

コーポレート・ガバナンス基本方針



2021年12月16日 制定

目次

- 1 総則
 - (1) 基本的な考え方と制定目的 [2-1、2-2、2-2①、3-1(i)(ii)、4-1]

- 2 株主の権利・平等性の確保
 - (1) 株主の権利の確保 [1、1-1、1-1③]
 - (2) 株主との対話 [1-2①、3、3-1①、5、5-1、5-1①②③]
 - (3) 株主総会 [1-1①③、1-2、1-2②③④⑤、3-1②]
 - (4) 資本政策 [1-3、1-6、5-2]
 - (5) 配当政策 [1-3]
 - (6) 政策保有株式 [1-4]
 - (7) 関連当事者間取引 [1-7、4-3]

- 3 コーポレート・ガバナンス体制
 - (1) 機関設計 [4-10、4-10①]
 - (2) 取締役会の役割 [3-2②、4、4-1、4-1①、4-2②、4-3、4-5、5-2①]
 - (3) 取締役会の構成 [4-6、4-8、4-11、4-11①]
 - (4) 取締役会の実効性評価 [4-11、4-11③]
 - (5) 監査役会の役割 [3-2、3-2①②、4-4、4-4①]
 - (6) 指名報酬委員会 [3-1(iii)(iv)、4-1③、4-3、4-3①②、4-10、4-10①、4-11①]
 - (7) 取締役 [4-4①、4-5、4-7、4-8①②、4-11②、4-12、4-13①]
 - (8) 監査役 [4-4、4-5、4-11②、4-13①]
 - (9) 支援体制 [4-12①、4-13①②③]
 - (10) 取締役候補者の選定 [3-1(iv)(v)、4-3①、4-9、4-11①]
 - (11) 取締役の解任 [3-1(v)、4-3①③]
 - (12) 取締役の報酬 [3-1(iii)、4-2、4-2①]
 - (13) 役員のトレーニング [4-14、4-14①②]
 - (14) リスク管理体制 [4-3、4-3④]

- 4 株主以外のステークホルダーとの適切な協働
 - (1) サステナビリティへの取り組み [2、2-3、2-3①、3-1③、4、4-2②]
 - (2) 社内の多様性の確保 [2-4、2-4①]
 - (3) 内部通報制度 [2-5、2-5①]

※ [] 内は対応するコーポレートガバナンス・コードの原則を表しています

1 総則

(1) 基本的な考え方と制定目的 [2-1、2-2、2-2①、3-1(i)(ii)、4-1]

- メルカリグループ（以下「当社グループ」という。）は、「新たな価値を生み出す世界的なマーケットプレイスを創る」というミッション達成に向け、「Go Bold」「All For One」「Be a Pro」というバリューに基づき、循環型社会を実現させ、社会に貢献する企業となることを目指す。この中で、当社グループがステークホルダーからの信頼を獲得し、持続的な企業価値を向上させるためには、経営の公正性・透明性を高め、健全なリスクテイクを推進するためのコーポレート・ガバナンス体制の継続的な向上が不可欠である。上記を踏まえ、コーポレート・ガバナンスに関する諸施策を網羅的に定め、継続的に施策を検討し、改善することで実効性を向上させていくことを目的として本基本方針を定める。

2 株主の権利・平等性の確保

(1) 株主の権利の確保 [1、1-1、1-1③]

- 当社グループは、少数株主や外国人株主を含むすべての株主について、保有する株式数に応じて平等に扱われるとともに、株主総会における議決権行使をはじめとする株主の権利が確保されるよう適切な対応に努める。

(2) 株主との対話 [1-2①、3、3-1①、5、5-1、5-1①②③]

- 当社グループは、適時かつ公正な情報開示を行い、株主と建設的な対話を行うことで中長期的な企業価値の向上に努める。
- 株主との対話にあたっては、法令及び関連規則等を遵守し、インサイダー情報を伝達しないことをその基本方針とし、伝達する内容については、事前に法務担当部署や外部専門家に適宜確認を行う。
- 株主の対応はIRを窓口とし、株主の希望及び目的等を踏まえ、合理的な範囲で適切に行う。また、建設的な対話を促進するため、IRと関連部署は意見交換や情報共有を定期的に行い、連携して対応を行う。
- IRでは取り組みの一環として、株主との対話において把握された株主の意見・懸念の検討及びそれらに関する取締役・担当執行役員に対するフィードバックの実施等を行い、改善に努める。
- 当社が事業を展開するインターネット業界は、環境・技術の変化が早く、具体的・固定的な中長期計画を策定することは適切ではないと考えるため、IR活動等を通じて中長期的な経営戦略の説明を行い、株主や投資家の理解促進に努める。

(3) 株主総会 [1-1①③、1-2、1-2②③④⑤、3-1②]

- 株主総会は、当社の最高意思決定機関であり、株主の意思が経営に最大限反映されるよう、十分な環境整備を行う。
- 株主総会関連の日程は、株主が適切に議決権を行使できるよう設定する。株主が、総会議案について十分な検討時間を確保できるよう、招集通知は、情報の適正性を確保した上で、可能な限り早期の発送に務める。なお、発送前に電子的方法により公表する。
- すべての株主が適切に議決権を行使できるよう、招集通知の英訳や議決権電子行使プラットフォームへの参加等により、株主の利便性を確保する。
- 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において議決権行使等の株主権の行使を希望する場合に備え、信託銀行等とあらかじめ協議等を行う。
- 株主総会の議決権行使において、相当数の反対票が投じられた議案については、原因の分析を行い、以後の対応の要否を取締役会で検討する。

- (4) 資本政策 [1-3、1-6、5-2]
- 当社グループは、現時点では成長段階にあることから中長期の成長に資する投資を優先する一方で、長期的には株主への利益還元と内部留保の充実の双方を実現することを目指す。なお、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を実施する場合は、取締役会にてその必要性・合理性について十分に検討した上で、会社法、金融商品取引法及び東京証券取引所規則等に従って、株主等に十分な説明を行い、適法かつ適正に手続きをすすめる。
- (5) 配当政策 [1-3]
- 当社グループは、株主に対する利益還元と同時に、財務体質の強化及び競争力の確保を経営上の重要課題として位置づける。現時点では、当社グループは成長過程にあるため、内部留保の充実を図り、事業拡大と事業の効率化のために投資に充当していく。将来的には、各事業年度の経営成績を勘案しながら株主への利益還元を検討する。
- (6) 政策保有株式 [1-4]
- 当社グループは、原則として政策保有株式を保有しない。
 - 他社上場株式を保有する場合は必要最低限の株数とし、当社とのシナジーに加え、当該企業の成長性やリスク、配当などのリターン等からその保有意義を十分に検討し、取締役会において決議する。
 - 政策保有株式の保有の合理性は適宜取締役会で確認し、保有意義の薄れた株式は、当該企業の状況を勘案した上で売却する。
 - 保有する株式の議決権行使は、議案内容を個別に検証した上で賛否を決定する。
- (7) 関連当事者間取引 [1-7、4-3]
- 取締役と会社との利益相反取引及び取締役の競業取引は、取締役会での決議を要し、それらの決議について特別の利害関係を有する取締役は、その決議に参加させない。
 - 関連当事者取引については、担当部署において取引の必要性、取引条件及びその決定方法の妥当性について事前に確認を行うとともに、特に重要と考えられる取引については、取締役会において、取引の必要性・妥当性について十分に審議したうえで意思決定を行う。

3 コーポレート・ガバナンス体制

- (1) 機関設計 [4-10、4-10①]
- 会社法上の機関設計として、監査役会設置会社を選択する。事業に精通した社内取締役と客観的な視点を持つ社外取締役で構成する取締役会が経営の基本方針や重要な業務の執行を決定しつつ、監督と執行を分離し、上級執行役員を中心とする執行部門への業務執行権限の委譲を促進することで、中長期の企業価値向上に資するコーポレート・ガバナンスの更なる充実を図る。また、監査役が独立した立場から取締役の職務執行を監査する。さらに、委員の過半数が社外取締役で構成される指名報酬委員会を設置することにより、取締役及び上級執行役員の指名及び報酬等の決定に関する手続きの公正性・透明性・客観性を確保する。
- (2) 取締役会の役割 [3-2②、4、4-1、4-1①、4-2②、4-3、4-5、5-2①]
- 取締役会は、以下の3点について責任を負う。
 - 当社が「新たな価値を生み出す世界的なマーケットプレイスを創る」というミッションを実現すること
 - 株主をはじめ各種ステークホルダーの利益を最大化する効率的かつ実効的なコーポレート・ガバナンスを実現すること

- 当社が持続的な成長を実現すること
 - 取締役会は、前項の責任を果たすため、会社としての戦略的な方向付けを行ったうえで、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、重要な業務執行の決定等を通じて、意思決定を行う。
 - 取締役会は、取締役会が決定すべき事項につき、社内規程にてその内容を明確にする。また、業務執行に係る意思決定を迅速に行うため、上級執行役員会又は各上級執行役員等への権限委譲を進める。
 - 取締役会は、適切な内部統制のもとで効率的な業務執行が行われるようにするため「内部統制システムの基本方針」を定め、コンプライアンスやリスク管理等のための体制整備を行い、その運用状況を監督する。
 - 取締役会は、当社グループの事業ポートフォリオ及び経営資源（資金・人的資本・知的財産等）の配分の在り方に関する基本的な方針を定め、その実施内容を監督する。
 - 取締役会は、外部会計監査人による適切な監査の確保に向け、必要な対応を行う。
- (3) 取締役会の構成 [4-6、4-8、4-11、4-11②]
- 当社は、モニタリング型の実効性取締役会を志向する。経営の公正性・透明性を担保するため、経営戦略の議論と業務執行の監督に適した人材を社外取締役として招聘し、その数が取締役会の過半数となるよう選任する。
 - 当社の取締役会が果たすべき役割の実現に必要な知識・経験・能力を取締役会全体として備えている状態になるよう取締役を選任する。
 - 当社の事業の内容及び成長段階を踏まえ、十分な多様性を確保できるよう取締役を選任する。
- (4) 取締役会の実効性評価 [4-11、4-11③]
- 取締役会は、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。また、評価結果を踏まえた改善計画を策定、実施する。
- (5) 監査役会の役割 [3-2、3-2①②、4-4、4-4①]
- 監査役会は、経営陣から独立した組織として、取締役及び執行役員の職務執行、内部統制体制、会計等についての監査を行う。
 - 監査役会は、会計監査人を適切に評価するための基準を作成する。毎年1回、その基準に基づき、会計監査人の独立性、専門性について評価し、会計監査人の選解任等に関する株主総会への提出議案の内容を決定する。
 - 監査役会は、社外取締役が独立性を確保した上で円滑に情報収集できるよう、社外取締役との十分な連携をはかる。
 - 監査役会は、財務部門、内部監査部門をはじめとした関連部署との連携を確保し、適正に監査するために必要かつ十分な情報収集を行う。
 - 監査役会は、株主総会の決議により決定した監査役全員の報酬等の総額の範囲内で、監査役の報酬を協議により決定する。監査役の報酬は、その役割の観点から、基本報酬のみとする。
 - 監査役会は、会計監査人及び内部監査部門長を交えた定例会議を毎四半期及び期末月に実施する。

- (6) 指名報酬委員会 [3-1(iii)(iv)、4-1③、4-3、4-3①②、4-10、4-10①、4-11①]
- 指名報酬委員会は、取締役会の決議によって選定された3名以上の取締役で構成し、その過半数は社外取締役とする。
 - 指名報酬委員会は、次の事項について審議し、取締役会に対して提案を行う。
 - 取締役の選任・解任（株主総会決議事項）に関する事項
 - 上級執行役員の選任・解任に関する事項
 - 代表取締役の選定・解職に関する事項
 - 役付取締役の選定・解職に関する事項
 - 取締役及び上級執行役員の報酬体系・方針、個人別報酬等に関する事項
 - 取締役の報酬限度額（株主総会決議事項）に関する事項
 - 後継者計画（育成を含む）に関する事項
 - その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項
 - 指名報酬委員会は、必要に応じて次の事項についても審議し、監査役会に対して意見具申を行う。
 - 監査役の選任・解任（株主総会決議事項）に関する事項
 - 監査役の報酬体系・方針、個人別報酬等に関する事項
- (7) 取締役 [4-4①、4-5、4-7、4-8①②、4-11②、4-12、4-13①]
- 取締役は、受託者責任を認識し、中長期的で幅広い多様な視点から、市場や産業構造の変化を踏まえた会社の将来を見据え、会社の持続的成長に向けた経営戦略上重要な意思決定に参画する。また、取締役は会社経営に対する責任を負い、業務執行状況の監督を行う。
 - 取締役は、常に企業理念の実践を心がけ、取締役としての必要な見識、高い倫理観、公正さ、誠実さを有する。
 - 取締役は、その職務を執行するために十分な情報を収集するとともに、取締役会において、それぞれの価値観、倫理観、経験及び知見に基づき、積極的に発言し、自由闊達で建設的な議論を行う。
 - 他社役員との兼職は、当社の職務執行に影響を及ぼさない範囲で行う。なお、重要な兼職の状況は株主総会の招集通知に記載する。
 - 社外取締役は、自らの経験と知識を活かし、独立した立場から、経営の監督機能、経営への助言機能、利益相反の監督機能を果たすとともに、ステークホルダーの意見を取締役会に反映させる。
 - 社外取締役は、経営の監督機能強化に向け、社外取締役と監査役で構成する会合を定期的を開催し、情報交換・課題共有をはかる。
- (8) 監査役 [4-4、4-5、4-11②、4-13①]
- 監査役は、受託者責任を認識し、持続的な企業価値の向上に向けて企業の健全性を確保し、監査役としての職務を執行する。
 - 監査役は、法令に基づき、業務監査及び会計監査を行う。
 - 監査役は、取締役の職務執行及び取締役会の監督義務の履行状況について、適法性監査及び妥当性監査を行う。
 - 監査役は、取締役の職務の執行の監査、会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使等を行う。
 - 監査役は、取締役会の意思決定及び内部統制システムの構築と運用状況を監視し検証する。
 - 監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる知識の習得、研鑽に努める。

- 他社役員との兼職は、当社の職務執行に影響を及ぼさない範囲で行う。兼職の状況は、株主総会の招集通知に記載する。
- (9) 支援体制 [4-12①、4-13①②③]
- 取締役会の審議充実を目的として取締役会事務局を設置し、以下の通り運営する。
 - 取締役会の年間スケジュールを作成し、審議事項の年間計画を立てる。
 - 取締役会において十分な議論ができる適切な審議時間を設定する。
 - 審議事項に関する資料は取締役会開催に先立ち、余裕を持った日程で配布する。
 - 上記に限らず、取締役会事務局は、社外取締役を含む取締役が意思決定を行うために必要な情報を、オンボーディングプログラム、取締役会資料回覧時の事前質問への回答、フリーディスカッション等を通じて随時提供する。
 - 監査役の職務の補助、その他監査役の活動を支援するべく、専任者で構成する監査役会事務局を設置する。
 - 監査役会事務局の業務執行者からの独立性確保に努め、監査役会事務局は、監査役の指揮命令下で職務を執行する。
 - 内部監査部門その他執行機関は、取締役及び監査役の職務の執行に必要な情報提供を求められた場合、積極的に提供する。
 - 取締役及び監査役の職務の執行に必要と認められる予算を確保する。
- (10) 取締役候補者の選定 [3-1(iv)(v)、4-3①、4-9、4-11①]
- 選定手続
 - 取締役として十分な業務遂行が期待できるかどうか、選任基準に基づき、職務経歴書、面談、リファレンスチェックにより指名報酬委員会が審議し、取締役会に提案する。
 - 再任者については、就任期間における評価結果も勘案し選任する。また、社外取締役は変化が激しい業界における適切な新陳代謝を図り、経営の規律や独立性を担保する観点から適切かどうかについても勘案する。
 - 社外取締役候補者は、独立性を担保するため、「社外取締役の独立性判断基準」を満たす者でなければならない。なお、「社外取締役の独立性判断基準」は取締役会が定め、その内容は別紙に記載する。
 - 選任基準
 - 企業価値向上意欲
 - ミッションへの強い興味関心、貢献意欲及び戦略の遂行能力を有している
 - 知識・経験・能力
 - グローバルテックカンパニーを目指す当社の取締役としてふさわしい水準を求める
 - 人格・倫理観
 - 優れた人格を有しており、誠実に職務を遂行できる
 - カルチャー・バリューの適性
 - 当社のカルチャーやバリューを体現する価値観や素養を有している
 - 既存の議論に建設的な異議をとнаえ、よりよい経営判断に貢献する姿勢がある
 - 兼職状況

- 就任予定時に直接的な競合他社での就業実態が無く、兼職の稼働状況が合理的な範囲である
 - ダイバーシティ
 - 経歴等により、当社経営に対して多様性の観点から貢献できる
- (11) 取締役の解任 [3-1(v)、4-3①③]
- 次に挙げる基準の一つでも該当した場合、解任提案の対象とする。
 - 法令、定款、その他当社グループの諸規程に違反し、当社に多大な損失又は業務上の支障を生じさせた場合
 - 選任基準に定める資質を欠くことが明らかになった場合
 - 職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損した場合
 - 反社会的勢力と社会的に非難されるべき関係が認められた場合
 - 公序良俗に反する行為を行った場合
 - 健康上の理由等により職務遂行に著しい支障が生じた場合
 - 取締役の解任については、指名報酬委員会による公正かつ厳格な審議を経たうえで、取締役会における決議を経て、株主総会で承認される。
 - 代表取締役及び役付取締役の解任については、指名報酬委員会による公正かつ厳格な審議を経たうえで、取締役会において承認される。
- (12) 取締役の報酬 [3-1(iii)、4-2、4-2①]
- 基本方針
 - 当社は、取締役の主な職務が当社グループ全体の経営に対する監督及び、中長期におけるグローバルでの成長戦略の立案・けん引であることに鑑み、グローバルな観点で優秀な人材を当社の取締役として確保するとともに、その監督機能を有効に機能させることを取締役報酬決定に関する基本方針とする。
 - 取締役（社外取締役を除く。）の報酬は、固定報酬及び、中長期のインセンティブ報酬としての業績連動型ストック・オプションにより構成する。業績連動型ストック・オプションについては、取締役のパフォーマンスと貢献意欲を最大化させ、かつ、株主価値と報酬を連動させることでより適切なリスクテイクを図ることができるようなインセンティブを付与するための適切な制限や条件を設定する。
 - 社外取締役の報酬は、会社からの独立性を保つため、固定報酬のみにより構成する。
 - 固定報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)
 - 当社の取締役の固定報酬は、原則として月例の固定報酬とし、各取締役の職責、能力、成果、会社への貢献及び会社の業績や経済状況等を総合的に勘案して決定する。
 - 業績連動型ストック・オプションの内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)
 - 業績連動型ストック・オプションについては、2020年9月25日付有価証券報告書第一部第4「4 コーポレート・ガバナンスの状況等」(4)(d)の内容に従い支給する。

- 固定報酬と業績連動型ストック・オプションの割合、及び、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の方針、並びに、その全部又は一部を取締役その他の第三者に委任するときの事項
 - 固定報酬と業績連動型ストック・オプションの割合、及び、各取締役の報酬額（非金銭報酬等を含む。）は、取締役会から委任を受けた代表取締役が、取締役の報酬制度や報酬水準の妥当性、決定プロセスの独立性、客観性及び透明性を確保するため、委員の過半数が社外取締役で構成される指名報酬委員会での諮問結果を踏まえた上で、各取締役の職責、能力、成果、会社への貢献及び会社の業績や経済状況等並びに基本方針を踏まえた上で決定する。なお、株式報酬を付与する場合は、指名報酬委員会での諮問結果を踏まえた上で、取締役会で個人別の割当株式数を決議する。
- (13) 役員のトレーニング [4-14、4-14①②]
 - 取締役会は、取締役及び監査役がその役割・責務を適切に果たすために必要なトレーニング及び情報提供について、社内体制を整備する。
 - 社外取締役及び社外監査役が新たに就任する際は、オンボーディングプログラムの中で経営理念や企業文化、事業内容、財務、組織等、社内の情報について共有する。
 - 取締役及び監査役への就任後は、それぞれの責務や能力、経験等に合わせたトレーニング機会の提供・斡旋やその費用の支援を継続して行う。
- (14) リスク管理体制 [4-3、4-3④]
 - 取締役会は、適切な統制かつ適切なリスクテイクのもとで業務執行が行われるようにするため、内部統制システム構築の基本方針、コンプライアンス基本方針及びリスク管理基本方針等を定め、内部統制やリスク管理体制を適切に整備するとともに、コンプライアンスやリスク管理に係る重要な事項について定期又は随時に報告を受けること等により、当該統制及び体制が有効に機能するよう監督を行う。

4 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

- (1) サステナビリティへの取り組み [2、2-3、2-3①、3-1③、4、4-2②]
 - 当社グループは、地球資源を人々があらゆる活動を行う上でのFoundation（基盤・根幹）であると考え、限りある資源が大切に使われながら人々が豊かに暮らすことができる循環型社会の実現を目指す。そのため、当社グループのみならず、お客さま、ビジネスパートナー、地域社会や投資家など様々なステークホルダーとこれらの理念を共有し、共創することが必須であると考え、上級執行役員会の諮問機関としてESG委員会を設置し、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題に積極的・能動的に取り組む。
 - ESG委員会は当社グループのマテリアリティ・KGI・KPIを設定し、代表取締役及びESG担当役員のもとその実現に取り組む。取締役会はマテリアリティ・KGI・KPIの妥当性、取り組みのプロセス及び結果を監督する。
 - 当社グループのサステナビリティに対する基本的な方針、取り組み及びその結果はサステナビリティレポート上で開示する。

(2) 社内の多様性の確保 [2-4、2-4①]

- 当社グループは、中核人材の登用における性別比率目標は置かないが、採用及び登用プロセスにおける定量的なKPIを設定し、属性に関わらず平等な機会が得られる仕組みづくりを実行する。これにより、人事プロセスにおける構造的な不平等や格差を是正し続ける。
- 上記の具体的施策、多様性の確保に向けた人材育成方針及び社内環境整備方針並びにそれらの実施状況及び結果はサステナビリティレポート上で開示する。

(3) 内部通報制度 [2-5、2-5①]

- 当社グループは、通報者が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法又は不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、「内部統制システムの基本方針」に定めるとおり、適切な通報制度を整備する。

以 上

社外役員独立性基準

当社は、社外取締役及び社外監査役（以下「社外役員」と総称する）又は社外役員候補者が、次の項目のいずれにも該当しないと判断される場合、独立性を有しているものと判断する。

1. 現在及び過去10年間に於いて当社又は当社子会社の業務執行取締役、執行役員その他の使用人（以下総称して「業務執行者」という）であった者。
2. 当社の総議決権数の10%以上を直接もしくは間接に有する者又は法人の業務執行者。
3. 当社を主要な取引先¹とする者もしくはその業務執行者又は当社の主要な取引先²もしくはその業務執行者
4. 当社又は当社子会社の会計監査人もしくはその社員等。
5. 当社又は当社子会社から役員報酬以外に年間1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、弁護士、公認会計士、税理士等。（当該財産を得ている者が、法人、組合等の団体である場合は、当該団体に属する者をいう）
6. 当社又は当社子会社から年間1,000万円を超える寄付、助成金を受けている者もしくはその業務執行者。
7. 過去3年間に於いて2.から6.に該当する者。
8. 配偶者又は二親等内の親族が、1.から7.（重要でない者を除く）に該当する者。
9. その他、1.から8.に該当しない場合であっても、一般株主全体との間に、恒常的な利益相反が生じるおそれがあると指名報酬委員会が判断する者。

¹ 当社が年間売上高の2%以上の支払いを行った取引先をいう。

² 当社が年間売上高の2%以上の支払いを受けた取引先をいう。