



2024年10月28日

各位

会社名 株式会社パシフィックネット  
代表者名 代表取締役社長 上田 雄太  
(コード番号 3021 東証スタンダード)  
問合せ先 取締役 杉 研也  
(電話番号 03-5730-1442)

## 当社取締役会の実効性の分析・評価の結果について

当社取締役会は、東京証券取引所の定める「コーポレートガバナンス・コード」に基づき、取締役会の実効性について分析・評価を行いました。その結果の概要について下記にお知らせいたします。

### 記

#### 1. 評価方法の概要

- ① 実施時期 2024年9月
- ② 回答者 全取締役および監査役(社外役員含む計11名)
- ③ 実施要項 「取締役会評価に関する質問票」による無記名形式による評価を実施
- ④ 質問事項
  - I. 取締役会の構成
  - II. 取締役会の運営
  - III. 取締役会の議題
  - IV. 取締役会を支える体制

また、「取締役会評価に関する質問票」においては、各項目について、それぞれ評価の高い順番で4から1までを点数化することとし、各取締役・監査役より、当社取締役会の長所ならびに改善を検討すべき点に関するコメントや、その他自由な意見や提案を併せて求める形式を採用いたしました。

#### 2. 分析方法と結果の概要

##### (1) 分析方法の概要

「取締役会評価に関する質問票」を集計して、次の要領で分析いたしました。

- ① 全体の平均点の評価基準
  - 3.5以上については、高く評価する。
  - 3.0以上3.5未満については、概ね評価する。
  - 2.5以上3.0未満については、より充実すべき事項とし、その方向性を検討する。
  - 2.0以上2.5未満については、課題として速やかに改善の方向を決定する。
  - 2.0未満は、重大な課題として、直ちに改善内容を決定する。
- ② 取締役と監査役または社内役員と社外役員との間で平均点が1ポイント以上の差が生じた場合は、その原因を分析し、対応策を検討することといたしました。
- ③ 全体として回答に大きな差が生じたものについてもその原因を分析し、対応策を検討することといたしました。

- ④ 自由記述欄の記載については、その後の方向性や改善策の検討についての資料といたしました。

## (2) 分析結果の概要

### I. 取締役会の構成について

取締役会の人数、社外取締役の人数バランスや属性については、高い評価（全体の平均点 3.5～4.0）となりました。

なお、取締役と監査役との間に、取締役会の人数について評価差異があり、監査役の評価が 1.0pt 低い結果となりました。乖離の理由としては、取締役会と執行部門との分離を意識した構成が必要との意見がありました。

### II. 取締役会の運営について

取締役会の開催頻度、審議時間、取締役会議長の進行、社外・役付け問わず自由に発言できる雰囲気であるかという点については、高い評価（全体の平均点 3.5～4.0）となりました。

次に、取締役会資料の事前検討の時間については、取締役会直前に資料の差し替えや議題の追加が発生したという指摘があり、概ね評価する結果（全体の平均点 3.3）となりました。なお、取締役と監査役、社内役員と社外役員の回答に大きく差が生じるものではありませんでした。

### III. 取締役会の議題について

取締役会における議題の選定や審議のタイミング、内部統制に関する事項や先を見越したリスク管理についての議論、経営陣による適切なリスクテイクとなる議案が提出された場合にそれを支える雰囲気となっているかという点については、高い評価（全体の平均点 3.7～3.8）となりました。

一方で、中期経営計画に関して十分な議論がなされているかという点については、社内役員が出席する会議体では議論が進められているものの、取締役会においては議論が不十分との意見があり、より充実すべき事項とし、その方向性を検討する結果（全体の平均点 2.7）となりました。

なお、取締役と監査役との間に、取締役会における議題の提案時期について評価差異があり、監査役の評価が 1.0pt 低い結果となりました。乖離の理由としては、事前検討に配慮した早期の議題提案が必要との意見がありました。

### IV. 取締役会を支える体制について

社外取締役・監査役が情報を入手する機会の確保、必要に応じて外部の専門家の助言を得る機会の確保、内部監査部門と取締役・監査役の連携については、高い評価（全体の平均点 3.7～4.0）となりました。

一方で、取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供については、社外役員を対象としたプログラムは特に設けられておらず、各役員の専門知識や経験に依拠しているとの意見があり、より充実すべき事項とし、その方向性を検討する結果（全体の平均点 2.9）となりました。

なお、取締役と監査役、社内役員と社外役員の回答に大きく差が生じるものではありませんでした。

### 3. 上記分析・評価結果を踏まえた今後の対応

当社取締役会は、本結果を踏まえ、引き続き、下記の課題に重点を置き、取締役会のより高い実効性の確保とその維持を図ってまいります。

- (1) 取締役会における議題の提案時期について、議題の早期提案とあわせて資料の早期配布に取り組むことにより事前検討の時間を確保し、更なる議論の充実化・活性化を図るものとする。
- (2) 中期経営計画について、短期的な業績や効率性が強調されやすい点を考慮し、現時点では中期経営計画を策定・開示していない。しかしながら、計画の期間や開示の在り方も含め、取締役会において議論の深化を図るものとする。
- (3) 取締役・監査役は、様々な経歴や専門性を有しており、現状特に大きな問題はないものの、取締役・監査役がそれぞれ期待される役割・責務を適切に果たすため、必要な知識を習得し、見識を広める機会の創出に努めるものとする。

以上