

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

当社は、持続的な成長による企業価値の向上と社会的信頼を得るため、企業統治体制を確立し、経営の効率化と公正性の確保、積極的な情報開示による透明性の向上に努めています。

経営の効率化においては、迅速な意思決定を行うため、少数精鋭による管理形態を目指し、取締役の人数を必要最小限にとどめています。また、取締役会による意思決定の下、迅速に業務を執行するとともに、精度の高い情報収集を行うため執行役員制度を導入しています。

経営の公正性においては、内部統制体制の整備に関する基本方針に従い、コンプライアンス確保のための体制および制度の整備を図っています。

また、透明性の向上を図るため、IR活動などを通じて株主とのコミュニケーションを充実させつつ、可能な限り積極的に迅速な情報公開を行っています。

【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

本報告書は、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コード(プライム市場向けの内容を含む)に基づいて更新しています。

【補充原則1-2 議決権の電子行使のための環境整備、招集通知の英訳】

当社は、機関投資家や海外投資家の議決権電子行使を可能とするため、議決権電子行使プラットフォームを利用しています。

また、当社は招集通知の英訳を行い、議決権電子行使プラットフォームのみならず、当社ウェブサイトおよび東京証券取引所ウェブサイトへ掲載することで、海外投資家が議決権を行使できる環境を整えています。

【原則1-3 資本政策の基本的な方針】

当社は「中期経営計画」'26年3月期～'30年3月期において、収益力の強化を目的とした事業戦略と資本効率を追求した財務戦略を推進し、企業価値の最大化を目指します。本経営計画では、「投下資本利益率(ROIC)8%以上」、「自己資本利益率(ROE)10%」の達成を目標として掲げています。

事業戦略では、独自技術を用いた差異化製品の開発によって新たな価値を創出し、既存事業の深掘りと新規事業の創出を進めて収益力の強化を図ります。財務戦略では、将来キャッシュフローを生み出す事業への成長投資を行うとともに積極的な株主還元を行い、資本効率を向上させていきます。

【原則1-4 いわゆる政策保有株式】

(政策保有に関する方針)

当社では、取引先との安定的で長期的な取引関係の構築、業務提携、協働ビジネス展開などの観点から、当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断される場合、当該取引先の株式などを取得し保有することができるものとしています。中長期的な経済合理性や、取引先との関係の維持・強化の観点から、保有効果などについて取締役会で検証しており、保有の合理性が認められなくなったと判断される銘柄については順次売却し、保有株式数を縮減しています。

(保有の合理性を検証する方法)

政策保有株式については、取引実績や収益率などの定量評価と取引状況や事業戦略、取得経緯などの定性評価、ならびに保有リスクを総合的に評価し、取締役会において保有の適否に関する検証を毎年行っています。

なお、定量評価については以下の項目を検証しています。

配当収益率と資本コストとのバランス

年間の取引額、利益額

株式評価損益

(取締役会での審議結果)

2025年5月7日開催の取締役会において、2025年3月末に保有していた上場株式2銘柄の定量評価、定性評価など総合的に評価し、継続保有を決定しました。引き続き、保有の合理性を精査し、その基準を満たさない銘柄の売却を進めていきます。

(政策保有株式に係る議決権行使基準)

当社は各議案の内容を検討し、その発行会社の長期的な企業価値の向上に資するか否かを判断し議決権を行使します。議決権の行使に当たり、投資先企業の企業価値に重大な影響が生じる可能性のある下記の議案などについては必要な情報を収集し、精査した上で賛否を判断しま

す。さらに、必要に応じて議案の内容について発行会社と対話を行います。

(政策保有株主への対応)

当社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)から、その株式を売却する意向が示された場合、当社は取引の縮減などを示唆することによって売却を妨げることはしません。また、当該会社との間で会社や株主共同の利益を害するような取引を行いません。

[原則1-7 関連当事者間の取引]

当社がその役員や主要株主などの取引(関連当事者間の取引)を行う場合には、当該取引が当社および株主共同の利益を害することが無いよう、事前に当該取引について取締役会に付議し、その承認を得ています。

また、取締役会は毎年、当社役員に対し関連当事者取引回答書の提出を求め、関連当事者との取引の有無を確認しています。

[補充原則2-4 女性・外国人・中途採用者の登用等、多様性の確保]

当社では人材の多様性を尊重し、採用や昇格を決める際、年齢、性別、経歴、国籍にとらわれることなく、能力や成果に応じた評価・処遇を行っています。その結果、当社グループ管理職の69.1%(有沢製作所単体では38.5%)は中途入社社員が占めています。また、仕事と生活の両立支援も進めており、男性と女性の平均勤続年数に差はありません。

女性管理職比率は、2022年3月末時点で12.5%でしたが、候補者の採用・選抜・養成を進め、2026年3月末には22.3%となりました。なお、2021年6月に初の女性取締役が就任し、2023年6月にはさらに1名が加わり、合計2名となっています。また、2022年6月には内部昇格として、初の女性執行役員を登用し、2024年6月と2025年6月にはさらに各1名を加え、合計3名としました。今後も、社員の個性を尊重した能力開発や能力発揮の機会を提供するなど、さまざまな施策に取り組み、多様な人材の採用と登用を推進していきます。

[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]

当社は企業年金の積立金の運用を安全・効率的に行うことを前提に、運用の基本方針・運用ガイドラインを作成しており、それらを複数の運用受託機関に対して交付した上で、運用受託機関のモニタリングを随時行っています。このモニタリングを通じて、アセットオーナーとしての機能を発揮できるよう取り組んでいます。

[原則3-1 情報開示の充実]

(1) 当社の経営方針および経営戦略については、有価証券報告書、統合報告書などに記載するとともに、当社ウェブサイトで開示しています。

(経営方針 https://www.arisawa.co.jp/jp/co_profile/index.html)

また、'26年3月期から'30年3月期を対象期間とする中期経営計画を策定し、当社ウェブサイトで開示しています。

(中期経営計画 <https://www.arisawa.co.jp/jp/ir/result.html>)

(2) コーポレート・ガバナンスの基本方針は、コーポレート・ガバナンス報告書で開示しています。

(3) 経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっては、任意の指名・報酬諮問委員会の答申に基づき、取締役会で報酬内容を決定しています。2021年6月25日より、同委員会は独立社外取締役5名と代表取締役の計6名で構成され、社外取締役が委員長を務めています。

(4) 経営陣幹部と取締役・監査役候補者の指名に当たっては、当社の経営陣幹部または取締役・監査役としてふさわしい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人物を候補者としています。取締役候補者の指名については指名・報酬諮問委員会の答申を受け、また、監査役候補者については監査役会の同意を得て、取締役会で決定しています。

なお、解任の対象となるのは、反社会的勢力との関係が認められたとき、法令、定款などに違反し当社グループに多大な損失を生じさせたとき、職務執行に著しい支障が生じたとき、選任基準の各要件を欠くことが明らかとなったとき、と定めた4要件のいずれかに該当した場合であり、取締役会の審議を経て、役位の解職または株主総会への解任議案の提出を決定します。

(5) 各役員候補者の選任・指名理由は、株主総会招集通知書で開示しています。

(株主総会招集通知 https://www.arisawa.co.jp/jp/ir/shareholder_news.html)

[補充原則3-1 サステナビリティについての情報開示の充実]

当社は経営方針に「社会・環境課題に取り組み、持続的な成長を実現する」と掲げ、社会・環境問題に対して積極的に取り組むことが、企業活動に必須の要件であると認識し、脱炭素社会への貢献(2030年までにカーボンニュートラルを達成、省エネルギー・省資源の推進、再生可能エネルギーへの代替、環境負荷低減材料の提供)、多様な人材の育成と働きがいの向上(個人の自律性と組織の一体感向上、次世代を担う人材の育成、全ての社員が生き活きと働ける会社)、循環型経済の推進(排出物の削減、持続可能なサプライチェーンの構築、化学物質の安全性確保)、ガバナンスの充実(高い倫理観のある組織、リスクマネジメントの強化)の4つを重要課題(マテリアリティ)と特定しました。

業務執行取締役を委員長とするESG委員会において各重要課題に対して目指す姿を明確にし、改善・解決に向けて取り組んでいます。

(中期経営計画 <https://www.arisawa.co.jp/jp/ir/result.html>)

(統合報告書 <https://www.arisawa.co.jp/jp/csr/sustainability.html#report>)

(気候変動)

環境保全活動については、環境方針に則り、電気・ガス使用量、有害化学物質、産業廃棄物の削減などを進め、環境保全管理委員会で審議し、継続的に改善を図っています。重要事項については取締役会に報告しています。

環境問題の解決は事業リスクを低減するだけでなく、社会の価値創造にもつながるという理念の下、とりわけ、気候変動については喫緊の課題と捉え、2021年6月に自社の事業活動を通じて発生する温室効果ガス(Scope1、Scope2)の排出量を2030年度に実質ゼロにするカーボンニュートラルの目標を策定し、「カーボンニュートラルへの取り組み」として、その進捗状況を当社ウェブサイトで公表しています。また、当社は気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明し、具体的な活動内容を当社ウェブサイトで開示しています。

(https://www.arisawa.co.jp/jp/csr/environment.html#eco_link5)

(人的資本)

人材は当社グループにとって価値創造の源泉であり、持続的な成長・発展を実現する原動力です。求める人材像を「自ら考えCIC(創造・革新・挑戦)を実践する人材」と定め、ESG委員会傘下の人的資本分科会にて環境整備と人材育成を進めています。

さらに中期経営計画に「人材を活かし、社会・環境課題に取り組み、事業と財務の両面から企業価値を高めることを目指す」と掲げ、経営と事業をリードする人材の育成、多様な人材の獲得と育成、働きやすく、働きがいのある職場づくりに取り組みます。その結果が企業価値の向上につながり、得られた成果を全社員に還元することで、さらなる価値創造を生むという好循環を創り上げたいと考えています。

2022年6月には内部昇格として、初の女性執行役員を登用し、2024年6月と2025年6月にはさらに各1名を加え、合計3名としました。なお、管理職における女性の比率については、2026年3月期末で22.3%となっています。

また、環境の変化に対応し、新たなビジネスにスピード感をもって挑んでいくためにも、専門分野における高度な知識・経験を持つプロフェッショナル人材のキャリア(中途)採用も重視しています。

一方、社員一人一人の主体性と創造力、会社との共存共栄を大切に、職場の安全と心身の健康を守るとともに、人権を尊重し、差別のない健全な職場環境の確保についても取り組んでいます。事業活動の全てのプロセスにおいて人の安全、健康確保を最優先としつつ、各社員の人格や個性を尊重し、多様で自由闊達な企業風土を醸成するとともに、明るく、働きがいのある職場環境を維持していきます。

フレックスタイム、テレワーク、時差出勤などの各種制度を採り入れた結果、有給休暇や男性の育児休業取得率は上昇傾向にあります。また、従業員持ち株会や選択制DC制度など、従業員の資産形成も支援しています。

社員が働きやすい環境を整備することは企業の義務であり、ワーク・ライフ・バランスを充実させる取り組みが業務効率の向上につながることで、高い社員定着率にも寄与しています。

2025年6月に2回目のエンゲージメント意識調査を実施しました。多角的な側面から現状のエンゲージメントスコアを把握し、キャリアパスの明確化、評価と処遇の公平性確保、心身の健康の充実が当社の課題であることを認識しました。引き続き、この課題に取り組んでいきます。

| | '22/3(実績) | '23/3(実績) | '24/3(実績) | '25/3(実績) | '26/3(実績) |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 女性管理職の比率 | 12.5% | 10.6% | 14.4% | 20.1% | 22.3% |
| 中途採用者管理職の比率 | 68.8% | 70.5% | 69.4% | 67.7% | 69.1% |
| 女性 / 男性の賃金格差率 | 77.6% | 80.5% | 85.9% | 92.5% | 95.6% |
| 男性の育児休業取得率 | 29.4% | 42.1% | 38.1% | 54.5% | 44.4% |
| 有給休暇取得率 | 57.2% | 65.6% | 67.0% | 66.7% | 67.6% |

(排出物)

当社は、事業活動により発生する排出物・廃棄物について、事業活動を通じ削減、再利用することに取り組んできました。この取り組みを強化するため2022年、環境保全管理委員会内に排出物分科会を設置しました。

排出物分科会の長期的な目標値は次の通りです。

- ・2050年までに2020年度の産業廃棄物排出量に対して30%削減する。
- ・2050年までに開発・製造に関わる産業廃棄物のゼロエミッションを達成する。

この目標達成に向けて、廃棄物の削減と、現時点ではリサイクルできていない産業廃棄物のリサイクル化を進めていきます。

(サプライチェーン)

当社は環境に配慮した製品やサービスの調達と、人権、健康、倫理などに関する社会的問題のないサプライチェーンの構築を図っています。2022年に調達分科会を設置し、CSR調達方針を定めて公表しました。その方針に基づき、アンケートによるサプライヤー調査を実施し、社会的問題がないことを確認するとともに、購入先に改善要求項目を通知するなど、フォローアップを進めています。調達方針については、当社ウェブサイトで開示しています。

(CSR調達方針 https://www.arisawa.co.jp/jp/csr/relationship.html#rel_link1)

(知的財産)

技術革新と競争力の維持・向上を図るため、有効な特許権およびノウハウの保有を重視しています。重要な技術の流出防止に努めるとともに、一部のノウハウについては公証日付を取得し、先使用权を確保しています。

これまでの知財戦略は他社からの特許侵害を防ぎ、当社事業への参入障壁を高くすることに主眼を置いてきました。今後は、オープンイノベーションを積極的に推進し、共同開発や新規OEM案件の取り組みを加速させていきます。これにより顧客との協力関係を強化し、新たな市場の開拓を進めていきます。

2026年3月末で特許330件(前年同期比+18)、実用新案3件(同-3)、意匠・商標44件(同-1)を保有しており、2026年3月期の知的財産の取得・運用に関する費用は72百万円でした。

また定期的に社内専門教育を実施し、社員の知的財産についての理解を深め、企業全体としての競争優位性を高めていきます。今後も保有する特許権とノウハウを強力な資産として育て、新たな市場の開拓とビジネス拡大に活かしていきます。

【補充原則4 - 1 取締役会から経営陣への委任の範囲の概要】

取締役会は、経営陣による業務執行を含め、経営全般についての監督機能を担い、経営の公正性・透明性を確保するとともに、法に定められた重要な業務執行事項について決議し、企業戦略などの大きな方向性を示しています。上記の重要事項以外の業務に関する執行と決定については、経営会議と執行役員会の下位の会議体、当該業務の担当役員などに権限委譲するとともに、取締役会はそれらの会議体、役員などの職務執行の状況を監督します。社外取締役は、当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、独立性を持って取締役会の意思決定および経営陣の業務執行、ならびに当社と経営陣との間の利益相反などを監督します。

【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

当社では、取締役9名のうち、過半数に当たる5名を東京証券取引所の定める独立社外取締役が占め、取締役会においては、その独立した立場からの客観的意見を交え、建設的な議論が展開されています。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準】

当社は東京証券取引所が定める独立性基準を満たすとともに、次の基準に基づいて独立社外取締役の候補者を選定しています。

社外役員の独立性に関する基準

当社の社外取締役および社外監査役の独立性についての判断は、以下の基準のいずれにも該当しないことを条件としています。なお、独立社外取締役の在籍年数については、独立性の観点から、原則として8年程度が妥当であると考えています。

(1) 当社を主要な取引先とする者あるいはその業務執行者およびその近親者、または当社の主要な取引先あるいはその業務執行者およびその近親者で、最近までそのいずれかに該当していた者を含む。

(2)当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、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合、事務所などの団体である場合は、当該団体に所属する者を含む)およびその近親者で、最近まで該当していた者を含む。

(3)次のいずれかに掲げる者(重要でない者を除く)の近親者。ただし、(b)は社外監査役の独立性を判断する場合にのみ適用する。

(a)当社の子会社の業務執行者で、最近まで該当していた者を含む。

(b)当社の子会社の業務執行者でない取締役で、最近まで該当していた者を含む。

(c)最近まで当社の業務執行者(社外監査役の独立性判断にあたっては、業務執行者でない取締役を含む)に該当していた者。

「近親者」とは、二親等内の親族を意味する。なお、離婚、離縁などによって親族関係が解消されている場合は除外する。

「最近まで該当していた」とは、実質的に掲げる事由に該当している者と同視できるような場合で、社外取締役または社外監査役として選任する株主総会の議案の内容が取締役会で決定された時点で該当していた場合を意味する。

「重要でない」に該当するか否かについては、会社法施行規則第74条第4項第7号ホなどに準じて判断する。

【原則4-10 任意の仕組みの活用】

当社は任意の指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役の選解任、代表取締役および役付取締役の選定・解職、後継者計画ならびに取締役の報酬に関する事項を審議し、取締役会に答申しています。

【補充原則4-10 各委員会の構成の独立性に関する考え方・権限・役割等】

任意の指名・報酬諮問委員会が取締役の選解任、代表取締役および役付取締役の選定・解職、後継者計画ならびに取締役の報酬に関する事項を審議し、取締役会に答申しています。その答申を受け、取締役会で経営陣幹部や取締役の指名および報酬を審議し、決定しています。

同諮問委員会は、独立社外取締役5名と代表取締役の計6名で構成され、社外取締役が委員長を務めています。ジェンダーやスキルなどについても多様性を確保しています。

【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】

当社の取締役会は、定款に明記された取締役15名と監査役4名の範囲内で、各事業や業務に関する知識、経験、能力などのバランスを考慮しつつ、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人員で構成することを基本的な考え方としています。多様性については、国際業務に関わる経験の豊富な取締役、他社での経営者としての経験を有する取締役を複数名選任しています。また、ジェンダー、年齢についても配慮された構成となっています。

【補充原則4-11 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方】

中期経営計画に掲げた事業戦略と財務戦略の目標達成に必要な、取締役および監査役の専門性と経験については、スキルマトリックスを活用して可視化しており、本報告書の巻末に添付しています。

【補充原則4-11 取締役および監査役の兼任状況】

当社では、社外取締役と社外監査役を含む全ての取締役・監査役は各自の役割や責務を適切に果たすために必要となる時間と労力を、委託された業務に振り向けるべきと考えています。取締役や監査役が他の上場会社などの役員を兼任する場合には、合理的な範囲にとどめています。重要な兼任の状況については、事業報告書および有価証券報告書などで開示しています。

【補充原則4-11 取締役会の実効性に関する分析・評価の概要】

当社では、取締役会の機能向上を図り、企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性に関する自己評価・分析を毎年実施しています。

自己評価・分析については、外部機関の助言を得ながら毎年のアンケート調査と数年ごとの個別ヒアリングを行っています。

2026年2月には取締役会の構成員である全ての取締役・監査役を対象に無記名方式によるアンケート調査(設問総数32問、うち自由記載8問)を実施しました。回答方法は外部機関に直接回答する形式で匿名性を確保しています。外部機関からの集計結果の報告を踏まえたうえで、2026年4月30日の取締役会において、分析・議論・評価を行いました。その結果の概要は以下の通りです。

アンケート調査の回答(5段階評価で平均値4.4、前年度比0.1ポイント向上)からは、取締役会での議論は内容・量ともに十分であり、実効性も高いと評価を得ました。

一方、連結会社の管理強化が課題とされたほか、引き続き資料の提供時期について改善を要するとの意見が出され、取締役会のさらなる機能向上と議論の活性化に向けての課題を共有しました。

今後、当社の取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行った上で迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めていきます。

【補充原則4-14 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社では、取締役・社外取締役および監査役・社外監査役に対し、各自の役割・責務を果たすために必要とされる経済情勢、業界動向、関連法令、コーポレート・ガバナンス、財務会計などに関する情報を収集・提供し、その職務遂行を支援しています。具体的には、外部機関が提供するセミナーの受講を手配し、当社担当執行役員が経営計画および戦略、各種事業の状況、経営環境および経営課題などについて定期的に説明するほか、社外取締役に対しては執行役員会、事業本部報告会への参加機会の提供、製品製造工程の視察、e-ラーニングの受講などの支援を行っています。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は中長期的な企業価値の向上を図るべく、IR担当執行役員が中心的役割を果たし、機関投資家を含む株主との建設的な対話に取り組んでいます。また、経営戦略部がIR担当部署として、株主の投資判断に資する決算情報などを当社ウェブサイト上で開示しています。株主からの問い合わせについては、IR担当執行役員が説明対応しています。

なお、2026年3月期の株主との対話実施状況は、決算説明会を2回、国内外機関投資家や証券アナリストおよび議決権行使担当者との個別面談を88回行いました。主な関心事項は業績や市場の動向、中期経営計画の進捗状況、資本政策、株主還元の方針、主要株主の動向などのほか、2026年1月に発行した統合報告書についてでした。

これらの対話を通じて得た株主の意見・要望を取締役会などで熟議し、経営に活かしつつ、社会の期待や要請に応じていきます。

【補充原則5 - 1 株主との建設的な対話を促進するための方針】

株主との建設的な対話に向けて、決算説明会や個別面談などを設けています。IR担当執行役員が、経営戦略部、総務部、人事部などのIR活動に関連する部署と日常的に連携を図るとともに、株主からの問い合わせに対応しています。中間および期末決算の決算説明会においては、代表取締役も出席し説明し、決算説明会資料などの各種開示資料については、当社ウェブサイトのIRライブラリーに掲載し、情報を提供しています。

株主との対話において把握した関心事項については、定期的に取り締り会などに報告し、経営施策に反映することで対話を実効的なものとしています。

また、インサイダー情報の管理に関しては、「インサイダー取引防止規定」を制定し、関係法規などの順守に努めるとともに、決算発表前の株主との対話においては、この規定を考慮に入れて対話しています。

【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 | 有り |
| アップデート日付 更新 | 2026年6月19日 |

該当項目に関する説明 **更新**

当社は、2025年5月7日に、2026年3月期から2030年3月期までの5カ年計画となる中期経営計画を策定し、人材を活かし、環境や社会の課題に取り組み、事業と財務の両面から企業価値の最大化を目指しています。

事業戦略では、独自技術を用いた差異化製品の開発によって新たな価値を創出し、既存事業の深掘りと新規事業の創出を進めて収益力の強化を図り、ROIC 8%以上、ROE 10%以上を達成することを目指しています。なお、2026年3月末時で、WACC(加重平均資本コスト)5.7%に対しROICは6.8%、CAPM(資本資産評価モデル)6.6%に対しROEは10.1%でした。

財務戦略では、将来のキャッシュフローを生み出す事業への成長投資を行うとともに積極的な株主還元を行い、資本構成の最適化を探究しつつ、資本効率を向上させていきます。

配当については、DOE(株主資本配当率)6%または総還元性向 80%以上のいずれか大きい金額とすることを基本方針としています。なお、適用期間としては、自己資本比率50%程度を達成できた時期までとしています。

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(%) |
|---|-----------|-------|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 5,185,800 | 15.79 |
| 三菱瓦斯化学株式会社 | 1,472,166 | 4.48 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 1,210,057 | 3.68 |
| 株式会社第四北越銀行 | 743,903 | 2.26 |
| 有澤 三治 | 446,847 | 1.36 |
| BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG(FE-AC) | 430,455 | 1.31 |
| DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO | 421,782 | 1.28 |
| JP MORGAN CHASE BANK 385781 | 404,600 | 1.23 |
| 日本生命保険相互会社 | 388,822 | 1.18 |
| 森 洋子 | 376,024 | 1.14 |

| | |
|-----------------|----|
| 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 **更新**

以下の通り、大量保有報告書の変更報告書が公開されていますが、2026年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記の大株主(1~10位)には含めていません。

氏名又は名称、公衆の縦覧に供された日、所有株式数(発行済株式総数に対する所有株式数の割合)

・野村證券株式会社他共同保有者2名、2024年6月6日、1,451,354株(4.32%)

・株式会社ストラテジックキャピタル、2024年9月5日、1,666,500株(4.96%)

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 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|--------|------|--------------|---|
| 中村 康二 | | | 三井物産株式会社において専務執行役員、三光合成株式会社において取締役などを歴任し、長年、国内外に及ぶ企業経営に携わってきました。グローバル企業での事業責任者を務めた経験から、国際的な経営に関する知見・見識が豊富であり、当社の事業戦略をはじめとする経営全般に対して、社外の視点から意見を述べ、当社の経営の合理性および透明性を高めることができる人材と判断しました。 |
| 我孫子 和夫 | | | カリフォルニア州立大学大学院を修了後、AP通信社において東京支局総支配人・北東アジア総支配人を歴任するとともに、社団法人日本外国特派員協会会長も兼務してきました。同社退職後も東京外国語大学や上智大学などで非常勤の教職に就いており、国際コミュニケーションや報道の規範と倫理などに関する見識を活かして、社外の視点から意見を述べ、当社の経営の合理性および透明性を高めることができる人材と判断しました。 |
| 高田 博俊 | | | 日本精機株式会社の代表取締役、海外子会社の董事長などを歴任し、長年、営業・商品企画などの分野で自動車業界に携わってきました。同業界における造詣が深い人材であり、製造業およびグローバルに事業を展開する企業の経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かして、社外の視点から意見を述べ、当社の経営の合理性および透明性を高めることができる人材と判断しました。 |
| 沼田 美穂 | | | 沼田法律事務所の所長として経営に携わりながら、東京簡易裁判所民事調停委員、東京貿易ホールディングス株式会社の社外監査役や第一東京弁護士会副会長を務めるなど、幅広く活躍している人材です。法律の専門家としての高い見識と豊かな経験があり、ガバナンスおよびコンプライアンスなどに関する専門的知識に基づき、社外の視点から意見を述べ、当社の経営の合理性および透明性を高めることができる人材と判断しました。 |
| 堀江 磨紀子 | | | グローバル金融機関において日本株式市場に関する機関投資家営業、企業調査に携わり、経営コンサルティングやスタートアップ立ち上げにも参画してきました。これらの経験を活かして、投資家が期待する企業のあり方を経営戦略に反映し、当社の経営の合理性および透明性を高めることができる人材と判断しました。 |

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

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

| | 委員会の名称 | 全委員(名) | 常勤委員(名) | 社内取締役(名) | 社外取締役(名) | 社外有識者(名) | その他(名) | 委員長(議長) |
|------------------|------------|--------|---------|----------|----------|----------|--------|---------|
| 指名委員会に相当する任意の委員会 | 指名・報酬諮問委員会 | 6 | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | 社外取締役 |
| 報酬委員会に相当する任意の委員会 | 指名・報酬諮問委員会 | 6 | 0 | 1 | 5 | 0 | 0 | 社外取締役 |

補足説明

当社は、任意の指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役の選解任、代表取締役および役付取締役の選定・解職、後継者計画ならびに取締役の報酬などに関する事項を審議し、取締役会に答申しています。委員会の委員は、社外取締役と代表取締役とし、委員長は社外取締役が担うこととしています。

【監査役関係】

| | |
|------------|--------|
| 監査役会の設置の有無 | 設置している |
| 定款上の監査役の数 | 4名 |
| 監査役の数 | 3名 |

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、当社の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人から監査計画を聴取するとともに、監査結果の把握、意見交換により緊密な連携を図り、往査に立ち会うなど、会計監査人の監査の方法と結果についてその妥当性を監査しています。

監査役は、内部監査部門から定期的に業務監査などの監査結果の報告を受け、意見交換を行うことで双方の連携を図っています。また、内部監査部門は監査の質の向上に努めています。

| | |
|-----------------------|--------|
| 社外監査役の選任状況 | 選任している |
| 社外監査役の数 | 2名 |
| 社外監査役のうち独立役員に指定されている数 | 2名 |

会社との関係(1)

| 氏名 | 属性 | 会社との関係() | | | | | | | | | | | | |
|--------|-------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j | k | l | m |
| 田中 耕一郎 | 公認会計士 | | | | | | | | | | | | | |
| 横田 晃一 | 税理士 | | | | | | | | | | | | | |

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 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 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
- i 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)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 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)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

| 氏名 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|--------|------|--------------|--|
| 田中 耕一郎 | | | 公認会計士、税理士としての知見と大手監査法人における豊富な業務経験から、社外監査役として適任です。 なお、当社との利害関係は全く無く、同氏は独立役員として一般株主との利益相反はないと判断しています。 |
| 横田 晃一 | | | 税理士としての豊富な経験と専門的知見から、社外監査役として適任です。 なお、当社との利害関係は全く無く、同氏は独立役員として一般株主との利益相反はないと判断しています。 |

【独立役員関係】

独立役員の人数

7名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

【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

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 更新

当社の業務執行取締役に対する報酬体系は、固定報酬としての基本報酬、前年度業績などに連動する業績連動報酬、株主の皆様との利害共有を目的とした株式報酬(譲渡制限付株式)により構成され、その割合は基本報酬:業績連動報酬:株式報酬 = 5:3:2としています(KPIを100%達成の場合)。

社外取締役に対しても、当社の企業価値向上について株主目線での貢献を促す目的で、2025年7月より、株式報酬(譲渡制限付株式)を支給しています。その割合は、基本報酬:株式報酬 = 5:1としています。

ストックオプションの付与対象者 更新

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**

連結報酬などの総額が1億円以上である者がいないため、個別開示はしていません。

事業報告および有価証券報告書では、役員区分ごとの報酬の総額を開示しています。

2026年3月期における役員報酬は次の通りです。

- ・取締役(社外取締役を除く)4名に支払った報酬の総額 241,140千円(譲渡制限付株式報酬に係る費用計上額 45,823千円を含む)
- ・監査役(社外監査役を除く)1名に支払った報酬の総額 13,581千円
- ・社外役員7名に支払った報酬の総額 35,652千円(譲渡制限付株式報酬に係る費用計上額 3,750千円を含む)

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 取締役の報酬などの決定に関する方針

取締役の指名ならびに報酬の決定に関する手続きの独立性、客観性および透明性を向上させ、コーポレート・ガバナンスの充実に資するため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を委員長とし委員の過半数を独立社外取締役によって構成する、指名・報酬諮問委員会を設置しており、取締役の個人別の報酬等の決定方針は、指名・報酬諮問委員会の審議・答申に基づき、取締役会で決定しています。取締役の報酬などの決定方針の内容の概要は、以下の通りです。

a. 取締役報酬制度の基本方針

- ・業績と報酬を明確に関連付けることで、経営陣に対し常に業績向上を意識付け、当社の持続的発展へ向けた健全な企業家精神の発揮を促すものであること。
- ・財務業績のみならず、「創造」「革新」「挑戦」の基本精神の下、「CIC 昨日よりも今日、今日よりも明日」の経営理念に根差した積極的なチャレンジに対する評価を反映できるものであること。
- ・当社の持続的発展と企業価値向上に貢献できる優秀な経営人材を確保することができるものであること。

b. 報酬体系

上記の基本方針の下、当社の業務執行取締役に対する報酬体系は、固定報酬としての基本報酬、前年度業績などに連動する業績連動報酬、株主の皆様との利害共有を目的とした株式報酬(譲渡制限付株式)により構成されています。なお、業務執行取締役の種類別の報酬割合については、基本報酬:業績連動報酬:株式報酬=5:3:2としています(KPIを100%達成の場合)。社外取締役に対しても、当社の企業価値向上について株主目線での貢献を促す目的で、2025年7月より、株式報酬(譲渡制限付株式)を支給しています。その割合は、基本報酬:株式報酬=5:1としています。なお、基本報酬および前年度業績を反映した業績連動報酬は職務執行期間において均等に支給しており、譲渡制限付株式は毎年一定の時期に支給しています。

2. 業績連動報酬にかかる指標(KPI)の内容、選定理由、算定方法および実績

業績連動報酬にかかる業績指標は、前期半年度の連結営業利益とし、目標値に対する達成度合いに応じて支給しています。当該指標を選択した理由は、企業活動の本業の成果を表す財務指標であること、中期経営計画の達成数値目標であるROICの算定に税引後営業利益を用いていること、従業員の賞与制度にも用いている財務指標であり双方の制度における整合性を重視することからです。なお、その実績は48億93百万円でした。

また、当社カーボンニュートラル・プロジェクトで掲げているCO2排出削減量のうち、エネルギー使用効率の向上による排出量削減に関する目標達成度を業績指標に加えています。その実績は1,311t-CO2(目標は1,489t-CO2、達成率は88.05%)でした。

3. 株式報酬(非金銭報酬)の内容

株式報酬(非金銭報酬)は譲渡制限付株式とし、当社の株式価値と報酬との連動性を明確にし、株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、当社の企業価値の持続的な向上に貢献する意識を高めることを目的として退任時に譲渡制限が解除されるプランとしています。当社は、毎年、譲渡制限付株式を付与するための金銭報酬債権を取締役に支給し、各取締役は同金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払込み、当社株式の発行または処分を受けます。各取締役への割当株式数は、指名・報酬諮問委員会からの答申内容を踏まえ、個別に定める基準額に相当する数を取締役会で決定しています。なお、1株当たりの払込金額は、取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として対象取締役に特に有利とならない範囲の金額としています。

4. 取締役の個人別報酬額決定に関する事項

取締役の個人別報酬の内容については、指名・報酬諮問委員会が取締役会の諮問を受け、各取締役の基本報酬の額、および業績連動報酬における各取締役の担当部門の業績に基づく評価配分を審議し、取締役会に答申します。取締役会は、同諮問委員会の答申に準じて取締役の個人別報酬の内容を決定しています。

なお、株式報酬は、同諮問委員会の答申を踏まえ、取締役会で割当株式数などの個人別報酬の内容を決定しています。

5. 取締役の個人別の報酬などの内容がその決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

取締役会は、指名・報酬諮問委員会において、役員報酬制度の内容と決定方針との整合性について多角的な検討が行われていることから、取

締役の個人別の報酬などの内容が当該決定方針に沿うものであると判断しました。

なお、指名・報酬諮問委員会は、外部の報酬コンサルタント(WTW(ウイリス・タワーズワトソン))が運営する「経営者報酬データベース」に基づく客観的かつ多面的な報酬ベンチマーク分析により妥当性を検証しています。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役および社外監査役のサポートについては総務部総務グループが担当しています。監査役の職務を補助すべき従業員については専任を設けず、監査役の要請に基づき、監査目的に必要な知識・経験などを勘案し必要に応じてその都度、補助すべき従業員を指名しています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

| 氏名 | 役職・地位 | 業務内容 | 勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等) | 社長等退任日 | 任期 |
|----|-------|------|---------------------------|--------|----|
| | | | | | |

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

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) 更新

業務執行に当たっては、取締役会で決定される経営方針や経営計画の迅速な執行と管理のため、最高経営責任者と執行役員15名、合計16名(2026年6月18日以降の体制)で構成される執行役員会を設置し、積極的かつ適切な経営を推進しています。

各執行役員は、取締役会のほか、定期に開催される経営会議(取締役会の決定に基づく経営執行の基本方針、その他経営に関する重要事項の審議および調整、ならびに取締役会付議事項の事前審議を行う会議体)、執行役員会の承認を受け、所管業務を立案・推進し、職務分掌および職務権限に関する規程などに従い、効率的かつ適切な職務執行に努めています。

内部監査部門は、他職制に属しない独立した内部監査室として専任者3名を配置し、定期監査と必要に応じた臨時監査を実施しています。定期監査については、社内規程に基づいて期ごとに監査計画を立案し、最高経営責任者の決裁を経て実施しており、監査結果は関係先に示達され、具体的助言、勧告を行うとともに、監査役への報告ならびに意見交換を行っています。

当社の監査業務を執行する公認会計士は、EY新日本有限責任監査法人に所属する2名であり、監査業務に係る補助者の構成は監査法人の選定基準に則して決定され、具体的には公認会計士11名、その他20名によって構成されています。

内部監査部門による監査結果および会計監査人による監査業務の内容は取締役会に報告され、監査役の監査業務において認識を共有することにより、監査機能の強化を図っています。

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 更新

監査役会設置会社として、監査役会は監査役会規程に基づき、年10回開催しています。各監査役は取締役会に、常勤監査役は執行役員会などにも出席し、取締役の職務執行や内部統制の整備・運用状況などに関して適切な提言・助言を述べ、厳正に経営を監視しています。当社では社外取締役5名と社外監査役2名が就任しており、その独立した立場から法令、財務、会計、企業統治などについての客観的意見を述べ、取締役会での建設的な議論に貢献しています。豊富な経験を持ち、幅広い見識を備えた社外取締役・社外監査役からは、取締役会の意思決定の妥当性や正当性を確保するための助言や提言を頂いており、経営の監視機能が十分に働いていると考えています。社外取締役の中村康二、我孫子利夫、高田博俊、沼田美穂、堀江磨紀子の5氏と社外監査役の田中耕一郎、横田晃一の2氏を当社の独立役員に指定しています。

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 更新

| | 補足説明 |
|---------------|--|
| 株主総会招集通知の早期発送 | 法定期日にとらわれず、できるだけ早期に発送するよう努めています。 2026年6月18日開催の当社第78回定時株主総会の招集通知は5月22日に当社ウェブサイトに掲載しています。 |

| | |
|--|---|
| 電磁的方法による議決権の行使 | 第72回定時株主総会(2020年6月開催)から電磁的敵方法による議決権行使制度を導入しました。 |
| 議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み | 第72回定時株主総会(2020年6月開催)から議決権電子行使プラットフォームに参加しました。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 当社ウェブサイト(https://www.arisawa.co.jp/en/ir/shareholder_news.html)に掲載しています。 |
| その他 | 当社ウェブサイトに招集通知、決議通知、議決権行使結果の臨時報告書を掲載しています。また、2020年6月開催の第72回定時株主総会より、ハイブリット参加型バーチャル株主総会を実施しています。 (https://www.arisawa.co.jp/jp/ir/shareholder_news.html) |

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 |
|-------------------------|---|---------------|
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 決算ならびに経営戦略についての説明を年2回(第2四半期決算と本決算の発表後)実施しています。 | あり |
| 海外投資家向けに定期的説明会を開催 | 海外の投資家に対し、決算ならびに経営戦略についての説明を定期的に行っています。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 決算情報、有価証券報告書などのIR資料については、当社ウェブサイトに掲載しています。 (日本語 https://www.arisawa.co.jp/jp/ir/statements.html) (英語 https://www.arisawa.co.jp/en/ir/statements.html) | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | 当社のIRについては次の部門が担当しています。 IR担当部門 経営戦略部 IR担当者 取締役専務執行役員 増田竹史 | |

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

| | 補足説明 |
|------------------|---|
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | 環境課題への取り組み、社会との関わりなどについては、当社ウェブサイトにて公表しているほか、統合報告書にも掲載しています。 (https://www.arisawa.co.jp/jp/csr/sustainability.html) |

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

取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制、その他会社の業務の適正を確保するための体制は以下の通りです。

- 当社および当社子会社の取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
当社および当社子会社では、グループ全体を網羅する「有沢製作所グループ企業行動指針」を定め、その指針に沿って具体的な管理規程を設け、規定を順守することで取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合する体制を確保しています。
- 当社取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理については、法令および定款の定めに沿って、文書管理規程を制定し、適切に保存・管理する体制を構築しています。
- 当社子会社の取締役などの職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
当社取締役が当社子会社の取締役を兼務することで、当社子会社の取締役などの職務執行の監督を行うほか、関係会社管理規程を制定し、その定めに沿って取締役会議事録および重要事項の報告を義務づける体制を整備しています。
- 当社および当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社グループを取り巻くさまざまなリスクを把握・管理するため、個々のリスクに応じた管理規程を制定し、その規程を順守することによりリスクの軽減化を図る体制を整備しています。

5. 当社および当社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
当社グループでは、各部門の担当職務内容および職務権限を明確にするため、職務分掌および職務権限に関する規程を整備するほか、グループ共通の会計管理システムの導入など、当社グループの取締役の業務執行が効率的に行われる体制を整備しています。
6. 当社監査役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に関する事項ならびに当該使用人の当社取締役からの独立性に関する事項および当該使用人に対する当社監査役の指示の実効性の確保に関する体制
監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを要請した場合は、監査目的に必要な知識・経験などを勘案して使用人を配置しています。また、配置された補助者は、その補助業務に関しては監査役の指揮命令下で遂行することとし、当社取締役からの指揮は受けないものとして独立性および実効性を確保しています。
7. 当社取締役および使用人ならびに当社子会社の取締役、監査役および使用人などが当社の監査役に報告をするための体制ならびに当社の監査役に報告を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
当社取締役および使用人などが監査役に報告すべき事項を定める規程を制定し、当社グループの経営、業績に影響を及ぼす重要な事項については直ちに監査役に報告する体制を確保しています。また、監査役が使用人などから直接報告を受けられるよう、通報者に対して不利益な取扱いを禁止した内部通報制度が整備されています。
8. 当社監査役がその職務の執行について生ずる費用の処理に係る方針に関する事項
当社は監査役がその職務の執行について当社に対し、会社法第388条に基づく費用の前払いなどの請求をしたときは、速やかに当該費用または債務を処理しています。また、監査役が職務遂行が必要であると判断した場合、弁護士、公認会計士などの専門家に意見・アドバイスを依頼するなど、それらに掛かる費用を会社が負担しています。
9. その他当社監査役が監査が実効的に行われていることを確保するための体制
当社監査役は、定期的に子会社の取締役から報告を受けるとともに、子会社の監査役より報告を受けるなど、随時連携し企業集団における適正な監査を実施しています。
10. 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、財務報告に係る内部統制システムの整備状況、運用状況を継続的に評価し、不備があれば必要な是正を行い、内部統制が有効かつ適切に機能する体制を整備しています。また、当社子会社の会計処理におけるガバナンスや内部統制が有効かつ適切に機能する体制を強化していきます。
11. 反社会的勢力の排除に向けた体制
当社および当社子会社では、「有沢製作所グループ企業行動指針」において、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関わりを持たない方針を明示するとともに、これら反社会的勢力に対しては、警察などの外部専門機関と連携し、毅然とした態度で対応しています。

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、市民社会に脅威を与え、経済活動に障害となる反社会的勢力には毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断することを、コンプライアンス・マニュアルに行動指針および行動規範として定めるとともに、内部統制制度の定めに従い、規律違反の防止のための社内報告体制の整備と内部監査体制の拡充により、反社会的勢力を排除しています。

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制は、次の通りです。

1. 情報の適時開示に関する体制

(1) 当社は、取締役会で決定される経営方針や戦略の、迅速な執行と管理のため、最高経営責任者の下に執行役員会を設置し、効率的な経営を推進するとともに、会社情報を適時に開示する体制を整えています。

(2) 情報の開示については、担当執行役員と経営戦略部を中心としたIR体制を整え、法令順守の徹底と株主への適時、適切な会社情報の開示に努めています。

2. 適時開示に係る報告体制

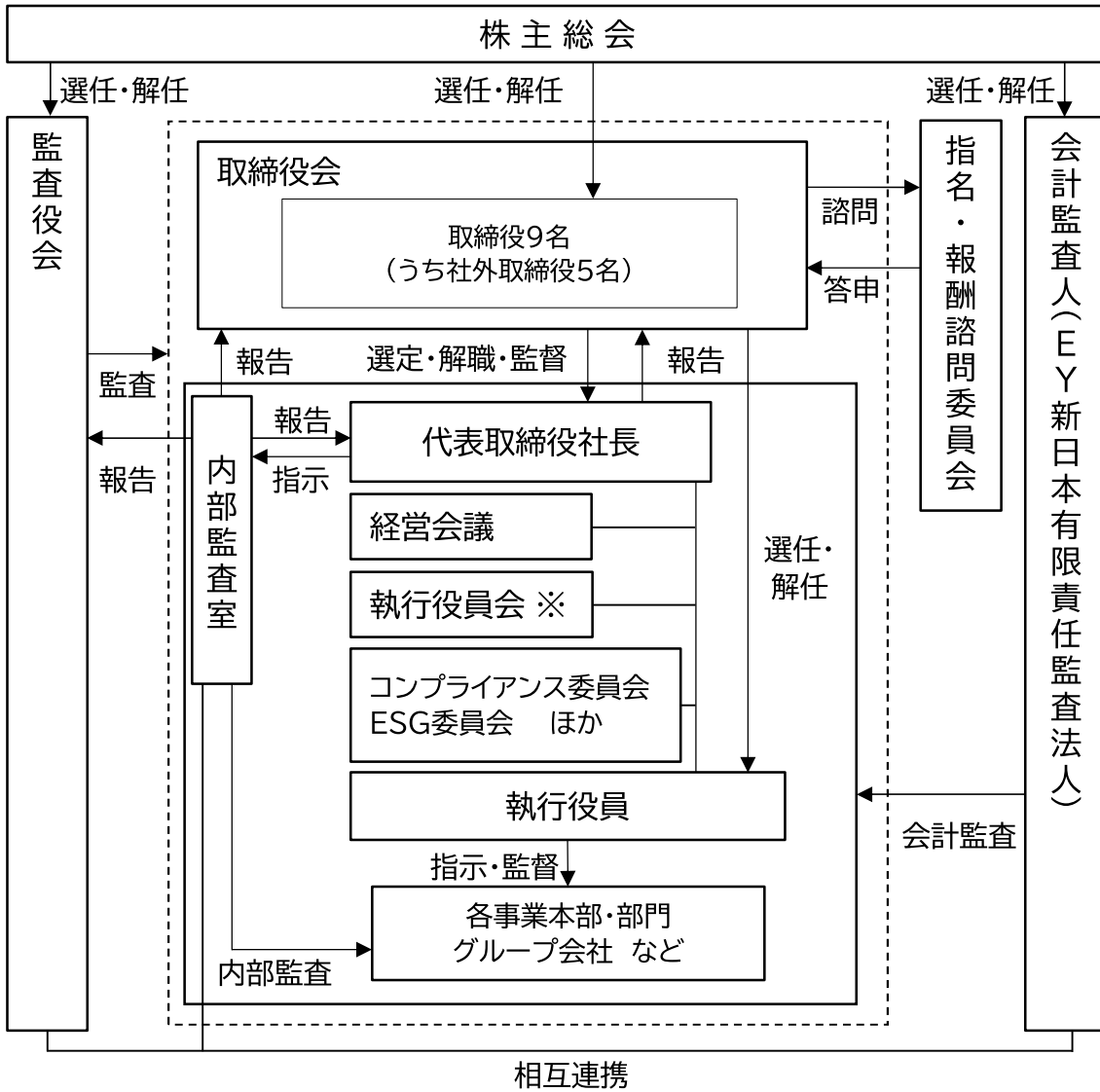
当社の連結会計、ガバナンスなどに関する情報開示は経営戦略部が担当し、開示が必要となる事項の情報を収集するとともに、関連部門への伝達や開示内容の調整を行っています。開示が必要となる可能性がある情報を一元管理することで、情報開示の遅延・欠落を防止する体制を整えています。

3. 監査体制

開示体制の維持・運用については、内部監査室が監査を行い、結果を最高経営責任者および監査役に報告し、問題の発生を未然に防止する措置を講じています。

4. 適時開示に係る報告手続

会社情報の開示に当たっては、担当執行役員の指示により、総務部と経営戦略部が公表資料を作成し、執行役員会や経営会議での協議、取締役会の承認を経て、経営戦略部と担当執行役員が公表しています。



※注 執行役員会は、CEOを含む16名の執行役員で構成されており、うち4名は取締役が兼務しています。

スキルマトリックス

| 氏名 | 在籍年数 | 企業経営 | 事業戦略 マーケティング | 研究開発 技術戦略 | 財務・会計 金融市場 | 人事・労務 人材開発 | 法務 リスク管理 | 国際経験 |
|--------------|------|------|-----------------|--------------|---------------|---------------|-------------|------|
| 代表取締役 有沢 悠太 | 16年 | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ |
| 取締役 増田 竹史 | 5年 | | | | ○ | ○ | ○ | |
| 取締役 中島 理 | 10年 | | ○ | ○ | | | | ○ |
| 取締役 田井 誠 | 3年 | | ○ | ○ | | | | |
| 社外取締役 中村 康二 | 6年 | ○ | ○ | | | | | ○ |
| 社外取締役 我孫子 和夫 | 6年 | ○ | | | | ○ | | ○ |
| 社外取締役 高田 博俊 | 5年 | ○ | ○ | | | | | ○ |
| 社外取締役 沼田 美穂 | 5年 | ○ | | | | ○ | ○ | |
| 社外取締役 堀江 磨紀子 | 3年 | | | | ○ | | | ○ |
| 監査役 増村 弥 | 4年 | | | | ○ | ○ | ○ | |
| 社外監査役 田中 耕一郎 | 6年 | ○ | | | ○ | | | ○ |
| 社外監査役 横田 晃一 | 6年 | ○ | | | ○ | | | |

当社経営に必要なスキルについては、指名・報酬諮問委員会で議論を交わした上で決定しました。該当者については、同諮問委員会の審議を経て取締役会にて決定するとともに、役員を選任に当たってはこれらスキルのバランスがとれるよう思料しています。

| スキル項目 | 選定理由 |
|--------------|---|
| 企業経営 | 事業環境の変化に適応し、中長期にわたる持続可能な成長を実現するためには、企業経営に関する知識、経験および実績が必要である。 |
| 事業戦略・マーケティング | 国内外の市場で競争力を高め、持続的な収益成長を実現するためには、ブランド戦略とマーケティングに関する専門知識と経験が必要である。 |
| 研究開発・技術戦略 | 優れた製品・サービスの提供や、高品質を維持し、新たなイノベーションの創出による持続的な成長および企業価値の向上を実現するためには、研究開発に関する専門知識と経験が必要である。 |
| 財務・会計・金融市場 | 正確な財務報告と強固な財務基盤の構築、企業価値向上に向けた持続的な成長投資と株主還元強化の実現するためには、財務・会計に関する専門知識と経験が必要である。 |
| 人事・労務・人材開発 | 人的資本を充実させ、経営基盤の強化を進めるためには、従業員が能力を最大限発揮することや組織風土の改革などの施策策定に関する知識と経験が必要である。 |
| 法務・リスク管理 | ガバナンス体制の構築、コンプライアンスの強化、リスクマネジメントの徹底により、持続的な企業価値向上の基盤をつくるためには、法務やリスクマネジメントに関する知識と経験が必要である。 |
| 国際経験 | 今後の企業価値向上にはグローバル企業としての成長戦略の策定およびグループガバナンスが重要であることから、海外事業のマネジメント経験や海外の事業環境に関する知識と経験、および国際的な視点が必要である。 |