

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

第1章 総則

1. ミッションと戦略

(1) 当社のミッション

「新事業の創造にコミットし、ともに未来を切り開く」

当社は創業以来、様々な革新的製品やサービスを起業家と生み出してきました。世の中に必要とされる新事業の創造にコミットすることで、ステークホルダーの皆様とともに新しい時代を切り開くことが当社のミッションです。

(2) ミッション実現に向けた方針と戦略

当社は、ファンドを通じたベンチャー投資とバイアウト投資によりミッションの実現を図ります。

新たな事業に挑戦する起業家や、ファンド出資者に対するコミットメントをより明確にするべく、創業以来培ってきた組織力に磨きをかけるとともに、個人としても運用責任を負うパートナーシップモデルを導入することで、競争力を一層高めていきます。

当社の事業の本質はサステナブル投資の考え方に強く合致するものです。社会課題を解決する有望企業の発掘、投資後の対話を通じた成長支援、そして Exit に至るまでの過程に ESG の観点を取り入れていきます。投資先の事業成長を通じてサステナビリティの実現に貢献し、当社の競争力と企業価値を高めていきます。

ミッションの実現に向け、当社は下記の取り組みを進めます。

① 厳選集中投資と経営関与

新事業を創造するために、ポテンシャルの高い投資対象を絞り込み、大胆に投資を行います。投資先企業に対し影響力のあるシェアを確保し、投資先の経営に深く関与することで、企業の成長を促進します。

② ファンドパフォーマンスの持続的向上

十分な投資資金を安定的に獲得するには、ファンドパフォーマンスを向上させ、外部出資者を確保することが不可欠です。当社自身も自己資金をファンドに出資し、出資者とともにそのリターンを享受します。厳選集中投資と経営関与により良質なポートフォリオを積み上げ、ファンドパフォーマンスの持続的向上を目指します。

③ 「CO-FOUNDER」としてのジャフコ

事業の立ち上げ局面では、資金の出し手である以上に「CO-FOUNDER≡共同創業者」であることが求められます。当社が創業来獲得してきた精神や知識、経験を継承・発展させ、当社及び個々の従業員が「CO-FOUNDER」として活躍できる組織を目指します。

2. コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、中長期的な企業価値の向上を図る観点から、以下をコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方とし、その充実に継続的に取り組みます。

- ・ ステークホルダーとの関係を尊重すること
- ・ 意思決定の透明性・公正性を確保すること
- ・ 適正な監督体制を構築すること
- ・ 効率的でスピード感を持った業務運営体制を構築すること

第2章 ステークホルダーとの関係

1. 株主

(1) 株主の権利・平等性の確保

- ・ 当社は、すべての株主をその所有株式数に応じて平等に扱います。また、その権利の実質的な確保と適切な権利行使のため、法令等の定めに従い、公正に対応いたします。
- ・ 株主間で情報格差が生じないよう適時・適切な情報開示を行います。
- ・ 株主総会の招集通知や主な開示資料について英語版を提供します。

(2) 株主総会

株主との建設的な対話の場である株主総会において、株主が適切に権利行使できるよう、下記の点に留意し、環境を整備します。

- ・ 招集通知の記載の充実等、議決権行使の判断に資する情報の適確な提供
- ・ いわゆる集中日を避けた開催
- ・ 十分な検討期間を確保するための招集通知の早期発送(株主総会開催日の原則3週間以上前)、ならびに発送に先立つ東京証券取引所や当社 Web サイトでの早期開示
- ・ インターネットによる電子行使や議決権電子行使プラットフォームの利用による議決権行使の利便性の向上

(3) 資本政策の基本的な方針

- ・ ベンチャー投資およびバイアウト投資は、投資から回収までの期間が長期にわたるビジネスです。経営環境によっては想定通りの回収を実現できない時期が続くこともあります。当社は、こうした事業特性に鑑み、自己資本の範囲内で投資活動を行うことを基本方針とします。
- ・ 当社は、当社が組成するファンドを通じて投資を行うことを原則とします。ファンドから回収した資金は、次期ファンドへの投資資金に優先的に充当します。ファンドへの出資と増殖・回収を循環的に繰り返すことが、当社の更なる企業価値向上につながるものと考えます。
- ・ 当社は、投資事業の永続に必要な自己資本の充実と、継続的な株主還元のバランスを図っていきます。この考え方に基づき、今後の株主還元についての方針を定めています。また、配当指標として、株主資本(期首期末の平均値)の3%を目途とします。

- ・ 支配権の変動等をもたらす資本政策を検討する必要がある場合には、取締役会は、既存株主との利益相反に配慮しつつ、その必要性・合理性について十分に議論した上で決定します。また、株主に対して当該資本政策について十分な説明を行うとともに、法令等に従い適正な手続きを確保します。

(4) 政策保有株式

- ・ 当社は以下の場合を除き、政策保有株式として上場会社の株式を新たに保有しません。
 - (i) 業務上の協力関係の維持・強化に有用であると判断する場合
 - (ii) その財産的価値が当社の財務上有用と判断する場合
- ・ 既存の政策保有株式の保有の適否については、取締役会において定期的に検証します。上記目的に加え、保有に伴う中長期的なリターンとリスクを検討した結果、継続保有の合理性が乏しいと判断する場合は、可能な限り売却に努めます。
- ・ 政策保有株式に係る議決権の行使は、提案されている議案が中長期的に企業価値の向上につながるかを検討し、当該企業の状況等も勘案したうえで、賛否を判断します。

(5) 買収防衛策

- ・ 当社は、いわゆる買収防衛策は導入しません。
- ・ 当社株式が公開買付けに付された場合、取締役会はその目的と内容を慎重に検討した上で、当社の考えを公表します。取締役会は、企業価値の維持・向上の観点から必要と判断する場合に限り、適切な対抗措置を提案します。また、対抗措置の提案にあたっては、株主が公開買付けに応ずる権利を不当に害さないよう留意します。

(6) 関連当事者間取引

- ・ 当社役員との取引にあたっては、法令等に従い、あらかじめ取締役会等の承認を得たうえで、行います。
- ・ 当社の関連会社または主要株主（それらの子会社を含む）との取引にあたっては、市場相場等を踏まえた適正な条件で行います。また、当該取引の可否は、その内容や金額等に応じて、取締役会や代表取締役等の機関において判断・承認します。

(7) 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主との建設的な対話に関する方針を別紙1のとおり定めています。

2. 従業員

(1) 行動原則

当社およびその役職員の行動指針として別紙2の「行動原則」を定め、周知します。当社は、時代をリードするスタートアップ企業のCO-FOUNDERとして、当社自身の組織や働き方も、常に先進的なモデルであるように努めます。加えて、従業員一人ひとりが自分の成長を実感し、働きがいを感じられるよう、常に改革を進めます。

(2) 人的資本への投資

- ・ 当社は、パートナーシップモデルを導入し、投資部門においてはパートナーを中心

とし、またその他の部門も含めてオープンでフラットな組織のもと、従業員一人ひとりが自律的に考え行動するプロフェッショナル集団を目指します。そして、ミッションを担う次世代の人材採用と育成を最も重要なテーマと位置づけ、今後、人的資本への投資を一層推進します。

- ・ 当社は、これまで一貫して新卒採用を重視し、OJTによる実践を通じて人材を育成してきました。一方、近年では事業環境や価値観の変化に伴い、多様なキャリアを積んだ人材を外部に広く求める必要性も増しています。そのため、毎年の新卒採用に加え、中途採用にも積極的に取り組み、人材の多様化を進めます。
- ・ 当社は、従業員がプロフェッショナルとしての能力を一層高められるよう、経験の場を広げるとともに、専門知識の習得を支援します。従業員の副業も推奨します。
- ・ 当社は、従業員一人ひとりのエンゲージメントを高める為の取り組みを継続して実施します。そのひとつとして、当社が運用するファンドに従業員が出資できる仕組みを導入しています。
- ・ 当社は、フルフレックスタイム制を導入し、従業員が各々のライフスタイルに応じ、働きやすい時間と場所で仕事ができるようにしています。フレキシブルな働き方で、育児・介護などと両立しやすい環境を整え、自己研鑽やリフレッシュの時間を創出するとともに、従業員の多様性を活かすことにつなげます。リモートワークに必要なIT環境の整備のため、今後も継続的に投資を行います。

(3) 多様性

- ・ 当社を取り巻く事業環境が大きく変化し、多様な社会的ニーズや社会課題の解決に取り組むスタートアップ企業への投資においては、ますます多様な視点が求められます。このため、当社は、性別、国籍、年齢等により区別することなく、従業員の多様な視点や価値観を受け入れ、尊重します。
- ・ 社内の各部門において、多様性に配慮した人材の採用を行い、管理職への登用も進めます。特にベンチャーキャピタリストを擁する投資部門において女性の投資担当者が少ないことが課題と認識しており、その採用をより積極的に行います。

(4) 内部通報

- ・ 当社は、法令等に違反する、または違反する恐れがある行為を当社グループの役職員等が直接情報提供する方法としてジャフコホットラインを設置し、周知、運営しています。
- ・ ジャフコホットラインは、コンプライアンス・オフィサー等の社内窓口に加え、社外取締役（監査等委員）もその窓口としています。

3. ファンド出資者

- ・ 当社にとってファンドの出資者は顧客であるとともにパートナーです。当社はファンドパフォーマンスを向上させることにより、出資者から受託した運用資産の最大化に努めます。またファンドパフォーマンスの向上という共通の目的のもと、出資者と連携を図りながら投資先企業の成長を支えます。

- ・ 当社は出資者に対し定期的に運用状況を報告し、運用の透明性を確保します。
- ・ ファンドの運用管理における利益相反の可能性を極力排除します。万が一利益相反のおそれがある場合には、公平性に十分に配慮し、適切に対処します。

4. 投資先企業

- ・ 当社は投資先企業とともに新事業を創造します。事業を成功させるために必要な投資を行うだけでなく、投資先企業の状況や成長にあわせ様々な支援を行います。
- ・ 当社は投資家という立場を超えて、自らも CO-FOUNDER として投資先企業の事業に取り組みます。投資検討段階における評価・分析や、投資先企業とのエンゲージメントの枠を超えた深い議論と具体的な支援といった投資活動には、サステナブル投資の考え方を組み込みます。

5. 社会

当社はベンチャー投資およびバイアウト投資を通じて、社会に必要とされる事業の立ち上げと成長を支援します。それにより社会的な課題を解決する革新的なテクノロジーや、生活に豊かさをもたらす新たなサービスを社会に送り出します。また、投資先が成功し成長することにより、新たな雇用機会の創出につなげます。こうして、サステナブルでより良い社会の実現と、我が国におけるベンチャー・エコシステムの発展に貢献します。

第3章 適切な情報開示

1. 情報開示の充実

(1) 重要情報の開示

当社は利用者にとり有益な内容となるよう、適時適切な情報開示を行います。開示にあたっては会社法、金融商品取引法、東京証券取引所の適時開示規則等の情報開示に関する諸法令・諸規則に従います。

(2) 任意情報の開示

上記に該当しない場合でも、当社の理解のために重要あるいは有益であると判断した情報を積極的に公表します。(ただし、個人情報、顧客情報、および関係者の権利を侵害することとなる情報等は除きます。) また、開示にあたっては、情報提供の公平性に配慮します。

第4章 コーポレート・ガバナンス体制

1. 体制

- ・ 当社はコーポレート・ガバナンス体制として、「監査等委員会設置会社」を選択し、過半数の独立社外取締役で構成される監査等委員会を設置しています。
- ・ 取締役会では、議決権を有する監査等委員である取締役が、独立した客観的な立場から

業務執行に対する監査・監督を行います。これにより監督機能の実効性を高めます。

2. 取締役会の役割・責務

(1) 取締役会の役割、経営陣に対する委任の範囲

- ・ 取締役会は株主に対する責任を踏まえ、重要な業務執行の決定を行うとともに、業務執行を監督します。これにより当社グループの持続的成長と企業価値の向上を目指します。
- ・ 定例取締役会は原則月1回、臨時取締役会は必要に応じて随時開催します。
- ・ 取締役会付議事項は「取締役会規程」に定めています。当社は、重要な業務執行については独立社外取締役を含めた取締役会で十分に議論を行った上で決定することを基本方針としています。そのため、重要な業務執行の決定を取締役に委任できる旨を定款に規定していません。
- ・ なお、投資案件の判断は、迅速な意思決定を行うため、取締役社長およびパートナーで構成される「投資委員会」が行っています。ただし、当社本体で投資を行う場合など、当社が運営するファンドとの利益相反のおそれがある場合は、投資委員会に加え、取締役会でも審議し可否を判断します。
- ・ また、案件の内容や重要性に応じ、代表取締役または担当役員・パートナーに「稟議規程」に基づき決裁権限を委譲しています。

(2) 最高経営責任者の後継者のプランニング

- ・ 社長の後継者計画については、指名・報酬委員会で討議の上で、取締役会で決定します。
- ・ CO-FOUNDERの意志を持って投資先会社の経営に関与することを通じて、当社の役職員は企業経営の経験を積んでいきます。また、執行役員、パートナーその他の幹部従業員は、社内での重要な会議への参加などを通じて、当社の経営課題を共有し、その解決に参画します。その他、経営人材の育成のための選抜研修を実施しています。

(3) 役員・パートナーの報酬

- ・ 取締役（監査等委員である取締役を除く）、執行役員およびパートナーの報酬については、別紙3の「取締役等の報酬等の決定に関する方針」に基づき、指名・報酬委員会において審議した上で、取締役会で決定します。報酬の決定にあたっては、当社の業績、ファンドパフォーマンスおよび本人の貢献度を評価し、それらの評価を適切に反映します。
- ・ 監査等委員会は、取締役の報酬等について、必要と判断する場合には株主総会において意見を表明します。

(4) 役員・パートナーの人事、取締役会の構成

- ・ CEOを含む取締役および執行役員の人事については、指名・報酬委員会において審議した上で、取締役会で決定します。
- ・ すべての取締役（監査等委員である取締役を除く）は、毎年、株主総会での選任の対象となります。監査等委員会は、取締役の選解任について、必要と判断する場合に

は株主総会において意見を表明します。

- ・ 取締役候補者には、取締役会の業務執行と監督機能が十分に発揮されるよう、取締役としての実務能力、経験、専門知識および識見を有する人材を選定します。その際、ふさわしい人材であればジェンダーや国籍等にかかわらず多様な人材を積極的に選定します。
- ・ 独立社外取締役の候補者には、企業経営や専門分野での豊富な経験と識見を有し、独立社外取締役の役割・責務を果たすことが期待される人材を選定します。また「社外取締役の独立性に関する基準」に従います。
- ・ 取締役の職務の執行に不正があり、または法令、定款もしくは当社の規程に違反し、当社に多大な損失もしくは業務上の支障を生じさせた場合、その他取締役の職務執行に著しい支障が生じた場合には、解任提案の対象とします。
- ・ パートナーは、パートナーがその総意により指名し、指名・報酬委員会において審議した上で、取締役会の承認により選任します。
- ・ 取締役会の構成は、原則として過半数を独立社外取締役とし、当社の規模および事業内容に鑑み、取締役会が高い実効性を発揮できる人数とします。また、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を確保するよう努めます。
- ・ 取締役の主な兼任状況は、株主総会招集通知に記載し、開示します。

(5) 内部統制・リスク管理体制の整備

- ・ 取締役会は、当社グループにおける内部統制システムの整備に関する基本方針を定め、内部統制・リスク管理体制の構築とその運用状況を監督します。
- ・ 重要な適時開示項目は、取締役会の決裁を受けます。
- ・ コンプライアンス・オフィサーを取締役社長が指名し、コンプライアンス統括部署を設置する等、コンプライアンスを推進します。

3. 監査等委員会の役割・責務

- ・ 監査等委員会は、内部統制システムを活用して、取締役の職務の執行を監査・監督します。監査等委員は、少なくともその過半数を独立社外取締役とします。
- ・ 監査等委員は、取締役会のほか、投資委員会その他社内の重要な会議に随時出席し、必要に応じて意見を述べます。
- ・ 監査等委員は指名・報酬委員会を含む代表取締役との定期的会合において意見交換し、必要に応じて要請を行い、相互認識を深めます。

4. 役員の受託者責任

取締役および執行役員は、ファンドパフォーマンスを継続的に向上させることが、当社の企業価値向上につながることを認識した上で、株主に対する受託者責任を全うします。

5. 独立社外取締役

独立社外取締役は、取締役会や監査等委員会の一員として、独立した客観的な立場から取

締役の業務執行を監視・監督します。

(1) 役割・責務

独立社外取締役は、それぞれの実績・識見を活かして当社の中長期的な企業価値向上を図るべく、経営の重要な意思決定に関わります。また、株主、ファンドの出資者、投資先企業といったステークホルダーの意見を取締役に適切に反映すべく、独立の立場から業務執行や利益相反を監督し、経営陣に対して助言を行います。

(2) 人数

当社は、コーポレート・ガバナンスの実効性をさらに高めるため、原則として取締役の過半数を独立社外取締役とします。独立社外取締役には今後も適任者を選任するよう取り組みます。

(3) 独立性判断基準

東京証券取引所の独立性基準も踏まえ、取締役会において別紙 4 のとおり「社外取締役の独立性に関する基準」を制定します。当該基準はコーポレート・ガバナンス報告書、株主総会招集通知等に記載し、開示しています。

6. 外部会計監査人

- ・ 監査等委員会は、「会計監査人の解任または不再任の決定の方針」に基づき会計監査人の再任の適否を毎期検討します。
- ・ 会計監査人の選任または再任にあたり、監査等委員会は、取締役等、会計監査人から必要な資料を入手し、または報告を受けた上で、下記の事項に留意して会計監査人の専門性と独立性を確認します。
 - (i) 会計監査人の職務遂行状況、関与社員の経歴と監査実績、担当する人員構成
 - (ii) 監査報酬の適切性
 - (iii) 会計監査人とのその他取引実績の有無と内容の確認
- ・ また、取締役会および監査等委員会は、下記の対応を行います。
 - (i) 会計監査人と協議の上、高品質な監査が行われるための適切かつ合理的な監査時間を確保します。
 - (ii) 会計監査人と協議の上、必要に応じ経営陣幹部との面談や意見交換等を実施します。
 - (iii) 会計監査人と監査等委員会や内部監査部門との意見交換の機会を定期的に設け、効果的な意思の疎通に努めます。
 - (iv) 会計監査人から何らかの不備・問題点を指摘された場合は、当該指摘の解決に努めます。

7. 指名・報酬委員会

- ・ 取締役、執行役員およびパートナーの指名（後継者計画を含みます）・報酬に係る重要な事項の決定にあたり、その内容をあらかじめ指名・報酬委員会にて審議します。取締役会は、その審議内容を踏まえたうえで当該指名・報酬について議論を行い、決定しま

す。

- ・ 指名・報酬委員会は全監査等委員および取締役社長で構成され、構成員の少なくとも過半数を独立社外取締役とし、その独立性・客観性・公平性を確保します。
- ・ 指名・報酬委員会の委員長は独立社外取締役である委員から選定します。

8. 取締役会の実効性評価

取締役会において、毎年その実効性に関する分析および評価を行い、評価結果の概要を開示します。

9. 取締役会の審議の活性化

- ・ 年間スケジュールや予定される審議事項をあらかじめ取締役に通知します。
- ・ 取締役会資料をあらかじめ取締役に配布するとともに、原則として社外取締役に対し審議事項を事前に説明します。
- ・ 取締役会の議案内容に応じ、必要かつ十分な議論が可能な審議時間等を設定します。

10. 情報入手と支援体制

(1) 情報入手

- ・ 社外取締役を含む取締役は、必要に応じ社内の関係部署に情報提供を求めます。
- ・ 監査等委員である独立社外取締役は、監査等委員会において情報交換・認識の共有を図ります。
- ・ 監査等委員会は、原則として常勤の監査等委員を選定します。また、必要に応じて補助使用人の設置を経営陣に要請する等、経営陣との連絡・調整や、内部監査部門や会計監査人との連携を進めます。これらにより独立社外取締役である監査等委員との連携に係る体制を整備し、その情報収集力の保持に努めます。
- ・ 監査等委員会は、取締役および使用人に対し報告を求め、子会社を含む業務および財産の状況の調査を行う監査等委員を選定します。
- ・ 監査等委員会は、会計監査人と協議の機会を設けて、情報交換・意見交換を行います。また監査報告、監査計画等を確認し、法令改正等への対応を含む監査上の課題等について状況把握を行います。
- ・ 監査等委員会が選定する監査等委員は、定期的に部門責任者へインタビューを行います。
- ・ 代表取締役は、監査等委員との間で定期的に意見交換を行います。
- ・ 取締役および執行役員は、監査等委員が社内の重要な会議に出席する機会を確保します。
- ・ 社外取締役を含む取締役は、必要に応じて外部専門家の助言を受けます。
- ・ 監査委員会監査規程には、企業不祥事が発生した場合に、監査等委員会が協議を経て、取締役に第三者委員会の設置を勧告する等の適切な措置を講じる旨を定めています。

(2) 内部監査部門等との連携

- ・ 内部監査室は、取締役社長および監査等委員会に対して内部監査の結果を報告します。
- ・ 監査等委員会の監査に当たっては、内部監査室の監査の結果を活用します。
- ・ 内部監査室は、監査等委員会との協議により、必要に応じて監査等委員会が要望する事項の内部監査を実施し、その結果を監査等委員会に報告します。

(3) その他の支援体制

- ・ 監査等委員会の職務を補助すべき取締役または使用人を必要に応じ配置するものとし、当該使用人の人事については、取締役と監査等委員会が協議を行います。
- ・ 監査等委員会を補助すべき使用人が監査等委員会の補助業務を遂行する際の、当該使用人への指揮命令権は監査等委員会に属します。

11. 取締役のトレーニング方針

- ・ 取締役がその責任を適切に果たすために必要なトレーニング等を実施します。
- ・ 取締役が新たに就任する際に、取締役の責任やコーポレート・ガバナンスに関する知識について研修を実施し、就任後も法改正等に関する研修を継続的に実施します。
- ・ 社外取締役が就任する際に、事業に関する基本的知識を説明するとともに、その後も必要に応じて経営課題等について情報提供を行います。

第5章 その他

1. 改廃

本基本方針の改廃は取締役会の決議によります。

制定年月日：

2015年9月25日

改定年月日：

2017年3月8日

2017年6月14日

2018年4月20日

2018年11月14日

2019年6月18日

2021年2月10日

2021年12月8日

別紙 1

株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組に関する方針

- ・当社は、中長期的な企業価値の向上に資するため、IR 活動を通じ株主その他の投資家との建設的な対話を行います。
- ・IR 活動は管理担当役員が統括し、社内の関係部署と密接に連携しつつ、管理部広報担当が窓口となって行います。
- ・機関投資家向けに年 2 回の決算説明会を開催し、取締役社長が説明を行うとともに、当該説明会の概要および説明用資料は当社 Web サイトで開示します。
- ・機関投資家との個別面談は、合理的な範囲で取締役または管理担当役員が対応することを基本とします。
- ・定期的に取り締役社長等による海外への IR 訪問を実施し、海外投資家との対話の機会を設けます。
- ・株主である国内外の機関投資家と継続的に面談し、それらの投資家の株主総会における議決権行使の考え方を把握するとともに、当社の経営方針や戦略に対する理解が深まるように努めます。
- ・当社 Web サイト等を通じて、IR 関連資料をはじめ、当社の経営方針、投資活動および財務状況等に関する情報発信の充実に努めます。また、株主総会招集通知の記載の充実に図り、株主に適確な情報を提供します。さらに、これらの情報については、重要性を踏まえ可能な限り英文でも提供します。
- ・投資家との対話を通じて得られた意見等は役員に随時フィードバックするとともに、取締役会において報告して今後の経営に活用します。
- ・インサイダー情報については社外への漏洩を防ぐため社内規程を設けて適切に管理します。

以 上

別紙 2

行動原則

当社および役員（以下、「私たち」といいます。）は、「新事業の創造にコミットし、ともに未来を切り開く」ため、以下の原則に基づいて行動します。

CO-FOUNDER

私たちは、単なる投資家ではなく、投資先企業の「CO-FOUNDER≡共同創業者」であるという意思をもって、投資先企業との信頼関係のもとで新事業の創出・拡大を行います。

開拓者魂とチャレンジ精神

私たちは、日本におけるベンチャー投資およびバイアウト投資のパイオニアとして、既存の価値観に捉われることなく、常に変化を楽しみ、リスクを恐れずに新しい挑戦を続けます。

人と組織

私たちは、主体的に考え行動する企業家精神を持った少数精鋭のプロフェッショナル集団を目指します。そのため絶えず研鑽に努めます。また、人材育成に最大限の力を注ぎます。

意思決定のスピードを重視し、セクショナリズムを排したオープンでフラットな組織体制を保ちます。

個人を互いに尊重しながら、情報共有に努め、組織の一体感・チームワークを大切にします。

創業以来受け継いできた、精神や知識・経験など有形無形の財産を発展・継承していきます。

Independent

私たちは、ファンド運用業者としての経営の独立性と自立したプロフェッショナルリティが、何よりも重要であると考えます。いかなる場合においても、“Independent”（独立した）な立場から意思決定を行い、投資パフォーマンスを追求します。

高い規律

私たちは、法令およびその精神を遵守し、社会的公正や信義則などを尊重し、ファンド運用業者として、高い次元の職業倫理に基づき事業を行います。

反社会的勢力とは一切の関係を遮断します。また、情報は厳格に管理し、インサイダー取引は絶対に行いません。

受託者責任

私たちは、ファンド運用業者としての責任と義務を自覚し、ファンド出資者に対する忠実義務と善管注意義務を果たすため、最善を尽くします。

利益相反の可能性は極力排除し、そのおそれがある場合には、公平性に十分に配慮し、適切に対処します。

職場環境

私たちは、お互いの人格と個性を尊重し、不合理な差別、ハラスメント等の人権侵害は一切行いません。ワークライフバランスに配慮した健康で働きやすい職場環境の維持に努めます。

以 上

取締役等の報酬等の決定に関する方針

当社は、取締役、執行役員及びパートナー（以下「取締役等」といいます。）の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、監査等委員と取締役社長で構成する指名・報酬委員会を設置しています。その審議結果を踏まえ、取締役会において、取締役等の報酬等の決定に関する方針を決定しています。

●取締役等の報酬の基本的な考え方

- ・当社のミッションである「新事業の創造にコミットし、ともに未来を切り開く」の実現に向けた優秀な人材の確保・維持と動機付けに資する金額水準や設計であること。
- ・短期業績に加え、中長期的な業績の向上、企業価値の増大への貢献意識を高めるものであること。
- ・未上場企業への投資ファンドを運用する投資会社という特性を踏まえ、業務を執行する取締役等の報酬には当社ファンドの運用成果も反映させること。
- ・ステークホルダーの信頼を得られるよう、透明性のある、公正かつ合理的な設計であり、透明性のある適切なプロセスで決定されること。
- ・短期志向への偏重や不正を抑制するための仕組みがあること。

●取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬限度額は年額 600 百万円以内です。

（2015 年 6 月 16 日開催 第 43 回定時株主総会決議）

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、指名・報酬委員会で審議した上で、取締役会で決定します。

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、基本報酬と臨時報酬により構成します。基本報酬の一部は経常利益などの当社業績と連動し、臨時報酬はさらにファンドパフォーマンスも勘案して金額を決定します。

その水準は、ボラティリティーが極めて高いベンチャー・バイアウト投資ファンドの投資運用会社として、運用資産額及び運用結果としての会社業績を反映させ、優秀な人材を確保するのにふさわしいものにします。

（基本報酬）

基本報酬は毎月支払う定額の金銭報酬であり、役職ごとの役割の大きさや責任範囲及び在職年数等により決定する部分と当社の業績に連動して決定する部分があります。基本報酬の業績連動部分の水準は、短期業績を反映し、直前期の利益水準（キャピタルゲイン、投資損失引当金繰入額（純額）、経常利益など）及びその内容を過去の実績と比較したうえ

で、原則として年1回、取締役会において5段階評価で決定いたします。基本報酬のうち業績に連動する部分の標準的な割合は概ね20%であり、当該部分が上記5段階評価により±30%の範囲で変動します。

(臨時報酬)

臨時報酬については、経常利益及び基礎収支(管理報酬から販管費を差し引いた額)のほか、含み益、中長期的な経営の重要指標であるファンドパフォーマンスの状況ならびにファンド総額を前年と比較し、役職ごとの報酬水準の対前年比増減率を取締役会で決定します。そのうえで、各取締役の支給額は、職責及び貢献度等も踏まえて取締役会で決定し、年1回支払います。著しく業績が悪化した場合等は支給しないこともあります。

取締役の金銭報酬のうち業績連動部分(基本報酬の業績連動部分及び臨時報酬の合計額)が当該取締役の報酬総額に占める標準的な割合は概ね半数程度です。

なお、取締役の報酬は現在金銭報酬のみですが、中長期的な利益等と連動する自社株型の報酬も検討していきます。

●監査等委員である取締役の報酬

監査等委員である取締役の報酬限度額は年額300百万円以内です。(2015年6月16日開催 第43回定時株主総会決議)

監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員である取締役の協議により決定します。監査等委員である取締役の報酬は、業績連動部分がない基本報酬のみとし、臨時報酬の支給はありません。会社業績に左右されにくい報酬体系とすることで、経営に対する独立性を担保します。

当社は、重要な業務執行の決定を取締役に委任できる旨を定款に規定せず、監査等委員である独立社外取締役を含めた取締役会で十分に議論を行った上で決定します。監査等委員である取締役の報酬水準は、こうした経営の重要な意思決定への関与や、業務執行の監督という職責を勘案して設定します。

●執行役員及びパートナーの報酬

執行役員及びパートナーの報酬は、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬と同様に、指名・報酬委員会で審議した上で、取締役会で決定します。

執行役員及びパートナーの報酬は、基本報酬と臨時報酬により構成します。臨時報酬は当社業績及びファンドパフォーマンスを勘案し、貢献度等も踏まえて金額を決定します。

以 上

別紙 4

社外取締役の独立性に関する基準

当社の社外取締役は、当社に対する独立性を保つため、以下に定める要件を満たすものとする。

- (1) 本人が、現在または過去 10 年間に於いて、当社および当社の子会社（以下あわせて「当社グループ」という。）の役員（業務を執行する者に限る。）または使用人でないこと。
- (2) 本人が、現在または過去 3 年間に於いて、以下に掲げる者に該当しないこと。
 - ① 当社の業務執行者が役員に就任している、または過去 3 年間に於いて役員に就任していた他の会社の業務執行者（*1）
 - ② 当社の大株主（直接・間接に 10%以上の議決権を保有する者）またはその業務執行者
 - ③ 当社の会計監査人のパートナーまたは当社の監査に従事する従業員
 - ④ 当社の主要な借入先（*2）の業務執行者
 - ⑤ 当社グループの主要な取引先（*3）の業務執行者
 - ⑥ 当社グループより、役員報酬以外に年間 1,000 万円を超える報酬を受領している法律、会計、税務等の専門家、コンサルタントその他の者
 - ⑦ 法律、会計、税務、コンサルティングその他の専門的サービスを提供する法人、組合等の団体であって、主要な取引先にあたる団体のパートナーその他業務を執行する者
 - ⑧ 一定額を超える寄付金（*4）を当社グループより受領している団体の業務を執行する者
- (3) 本人の配偶者、二親等内の親族または生計を一にする者が、以下に掲げる者（重要でない者を除く）に該当しないこと。
 - ① 現在または過去 3 年間に於ける当社グループの業務執行者
 - ② 現在、上記 (2)①～⑧に該当する者

以 上

(注)

- *1 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、理事、その他これらに類する役職者（業務を執行する者に限る。）および執行役員等の重要な使用人をいう。
- *2 主要な借入先とは、連結総資産の 2%以上に相当する金額の借入先をいう。
- *3 主要な取引先とは、ある取引先の当社グループとの取引が、当該取引先の最終事業年度における年間連結売上上の 2%の金額を超える取引先をいう。
- *4 一定額を超える寄付金とは、ある団体に対する、年間 1,000 万円または当該団体の総収入もしくは経常収益の 2%のいずれか大きい方の金額を超える寄付金をいう。