

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。

／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

コーポレートガバナンスは、効率的かつ健全な企業活動を可能にするシステムを構築することにより、企業価値を高めるものと認識しております。そのため、意思決定の迅速化と権限委譲を進め、責任体制を明確にするとともに、透明性を確保するため経営のチェック機能の充実に努め、健全な事業運営を図ることを基本的な考え方とし、経営上の最重要課題のひとつと位置づけております。また、経営の透明性を図り、株主や投資家の皆様に対し可能な限り情報開示に努めてまいります。

【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】更新

〔補充原則1-2-4〕

当社は、機関投資家や海外投資家の比率等を踏まえながら、必要に応じて議決権電子行使プラットフォームの利用等を検討してまいります。なお、招集通知の英訳版については、当社の海外投資家比率の状況を見ながら必要に応じて検討してまいります。

〔補充原則2-4-1〕

＜多様性の確保についての考え方＞

当社の管理職は、性別や国籍、新卒採用、中途採用の区別なく、能力や適性を総合的に勘案し管理職昇格試験を経て登用しております。

＜多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標＞

(1) 女性の管理職への登用

2028年3月までに管理職に占める女性の割合10%を目指します。

(2) 外国人の管理職への登用

現在、具体的な目標は定めておりません。

(3) 中途採用者の管理職への登用

現在、具体的な目標は定めておりません。

＜多様性の確保の状況＞

(1) 女性の管理職への登用

2024年度末では5.0%となっております。

(2) 外国人の管理職への登用

外国人の管理職はおりません。

(3) 中途採用者の管理職への登用

2024年度末では28.3%となっております。

＜多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況＞

中長期的におけるグループ全体の持続的成長を目指した人材戦略として人材育成方針と社内環境整備方針を策定しております。

(1) 人材育成方針と実施状況

事業戦略に合致した経営や事業運営を行う上で、必要な社員像を明らかにし、その育成に取り組んでいます。また、職位、職能ごとに求められる能力や専門知識の習得を目的とした研修、社員のスキル向上やサステナビリティ関連の教育を実施しております。

具体的な取り組みとして、以下の5項目を実施しております。

① プロフェッショナルな人材の育成

② 自立した人材の育成

③ 健康意識が高い人材の育成

④ 人権の尊重やコンプライアンス遵守ができる倫理観を持った人材の育成

⑤ 良き市民として社会に貢献できる人材の育成

(2) 社内環境整備方針と実施状況

多様性の確保が革新や変化に順応していけるとの認識の下、社員一人ひとりの行動を尊重し、その能力や個性を伸ばすことを通じて、会社のみならず社会にも貢献し、より良い未来を築いていける「人財」を輩出することができると考えています。

具体的な取り組みとして、以下の3項目を実施しております。

① 自己の成長や挑戦を支援し公正な評価で報いる風土の醸成

② 安全で健康的な職場環境づくり

③ 社員が働きやすい環境づくり

〔補充原則3-1-2〕

英語での情報開示や提供については、当社の海外投資家比率を踏まえ、必要に応じて検討してまいります。なお、当社ホームページには、商品紹介の英語サイト(簡易版)を公開しております。

〔補充原則3-1-3〕

当社は、事業活動を通じて地球環境問題や社会的課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を図るため、サステナビリティ

ティ基本方針を制定しております。

その中で、地球環境保全に向けた取り組みとして、企業活動が環境に与える影響の重要性を認識し、事業活動を通じて環境負荷の低減と循環型社会の形成及び自然との共生に取り組み、より良い地球環境の実現に貢献することとして、全事業所に環境マネジメントシステム (ISO14001またはエコアクション21) を導入しております。リスクと機会を意識しながら活動を行い、具体的な活動として、CO2排出量の削減や廃棄物排出量の削減、環境配慮製品の開発及びその販売強化に注力するなど、全社員が参加し、積極的に環境課題の改善と環境マネジメントシステムの継続的改善に取り組み、活動の結果は環境経営レポートを通じて一般に公開しております。以上のような考え方によりTCFDに基づく開示は行っておりませんが、今後、必要に応じて検討してまいります。

また、当社では企業の持続可能な源泉は社員であり、一人ひとりの成長が当社グループの成長、発展に繋がることから、人材育成方針及び社内環境整備方針を定め、働き甲斐のある職場づくりと人材の育成に取り組んでおります。人的投資の内容につきましては有価証券報告書を通じて開示しております。

サステナビリティに関する課題への対応につきましては、引き続きその充実化に努めるとともに、知的財産への投資等に関する情報開示に関しましても今後検討を進めてまいります。

なお、サステナビリティに対する考え方や方針、取り組み内容については、当社ホームページのサステナビリティページと有価証券報告書の「サステナビリティに関する考え方及び取組」の中に掲載しておりますので、ご参照ください。

(サステナビリティページ <https://www.sanyo-industries.co.jp/csr/>)

[原則4-2. 取締役会の役割・責務 (2)]

当社は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備が図られており、取締役会で決議すべき事項について、十分な審議検討が行われ、決定した内容について取締役 (監査等委員であるものを除く。) がこれを執行しております。また、経営陣の報酬については、毎年定時株主総会後の取締役会で、会社の業績や経営内容、経済情勢等を総合的に勘案して個別の報酬額を決定しております。ただし、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けには至っていないことから、今後の課題として検討してまいります。

[補充原則4-2-1]

当社は、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定するなどのインセンティブ報酬は実施しておりませんが、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能することを期待し、その導入要否も含め、今後検討してまいります。

[補充原則4-10-1]

当社は、独立社外取締役を3名選任しており、過半数には至っておりません。

経営陣幹部・取締役 (後継者を含む、監査等委員であるものを除く。) の指名及び報酬に係る重要案件については、独立社外取締役には取締役会の事前に説明を行い、検討の機会を設け、独立かつ客観的な立場から、多様性やスキルの観点を含めた、適切な関与・助言を得て、取締役会において決定する体制となっております。

[原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]

取締役は、経営理念、行動指針、基本経営方針及びサステナビリティ基本方針に則り、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する必要な知識、経験、能力を備えており、職歴や年齢・性別の面を含め、取締役会としての多様性と適正規模を両立させる形で構成されております。当社には、外国人の取締役はおりませんが女性の社外取締役が1名おり、独立社外取締役からの意見やアドバイス等により、取締役会の透明性や信頼性が確保されております。また、監査等委員会は、経営全般における経験と知見を有する常勤監査等委員と法律等の専門知識、財務・会計及び税務の専門知識を有する非常勤監査等委員 (社外取締役) で構成されております。

[補充原則4-11-1]

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性等に関する基本的な考え方については、取締役候補の指名を行うに当たっての方針 (原則3-1 (4) ご参照) とほぼ一致しております。また、規模に関する考え方としては、定款にて取締役の員数の上限を14名以内 (監査等委員である取締役を除く) 取締役10名以内、監査等委員である取締役4名以内) と定めておりますが、当社の規模及び特性等に鑑み、現状の人員が適正であると認識しております。当社取締役の専門性及び経験につきましては、後記の「当社取締役のスキルマトリックス」をご参照ください。なお、現在の独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者がおりませんが、今後は他社での経営経験を有する者を含めるよう検討してまいります。

[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示] 更新

[原則1-4. 政策保有株式]

当社は、中長期的な関係維持、取引の維持・拡大など事業活動上の必要性がある場合は、政策保有株式を必要最小限保有いたします。

取締役会は毎年、主要な政策保有株式について中長期的な経済合理性などを検証いたします。なお、検証の結果、取引状況や資本効率の観点から保有の合理性が認められないと判断される株式については、将来的な見直しなどを総合的に勘案のうえ売却を行い、縮減を図ってまいります。

当社は、政策保有株式の議決権行使について、当該企業の中長期的な企業価値向上等の観点から総合的に判断し、行使しております。

[原則1-7. 関連当事者間の取引]

関連当事者間取引を行う場合は、取締役会規程に基づき、取締役会の承認を得ることとしております。また、当社及び当社子会社を含むすべての役員に対して、年1回、関連当事者間の取引に関する調査を実施して監視を行っております。

[原則2-6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]

当社は、年金給付金及び一時金の支払いを将来にわたり確実にを行うことを目的として、人事、財務、リスク管理等の業務に精通した者を構成員とする年金資産運用委員会を設置しております。同委員会では、「年金資産の運用に関する基本方針」を策定し、これに基づきリスク管理に重点を置きつつ、年金資産構成割合を決定し、その運用を行うとともに、運用機関に対して、運用実績や運用体制、運用プロセス等のモニタリングを定期的実施するなど、健全かつ適切な管理を行っております。

[原則3-1. 情報開示の充実]

(1) 当社の経営理念や基本経営方針、経営戦略及び経営計画については、当社のホームページで適切に開示を行っております。

(2) 当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針については、コーポレート・ガバナンスに関する報告書の「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」及び有価証券報告書の「コーポレート・ガバナンスの状況」に記載しておりますので、ご参照ください。

(3) 取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬を決定するに当たっての方針は、有価証券報告書の「役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針」に記載しておりますので、ご参照ください。なお、手続きについては、株主総会の決議による報酬総額の限度内で、会社の業績や経営内容、経済情勢等を考慮し、独立社外取締役の意見等を確認の上、取締役会の決議により決定しております。また、監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員会の協議により決定しております。

(4) 取締役(監査等委員であるものを除く)候補者の指名に当たっては、人格・識見・力量面等の観点から、取締役会が多様性を踏まえた、バランスの取れた構成になるよう配慮いたします。また、監査等委員である取締役候補者の指名に当たっては、財務・会計に関する相当程度の知見を有する者、弁護士など専門性を有する者及び他社での経営経験を有する者を含めて、人格・専門知識・能力面等の観点から、監査等委員会が多様性を踏まえた、バランスの取れた構成となるよう配慮いたします。

当社ではこうした方針に基づき、取締役会による審議・決定を経て、取締役(監査等委員であるものを除く)選任議案として株主総会に付議いたします。また、監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会の同意及び取締役会による審議・決定を経て、監査等委員である取締役選任議案として株主総会に付議いたします。なお、取締役の選解任に関しては、客観性や透明性を確保するため、独立社外取締役の意見等も聴取しながら、十分な審議を経て、適切に決定することとしております。社外取締役の独立性に関しては、東京証券取引所が定める独立性基準に従って候補者の選定を行っております。

(5) 取締役の選解任に当たっては、株主総会招集通知に各候補者の経歴、スキルマトリックス及び選解任の理由を掲載することとしております。

【補充原則4-1-1】

当社は、取締役会で決議する事項(例えば、経営に関する基本方針、経営計画、予算、決算、株主総会、役員人事・報酬など)を取締役会規程に定め、法令、定款及び同取締役会規程に基づき、会社の意思決定を行っております。また、組織規程に定めた業務執行責任者の職務権限及び稟議規程等に従って業務執行に当たっております。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保するため、東京証券取引所が定める独立性基準を当社の独立判断基準とし、これに従って独立社外取締役の候補者を選定しております。

【補充原則4-11-2】

社外取締役をはじめ、取締役の他会社の役員の兼務に関しては、取締役会の決議事項となっており、兼務できる数はその役割と責任の観点から合理的な範囲にとどめております。

なお、役員の兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレートガバナンスに関する報告書等を通じ、毎年開示を行っております。

【補充原則4-11-3】

当社は、取締役会の更なる実効性の確保を図ることを目的に、各取締役(監査等委員の取締役を含む)に対し「取締役会の実効性に関するアンケート」(自己評価)を実施し、2024年度の分析・評価を行い、取締役会でその内容を共有するとともに、課題や改善点等について議論を行いました。

その結果、取締役の自己評価においては、全員が高い意識をもって経営に当たっていること、また、取締役会においては、適切な開催時期・開催頻度のもと、取締役会の構成における知識・経験・能力のバランスが確保され、かつ十分な審議時間が設定され、議長による議事運営が適切に行われているとの評価結果となりました。しかし、取締役会における経営ビジョンや中期経営計画等に関する議論や意見交換、取締役会の構成と運営、また取締役(監査等委員を含む)への支援等においては改善の余地があるとの指摘もあり、こうした評価結果を踏まえ、引き続き取締役会の更なる実効性の向上に努めてまいります。

【補充原則4-14-2】

当社は、新任の社内取締役に対して、取締役に求められる役割と責務を十分に理解させる機会を提供し、就任後においても、必要に応じて個々の取締役に適したトレーニングの機会を提供、斡旋することとしております。また、社外取締役に対しては、当事業への理解を深める機会を適宜提供することとしております。

【原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るためには、株主・投資家との建設的な対話を促進することが重要であると考えております。そのための推進体制として、IR担当部署である経営企画室の取締役が、株主・投資家との対話全般についてその統括を行っております。なお、実際の対話においては、経営企画室、財務部、総務部及び関連部署と情報共有・連携を図りながら、適切にその対応に当たることとしております。また、当社のホームページにIR専用サイトを設け、トップメッセージを含め財務・業績等に係るIR情報を掲載するとともに、IRに関するお問い合わせコーナーを設置するなど、株主・投資家とのコミュニケーションに努めております。こうしたIR活動を通じて認識された株主・投資家の意見等については、適切に取締役に報告するルールとなっており、情報及び課題認識の共有化が図られております。なお、当社のインサイダー情報の管理の取扱いについては、インサイダー取引防止規程に基づき適切に対応しております。

【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 (アップデート)
英文開示の有無 	無し
アップデート日付	2025年6月26日

該当項目に関する説明

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、2025年5月9日に開示しました中期経営計画「SANYO VISION 79」に記載しておりますのでご参照ください。

(<https://ssl4.eir-parts.net/doc/5958/tdnet/2604854/00.pdf>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
三洋工業協力会社持株会	524,669	16.66
株式会社TNNアドバイザーズ	198,100	6.29
INTERACTIVE BROKERS LLC	184,300	5.85
三洋工業社員持株会	93,315	2.96
中谷登世子	90,546	2.88
株式会社三菱UFJ銀行	82,852	2.63
山岸文男	78,400	2.49
トーケン工業株式会社	71,700	2.28
日本生命保険相互会社	63,250	2.01
株式会社みずほ銀行	61,301	1.95

支配株主 (親会社を除く) の有無	――
親会社の有無	なし

補足説明

――

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3 月
業種	金属製品
直前事業年度末における (連結) 従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における (連結) 売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等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

――

// 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	14 名
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	10 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	3 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) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
堀之北 重久	公認会計士						△					
萩原 園子	弁護士											
植草 寛	公認会計士											

※ 会社との関係についての選択項目

※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

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) 更新

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
堀之北 重久	○	○	同氏は、当社の会計監査人である有限責任あずさ監査法人の出身者ですが、既に同法人を退職しております。また、現在は公認会計士堀之北重久事務所の代表を務め、株式会社東陽テクニカ及び株式会社しまむらの社外監査役を兼務しております。	同氏と当社との間には特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れのないことから、独立役員に指定しております。同氏は、公認会計士の資格を有しており、財務・会計に関する知見に基づき、客観的・中立的な立場から、独立役員としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しております。
萩原 園子	○	○	同氏は、渡部総合法律事務所に所属しており、東京新宿青果株式会社の社外監査役を兼務しております。	同氏と当社との間には特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れのないことから、独立役員に指定しております。同氏は、弁護士の資格を有しており、法律に関する知見に基づき、客観的・中立的な立場から、独立役員としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しております。
植草 寛	○	○	同氏は、当社の会計監査人である有限責任あずさ監査法人の出身者ですが、既に同法人を退職しております。また、現在は植草寛公認会計士事務所の代表を務め、共立株式会社の社外監査役を兼務しております。	同氏と当社との間には特別な利害関係はなく、一般株主との利益相反が生じる恐れのないことから、独立役員に指定しております。同氏は、公認会計士の資格を有しており、財務・会計に関する知見に基づき、客観的・中立的な立場から、独立役員としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しております。

【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	1	1	3	社内取締役

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

「監査等委員会を補助すべき使用人に関する規程」に基づき、監査等委員会の要請に応じて当社の使用人から監査等委員会補助者を任命することとしております。なお、監査等委員会の職務を補助すべき使用人は、監査等委員会の要請に基づき補助を行う際は、監査等委員会の指揮命令に従わなければなりません。また、当該使用人の任命、解任、人事異動、人事評価に関しては、監査等委員会の事前の同意を得ることとし、業務執行取締役からの独立性を確保しております。

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、会計監査人「有限責任あずさ監査法人」と連携の上、監査計画書を策定し、内部統制システムの機能をチェックし、内部統制の監視に努めております。
また、監査等委員会は内部監査部門である法務監査室と日常的に緊密な連携を保ち、必要に応じて同行往査を行い、意見交換を行うなど、相互補完の実を上げるよう努めております。
子会社については、子会社の監査役等と常時、意思疎通及び情報交換を図るようになっており、また必要な場合、自ら直接監査を行う体制となっております。
なお、監査等委員会から監査業務の執行にあたり補助要員の要請がある場合は、「監査等委員会を補助すべき使用人に関する規程」に基づき、補助者として法務監査室から任命することとなっております。

【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	なし
----------------------------	----

【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

【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	実施していない
---------------------------	---------

該当項目に関する補足説明

取締役に対する報酬は定期同額給与としており、短期の業績に連動するインセンティブ付与は実施しておりません。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

[取締役報酬関係]

(個別の取締役報酬の) 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	更新
--------------	----

直前事業年度である2024年度(2024年4月1日至2025年3月31日)における取締役及び監査役に支払った報酬
取締役(監査等委員を除く。) 8名 133百万円
取締役(監査等委員) 6名 32百万円(うち社外取締役4名 15百万円)
なお、取締役の支給額には、使用人兼取締役の使用人給与は含まれておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
----------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役(監査等委員であるものを除く。)の個人別の報酬は、世間水準及び経営内容、従業員給与などを考慮して設定した役位別「月額報酬表」を基に、業績及び従業員賞与の水準を勘案した賞与相当分を加え基本報酬とし、支給方法は定期同額給与として毎月一定の時期に支払うものとしております。

また、取締役(監査等委員であるものを除く。)の個人別の報酬の決定に当たっては、独立社外取締役からの適切な関与・助言を得るとともに、取締役会に各取締役の報酬を開示し、取締役会の決議により決定しております。監査等委員である取締役の個人別の報酬については、監査等委員会の協議により決定しております。

なお、2016年6月28日開催の第82期定時株主総会において、取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬限度額は年額180百万円以内(使用人兼務取締役の使用人分給与等を除く。)、監査等委員である取締役の報酬限度額は年額42百万円以内と決議されております。

[社外取締役のサポート体制]

社外取締役に対しては、議案の検討時間が確保できるよう、事前に資料や情報の提供、及び説明を行っております。

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)

当社の取締役会は、取締役6名(監査等委員であるものを除く。)及び監査等委員である取締役4名の合計10名で構成され、毎月1回の定時取締役会のほか、必要に応じて臨時に取締役会を開催し、経営の基本方針、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行状況を監視しております。

当社の監査等委員会は、社外取締役3名を含む監査等委員である取締役4名で構成されております。監査等委員である取締役全員が取締役会に出席し、必要に応じて意見を述べるほか、監査等委員会は、会計監査人並びに取締役(監査等委員であるものを除く。)からの報告を受けるなど取締役の業務執行について、厳正な適法性監査及び妥当性監査を行っております。また、監査等委員会を3ヶ月に1回開催し、監査等委員会監査方針及び監査計画に基づき、会計監査人と連携して、経営の適正な監督を実施するとともに、随時必要な提言・助言及び勧告を行っております。また、常勤監査等委員は重要な会議に出席するほか、経営者をはじめその他取締役との意見交換や、稟議書等重要書類の閲覧、及び子会社の業務監査等を通じて、経営全般にわたる状況を把握するなど、取締役の業務執行を監査・監督しております。

経営会議は、取締役及び執行役員等により月1回定期的に開催され、経営上の諸問題について機動的に対応し、業務執行に関する重要事項の審議・決定を行っております。

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を強化させ、コーポレート・ガバナンスの一層の充実化と企業価値の更なる向上を図るため、監査等委員会設置会社の体制を採用しております。

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状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主の皆様が総会議案の十分な検討時間を確保できるよう招集通知の早期発送（法定期限の3日前程度）に努めております。なお、発送前に当社ウェブサイト及び東京証券取引所のTDnetに開示しております。

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
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、半期報告書、IRカレンダー等、投資家にとって有用な情報をホームページに掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営企画室が担当しております。 IR担当役員：大内 一彦	

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	「経営理念」、「基本経営方針」、「サステナビリティ基本方針」を標榜し、企業活動を通じてステークホルダーの立場の尊重を図っております。

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 更新

1. 取締役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
- (1) 当社は、取締役及び使用人を含めたグループ全体の行動規範として、当社グループの経営理念、行動指針、基本経営方針及びサステナビリティ基本方針に基づき、コンプライアンス基本規程の遵守に努める。
- (2) 取締役会については、取締役会規程に基づき、適切な運営を図る。取締役会を月1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、取締役間の意思疎通を図るとともに、相互に業務執行を監督し、法令・定款の違反行為を未然に防止する。
- (3) 取締役（監査等委員であるものを除く。）の業務の執行に関する監督機能の維持及び強化のため、社外取締役を選任する。また、監査等委員である取締役は取締役会に毎回出席し、適宜意見を述べるほか、取締役（監査等委員であるものを除く。）の職務執行状況について監督を行う。
- (4) 取締役（監査等委員であるものを除く。）の職務執行については、監査等委員会の定める監査計画書に従い、監査等委員会が適正に監査を行い、経営機能に対する監査強化を図る。
- (5) 取締役（監査等委員であるものを除く。）が他の取締役の法令・定款違反行為を発見した場合は、直ちに監査等委員会及び取締役会に報告し、その是正を図る。
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
- 取締役の職務執行に係る情報については、文書取扱規程及び情報セキュリティ規程に従って適切に作成、保存または廃棄を行う。
3. 当社並びに子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- 当社グループのリスク管理については、所管業務を担当する当社の当該部門が主管し、グループ全体に対してそれぞれ責任をもってこれに当たる。なお、不測の事態に備えた危機管理規程に基づき、発生時においては、当社取締役社長を本部長とする対策本部を直ちに設置し、損害の拡大を防止し、これを最小限に止める体制を敷く。
4. 当社並びに子会社の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
- (1) グループ全体の中期経営計画を定め、グループ全体及びグループ各社として達成すべき目標とともに、部門ごとにそれぞれの目標を明確化する。
- (2) 定期的あるいは臨時に開催される当社取締役会においては、当社グループの経営方針及び経営戦略に係る重要事項を審議・決議するとともに

に、当社取締役の職務執行が適切に行われているかどうかを相互に監督する。また、当社取締役会で決議された業務執行方針に基づき、経営上の諸課題について機動的に対応するため、定期的に経営会議を開催し、業務の執行に関する重要事項の検討と具体策を立案し、必要に応じて当社取締役会に上申する。

(3) 当社取締役会の決定に基づくグループ各社の業務執行については、各グループ会社の組織規程その他の社内規程において明文化し、業務を効率的に遂行する。

5. 使用人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

(1) 使用人の法令・定款遵守の意識をより一層高めるため、コンプライアンス基本規程に定める行動基準をグループ全社員に周知徹底させる。

(2) 内部監査及びコンプライアンスを統括する法務監査室の役割機能を強化するとともに、法務監査室によるコンプライアンスの教育・研修を継続的に行う。

(3) 取締役は当社グループにおける重大な法令違反、その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合は、直ちに監査等委員会に報告するとともに、遅滞なく取締役会において報告する。

(4) 法令違反、その他コンプライアンスに関する事実についてのグループ全体の社内報告体制として、「内部通報制度」の適切な運用を図る。

(5) 監査等委員会は、当社の法令遵守体制及び内部通報制度の運用に問題があると認めた場合は、取締役会または代表取締役に意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができる。

6. 当社並びに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、及び子会社の重要事項の当社への報告に関する体制

(1) 子会社に対する主要業務を関係会社管理規程に定め、適正な管理を行う。

(2) 経営管理については、子会社担当役員を置き、子会社経営の重要事項に関して適宜報告を求めて管掌を行うとともに、子会社の監査役等と常時、意思疎通及び情報交換を行い、必要な場合は自ら直接監査を実施する。

(3) コンプライアンス基本規程に基づき、グループ全体のコンプライアンス体制の向上を図る。

(4) 当社取締役は、グループ会社において、法令違反、その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合は、当社グループの内部通報に関する規程に基づき対応を行う。

(5) 子会社が当社からの経営管理、経営指導内容に法令違反、その他コンプライアンス上問題があると認めた場合は、当社グループの内部通報に関する規程に基づき対応を行う。

(6) 内部統制システムがより適切に機能するように必要に応じて組織体制の見直し、改編を行う。

7. 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人、並びに当該使用人の取締役（監査等委員であるものを除く。）からの独立性、及び当社監査等委員会の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査等委員会を補助すべき使用人に関する規程に基づき、監査等委員会の要請に応じて当社の使用人から監査等委員会補助者を任命する。なお、監査等委員会の職務を補助すべき使用人は、監査等委員会の要請に基づき補助を行う際は、監査等委員会の指揮命令に従わなければならない。また、当該使用人の任命、解任、人事異動、人事評価に関しては、監査等委員会の事前の同意を得る。

8. 当社並びに子会社の取締役及び使用人が当社監査等委員会に報告するための体制その他の当社監査等委員会への報告に関する体制、及び当社監査等委員会に報告した者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

(1) 当社並びに子会社の取締役及び使用人は、会社に著しい損失を及ぼす恐れのある事実が発生したとき、あるいは当該取締役及び使用人による違法または不正な行為を発見したときは、当社グループの内部通報に関する規程に基づき対応を行う。

(2) 当社取締役は、定期的または不定期に各部門のリスク管理体制について、当社監査等委員会に報告する。

(3) 当社グループの内部通報に関する規程において、当社グループの取締役及び使用人が当社監査等委員または外部の法律事務所に通報でること、及び当該通報をしたこと自体による不利益な取扱いを受けないことを明記する。

9. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

監査等委員がその職務の執行について生じる費用の前払いまたは償還等の請求をしたときは、当該監査等委員の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

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

監査等委員会は、代表取締役及び会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換を行うほか、取締役（監査等委員であるものを除く。）は監査等委員の重要な会議への出席を確保する。また、法務監査室の責任者は、当社監査等委員会と綿密な意思疎通及び連携を図り、効果的な監査業務の遂行に協力する。

11. 財務報告の信頼性を確保するための体制

財務報告の信頼性を確保するために必要な内部統制システムの整備、運用、評価を継続的に進め、不備に対する必要な是正措置を講ずる。

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

当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与えるような反社会的勢力や団体等との関係は断固拒絶し、これらに関する企業、団体及び個人とは一切取引を行わない。また、平素から警察等外部の専門機関や諸団体との連携強化に努めるとともに、当社グループの「コンプライアンス マニュアル」及び「反社会的勢力に対する対応マニュアル」において、反社会的勢力等に対する対処を含めた行動指針を定め、グループ全社員への周知徹底を図っている。

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

当社は、情報開示について適時・適切な開示が行われるよう次のような社内体制をとっております。

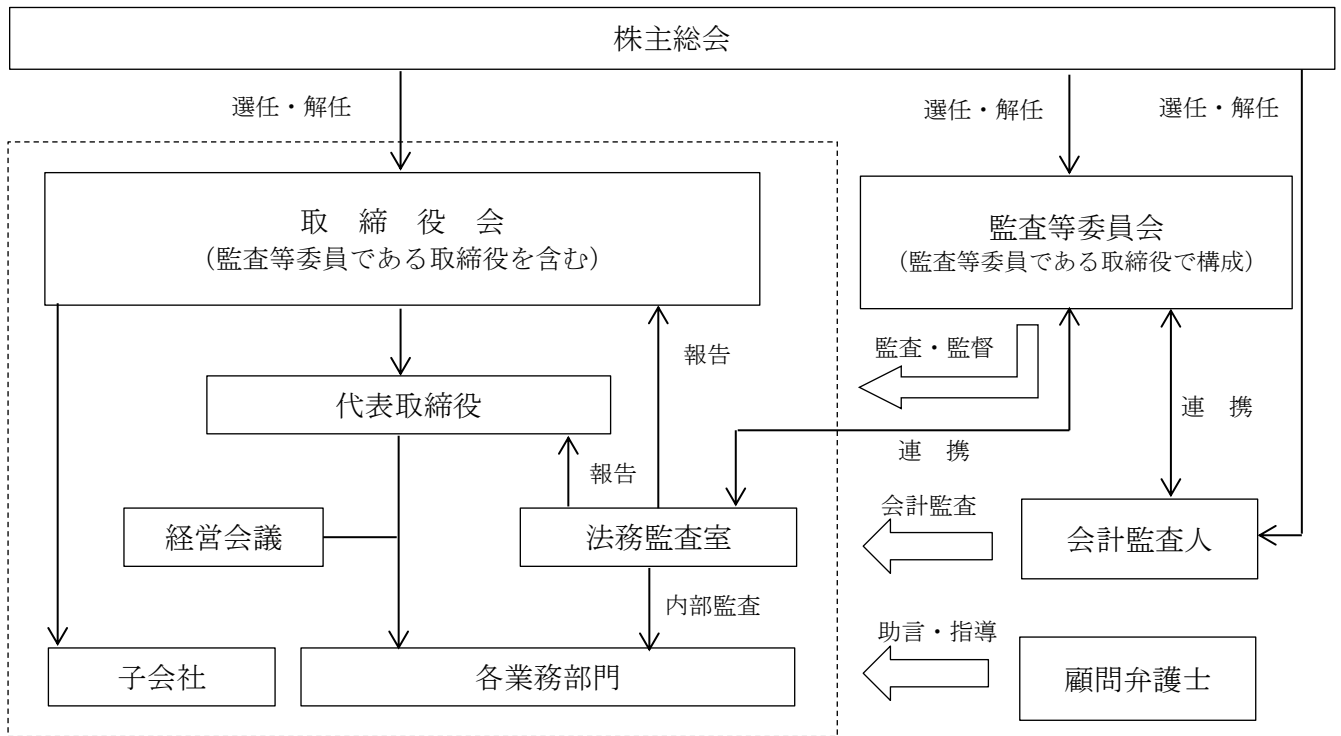
情報開示責任者（財務部長）は、取締役会の他、各部門、子会社、監査等委員会及び法務監査室から報告された各種会社情報が適時開示に係る報告書の規則に照らして適切か、また報告書の提出時期が適切であるかについて、その都度、開示担当部門に確認を指示するとともに必要に応じて法務監査室と協議し、適時開示の適否の判断を行っております。（模式図参照）

当社取締役のスキルマトリックス

	氏 名	会社における地位	性別	専 門 性 及 び 経 験						
				企業経営 経営戦略	営業・ マーケティング	研究開発	生産・調達	人事・労務	財務・会計	法務・ リスク管理
1	山岸 茂	代表取締役社長	男性	●	●		●			
2	鈴木 将晴	常務取締役	男性	●	●	●				
3	武田 眞吾	常務取締役	男性	●		●	●			
4	吉見 紀昭	常務取締役	男性	●	●					
5	園田 崇之	取締役	男性	●					●	
6	大内 一彦	取締役	男性	●				●		●
7	原田 実	取締役 常勤監査等委員	男性	●				●	●	●
8	堀之北重久	社外取締役 監査等委員	男性						●	
9	萩原 園子	社外取締役 監査等委員	女性							●
10	植草 寛	社外取締役 監査等委員	男性						●	

(注) 上記一覧は、各取締役のすべての専門性と経験を表すものではありません。

コーポレート・ガバナンス体制



適時開示体制の概要

