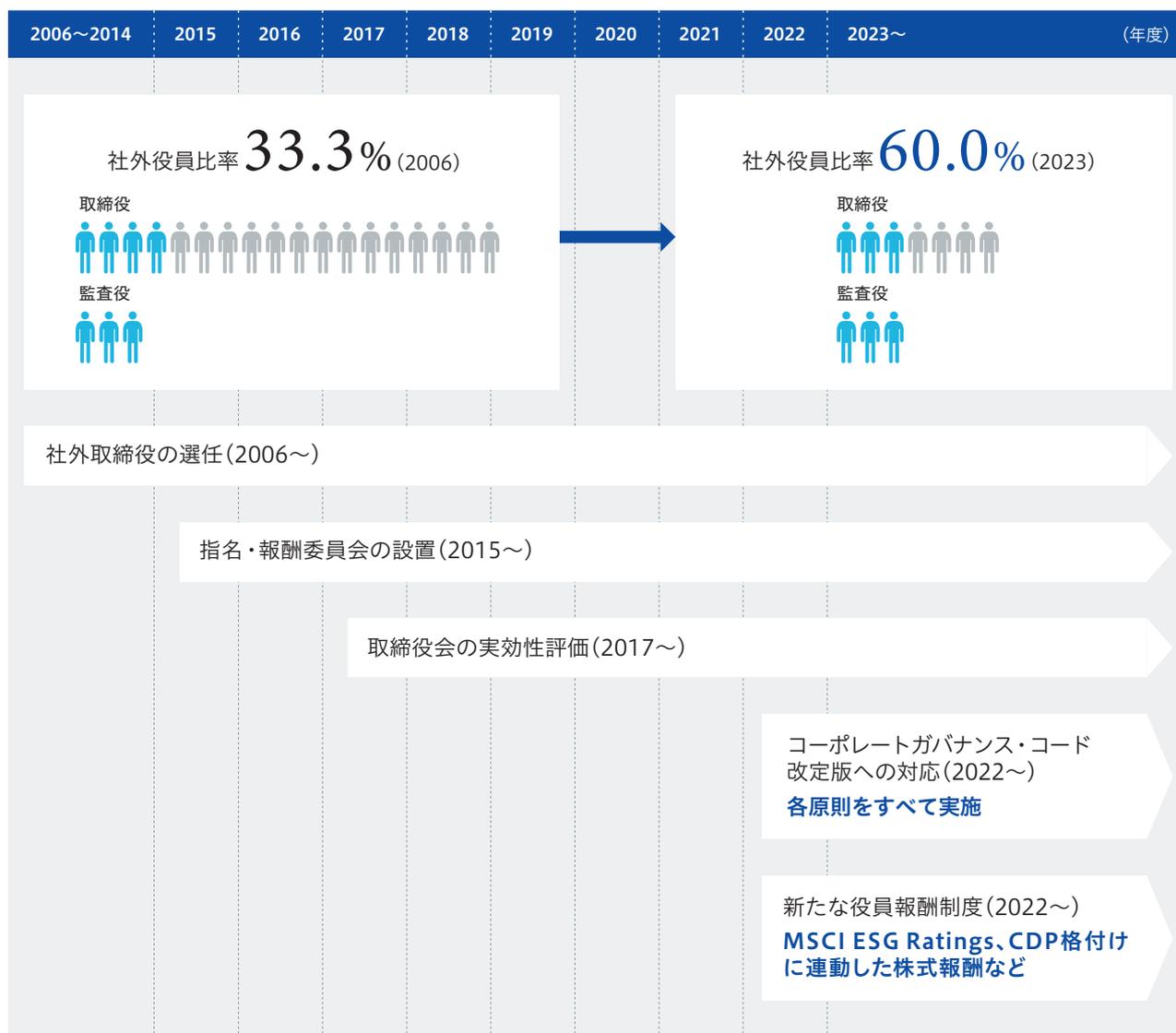


体制などの変遷



構成比率 (2024年6月)

取締役会	社外取締役比率	42.8%
取締役会	女性取締役比率	28.5%
監査役会	社外監査役比率	100.0%
指名・報酬委員会	社外取締役比率	60.0%

開催回数 (2023年度)

取締役会	9回
監査役会	9回
指名・報酬委員会	2回

G

取締役会

取締役7名中3名が社外取締役です。経営計画などの重要事項を審議しています。社外取締役は、監査役および内部監査室と定期的に会議を開催して監査状況などの情報を得ています。また、リスク等が発生した際には統括本部から報告することとしています。

監査役会

監査役3名全員が社外監査役です。取締役会に出席するほか、取締役の職務の執行その他会社の業務および財産の状況につき調査し、監査を行っています。その他、各部門・事業所(子会社を含む)の監査を行っている内部監査室と連携を図っています。

指名・報酬委員会

委員5名中3名が社外取締役、2名が社内取締役です。委員長は、代表取締役会長兼最高経営責任者(CEO)が務めています。取締役会の諮問機関として取締役会に上程する次の議案の内容の適切性について審議し、取締役会に答申を行います。

- (1) 取締役候補者の指名および執行役員の選任
- (2) 取締役および執行役員の報酬に関する方針
- (3) 代表取締役および役付取締役の選定ならびに解職
- (4) 取締役および執行役員の解任
- (5) 取締役のサクセッションプランの内容

また、取締役および執行役員の個人別の報酬などの内容についての決定方針に基づき、取締役および執行役員の個人別の報酬などの内容を決定します。

取締役会の具体的な検討内容 (2023年度)

テーマ	内容
気候変動	<ul style="list-style-type: none"> ● 太陽光発電設備の導入をはじめとするSBT目標の達成に向けた温室効果ガス排出量削減施策の進捗状況のモニタリング ● 気候変動を緩和するための移行計画(ロードマップ)についての審議
人的資本	<ul style="list-style-type: none"> ● 若手社員の抜擢登用の仕組みを取り入れた人事制度の改定についての審議 ● 女性従業員の育成・活躍のための施策実行に向けた進捗のモニタリング
中長期戦略	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会の実効性評価の結果を受けて、「中長期的な経営戦略に関する議論の充実」を今後の課題として設定 ● オートオークション市場シェア50%の達成に向けた社内プロジェクト立ち上げについての審議
株式・株価	<ul style="list-style-type: none"> ● 資本効率の向上および株主還元の実現を目的とした、ファシリティ型自己株式取得についての審議 ● 投資家層の拡大を目的とした株式分割の実施についての審議

役員報酬

取締役の報酬等の決定プロセス

取締役の報酬等の内容の決定に関する方針および個人別の報酬等の内容は、当社取締役会の委任を受け、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会において客観的な

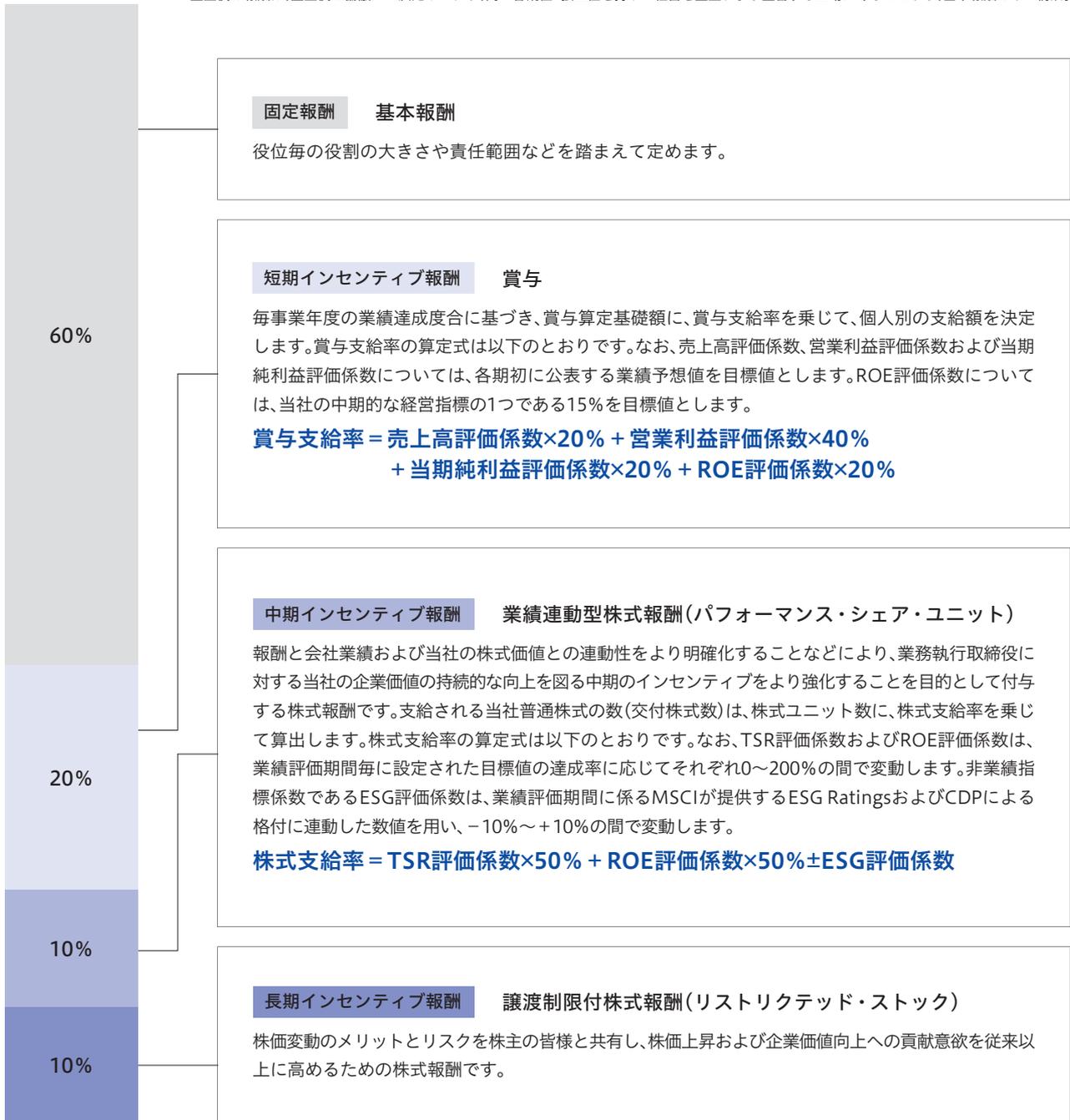
審議を経て決定しています。

また、当社の指名・報酬委員会の審議においては、報酬制度に関する客観的視点、専門的な知見や情報の提供を目的として、必要に応じて外部専門機関に助言を求めます。

報酬制度の概要

報酬割合*

*業績100%達成時の目安となる割合。社外取締役の報酬は、高い客観性・独立性を持って経営を監督する立場にあることから、基本報酬のみで構成。監査役の報酬は、監査役の協議にて決定しており、高い客観性・独立性を持って経営を監査および監督する立場にあることから、基本報酬のみで構成。



報酬の返還など(マルス・クローバック制度)

業務執行取締役に対して付与される業績連動型株式報酬および譲渡制限付株式報酬について、報酬の返還制度(マルス・クローバック制度)を導入しています。業務執行取締役が法令または社内規程等に重要な点で違反したと当社取締役会が認めた場合および重大な不正会計や巨額損失等を含

む当社取締役会が定める一定の事由が生じた場合、当該業務執行取締役に対し、当社普通株式を交付せず、または交付した当社普通株式の全部もしくは一部や交付した当社普通株式に代わる時価相当額の金銭について、返還請求等を行うものとします。返還請求等の決定およびその内容は、当社取締役会決議により決定されます。

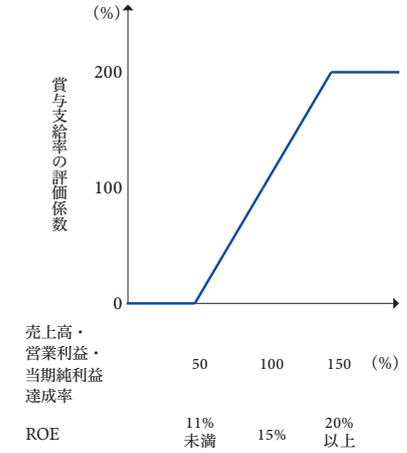


賞与（業績連動型金銭報酬）

評価指標 (KPI)	支給率変動幅	ウェイト	目標値	実績	達成率	賞与支給率
売上高	0%~200%	20%	92,400百万円	97,606百万円	105.6%	119.4%
営業利益		40%	45,300百万円	48,937百万円	108.0%	
当期純利益		20%	30,800百万円	32,906百万円	106.8%	
ROE		20%	15%	17.0%	113.5%	

上記評価指標(KPI)を選定した理由：売上高、営業利益および当期純利益は、各期初に業績予想値を公表しており、毎事業年度の業績達成との連動の観点からKPIとしています。ROEについては、当社の中期的な経営指標の1つとしてROE15%以上を掲げていることに鑑み、KPIとしています。

業績連動報酬フォーミュライメージ



報酬等の総額（2023年度）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)				対象となる役員の員数 (名)
		固定	変動			
			金銭		株式	
			基本報酬	賞与 (業績連動型)	業績連動型株式報酬 譲渡制限付株式報酬	
取締役 (うち社外取締役)	429 (14)	252 (14)	85 (-)	54 (-)	36 (-)	7 (3)
監査役 (うち社外監査役)	15 (15)	15 (15)	- (-)	- (-)	- (-)	3 (3)
合計 (うち社外役員)	445 (30)	268 (30)	85 (-)	54 (-)	36 (-)	10 (6)

従業員兼務取締役はいません。

コンプライアンス

基本的な考え方・体制

当社では、コンプライアンスの基本原則を「USS行動・倫理規範」で定め、その実践を徹底するために「コンプライアンス・マニュアル」を制定しています。また、従業員が違法行為などのリスク情報を入手した場合の通報窓口として、内部通報制度「USSグループ内部通報制度窓口」を設置しています。

当該窓口にご相談・通報された重要なリスク情報は取締役会に報告されるほか、代表取締役が定期的に運用状況の確認を行っています。2023年度は、グループ内でコンプライアンス違反は発生していません。

内部通報制度の通報受付件数

2021年度	2022年度	2023年度
17	21	24

腐敗防止

当社は、会員や取引業者をはじめとするステークホルダーの皆様と健全な関係を維持するために、「贈収賄防止に関する基本方針」で腐敗防止について明記し、グループ全従業員に徹底しています。

取締役会の実効性評価(2023年度)

取締役会の実効性評価のため、各取締役および各監査役に対するアンケートを実施し、その結果を取締役に報告しています。

評価プロセス	評価項目
実施時期：2024年2月 回答者：全取締役および全監査役(社外役員を含む計10名) 評価方法：アンケートによる自己評価方式 (1)全取締役および全監査役に対し、自己評価アンケートを実施 (2)回答結果を取締役会事務局で集計・分析 (3)取締役会において、評価結果および現状の課題について報告・審議	(1)取締役会の役割・機能・構成 (2)取締役会の運営・議論 (3)指名・報酬委員会に対する評価 (4)2023年度の目標に対する評価 (5)投資家・株主との関係 (6)自己評価

評価結果の概要

前述の評価プロセスにより、アンケート項目全般について概ね適切であることを確認し、取締役会の実効性は確保できていると評価しました。また、前年度に抽出された課題(1)(2)については、以下の取り組みを行ったことを確認しました。

(1) 取締役会における中長期的な経営戦略に関する議論の充実

統合報告書の中で、事業戦略に関する数値目標を打ち出せた点については、一定の評価がなされたものの、成長戦略ストーリーの策定に関する議論の充実という観点では改善の余地があるため、引き続き取り組むべき課題といたしました。

(2) サステナビリティ(特にカーボンニュートラルの実現と人的資本の充実)の取り組みに関する議論の充実

サステナビリティのうち、気候変動に関してはSBT認定の取得やGHG排出量(Scope1・2・3)の第三者保証の取得により、CDP等の外部評価の向上につながったことが評価できました。その一方で、人的資本の強化に関しては中長期のビジョン、戦略の立案などの議論を加速する必要があるため、引き続き取り組むべき課題としました。

今後の取り組み

(1) 取締役会における中長期的な経営戦略に関する議論の充実

(2) 人材戦略、多様性の確保に向けた人材育成方針に関する議論の充実

2023年度の実効性評価の結果を受け、2024年度の取り組み課題を決定するとともに、具体的な取り組みを加速させるため、社内で中長期的な経営戦略を検討するプロジェクトチームを発足いたしました。2024年度は、当該プロジェクトチームの活動を中心に据え、取締役会でのさらなる議論の充実と実効性の向上に努めてまいります。

リスクマネジメント

基本的な考え方・体制

法規制等のリスクについてはコンプライアンス体制のもとでその低減を図っています。その他のリスクについては各部門によって管理し、経営に影響を与えるリスクについては取締役会に報告される体制を整備しています。

BCP(Business Continuity Plan : 事業継続計画)

BCPの観点から、巨大自然災害に対応するマニュアルを策定し、大規模地震が発生した際の対応事項と平常時からの準備事項を当該マニュアルで規定しています。



取締役

- ① 代表取締役会長兼
最高経営責任者 (CEO)
安藤 之弘
あんどう ゆきひろ
- ② 代表取締役社長兼
最高執行責任者 (COO)
瀬田 大
せた だい
- ③ 取締役副社長
統括本部長
山中 雅文
やまなか まさふみ
- ④ 常務取締役
池田 浩照
いけだ ひろみつ

- ⑤ 社外取締役 (社外 独立)
高木 暢子
たかぎ のぶこ
- ⑥ 社外取締役 (社外 独立)
本田 信司
ほんだ しんじ
- ⑦ 社外取締役 (社外 独立)
笹尾 佳子
ささお よしこ

監査役

- ⑧ 常勤監査役 (社外)
後藤 健一
ごとう けんいち
- ⑨ 社外監査役
三宅 恵司
みやけ けいじ
- ⑩ 社外監査役
小川 淳
おがわ じゅん

執行役員

- 執行役員 / 札幌会場長
菅田 幸康
すがた ゆきやす
- 執行役員 / 九州会場長 兼 福岡会場長
新美 幸夫
にいみ ゆきお
- 執行役員 / オークション運営本部長 兼 東京会場長
三上 正裕
みかみ まさひろ

① 安藤 之弘
② 瀬田 大
③ 山中 雅文
④ 池田 浩照
⑤ 高木 暢子
⑥ 本田 信司
⑦ 笹尾 佳子
⑧ 後藤 健一
⑨ 三宅 恵司
⑩ 小川 淳

取締役および監査役に当社が期待する分野の定義は以下のとおりです。なお、スキルマトリクスには各氏の経験などを踏まえて当社が特に期待する分野を3つまで記載しています。有するすべての知見を表すものではありません。

- 企業経営：経営環境の変化を見定め、企業経営に関する経営トップとしての経験・知見をもとに、適切な経営判断を行う。
- 財務会計/ファイナンス：財務戦略、資本市場、会計・財務に関する知見をもとに、適切な財務活動を行い、財務健全性を確保する。
- 事業戦略/マーケティング：当社を取り巻く事業環境を的確に捉え、これに先んじた戦略を構築し、業界内での優位性を確保する。



年齢	在任年数	取締役会出席率	指名・報酬委員会の委員	指名・報酬委員会出席率	スキル・マトリックス							
					企業経営	財務会計／ファイナンス	事業戦略／マーケティング	DX	法務／リスクマネジメント	人事／人材開発	ESG	
77	42	100%	○ 委員長	100%	○		○					○
57	20	100%	○	100%	○		○					○
69	20	100%				○				○	○	
63	20	100%					○	○	○			
46	6	100%	○	100%		○	○					○
66	2	100%	○	100%	○		○					○
64	2	100%	○	100%	○						○	○
64	3	100%				○						○
69	3	100%				○						○
63	3	100%							○			○

- DX：事業のさらなる発展・成長に向けた新たなオークションシステムの導入の検討を行う。
- 法務/リスクマネジメント：企業法務、法規制等に関する専門的知見やコンプライアンスを踏まえたリスクマネジメントを強化し、持続的な成長の基盤を構築する。
- 人事/人材開発：持続的な成長のため、多様な人材の活用・活躍およびこれを支える組織開発を促進する。
- ESG：当社の安定的かつ長期的な成長のため、ESGの要素を考慮した経営を行う。