・果敢な意思決定とその実行を可能とする業務執行体制を構築するとともに、意思決定過程の透明性・公平性を確保するための適正な監督・監視体制の構築を図るなど、コーポレート・ガバナンス体制の充実に取り組んでおります。
また、経営理念に基づく中期経営計画実現のために、ステークホルダーのそれぞれの立場を尊重し協働することが不可欠であることを認識し、ステークホルダーの声を聴く活動に積極的に取り組み、これらの声や社会動向などを踏まえて、随時コーポレート・ガバナンスの在り方を見直し、適宜必要な施策・改善に取り組んでまいります。

【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】

※コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)に基づき記載しています。

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を、全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

※コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)に基づき記載しています。

【原則1-4.　政策保有株式】
現時点で政策保有株式はなく、該当事項はありません。

【原則1-7.　関連当事者取引】
当社では、関連当事者取引管理規程において、当社の親会社及び子会社、当社、親会社及び重要な子会社の役員及びその近親者、当社の主要株主等を「関連当事者」と定め、当社が関連当事者との取引を実施する場合は、取引の事業上の合理性、必要性及び取引条件等の妥当性を十分に精査し、当社のステークホルダーの共同の利益保護の観点から慎重に判断するとともに、当該取引を把握し、適切に開示することとしております。
当社が新たに関連当事者と取引を開始する場合には、その取引を行うこと自体に対する事業上の合理性、必要性及び取引条件の妥当性等を確認のうえ、職務権限規程及び決裁基準表に基づき、取締役会の承認を得て決議いたします。
既存の継続中の関連当事者との取引については、当該取引を継続する事業上の合理性、必要性及び取引条件の妥当性等を監視するため、定期的に取締役会に報告いたします。
取引の適正性に関して留意すべき事項が発現した場合には、取締役会において取引継続の是非を検討いたします。
また、経理部門において、会計年度毎に関連当事者に該当する者について関連当事者リストを作成するとともに、当社が新たに関連当事者との取引を行う場合には、取引担当者が経理部門等に照会を行うことにより、関連当事者との取引を把握することとしております。
さらに、新規取引について、監査等委員は、毎期定期的に実施している業務監査において、関連当事者との取引の事業上の合理性、必要性及び取引条件の妥当性等について監視するものとしております。

【補充原則2-4-1.　多様性の確保】
当社は、コーポレートブランドとして「人に真価を。」を掲げ、すべての人が真価を発揮し「はたらく」を楽しむ社会の実現を目指しています。
また、その実現のためには、私たち自身が人間として成長し、最も「はたらく」を楽しむ存在になる必要があると考えております。
そのために、多様な人材を受け入れ、お互いを尊重・協力し合いながら、個人と組織が成長し続けることが欠かすことのできないプロセスと捉えています。
当社では、Valueの一つにRespect「多様性受容力(社員が多様な考えや価値観を受け入れ、相手を尊重しながら相乗効果を発揮していけるようにするための行動特性)」を定めており、人事制度においてはFair

Treatment& Equal Opportunityの考えを原則に、成長と成果を公正に還元する仕組みと公平な機会提供を行っております。
性別や国籍を問わず多様な人材の獲得に努めており、当社の管理職に占める女性の割合は23.3%、また6名の外国籍社員を管理職に登用しております。(2025年12月末時点)
さらに、社員の多様な働き方を推進するため、フレックスタイム制や在宅勤務制度といった柔軟なワークスタイルを可能とする仕組みも積極的に取り入れているほか、産休取得後の育休取得率は100%、男性の育児休業取得率も88.6%となっております。(2025年12月末時点)
その背景には制度面の支援、休業休職前後の上司や人事担当者のサポート、更に、職場全体で醸成された理解があります。
その他、性的少数者を含むすべての社員にとって働きやすい会社とするための取り組み(有志社員によるプロジェクトの発足及び活動)や、発達障がい・知的障がいを持つ社員とコーチングスタッフで構成された部署では、生産性の向上と個人の成長を両立するために、各部署とコラボレーションして、個々の特性に合わせた成長に寄与する業務を提供するなど、多様な人材が安心して活躍するための取り組みも積極的に行っています。
また、ハラスメント防止規程を設けて、個人的特性等に関わる一切の差別的な行為を禁じております。
このように、多様な人材の裾野を広げ、制度面の支援や公平な機会を提供することで、女性及び外国籍の者の管理職に占める割合ないし人数を、現状以上としていきたいと考えております。
なお、管理職に占める中途採用者については、多様性確保の観点から現状十分な割合が確保されていると考えておりますので、特に目標は設定しておりません。

【原則2-6. 企業のアセットオーナーとしての機能発揮】
当社は、従業員の資産形成のために、企業年金基金への加入及び企業型確定拠出年金制度を導入しています。
当社の加入する企業年金基金は、「日本版スチュワードシップ・コード(以下、スチュワードシップ・コード)」に賛同し、その運用はスチュワードシップ・コードの受け入れを表明している運用機関に委託しています。
また、当社グループ内に企業年金制度の担当者を置き、その運用状況のモニタリングを行っております。
企業型確定拠出年金制度においては、従業員に対する資産運用に関する知識や運用商品等に関する情報提供に加え、加入・変更のタイミングでは、制度及び関連情報の周知や利用推奨等の働きかけを行っております。

【原則3-1. 情報開示の充実】
(ⅰ)
当社は、コーポレートブランドとして「人に真価を。」を掲げ、すべての人が真価を発揮し「はたらく」を楽しむ社会の実現を目指しています。
目指す社会の実現に向け、事業を通じて「お客様の成長」へ貢献することが、「社員の成長」を促し、結果として「会社の成長」をも実現する。
私たちはこの正の循環により、社会のサステナビリティ(社会への価値創造)と当社グループのサステナビリティ(中長期的な企業価値向上)を両立させていきます。
具体的には、「お客様の成長」「社員の成長」「会社の成長」の3つの成長への貢献に向け、リスクと機会の観点から取り組むべき課題として5つの重要課題(マテリアリティ)を特定し、施策を推進することで、中長期的な企業価値向上を図っていきます。

(ⅱ)
「Ⅰ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」の記載を参照ください。

(ⅲ)
取締役の個人別の報酬の内容の決定に際しては、株主総会で決議された限度額以内において、委員の過半数を独立社外取締役が占める任意の諮問機関である「指名・報酬委員会」による答申を踏まえ、取締役会にて決定する予定です。
なお、取締役に対する報酬の算定方法の詳細については、Ⅱ-1中の「取締役報酬関係 報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照下さい。

(ⅳ)
取締役候補の指名およびCEOの選解任に際しては、委員の過半数を独立社外取締役が占める任意の諮問機関である「指名・報酬委員会」への諮問の結果を踏まえ、取締役候補者の指名については取締役会にて株主総会に提出する選解任議案の決議を行い、CEOの選解任については取締役会にて決議を行う予定です。
なお、取締役候補者の指名にあたっては、指名・報酬委員会で審議した基準に基づき候補者の選定を行う予定です。

(ⅴ)

取締役会が経営陣幹部の選解任と取締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は、上記(iv)を踏まえ決定しだい記載する予定です。

【補充原則3-1③】
当社は、コーポレートブランドとして「人に真価を。」を掲げ、すべての人が真価を発揮し「はたらく」を楽しむ社会の実現を目指しています。
目指す社会の実現に向け、事業を通じて「お客様の成長」へ貢献することが、「社員の成長」を促し、結果として「会社の成長」をも実現する。
私たちはこの正の循環により、社会のサステナビリティ(社会への価値創造)と当社グループのサステナビリティ(中長期的な企業価値向上)を両立させていきます。
当社グループのサステナビリティについての取組みの詳細は、以下の「サステナビリティレポート」をご覧ください。
https://www.whi-holdings.co.jp/ja/sustainability/main/04/teaserItems1/03/link/SustainabilityReport%202020_25.pdf

【補充原則4-1①】
当社取締役会は、当社グループの経営戦略及び経営の基本方針その他の重要事項を審議・決定するとともに、取締役の職務の執行を監督しております。
取締役会の決議事項としては、法令・定款によるほか、取締役会規程を定め、経営方針、中期経営計画、重要な使用人の選解任、決算書類、重要な契約、及び重要な業務提携等を取締役会の決議事項として定めております。
それ以外の業務執行の決定については、職務権限規程及び決裁基準表において、各事案の規模・重要性・リスク等に応じて、最高経営責任者その他のCXO、執行役員等に委任する範囲を定めております。また、取締役会は、業務執行取締役から毎月1回以上、職務の執行状況について報告を受けております。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
当社では、以下のとおり「社外役員の独立性に関する判断基準」を定め、社外取締役(その候補者を含む。)がいずれの項目にも該当しない場合に、十分な独立性を有しているものとみなしております。社外取締役には、本基準に定める独立性を退任まで維持するように努め、本基準に定める独立性を有しないことになった場合には、直ちに当社に告知することを義務付けております。

1 当社を主要な取引先とする者(当社に対して製品またはサービスを提供している者であって、その取引額がその者の過去3事業年度の年間平均連結売上収益の2%を超える者をいう。)またはその業務執行者(会社法施行規則第2条第3項第6号に定める業務執行者と同義とする。以下本基準において同じ。)
2 当社の主要な取引先(当社が製品またはサービスを提供している取引先であって、その取引額が当社の過去3事業年度の年間平均連結売上収益の2%を超える者をいう。)またはその業務執行者
3 当社から役員報酬以外に、過去3事業年度において年間平均1,000万円以上の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家(金銭その他の財産を得ている者が法人、組合その他の団体である場合は、過去3事業年度における当社からその者への支払いの年間平均額が、その者の過去3事業年度の年間平均連結売上収益の2%を超える金銭を得ている団体に所属する者をいう。)
4 就任の前1年内のいずれかの時において、上記1から3に掲げる者に該当していた者
5 過去10年間において次の(1)または(2)に該当していた者
(1) 当社の親会社の業務執行者または業務執行者でない取締役
(2) 当社の親会社の子会社(当社およびその子会社を除く。以下同じ。)の業務執行者
6 次の(1)から(5)までのいずれかに掲げる者(重要でない者を除く。)の配偶者または二親等内の親族
(1) 上記1から5までに掲げる者
(2) 当社の子会社の業務執行者
(3) 当社の親会社の業務執行者又は業務執行者でない取締役
(4) 当社の親会社の子会社の業務執行者
(5) 過去3年間において当社又はその子会社の業務執行者であった者

【記載にかかる軽微基準 】
独立役員たる社外役員の属性情報の記載を省略する軽微基準として、取引額及び寄付については、以下のとおりとする。
1. 取引額
(1) 当社に対して製品又はサービスを提供している取引先については、当該取引先の過去3事業年度における年間平均連結売上収益の1%未満
(2) 当社が製品またはサービスを提供している取引先については、当社の過去3事業年度の年間平均連結売上収益の1%未満
2. 寄付

500万円未満

【補充原則4-10①】
当社では、取締役会の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役から成る指名・報酬委員会を設置しています。
指名・報酬委員会では、取締役会からの諮問を受けて、取締役の選任及び解任、CEOの選任及び解任、後継者計画並びに取締役の報酬設計、個別報酬の決定方針、個別の報酬額等に関する審議を行い取締役会へ答申する予定であり、取締役会は当該答申を踏まえて審議、決定することにより、意思決定の公正性と透明性を確保していく予定です。
なお、指名・報酬委員会において取締役の選任等について審議する際には、ジェンダー等の多様性や当社取締役として求められるスキルの観点を含めて多面的に検討を行う予定です。

【補充原則4-11①】
当社の取締役会は、当社グループ全体の戦略立案及び事業会社の業務執行の監督を通じて、グループの適切な資源配分、意思決定の迅速化、コンプライアンスの徹底を推進することを役割・責務としております。
取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすため、当社グループの中長期の経営戦略及び多様性の観点を踏まえ、社内外を問わず十分な知識・経験・能力を有する人材から選任されることとし、現状その構成は、独立社外取締役である監査等委員3名（そのうち1名は他社での経営経験者、1名は日本の弁護士、1名は米国公認会計士の有資格者である女性）を含む6名となっております。
今後は、取締役候補者の選定にあたっては、当社の事業、他社事例を踏まえ、指名・報酬委員会において、スキル・マトリクスを設定し、同委員会の審議・答申を経て、取締役会において決定するプロセスを予定しています。

【補充原則4-11②】
当社の取締役は6名でありますが、他社との兼任については、当該取締役がその役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を踏まえ、合理的な範囲にとどまっていると判断しております。
取締役の他社での兼任状況は、今後、株主総会の招集通知等により、毎年開示を行う予定です。

【補充原則4-11③】
当社は、取締役会の機能の維持・向上に継続的に取り組むために、今後、取締役によるアンケート形式の自己評価を実施し、その結果を取締役会へ報告・議論することで、取締役会の実効性の維持・向上に努める予定です。

【補充原則4-14 ②】
当社では、取締役（監査等委員である取締役、社外取締役を含む）が、それぞれの役割や責務を果たす上で必要になる知識を向上させるための機会や情報の提供、費用の支援などを行っております。
新任の取締役（監査等委員である社外取締役を含む）に対しては、当社の経営戦略や事業の内容・状況等に関する説明を行っております。
また、コンプライアンス、ハラスメント、情報セキュリティなどに関する研修を毎年定期的に実施しております。
加えて、必要に応じてインサイダー取引防止及び法令上の権限および義務等に関する研修を実施しており、新たな就任者に対しても同様の研修を実施しております。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、株主・投資家との建設的な対話がコーポレート・ガバナンスの充実、中長期的な企業価値向上につながるとの認識に基づき、上場後は、次のとおり対応することとしております。
（ⅰ）
対話については、最高財務責任者の統括のもと、IR部門が中心となり対応します。株主の関心事項や要請によっては、最高経営責任者ほか経営幹部による対応も検討いたします。

（ⅱ）
また、その目的に応じ、経理、財務、法務その他の部門と連携して対話の充実を図ります。
（ⅲ）
具体的な対話の手段としては、個別面談や決算説明会のほか、IRサイトを通じて株主・投資家に情報を提供します。
（ⅳ）
株主・投資家との対話の内容については、IR部門で取りまとめ、最高経営責任者その他の取締役、経営幹部に報告することで、今後の経営や企業活動に活かしていきます。
（ⅴ）
なお、対話に際しては、インサイダー情報の管理に留意するとともに、フェア・ディスクロージャー・ルールの遵守に努めてまいります。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(初回)
英文開示の有無	今後実施予定

該当項目に関する説明

当社では、資本コストを上回るリターンを創出し、企業価値の向上を図るためには、成長投資、財務健全性の確保、株主還元の3点を中心に、適切なキャピタルアロケーションを行っていくことが重要だと考えております。また、株主還元については、財務健全性とのバランスを踏まえつつ、調整後純利益をベースに、配当性向30%程度を目指しております。
上場後も、さらなる資本コストや株価を意識した経営の実現に取り組んでまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】
(普通株式)

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
BCPE Wolf Cayman, L.P.	63,492,000	41.0
Apfarge Investment Pte Ltd	63,492,000	41.0
BCPE Wolf Cayman2, L.P.	26,899,000	17.4
安斎 富太郎	400,000	0.3
石川 芳郎	400,000	0.3

支配株主(親会社を除く)名	該当事項はありません

親会社名	該当事項はありません
親会社の上場取引所	該当事項はありません

補足説明

BCPE Wolf Cayman, L.P. 及び BCPE Wolf Cayman2, L.P. は Bain Capital Private Equity, LP に、Apfarge Investment Pte Ltd はGIC Private Limited に、それぞれ帰属するファンドであります。

3. 企業属性

上場予定市場区分	プライム市場
決算期	12月
業種	情報・通信業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1,000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1,000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引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うる特別な事情

―

Ⅱ. 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	監査等委員会設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10名（うち監査等委員5名以内）
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	6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	4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)

氏名	属性	会社との関係(※1)									
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
谷田 昌広	他の会社の出身者											
森脇 啓太	弁護士											
冨田 尚子	他の会社の出身者／学者											
西 直史	他の会社の出身者											

※1　会社との関係についての選択項目
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)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
谷田 昌広	○	○	ー	当社と特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれはありません。同氏は、金融機関の出身であり、さらに複数の上場事業会社の業務執行取締役、社外取締役監査等委員としての豊富な経験から得られた高い見識に基づき、当社経営陣から独立した客観的・中立的な立場で、取締役会に対して適切な牽制機能を果たすことが期待できます。また、東京証券取引所の定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、独立性を確保しつつ職務を適切に遂行できる人物と判断し、独立役員に指定しています。
森脇 啓太	○	○	―	当社と特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれはありません。加えて、金融機関への出向経験、事業会社での社外取締役としての豊富な経験を有しており、また長年にわたる弁護士としての企業法務全般に関する高度な専門知識と見識に

				基づき、当社経営陣から独立した客観的・中立的な立場で、専門的な視点から、取締役会に対して適切な牽制機能を果たすことが期待できます。 また、東京証券取引所の定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、独立性を確保しつつ職務を適切に遂行できる人物と判断し、独立役員に指定しています。
冨田 尚子	○	○	―	当社と特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれはありません。加えて、嘉悦大学教授（ファイナンス分野）であり、金融庁でのFinTech推進、興銀インベストメント株式会社の投資先企業でのCFO、また米国公認会計士として日系現地法人に対する会計監査業務を主導するなどの多方面での豊富な経験を有しております。こうした知見と経理・財務及び監査業務に関する高度な専門知識に基づき、当社経営陣から独立した客観的・中立的な立場で、取締役会に対して適切な牽制機能を果たすことが期待できます。 また、東京証券取引所の定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、独立性を確保しつつ職務を適切に遂行できる人物と判断し、独立役員に指定しています。
西 直史	○		ベインキャピタルのグループ企業であるベインキャピタル・プライベート・エクイティ・ジャパン・LLCの従業員であります。	上場会社における監査役（監査等委員）の経験も長く、グループガバナンス、リスク・マネジメントに関する高い見識を有しております。その経験・見識を活かし、取締役会において、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観点より貴重な助言を行い、取締役会における議論に積極的に貢献しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
監査等委員会	4名	1名	0名	4名	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助しその円滑な職務遂行を支援するため内部監査室内に監査等委員会事務局を

設置し、内部監査室の所属員を監査等委員会の事務局兼補助使用人として配置しております。監査等委員会の補助使用人は、監査等委員会の指示を受けて監査等委員会監査に係る補助業務等を行います。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、内部監査室との間で内部監査計画、その実施状況、監査上の問題点の有無や今後の課題について毎月意見交換等を行っています。
また監査等委員会、会計監査人及び内部監査室は、三様監査に係る定例会を四半期ごとに開催するほか、必要に応じて随時情報共有及び意見交換を行うことで連携を高めております。

【任意の委員会】

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、委員構成及び委員長(議長)の属性

指名委員会に相当する任意の委員会

委員会の名称			指名・報酬委員会			
全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社内有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
4	1	0	4	0	0	社外取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会

委員会の名称			指名・報酬委員会			
全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社内有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
4	1	0	4	0	0	社外取締役

補足説明

当社では、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担う「指名・報酬委員会」を設置しています。

【独立役員関係】

独立役員の人数	3名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。当社の社外役員の独立性に関する判断基準は、以下のとおりです。

【社外役員の独立性に関する判断基準】
当社では、社外取締役(その候補者を含む。)が以下のいずれの項目にも該当しない場合に、十分な独立性を有しているものとみなしております。社外取締役には、本基準に定める独立性を退任まで維持するように努め、本基準に定める独立性を有しないことになった場合には、直ちに当社に告知することを義務付けております。

1 当社を主要な取引先とする者(当社に対して製品またはサービスを提供している者であって、その取引額がその者の過去3事業年度の年間平均連結売上収益の2%を超える者をいう。)またはその業務執行者(会社法施行規則第2条第3項第6号に定める業務執行者と同義とする。以下本基準において同じ。)

2 当社の主要な取引先(当社が製品またはサービスを提供している取引先であって、その取引額が当社の過去3事業年度の年間平均連結売上収益の2%を超える者をいう。)またはその業務執行者

3 当社から役員報酬以外に、過去3事業年度において年間平均1,000万円以上の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家(金銭その他の財産を得ている者が法人、組合その他の団体である場合は、過去3事業年度における当社からその者への支払いの年間平均額が、その者の過去3事業年度の年間平均連結売上収益の2%を超える金銭を得ている団体に所属する者をいう。)

4 就任の前1年内のいずれかの時において、上記1から3に掲げる者に該当していた者

5 過去10年間において次の(1)または(2)に該当していた者
(1) 当社の親会社の業務執行者または業務執行者でない取締役
(2) 当社の親会社の子会社(当社およびその子会社を除く。以下同じ。)の業務執行者

6 次の(1)から(5)までのいずれかに掲げる者(重要でない者を除く。)の配偶者または二親等内の親族
(1) 上記1から5までに掲げる者
(2) 当社の子会社の業務執行者

(3) 当社の親会社の業務執行者又は業務執行者でない取締役
(4) 当社の親会社の子会社の業務執行者
(5) 過去3年間において当社又はその子会社の業務執行者であった者

※記載にかかる軽微基準
独立役員たる社外役員の属性情報の記載を省略する軽微基準として、取引額及び寄付については、以下のとおりとする。
1 取引額
(1) 当社に対して製品又はサービスを提供している取引先については、当該取引先の過去3事業年度における年間平均連結売上収益の1%未満
(2) 当社が製品またはサービスを提供している取引先については、当社の過去3事業年度の年間平均連結売上収益の1%未満
2 寄付
500万円未満

【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	社内取締役へのストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

ストックオプションについては、年間行使可能な個数及び金額が契約により定められており、取締役の地位の維持が条件となっております。
また、取締役の地位を維持するためには、中期経営計画の確実な実行が求められるため、実質的に業績に連動し株式が付与される体系となっております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の従業員、その他

該当項目に関する補足説明

ストックオプションは、当社及び子会社の企業価値向上に対する士気を高めることを主たる目的として実施しております。

【取締役報酬関係】

開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

報酬等の総額が1億円以上の者が存在しないため、個別報酬の開示は行っておりません。

報酬額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容

代表取締役最高経営責任者については、基本報酬および業績連動株式報酬にて構成されております。
社外取締役は独立性を担保する観点から、基本報酬のみで構成されております。
その他の社内取締役は無報酬としております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役のサポートは、取締役会運営事務局で行っております。
取締役会の資料は、原則として取締役会運営事務局より会日の3日前までに配布し、社外取締役が充分に検討する時間を確保するとともに必要に応じて事前説明を行っており、社外取締役に対しては、取締役会運営事務局より重要会議の議事、結果を報告しております。
また監査等委員である社外取締役のサポートは、監査等委員会事務局である内部監査室においても行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】
元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件(常勤・非常勤、	社長等退任日	任期

			報酬有無等)		
石川 芳郎	相談役	前身企業の創業者として、社員の相談に乗り助言を提供。	常勤 任期:有 報酬:有	2025年3月26日、当社及び㈱Works Human Intelligenceの取締役を退任	26年4月～27年3月

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1名

その他の事項

取締役を退任後、執行役員、部長他メンバーに大所高所からの助言をいただくため、相談役に就任しました。

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)

a. 取締役・取締役会

取締役は法令、定款及び取締役会規程その他の社内規程に則って職務を執行しております。当社の取締役会は、定例取締役会を毎月1回以上開催する他、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。

当社は純粋持株会社であり、取締役会は、株式会社Works Human Intelligenceを中核とする当社グループ会社の経営の基本方針、経営計画及び経営戦略、リスク管理及びコンプライアンスに関する事項、法令、定款及び取締役会規程に定められた事項その他当社グループの経営上の重要事項を決定するとともに、取締役の業務執行を監督しております。また、取締役会は、当社グループの業務執行状況について報告を受け、子会社を含む重要な意思決定に係る事項が漏れなく上程・審議される体制をとるとともに、関係会社管理規程に基づき、子会社の重要事項について決議を行っております。

当社は監査等委員会設置会社であり、取締役会の構成員は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)2名(安斎富太郎、小川由理郎)及び、監査等委員である取締役4名(西直史、森脇啓太、冨田尚子、谷田昌広)の計6名で構成され、監査等委員である取締役4名はいずれも社外取締役であります。取締役会の議長は代表取締役最高経営責任者安斎富太郎が務めております。

b. 監査等委員である取締役・監査等委員会

監査等委員である取締役は、当社の経営の重要な意思決定を担うとともに、他の取締役の業務執行に対する監督を行います。当社の監査等委員会は、定例監査等委員会を毎月1回開催する他、必要に応じて臨時監査等委員会を開催しております。また監査等委員は、取締役会及びリスク・コンプライアンス委員会等の当社の重要な会議に出席するとともに、取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び経営幹部との十分な意思疎通を図り、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況の把握に努めております。また内部監査部門とは情報の交換を密に行い、相互に連携して内部統制システムの構築・運用状況を監視しております。

監査等委員会の構成員は、監査等委員である取締役4名(森脇啓太、冨田尚子、谷田昌広、西直史)であります。監査等委員会委員長は監査等委員森脇啓太であり、選定監査等委員は3名(森脇啓太、冨田尚子、谷田昌広)、そのうち谷田昌広は常勤の監査等委員であります。監査等委員である取締役4名はいずれも社外取締役であります。

c. 会計監査人

当社は、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結し、公正不偏の立場から会計に関する監査を受けております。独立監査人であるトーマツは、監査人として独立した立場から財務諸表に対する意見を表明いたします。なお、当社とトーマツとの間に特別の利害関係はありません。

d. 指名・報酬委員会

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレートガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として、法定外の指名・報酬委員会を任意で設置しております。

指名・報酬委員会の構成員は、監査等委員である社外取締役4名(谷田昌広、森脇啓太、冨田尚子、西直史)であり、指名・報酬委員会委員長は谷田昌広であります。

e. リスク・コンプライアンス委員会

当社は、リスク・コンプライアンス委員会を設置し、当社グループに属する会社のリスクなどの重要事項が、漏れ

なく適時に報告、連絡される運営を行っております。リスク・コンプライアンス委員会は、代表取締役最高経営責任者 安斎富太郎が委員長を務め、委員は最高財務責任者 伊東壮彦、最高執行責任者 髙橋総一郎、最高人事責任者　八幡誠、最高製品責任者　徳生裕人、法務Division統括執行役員　伊藤英明、株式会社Works Human Intelligence最高営業責任者 森本昌治が任命されているほか、選定監査等委員および内部監査室長がオブザーバーとして出席し、上程された議案又は報告事項で取締役会に上程することが相当であるものは、その判断で取締役会に報告する体制をとっております。

f. 内部監査室
最高経営責任者直属の独立した組織として内部監査室（2026年11月1日現在5名）を設置し、中核事業会社である株式会社Works Human Intelligence、及び他のグループ各社の業務執行状況に対して監査を実施するとともに、指摘事項に対する監査対象組織における改善策の実施状況についても随時フォロー・アップ監査を行い、その結果を最高経営責任者、取締役会及び監査等委員会に直接報告しております。
また内部監査室は、当社及びグループ各社の委員会にも必要に応じて参加するほか、当社グループの内部通報窓口であるヘルプラインの運営や通報等に関する事実関係の調査等に対しても監査を行うことにより、各業務運営の透明性・公平性を確保しております。

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

当社は、取締役会の監督機能の強化を図ることを目的として監査等委員会設置会社制度を選択しております。監査等委員である取締役はすべて社外取締役であり、法律、経営等の分野で専門的な知見を有しております。監査等委員である取締役が取締役会における議決権を有することにより、取締役会において適法な意思決定がなされているかどうかを監査するだけでなく、その妥当性・合理性に対する監査及び監督の強化を図ることができ、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実と強化の実現とともに、当社の企業価値の継続的な向上に資するものと判断しております。
社外取締役は、取締役会を構成する取締役の過半数を占めております。社外取締役は、それぞれの専門的な知見及び経験に基づき、業務執行から独立した客観的な立場から、経営上の重要事項の決定に参画するとともに、業務執行に対する監督及び助言を行う役割を担っております。

Ⅲ. 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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	上場後の株主総会の招集通知は3週間前の発送を目指す方針です。
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会は毎年3月に開催する予定であり、集中日には該当しないと考えております。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使を可能とする予定です。
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	議決権電子行使プラットフォームに参加する予定です。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知（要約）の英文での提供を実施する予定です。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社コーポレートサイト上のIR専用ページに、ディスクロージャーポリシーを掲載する予定です。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けの説明会の開催については、上場後の株主構成等を踏まえ、将来的に検討していく予定です。	未定

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社コーポレートサイト上のIR専用ページに、ディスクロージャーポリシーを掲載する予定です。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を実施	アナリスト・機関投資家向けに、定期的な決算説明会を実施していく予定です。	未定
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家向けの説明会の開催については、現在検討しております。	未定
IR資料をホームページ掲載	IR専用ページに、決算情報、適時開示情報などを掲載する予定です。	
IRに関する部署(担当者)の設置	グループ事業企画Div.を担当部署としております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	当社では「WHIグループ行動規範」において、「ステークホルダーとの誠実な対話」について定めるとともに、お客様、取引先、委託先、株主、投資家、メディア、社会といったステークホルダーの間での適切なコミュニケーションに努めております。詳細は当社コーポレートサイト(https://www.whi-holdings.co.jp/ja/company/philosophy.html)をご覧ください。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社では「WHIグループ行動規範」において、「環境に配慮した事業活動」について定めるとともに、製品・サービスの提供や調達活動において、環境への負荷軽減に努めております。詳細は当社コーポレートサイト(https://www.whi-holdings.co.jp/ja/company/philosophy.html)をご覧ください。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社コーポレートサイト上のIR専用ページに、ディスクロージャーポリシーを掲載する予定です。

Ⅳ. 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

当社は、取締役会において、「内部統制システム構築の基本方針」を定め、当該方針に基づき、内部統制システムの整備・運用状況を絶えず評価して必要な改善措置を講じるほか、当該方針についても、経営環境の変化等に対応して不断の見直しを行い、一層実効性のある内部統制システムの整備・運用に努めております。当該方針の概要及び整備状況は、以下のとおりであります。

1. 取締役その他の役員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について

(1)企業として社会的責任を果たすため、取締役その他の役員及び従業員が法令及び企業倫理を遵守した職務執行を行うよう「WHIグループ行動規範」を定めております

(2)リスク・コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関連する規程の整備、運用状況の把握、改善指示並びにコンプライアンスに関する研修の定期的実施等により、当社及び当社グループの役員及び従業員のコンプライアンス意識の維持・向上並びにコンプライアンス体制の整備及びその有効性の維持・向上を図ります。同委員会は、定例会を毎月1回開催することとしております。またヘルプライン(社内相談窓口、当社グループの役職員が相談できる社外相談窓口)において受け付けた全通報・相談の報告を毎月受けることにより、コンプライアンスに関するリスクを早期に発見し、顕在化を未然に防止します。

(3)社外取締役を監査等委員として継続して置くことにより、取締役の職務執行に対する監督機能の維持・向上を図ります。

(4)法令等又は社内規程の違反を報告するため、通報者の保護を徹底した相談・通報窓口であるヘルプラインを設置するとともに、経営が社内の意見を把握するためiBoxと呼ばれる窓口を整備して相談方法を周知することにより、法令等違反又はそのおそれのある事実の早期発見に努めます。法令等又は社内規程の違反が発見された場合は直ちに是正措置をとり、再発防止策を講じます。

(5)市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは決して関わりを持たず、不当な要求に対しては弁護士や警察等とも連携し毅然とした姿勢で対応します。

(6)贈収賄防止ポリシーを整備し、国内外の政府関係者等、取引先等に対するあらゆる形態の贈収賄や不正な利益の受領を固く禁じ、役職員に対しても当該ポリシーを周知するための研修を実施します。

2. 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について
(1)取締役会その他の重要な会議における意思決定に係る情報、最高経営責任者決裁その他の重要な決裁に係る情報並びに財務、その他事務及びリスク・コンプライアンスに関する情報(電磁的情報を含みます。)を記録・保存・管理し、必要な関係者が閲覧できる体制を整備します。
(2)情報システムを安全に管理及びモニタリングし、適切なコンティンジェンシー対応により維持します。
(3)文書(電磁的記録を含みます。)の保存・管理について定めた文章管理規程等を整備し、文書管理の責任及び権限並びに文書の保存期間・管理方法等の周知徹底に努め、保存・管理状況を定期的にモニタリングします。

3. 当社グループにおけるリスクの管理に関する規程その他の体制について
(1)リスク管理を統括する部署を設置し、リスク管理に関連する規程(グループリスク及びクライシス管理規程等)を整備し、平時におけるグループ横断的な事前予防体制を整備します。また、各部署において事業目的と関連した経営に重大な影響を及ぼすリスクを識別し、当該リスクが生じる可能性及びリスクがもたらす影響の大きさを分析し、重点的に対策を講じるべきリスクかどうかを評価してリスクの特性に応じた対応を実施します。
(2)リスク管理の実効性を確保するために、専門の委員会(リスク・コンプライアンス委員会)を設置し、当社グループにおけるリスクに係る情報を集約するとともに、リスク管理意識の維持・向上を図ります。
(3)経営に重大な影響を及ぼす不測の事態が発生し又は発生するおそれが生じた場合の体制と対策組織の編成方針を事前に整備し、有事の対応を迅速に行うとともに、再発防止策を講じます。
(4)大規模災害や感染症の大流行等の会社に著しい損害を及ぼす事態の発生を想定し、事業中断を最小限にとどめるために、事業継続計画(BCP)を策定し、事業継続体制の整備に努めます。

4. 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について
(1)取締役及び従業員による意思決定と業務執行についての権限及び責任を明確にするとともに、職務権限規程及び職務分掌に関する規程を整備し、組織間の適切な役割分担と連携を確保します。
(2)取締役と従業員との間の適切な情報伝達と意思疎通を推進するため、取締役から従業員へ経営方針や本方針が伝達され、従業員から取締役へ重要な情報が適切に伝達される仕組みを整備します。

5. 当社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制について
(1)子会社及び関連会社(以下総称して「関係会社」といいます。)の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告及び事前承認等について定めた規程(関係会社管理規程)を整備し、関係会社を適切に管理します。
(2)関係会社の管理は、当社と関係会社との間で経営管理契約を締結する等の手段を用いて実行します。その具体的な内容については、当該関係会社の当社グループにおける位置づけ、出資の目的、当該関係会社の管理体制の成熟度等の事情を考慮したうえで、効率的かつ適切なものにします。

6. 子会社のリスクの管理に関する規程その他の体制、子会社の取締役等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について
(1)主要な関係会社各社には、各社において生じたコンプライアンス違反等のインシデントを当社のリスク・コンプライアンス委員会に適時に報告させる体制を構築し、またリスク・コンプライアンス委員会において決定した方針や関係会社への要求事項を周知することにより、グループ全体の業務の適正の確保に努めます。
(2)(1)とは別に、当社グループ各社の役職員が利用できる、当社経営から独立した外部の弁護士が担当する窓口を含むヘルプライン(内部通報制度)を設けております。
(3)当社内部監査室は、関係会社に対する内部監査を実施し、その監査結果を踏まえ改善を促します。

7. 当社及びその属する企業集団に係る財務報告の適正性を確保するために必要な体制について
(1)適正かつ適時の財務報告のために、会計責任者を設置し、法令等及び会計基準に従った財務諸表を作成し、情報開示に関連する規程に則り協議・検討・確認を経て開示する体制を整備します。
(2)財務報告に係る内部統制として、金融商品取引法の内部統制報告制度を適切に実施するため、当社グループ全体の内部統制の状況や重要な事業拠点における業務プロセス等の把握・記録を通じて、自己及び第三者による評価並びに改善を行う体制を整備します。

8. 監査等委員会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及び監査等委員会の当該従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項について
(1)監査等委員会の職務を補助する従業員(以下「監査等委員会事務局」といいます。)として適切な人材を内部監査室に配置します。
(2)監査等委員会事務局は、監査等委員会の指示に従い、監査等委員会の監査に必要な調査をする権限を有します。
(3) 監査等委員でない取締役及び従業員は、監査等委員会事務局の業務遂行に対して不当な制約を行うことにより、その独立性を阻害することのないよう留意するものとします。
(4) 監査等委員会事務局を含む内部監査室に対する監査等委員会と最高経営責任者の指示が齟齬をきたす

場合には、監査等委員会による指示が優先するものとします。

9. 当社の取締役及び従業員並びに子会社の取締役等及び従業員が監査等委員会に報告を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について
(1)監査等委員でない取締役その他の役員及び従業員は、監査等委員会からその職務の執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行うものとします。この報告事項にはコンプライアンスに関する事項及びリスクに関する事項その他内部統制に関する事項を含みます。
(2)取締役その他の役員は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合は直ちに監査等委員会に報告します。
(3)監査等委員会への報告は、誠実に洩れなく行うことを基本とし、必要な都度遅滞なく行います。
(4)グループ横断的な社外相談窓口への相談・通報内容が監査等委員会へ適時に報告される体制を整備します。
(5)当社及び関係会社並びに取締役その他の役員及び従業員等は、監査等委員会に報告した者に対し、当該報告をしたことを理由としたいかなる不利益も加えてはならないものとします。

10. 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について
(1)代表取締役最高経営責任者と監査等委員会は、相互の意思疎通を図るため、定期的な会合を持ちます。
(2)会計監査人と監査等委員会は、相互の意思疎通を図るため、定期的な会合を持ちます。
(3)取締役は、監査等委員会の職務の適切な遂行のため、監査等委員会と関係会社の取締役等との意思疎通、情報の収集・交換が適切に行えるよう協力します。
(4)取締役は、監査等委員会が必要と認めた重要な取引先の調査にも協力します。
(5)取締役は、監査等委員会の職務の遂行にあたり、監査等委員会が必要と認めた場合に、弁護士、公認会計士等の外部専門家との連携が図られる環境を整備します。
(6)法務部門、リスク管理部門、内部監査部門及び財務経理部門等は、監査等委員会の求めにより監査に必要な調査を補助します。
(7)監査等委員でない取締役その他の役員及び従業員は、監査等委員である取締役が重要な会議において意見を述べ又は説明を求めた場合には、誠実かつ適切に対応するものとします。
(8)監査等委員会は、内部監査室から監査結果等について報告を受け、必要に応じて内部監査室に対して指示を行うことができるものとします。
(9)監査等委員会の職務の執行のための費用等については、当社が監査等委員会の職務の執行に必要でないことを証明した場合を除き、速やかにこれを支払うものとします。

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

a. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
当社グループは「反社会的勢力排除規程」及び「不当要求対応マニュアル」において、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力ならびに団体に対して、毅然とした姿勢で組織的に対応し、当社グループの役員・従業員は、暴力団等の反社会的勢力に対し、「不当な要求には絶対に応じない」という基本方針と姿勢をもつことを定めており、当該規程及びマニュアルに基づき反社会的勢力との関係遮断に取り組んでおります。
反社会的勢力に対しての対応は総務Departmentが窓口となり、所轄の警察等との連携により、法的に対処して問題の解決に努めます。
b. 反社会的勢力排除に向けた整備状況
反社会的勢力に関する対応及びトラブルが発生した場合の対応についての責任者を総務Department Managerが務めており、対応部署は総務Departmentとしております。部門や個人が反社会的勢力と接触があった場合、速やかにすべて詳細について対応部署（総務Department）へ報告を行い、対応について指示を仰いでおります。総務Departmentでは、所轄警察等の外部の専門機関と綿密な連携関係をとりながらコンプライアンス体制の充実と強化を図るべく、「不当要求対応マニュアル」を設け、反社会的勢力に対して毅然とした対応を行ってまいります。また、各部門担当者は、反社調査により取引可能先と認定された取引相手先について、「決裁基準表」に基づく適切な決裁を得たうえで取引を開始しております。
反社会的勢力の排除体制としては以上ですが、万一問題が発生した場合においても、必要に応じて警察等の専門家に相談し、適切な処置をとることとしております。

Ⅴ. 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

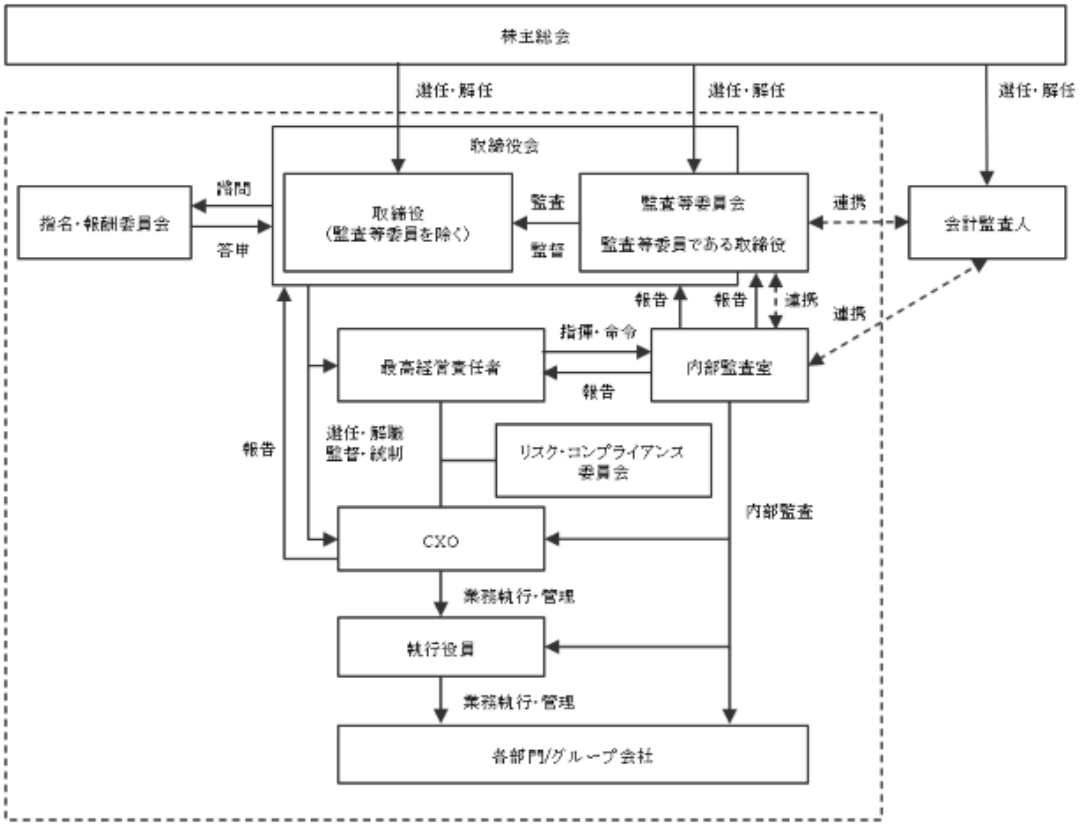
該当項目に関する補足説明

―

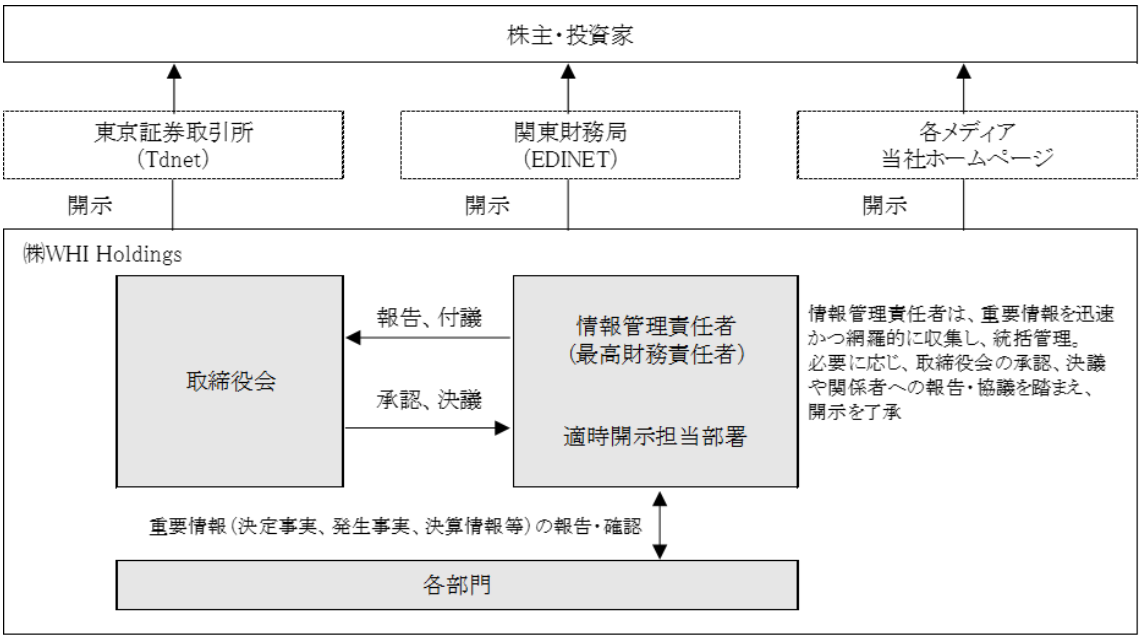
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

模式図を参照ください。

【模式図(参考資料)】



【適時開示体制の概要(模式図)】



以上