

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、経営の健全性、透明性を確保し株主をはじめ社会から信頼される企業グループであることがコーポレート・ガバナンスの基本と考えております。経営の意思決定および業務執行の透明性を確保し、同時に経営監視の機能を充実することで経営の健全性を高めてまいります。

また、当社では、取締役の指名、報酬などの重要な経営事項に関する検討について、公正性、透明性、客観性を一層強化すべく、任意の諮問委員会として「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。

さらに、コーポレート・ガバナンスの基本となる倫理・法令遵守を徹底すべく、「倫理綱領」を制定し、企業倫理を重視し社会的責任を全うするための取り組みを強化しております。

【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 議決権の電子行使や招集通知の英訳】

議決権の電子行使につきましては、2023年3月28日開催の第73回定時株主総会からインターネットにより議決権の行使ができるようにいたしました。招集通知の英訳につきましては、当社株主における海外投資家に關し、全株主数に対する比率および持株比率とも継続的に1%前後で推移していることから、経済的合理性等も勘案のうえ実施しておりません。今後、海外投資家や機関投資家が相当の割合を占めるようになった時点で、必要に応じ検討いたします。

【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】

当社は確定給付企業年金制度を採用しており、法令に従い「運用の基本方針」および「政策的資産構成割合」を策定しております。また、上記の方針等に則り、全額をリスクの小さい一般勘定にて資産管理運用機関に委託しております。

運用の専門性を有する人財の登用・配置は行っておりませんが、定期的に資産管理運用機関から運用実績等の報告・説明を受け、毎年11月の取締役会にて年金財政状況の報告を行い、当社の財政全体への大きな影響がないことを確認するなどのモニタリングを実施しております。直近では、2024年11月の取締役会にてモニタリングを実施しております。また、2024年4月開催の取締役会において、5年に1度の財政再計算について審議のうえ、適切に掛金の見直しを行いました。

今後も、毎年取締役会での報告を通じて適切にモニタリングを行ってまいります。

【補充原則 3-1-2 英語での情報の開示・提供】

当社株主における海外投資家につきましては、全株主数に対する比率および持株比率とも継続的に1%前後で推移していることから、経済的合理性等も勘案し、英語での情報開示は行っておりません。今後、海外投資家が相当の割合を占めるようになった時点で、必要に応じ検討いたします。

【原則 4-2 取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、当社の企業価値を向上させるための経営陣による適切なリスクテイクを支持し、経営陣による迅速・果断な意思決定を支援する環境を整備しております。

なお、経営陣の報酬につきましては、後記「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」における【原則 3-1 情報開示の充実】の(iii)に記載のとおりです。株式報酬など中長期的なインセンティブ付けにつきましては、専門機関2社から提案を受けるなど情報収集をしておりますが、特に株式報酬に関しては、当社の資本政策、株式の流通性などへの影響等を含み慎重に検討する必要があると認識しております。今後、企業価値向上のためコーポレートガバナンスの一層の充実に取り組む過程で、「指名・報酬諮問委員会」を活用することなどにより検討してまいります。

【補充原則 4-2-1 報酬制度の設計】

経営陣の報酬に關し、インセンティブ付けとして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の設定につきましては、上記【原則 4-2】に記載のとおり、今後、企業価値向上のためコーポレートガバナンスの一層の充実に取り組む過程で、「指名・報酬諮問委員会」を活用することなどにより検討してまいります。

【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】

当社の取締役会は、専門知識や社内外における経験、バックグラウンドが異なる多様な取締役で構成されております。

現在、女性や外国人の取締役はありませんが、登用に相応しい人財の育成・確保を図ってまいります。

なお、取締役会の構成についての考え方は、後記「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」における【補充原則 4-11-1】、それを踏まえた取締役の選解任の方針および基準は同じく【原則 3-1(iv)】、取締役会の実効性の分析・評価は同じく【補充原則 4-11-3】に記載しております。

【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

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【アップデート日付:2024/08/30】

本項目につきましては、当初、2023年8月29日付で当社ホームページに掲載の「2023年12月期(2Q)決算説明資料」に記載をいたしました。

現在は一部内容を変更のうえ更新をしております。詳細につきましては、2024年8月30日付「2024年12月期(2Q)決算説明および資本コストや株

価を意識した経営の実現に向けた対応(更新)に関する資料」を当社ホームページに掲載しておりますので、該当資料の12ページ以降をご参照ください。(https://www.fujicopian.com/company/ir.html)

【原則 1-4 政策保有株式】

(1) 政策保有株式に関する方針

当社は、持続的な企業価値の向上のためにさまざまな企業との協力関係が必要との認識のもと、取引先との取引関係の維持・強化あるいは地元企業との連携強化などの観点から、純投資目的以外の目的でも株式(以下、「政策保有株式」という)を保有することとしており、その内容を有価証券報告書にて開示しております。

(2) 政策保有株式にかかる検証の内容

政策保有の上場株式に關し、毎年取締役会にてそのすべてについて経済的合理性を含めた保有意義を検証し、保有意義に乏しいと判断された場合は売却を検討しております。

その結果、2016年度に複数の上場株式銘柄を売却いたしました。

加えて、2022年12月に1銘柄を売却、2024年10月に1銘柄を売却いたしました。さらに、2024年11月開催の取締役会において、別途の1銘柄の一部売却について決議を行うなど縮減を進めております。

また、2018年のコーポレートガバナンス・コードの改訂を受け、個別銘柄ごとに保有目的の適切性を検証するとともに、保有に伴う便益やリスクについて資本コスト等を勘案し個別に精査したうえで、保有の適否を取締役会にて検討しております。

直近では、2024年12月の取締役会にて保有の合理性を検証いたしました。

(3) 政策保有株式にかかる議決権行使基準

議決権の行使につきましては、発行企業の企業価値向上につながるか、また当社の企業価値を毀損する可能性がないかという観点で賛否を判断いたします。

特に、以下のようなケースにはより慎重に検討いたします。

- ・一定期間著しい業績不振(赤字)が継続している場合
- ・重大な不祥事が発生するなどコーポレートガバナンス上顕著な問題があった場合
- ・その他、発行企業または当社の企業価値を毀損する懸念がある場合

【原則 1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役会規程により、取締役の競業取引、取締役と会社間の取引および利益相反取引、ならびに当社の議決権の10%以上を保有する主要株主との通例的でない取引は、取締役会の事前承認事項としております。また、その際、特別の利害関係を有する取締役は議決に加わることができる、定足数にも算入されないことが定められております。

さらに、監査等委員会監査等基準において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の利益相反取引は、監査等委員会の事前承認を要することとしているほか、監査等委員会は、同基準に則り、取締役の競業取引や利益相反取引について監査対象事項とし、年度の監査計画に組み込むことにより監視機能を整備・強化しております。

【補充原則 2-4-1 中核人財登用等における多様性確保】

<多様性の確保についての考え方>

当社は、「フジコピアン ダイバーシティポリシー」において、「当社グループは、性別、年齢、人種・国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条などに関係なく、多様な人財がそれぞれの個性と能力を最大限発揮して自己成長できる機会を提供することにより、企業としての持続的成長やイノベーション創出による企業価値向上の実現を目指してまいります。」としており、重要な経営資源である人財について、その多様性(ダイバーシティ)を経営戦略の一つとして明確に位置づけております。

当社は、多様な人財が個性と能力を最大限発揮し、いきいきと働く職場環境を整備することが、自由な発想や大胆な生産性向上などのイノベーション創出、ひいては競争力の強化につながると確信しています。

当社ではこうした考え方のもと、中核人財登用等における多様性確保に向けた取り組みを行っております。

なお、「フジコピアン ダイバーシティポリシー」につきましては、当社ホームページ <https://www.fujicopian.com/policy/pdf/diversity-policy.pdf> をご参照ください。

<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

「女性活躍推進法」に関する2021年4月～2026年3月の目標の一つとして、「管理職に占める女性の割合を4%から10%に引き上げることとしております。詳細につきましては、当社ホームページまたは厚生労働省の専用サイト「女性の活躍推進企業データベース」をご参照ください。

・当社ホームページ <https://www.fujicopian.com/policy/pdf/diversity-policy-2.pdf>

・女性の活躍推進企業データベース <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

(2)外国人の管理職への登用

海外子会社では現地の外国人人財を取締役や管理職に登用しております。一方、国内においては、現在、外国人の正社員すらない状況です。

以前は、海外営業を担う担当者を中心に、米国籍、台湾籍、ウクライナ籍、中国籍などの外国人人財が活躍しておりましたが、それぞれの事情により母国に帰国するなどの状況に至りました。こうした状況から、具体的な目標を設定するに至っておりません。

なお、現在、外国人としては、子会社の富士加工株式会社でベトナム籍の外国人技能実習生23名を受けて入れております(2024年11月30日現在)。また、フジコピアン株式会社で、ベトナム籍のエンジニア3名を派遣社員として受け入れてあり、習熟度によって正社員登用も視野に入れております。

(3)中途採用者の管理職への登用

過去の推移や中期経営計画(2023～2025年度)における中途採用計画を勘案、管理職に占める中途採用者の割合として20%程度を目標としております。

<多様性の確保の状況>

(1)女性の管理職への登用

2023年度に、新たに1名の女性管理職が登用され、管理職に占める女性の割合は5%となりました。(2023年12月31日現在)

(2)外国人の管理職への登用

前記<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標>における「(2)外国人の管理職への登用」に記載のとおりです。

(3)中途採用者の管理職への登用

管理職に占める中途採用者の割合は21%であります。(2023年12月31日現在)

<多様性の確保に向けた人財育成方針、社内環境整備方針、その状況>

多様性の確保につきましては、中期経営計画の重点課題である「人財育成」において取り組んでおります。

人財育成方針として「フォロワーシップ」、社内環境整備方針として「エンゲージメント」()を基本的考え方の2本柱としており、その考え方則

り、「中期経営方針 2023～2025」において、「自らが経営者目線で考え、チャレンジする人財の育成」を掲げるなど、「人財育成」を当社の中長期的成長と持続的な企業価値向上の要諦と位置づけております。

() フォローワーシップ：「部下が行う上司・リーダーへの支援姿勢・支援行動」から発展して、「所属する組織の目標達成に向けて主体的・能動的に行動し、影響力を及ぼすプロセス」をいう。当社では、高い提言力と高い率先力を兼ね備えた「模範的フォロワー」を「求める人財像」と位置づけている。

エンゲージメント：従業員は会社の成長のためにスキルや知識等を会社に投資し、会社は従業員に対して能力発揮と自己成長の機会を提供するという関係性にもとづく、個人と会社との絆。

さらに、当社は、前記の「フジコピアン ダイバーシティポリシー」を制定しており、人財の多様性(ダイバーシティ)を経営戦略の一つとして位置づけ、社内環境整備方針に加えております。

以上の人財育成方針および社内環境整備方針のもと、主な具体的取り組み内容は以下のとおりです。

(1) 中途採用の積極的かつ計画的な実施

前回中期経営計画(2020～2022年度)の3年間で、中途採用計画の当初計画25名(その後、各部門における体制上・育成上の事情から、47名に増加)に対し、34名の採用実績でした。

また、今次中期経営計画(2023～2025年度)の初年度である2023年度につきましては、当初計画7名(その後、各部門における体制上・育成上の事情から16名に増加)に対し、11名の採用実績でした。このほか、2023年度は優秀な人財確保の観点より、12名について非正規社員から正社員への登用を実施いたしました。

(2) 中核人財の育成および女性活躍を企図した「人財育成検討会」の実施

2020年10月～2022年1月の間、毎月1回「人財育成検討会」を開催いたしました。具体的には、自薦または部門長からの他薦(自部門長および他部門長推薦)により、毎回5～6名の従業員が、取締役・執行役員に対し自身のキャリア設計等に関するプレゼンテーションを実施し、取締役・執行役員が個人ごとの育成方針を協議いたしました。

合計で15回80名(うち女性23名、29%)がプレゼンテーションを行い、個人別育成方針について協議がされました。議論された個人別育成方針につきまして、後記の「臨時人財育成検討会」等において継続的にモニタリングを実施しております。

因みに、全従業員に対する当社の女性従業員の比率は、2022年3月31日当時で13%でしたので、「人財育成検討会」における女性の対象者比率はそれを超えるものとなっております。

また、2021年9月、12月、2022年3月、2023年3月に「臨時人財育成検討会」を開催し、次期経営陣候補者および将来の経営陣候補者の具体的育成内容やスケジュールについて、取締役・執行役員の間で議論を積み重ねました。候補者には相応数の女性や中途採用者が含まれています。

(3) 働きやすい職場環境づくり

「女性活躍推進」の一環として、2022年度に子育て世代の女性が働きやすい職場環境整備を行いました。

具体的には、当社各拠点における子育て世代の女性たちへのヒアリング(座談会形式を含む)を通して、その要請を吸い上げ、「子の看護休暇」(当社は有給)の上限日数を引き上げました(介護休暇も同じ)。また、「子の看護休暇」および「育児短時間勤務」における子の対象年齢を拡大するなど要件を緩和しました。

さらに、次世代育成支援対策推進法の趣旨に則り、当社制度を管理職に対し周知徹底するための説明会を実施いたしました。その結果、2022年度、2023年度について、男性の「育児休業」や「子の看護休暇」の取得者が増加傾向にあります。

以上の取り組みの結果、2023年度は、新たに執行役員2名就任(うち中途採用者1名)、また、新たな管理職が4名登用(うち女性1名、中途採用者2名)されました。

【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】

前記「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」に記載しております。

【原則 3-1 情報開示の充実】

(i) 当社の経営理念は以下のとおりです。

我が社は技術力と行動力で

顧客の満足を得て国際社会

に貢献し充実発展する

人間性の尊重

合理性の追求

願望(ゆめ)を現実(かたち)に

当グループは、国内外の拠点を積極的に活用し、販売の拡大を図るとともに特徴ある付加価値の高い製品の開発および販売に注力し、収益の確保に努めてまいります。

今後、経営環境がますます不連続かつ不確実に変化することが想定されるなか、目指すべき長期ビジョンとして、「FCL VISION ～ありたい姿、志～」()を掲げております。

(FCL VISION ～ありたい姿、志～)

「先端コンバーティング技術で社会に貢献するエクセレントカンパニー」

* コンバーティング = プラスチックフィルム・シート、金属箔、紙・板紙、不織布、繊維、鋼板、ガラスなどの基材に限らずあらゆる物質に、コーティング、ラミネーティング、プリント等の新たなプロセスを経て表面・内面を改質し、新たな価値を生み出す行為。

また、こうした厳しい経営環境にあって、これまでの中期経営計画の取り組み、すなわち、「体幹をきたえる3年」(2017年度～2019年度)および「挑戦する3年」(2020年度～2022年度)において積み上げてきた成果を糧としつつ、それらの取り組みの過程で認識した課題の解決に向けた施策を展開することにより持続的かつ飛躍的な成長を目指すという思いを込めて、2023年度から2025年度にかけての新たな中期経営計画「飛躍・成長する3年」を策定いたしました。

今次中期経営計画における中期経営方針および最終年度である2025年度の目標は以下のとおりであります。

なお、中期経営計画の詳細につきましては2023年3月3日付「中期経営計画(2023～2025) 飛躍・成長する3年」16ページ以降を、中期経営計画における重点課題の最新の進捗状況につきましては2024年8月30日付「2024年12月期(2Q)決算説明および『資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応(更新)』に関する資料」8～11ページをご参照ください。

いずれも、当社ホームページ (<https://www.fujicopian.com/company/ir.html>) に掲載しております。

[中期経営方針 2023～2025]

自らが経営者目線で考え、チャレンジする人財の育成
市場ニーズ、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応する
成長ドライブを支える開発力・ものづくり力の強化

[中期経営計画 2025年度目標]

・連結売上高 11,000百万円
・連結営業利益 1,050百万円
・連結経常利益 1,100百万円
・連結当期純利益 700百万円
・自己資本利益率(ROE) 5.9%

(ii) コーポレートガバナンスに対する基本的な考え方等につきましては、本報告書「1.1. 基本的な考え方」に記載のとおりであります。

(iii) 当社は、取締役の個人別の報酬等の決定方針と手続につきましては、取締役(監査等委員である取締役を除く。)と監査等委員である取締役に關しそれぞれ以下のとおり定めております。

まず、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は、2016年3月30日開催の第66回定時株主総会で年間3億6千万円以内とすることが承認されており、その範囲内でそれぞれの報酬額を決定いたします。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、毎月支払う基本報酬と退職時に支払う退職慰労金で構成されており、すべて金銭による固定報酬であります。

基本報酬につきましては、毎年、取締役会から諮問を受けた指名・報酬諮問委員会にて、役位別に一定の金額レンジで示された基本報酬テーブル案を審議し、取締役会に答申いたします。

取締役会にて基本報酬テーブルを決議するとともに、具体的な個人別の基本報酬については、基本報酬テーブルをもとに代表取締役会長赤城貴太郎氏および代表取締役社長光本明氏に一任する旨を決議いたします。

代表取締役会長赤城貴太郎氏および代表取締役社長光本明氏は協議のうえ、基本報酬テーブルの範囲内で、それぞれの役位、会社業績への貢献度等を勘案して個人別の基本報酬案を立案いたします。個人別の基本報酬案を監査等委員会にて協議し、協議結果が意見書として代表取締役会長赤城貴太郎氏および代表取締役社長光本明氏に提出され最終決定となります。

退職慰労金につきましては、取締役(監査等委員である取締役を除く。)が退任した場合、取締役会は、その退任の日以後もっとも早く開催される株主総会(退任の時期が株主総会終結のときであるものは当該総会)に、当該取締役に対する退職慰労金の具体的金額、贈呈の時期、方法等について取締役会に一任する旨の退職慰労金贈呈議案を付議いたします。

取締役会は、退職慰労金贈呈議案を株主総会に付議するときは、退職慰労金の額ならびに贈呈の時期について指名・報酬諮問委員会に諮問いたします。指名・報酬諮問委員会は、当社「取締役退職慰労金規程」の定めにもとづき、退職慰労金の額ならびに贈呈の時期について取締役会に対し答申いたします。

株主総会が退職慰労金の具体的金額、贈呈の時期、方法等について取締役会に一任の決議をした場合、当該株主総会終結後最初に開催される取締役会において、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、具体的金額、贈呈の時期、方法等について、代表取締役会長赤城貴太郎氏および代表取締役社長光本明氏に一任する旨を決議いたします。

代表取締役会長赤城貴太郎氏および代表取締役社長光本明氏は協議のうえ、これを決定いたします。

なお、以下の場合には、「取締役退職慰労金規程」の定めにもとづき、取締役会は退職慰労金を減額または贈呈しない旨を決議することができます。

・経済界の景況、会社業績の不良その他やむを得ない事由がある場合

・当該取締役在任中の任務懈怠などにより当社に損害を与えたと認められる場合

次に、監査等委員である取締役の報酬限度額は、2016年3月30日開催の第66回定時株主総会で年間6千万円以内とすることが承認されており、その範囲内でそれぞれの報酬額を決定いたします。

監査等委員である取締役の報酬は、毎月金銭で支払われる基本報酬のみであり、職務内容等を勘案して監査等委員の協議により決定いたします。

(iv) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査等委員である取締役の選解任の方針および基準につきましては、取締役会の構成についての考え方(後記【補充原則 4-11-1】ご参照)を踏まえ、以下のとおり定めております。

まず、選任の方針および基準として、取締役(監査等委員である取締役を除く。)につきましては、以下の選任基準にもとづき、代表取締役が候補者案を策定し、指名・報酬諮問委員会への諮問・答申および監査等委員会の意見を踏まえたうえで、取締役会の決議を経て株主総会に選任議案を提出いたします。

・優れた人格および高い倫理観を有していること

・豊富な経験および高い見識を有していること

・経営にかかる判断能力に優れ、十分なリーダーシップを備えていること

・職務遂行上、心身ともに健康面で支障のないこと

次に、監査等委員である取締役につきましては、以下の選任基準にもとづき、代表取締役が候補者案を策定し、監査等委員会の同意を前提として、指名・報酬諮問委員会への諮問・答申を踏まえたうえで、取締役会の決議を経て株主総会に選任議案を提出いたします。

・優れた人格および高い倫理観を有していること

・会社法、会計や企業経営全般にかかる豊富な知識・経験を有していること

特に、財務・会計に関する相当程度の知見を有する者を1名以上選任する

・経営にかかる判断能力に優れていること

・職務遂行上、心身ともに健康面で支障のないこと

・社外取締役に関しては、東京証券取引所における独立役員の独立性基準にもとづき策定された当社の「社外取締役の独立性基準」を満たし、株主共同の利益の観点から適切な意見表明ができること

また、解任の方針および基準につきましては、取締役(監査等委員である取締役を除く。)および監査等委員である取締役について、法令や定款に関する重大な違反があった場合、取締役に求められる資質を充足していない場合、あるいは健康上の理由等によりその職務を遂行することが困難な場合は、指名・報酬諮問委員会への諮問・答申および監査等委員会の意見(監査等委員である取締役については監査等委員会の同意を得ることが前提)を踏まえ、取締役会の決議を経て株主総会に解任議案を提出いたします。

(v) 個々の取締役候補者の選任理由につきましては、株主総会招集通知の参考資料に記載しております。

(当社ホームページ <https://www.fujicopian.com/company/ir.html>)

なお、社外取締役の選任理由は、本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」にも記載しております。

【補充原則 3-1-3 サステナビリティについての取り組み】

当社は、前記【原則 3-1(i)】に記載の経営理念にもとづき、「倫理綱領」、「フジコピアン 社員倫理行動基準」、「フジコピアン ダイバーシティポリシー」、「環境・品質方針」ならびに「労働安全衛生方針」などに、サステナビリティに関する考え方を行動準則として掲げるとともに、コンプライアンス・プログラムの一環として年1回の読み合わせを行い、従業員全員がアンケートによる自己評価を実施のうえその結果を取締役会に報告しております。

そうした観点から、コードの「補充原則 2-3-1」に例示されているサステナビリティを巡る課題は、いずれも普遍的に重要なものと考えておりますが、【原則3-1(i)】に記載した長期ビジョンおよび中期経営計画に照らし、中長期的な時間軸の中で重要性(マテリアリティ)の高い事項として、

気候変動問題への対応、人的資本への投資およびダイバーシティ(女性活躍推進を中心に)、知的財産への投資に優先的に取り組んでおります。取り組みの詳細は、第74期有価証券報告書17~20ページ、または、2024年3月5日付「2023年12月期 決算説明資料」18ページ以降をご参照ください。(いずれも、当社ホームページ <https://www.fujicopian.com/company/ir.html>)

それぞれの概要につきましては以下のとおりです。なお、「気候変動問題への対応」および「人的資本への投資およびダイバーシティ(女性活躍推進を中心に)」は、中期経営計画の重点課題でもあります。

気候変動問題への対応

2021年6月に当社内で「カーボンニュートラル検討会」を立ち上げたうえで、現状把握と主要施策の検討を行い、CO2の排出量削減について以下の目標を設定しております。現在、外部専門機関のコンサルティングを活用し、具体的に施策の検討を進めているところであります。

・対象範囲：日本国内拠点(国内子会社を含む)

・排出対象：Scope1、Scope2

・削減目標：2019年度を基準として、2030年度にCO2排出量を30%削減する

人的資本への投資およびダイバーシティ(女性活躍推進を中心に)

前記【補充原則2-4-1】にて記載のとおり、人財育成について、「フォロワーシップ」と「エンゲージメント」を基本的考え方として、【補充原則2-4-1】における取り組みのほか、成長意欲の高い人財に対する支援(自己啓発にかかる費用の全額補助)やチャレンジを一層評価する人事評価制度を整備し、人財育成に向けた取り組みを進めています。

知的財産への投資

1950年の創業以来「開発志向型企業」としてのスタイルを確立してきた当社にとって、知的財産は何ものにも代えがたい重要な資産です。

原則2ヶ月に1度、関係取締役・執行役員による「特許出願審査委員会」を開催しており、新たな開発技術について特許出願の是非を議論したうえで特許を出願しております。

国内外の特許保有件数は、この約10年間、常に200件程度をキープしており、研究開発費はもちろんのこと、相応の特許出願・維持コストをかけるなど知的財産への投資を続けております。今後も、質の高い特許を数多く出願できるよう開発技術力の向上に努めてまいります。

【補充原則 4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、定款、取締役会規程および決裁規程により、取締役会で決議すべき事項および取締役や執行役員の決裁権限により決定できる事項を明確にしております。

また、経営上特に重要な事項について討議し業務の執行を効率的に進めるため、代表取締役および取締役を中心とした常務会を月1回開催しております。

さらに、取締役および執行役員を中心として定期的に経営会議および運営会議を開催し、各部門の業務執行の過程で発生した課題を協議・検討し、具体的な方針ならびに対応策の決定を行っております。

【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、東京証券取引所における独立役員の独立性基準にもとづき、取締役会決議により「社外取締役の独立性に関する基準」を策定・開示しております。(本報告書の別紙2:参考資料「社外取締役の独立性に関する基準」をご覧ください。)

また、同基準にもとづき、当社と異なるバックグラウンドで培った企業経営全般についての豊富な知識・経験を有し、建設的な助言や議論を行える人物を独立社外取締役としております。

【補充原則 4-11-1 取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模に対する考え方】

取締役会は知識・経験・能力等をバランス良く備え、取締役会全体としての構成の多様性に十分配慮したものとなるよう取締役を選任いたします。

また、監査等委員である取締役につきましては、会社法に則り3名以上でその過半数を社外取締役とし、会社法、会計や企業経営全般にかかる知識・経験等のほか、社外取締役に関しては、東京証券取引所における独立役員の独立性基準にもとづき策定された、当社の「社外取締役の独立性基準」に照らして選任いたします。

取締役会の規模につきましては、当社の規模や業容を勘案、その機能が効果的、効率的に発揮できるよう、定款上の員数として、取締役(監査等委員である取締役を除く。)は9名以内、監査等委員である取締役は5名以内の範囲で適切な人数といたします。

なお、取締役の選解任に関する手続につきましては、前記【原則 3-1(iv)】に記載のとおりであります。その前提として、前記【原則 3-1(i)】に記載した当社の経営理念、長期ビジョンおよび中期経営計画等に照らし、当社の持続的な成長と企業価値向上のために「取締役会が備えるべきスキル」について、指名・報酬諮問委員会で審議・答申のうえ取締役会にて決定しております。

そのうえで、指名・報酬諮問委員会にて「スキル・マトリックス」について審議のうえ、取締役会として不足しているスキルがないかをチェックし、取締役会に答申しております。

その答申を受けて取締役会が「スキル・マトリックス」を決議しております。

今後、経営環境の変化等により「取締役会が備えるべきスキル」を変更する必要がないかをチェックする体制を整えてまいります。

「取締役会が備えるべきスキル」および「スキル・マトリックス」につきましては、株主総会招集通知(参考資料)のほか、第74期有価証券報告書50~51ページにて公表しており、現在の取締役会は全体として「取締役会として備えるべきスキル」をバランス良くかつ不足なく備えていると認識しております。(当社ホームページ <https://www.fujicopian.com/company/ir.html>)

【補充原則 4-11-2 取締役・監査役における他の上場会社の役員兼任状況】

当社の取締役における他社の役員の兼任状況につきましては、毎年、株主総会招集通知、有価証券報告書にて開示しております。(当社ホームページ <https://www.fujicopian.com/company/ir.html>)

本報告書提出日現在で、当社の取締役で他の上場会社(子会社を含む)の役員を兼任している者はおりません。

各取締役について、その役割・責務を適切に果たすことが可能な体制となっております。

【補充原則 4-11-3 取締役会の実効性の分析・評価】

1. 評価の目的

当社では、取締役会の実効性向上のための課題抽出と改善に向けた取り組みを図るべく、2017年度(2017年12月期)より毎年取締役会の実効性評価を実施しております。

2. 前回(2022年度)の取締役会実効性評価において抽出された課題への取り組みについて

(1) 2022年度(2022年12月期)の取締役会実効性評価において抽出された課題

2022年度の取締役会実効性評価の結果より、取締役会において、引き続き実効性が確保できていることが確認された一方で、以下の課題についてさらなる改善の余地がある旨の議論がなされました。この議論を踏まえ、取締役会にて「行動計画」を策定のうえ改善に向けた具体的な取り組みを進めました。

(2022年度の実効性評価によって抽出された課題)

取締役会における議論活性化のための資料の事前配布早期化、分量・内容についての簡素化

新中期経営計画(2023～2025)における「人財育成」の徹底推進および女性活躍推進にかかる目標達成に向けた具体的な成果の実現

(2) 上記の各課題に対する2023年度の取り組み実績

取締役会における議論活性化のための資料の事前配布早期化、分量・内容についての簡素化

イ. 資料作成・提出期限の前倒し設定

・取締役会資料の事務局への提出期限を、取締役会開催日の6営業日前としました。そのうえで、毎月、各部門あて議案のエントリー期限日とともに具体的な資料提出期限日を周知徹底しました。

ロ. 「取締役会資料作成のガイドライン」の徹底

・上記の資料提出期限日の連絡時に、併せて、2022年11月に改訂した「取締役会資料作成のガイドライン」を毎回送付し、資料の分量・内容の簡素化を図りました。

ハ. 取締役会資料のペーパーレス化の検討

・取締役会資料のペーパーレス化の実施に向け、既にペーパーレス化を実施している他社にヒアリングを行い、システムベンダーからレクチャーを受けるなどの検討を進めました。

・2023年度中のペーパーレス化実現には至りませんでしたが、2024年1月、取締役会出席者が実際に端末を用いて操作の試行を行い、ペーパーレス化実施につき社内決裁を完了しました。(2024年4月開始予定)

新中期経営計画(2023～2025)における「人財育成」の徹底推進および女性活躍推進にかかる目標達成に向けた具体的な成果の実現

イ. 「人財育成検討会」において議論された個別育成方針の推進

・2023年3月、「第4回臨時人財育成検討会」を開催し、次期経営陣候補者および次期管理職候補者の具体的育成内容やスケジュールについて、取締役・執行役員の間で議論を行いました。候補者には相応数の女性が含まれています。

・上記の育成方針に則り、新たに執行役員2名が就任し、新たな管理職4名(うち女性1名)が登用されました。

ロ. 女性活躍にかかる働きやすい環境づくり

・前記の女性管理職の登用のほか、採用活動および非正規社員から正社員への登用、2022年度に実施した「子の看護休暇」などの要件緩和とその周知等により、女性活躍推進法の目標項目における実績が向上し、女性が働きやすい職場環境の一層の整備が進みました。(以下の「計画」は2021年4月～2026年3月における当社目標、「実績」は2023年12月31日現在)

・労働者に占める女性の割合

計画：13%から15%に引き上げる 実績：17%

・管理職に占める女性の割合

計画：4%から10%に引き上げる 実績：5%

・男性の子の看護休暇取得対象者に対する取得者比率

計画：5%から30%に引き上げる 実績：32%

3. 今回(2023年度)の取締役会実効性評価について

(1) 評価のプロセス

2023年度(2023年12月期)の取締役会実効性評価につきましては、2023年12月に、従来と同様、取締役会に出席する全取締役(監査等委員である取締役を含む)および全執行役員を対象としてアンケート調査を実施いたしました。

取締役会の実効性向上に向けたPDCAサイクル機能の有効性に主眼を置くという目的に照らし、前回と同様、個別の質問項目ごとに前年度との比較を行う観点から、一部を除き前回と同じ内容の質問としました。

なお、調査における客観性・匿名性を確保するため、アンケートの回収および集計は弁護士事務所に依頼しました。

(アンケートの概要(大項目))

取締役会の構成と運営、 経営戦略と事業戦略、 企業倫理とリスク管理、 経営陣の評価と報酬、

株主等との対話、 前回抽出された課題の改善度合い

(2) 評価結果の概要

2024年2月の取締役会において、今回のアンケート結果を踏まえた議論を行いました。

前回のアンケート結果は平均評点および肯定的評価の比率とも極めて高水準でありましたが、今回も平均評点は前回と同じ、肯定的評価の比率は前回比微減に留まっていることから、引き続き取締役会の実効性は概ね確保できていることが確認されました。

一方、個別質問項目の評点の状況や回答者の課題認識に関するコメントを勘案、以下の課題についてさらなる改善の余地が認識され、その改善に向けたアプローチについて議論されました。

以下の課題のうち、および、は、概ね前回の延長線上での一層の取り組み強化が必要との認識によるものであります。また、課題につきましては、2023年12月期の当社業績が悪化する中で、事業環境の変化などにかかる情報や分析結果の共有のさらなる充実と議論の深化が必要であったとの反省を踏まえたものであります。

取締役会では、各課題について行動計画を策定のうえ改善状況をフォローし、取締役会の一層の機能強化に取り組んでまいります。

(2023年度の実効性評価によって抽出された課題および改善に向けたアプローチ)

取締役会における議論活性化のため、以下の課題に対応する

イ. 取締役会資料の分量・内容や説明の簡素化

(アプローチ)

・資料提出期限の前倒し徹底

・取締役会資料のペーパーレス化実施と円滑な進行

・ペーパーレス化に伴う「取締役会資料作成のガイドライン」の再改訂

ロ. 議論活性化のための仕組みの活用

(アプローチ)

・「審議事項」(注1)のさらなる活用など

(注1)当社では、2021年度の取締役会実効性評価結果を踏まえ、取締役会における実質的な議論を充実させるため、2022年度に決議事項、報告事項のほかに「審議事項」という枠組みを設けました。

重要な経営戦略、事業戦略あるいは業績に影響を及ぼすと考えられる内外の環境変化に関する情報について、取締役会への適時・適切な報告および議論の深化

(アプローチ)

・所管部門担当役員からの自発的、あるいは他の役員からの要請による情報共有の活性化・促進

・「審議事項」の活用などによる経営戦略等の見直しにかかる議論の深化

中期経営計画における「人財育成」の徹底推進および女性活躍推進にかかる目標達成に向けた具体的成果の実現

(アプローチ)

・「人財育成検討会」において議論された育成方針の進捗モニタリング強化・P D C A機能発揮

・次世代経営幹部候補者、次世代管理職候補者の絞り込みと育成・登用(男女問わず)

・キャリア採用による管理職への意欲ある女性の採用

【補充原則 4-14-2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

当社は、社外取締役を含む取締役の就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得し、株主から負託された取締役に求められる役割および法的責任を果たすため、会社の費用負担により、取締役向けの外部セミナーや勉強会等、会社法関連法令ならびにコーポレートガバナンスに関して十分な理解を深める機会を設けることとしております。また、必要に応じてこれらを継続的に更新する機会を設けることとしております。

さらに、2018年度から外部機関への委託による定期的かつ体系的な取締役トレーニングを継続しております。

【原則 5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主からの対話の申し込みに対して、担当部門(管理部)を決め、社内関係部門と適切に情報交換を行い、インサイダー情報を適切に管理したうえ合理的な範囲で積極的に対応いたします。また、株主との建設的な対話を促進するための方針を以下のとおり定めております。

(i) 株主との対話全般に関する統括的な管理は、管理部担当役員が行います。

(ii) 対話の申し込みに際して、その内容により関係部門と情報交換、連携して対応いたします。

(iii) 株主との個別面談以外の対話の手段の充実に努めます。

(iv) 対話の結果は速やかに取締役会にフィードバックし、必要に応じ改善等を検討いたします。

(v) 対話に際して、当社におけるインサイダー情報管理やインサイダー取引規制に関する規程の遵守を関係部門に周知させ、インサイダー情報の管理を徹底いたします。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
鈴花株式会社	258,200	16.86
東京海上日動火災保険株式会社	109,866	7.17
トーア再保険株式会社	109,311	7.14
株式会社みずほ銀行	76,225	4.97
オー・ジー株式会社	66,700	4.35
赤城耕太郎	53,100	3.46
赤城貴太郎	49,900	3.25
フジコピアン従業員持株会	44,576	2.91
前川貞夫	36,400	2.37
大田太郎	36,200	2.36

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

特にございません。

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	12月

業種	その他製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
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る特別な事情

特にございません。

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	9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	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	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
齊藤昌宏	他の会社の出身者										
岡田誠	他の会社の出身者										

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)

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
齊藤昌宏			<他の上場会社等の役員の兼任状況> なし	<p><選任の理由> 銀行およびその持株会社において取締役として経営の中枢を担ったほか、銀行での監査役の経験も有しております。また、銀行子会社の代表取締役を務めるなど豊富な経験と見識を積み重ねてあります。さらに、財務および会計の知見も有しております。こうした経験・見識にもとづき、当社の監査等委員である社外取締役として、客観的かつ多面的な視点で経営全般にわたる建設的な提言を行い取締役会の実効性向上に貢献しております。さらに、指名・報酬諮問委員会の委員として、取締役の指名・報酬にかかる重要事項に関与し、その公正性、透明性および客観性の強化にも貢献しております。以上の点を勘案、引き続き、当社経営に対する提言、独立した立場での経営の監視・監督機能を通じたコーポレートガバナンスの一層の向上にかかる貢献が期待できることから、監査等委員である社外取締役として適任であると判断しております。</p> <p><独立役員に指定した理由> 東京証券取引所における独立役員の独立性基準のいずれの項目にも抵触しないこと、また、当社の定める「社外取締役の独立性に関する基準」に照らし、独立性を阻害するものはないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定しました。</p>
岡田誠			<他の上場会社等の役員の兼任状況> なし	<p><選任の理由> 大手損害保険会社で代表取締役、さらに、その持株会社で副社長を務め経営全般の責任者として重責を担うなど長年にわたり重要な役職に就き、豊富な経験と見識を積み重ねてあります。こうした経験・見識にもとづく高い視座から、当社の経営に対する客観的かつ多面的な提言が期待できるとともに、独立した立場での経営の監視・監督機能を担い、コーポレートガバナンスの一層の向上にかかる貢献が期待できることから、監査等委員である社外取締役として適任であると判断しております。</p> <p><独立役員に指定した理由> 東京証券取引所における独立役員の独立性基準のいずれの項目にも抵触しないこと、また、当社の定める「社外取締役の独立性に関する基準」に照らし、独立性を阻害するものはないことから、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないと判断し、独立役員に指定しました。</p>

【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	3	1	1	2	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

なし

現在の体制を採用している理由

以下の理由により、監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人(監査等委員会スタッフ)を置いておりません。

- ・監査等委員会は、監査室と連携して監査等を実施していること。
- ・監査等委員3名のうち常勤委員である社内取締役1名が経営会議・運営会議等重要な会議に出席するほか、監査等委員である社外取締役も3ヶ月に一度経営会議に出席するなど、監査・監督機能の実効性を確保するに足る情報を収集できる体制にあること。
- ・なお、監査等委員会が監査等委員会スタッフを置くことを求めた場合は、その内容につき協議のうえ要望に沿うよう取り計らうこととしてあります。また、監査等委員会スタッフを置く場合、取締役(監査等委員である取締役を除く。)はその業務の性格に留意し、その人事上の異動や評価については監査等委員会の同意のうえでこれを行います。

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、定期的に監査室(月1回)および会計監査人(3ヶ月に1回以上)と会合を開催し情報・意見の交換を行うとともに、監査結果の報告を受け、会計監査人の監査への立会いなど緊密な連携を図っております。また、監査等委員会は、コンプライアンスやリスク管理活動の状況等について内部統制部門あるいは関連部門から必要に応じて報告を受けております。

【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

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	4	0	2	2	0	0	社内取締役
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	4	0	2	2	0	0	社内取締役

補足説明

取締役の指名、報酬に関する取締役会の機能の公正性、透明性、客觀性を強化するため、取締役会の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」(以下、本項において「委員会」といいます)を設置しております。取締役会からの諮問を受けて、委員会において取締役の選解任に関する事項や取締役の報酬に関する事項などを審議のうえ答申しております。

<委員の任期>

- ・「指名・報酬諮問委員会規程」において、「選任後1年内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会終結後最初に開かれる取締役会終結のときまで」と定めております。

<委員および委員長の選定方法>

- ・2020年12月11日の委員会新設時は、取締役会の決議により委員および委員長を選定いたしました。
- ・以降は、上記の委員の任期にあわせ取締役会からの諮問を受け、委員会による審議・答申を経て取締役会にて選定の決議を行っております。

<委員の構成>

- ・「指名・報酬諮問委員会規程」において、「取締役である委員3名以上で構成し、その半数以上は社外取締役から選定する」と定めております。
- ・現在、委員は社内取締役2名および独立社外取締役2名の構成で、委員長(議長)は社内取締役(代表取締役社長)としております。

<委員会の独立性について>

- ・現在の委員会の構成および委員長は上記のとおりですが、「指名・報酬諮問委員会規程」において、委員会の決議について以下のとおり定めており、社外取締役がいわば拒否権を有することにより、独立性、公正性、透明性、客觀性を確保しております。

(決議)

指名・報酬諮問委員会の決議は、決議に加わることができる委員の過半数が出席し、その出席委員の過半数をもっておこなう。ただし、社外取締役である委員全員の賛成がなければ可決されない。

<委員会の活動について>

・2024年度は、現時点までに委員会を3回開催し、それぞれ以下の活動を行いました。

1. 2024年1月開催

以下の件に関する答申事項の審議および答申書の決議

(1) 既往の取締役会にて承認済みの事項に関する見直しの要否の検討

取締役会の構成についての考え方、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査等委員である取締役の選解任の方針および基準、代表取締役の選定および解職の方針、役付取締役の選任および解職の方針、社外取締役の独立性に関する基準、取締役の報酬体系、および個人別の報酬等の決定方針

(2) 2024年3月開催予定の第74回定時株主総会における付議事案

取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者の選定、監査等委員である取締役候補者の選定(「社外取締役に選任された場合の役割期待」を含む)、「取締役会として備えるべきスキル」および「スキル・マトリックス」の見直し、補欠の監査等委員である取締役候補者の選定(「社外取締役に選任された場合の役割期待」を含む)

(3) 定款や規程等の定めなどにもとづき取締役会決議が必要とされる事項

第74回定時株主総会終結後最初に開催される取締役会において選定される代表取締役候補者の選定、第74回定時株主総会終結後最初に開催される取締役会において選任される役付取締役候補者の選定、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の基本報酬テーブルの見直し、第74回定時株主総会終結後最初に開催される取締役会終結後に任期満了となった後の指名・報酬諮問委員会の委員および委員長の候補者の選定

2. 2024年2月開催

以下の件に関する答申事項の審議および答申書の決議(いずれも、追加の社外取締役候補者に関するもの)

(1) 2024年3月開催予定の第74回定時株主総会における付議事案

監査等委員である取締役候補者の選定(「社外取締役に選任された場合の役割期待」を含む)、「スキル・マトリックス」の見直し

(2) 定款や規程等の定めにもとづき取締役会決議が必要とされる事項

第74回定時株主総会終結後最初に開催される取締役会終結後に任期満了となった後の指名・報酬諮問委員会の委員の候補者の選定

3. 2024年4月開催

以下の件に関する答申事項の審議および答申書の決議

(1) 指名・報酬諮問委員会の年間計画(2024年4月～2025年3月)

【独立役員関係】

独立役員の人数

2名

その他独立役員に関する事項

当社は、東京証券取引所における独立役員の独立性基準を踏まえ、「社外取締役の独立性に関する基準」を定めてあります(別紙2:参考資料「社外取締役の独立性に関する基準」をご覧ください)。この「社外取締役の独立性に関する基準」を充たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。

【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

実施していない

該当項目に関する補足説明

2014年3月30日をもってストックオプションの権利行使期間が満了となり、現在は具体的に実施しているものはありません。

なお、経営陣への報酬につきましては、役位、企業業績への貢献度等を勘案のうえ決定されておりますが、株式報酬など中長期的なインセンティブ付けにつきましては、本報告書【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】における【原則4-2】に記載しております。

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

2023年1月1日より2023年12月31日の取締役に対する報酬支給額は以下の通りであります。この金額につきましては第74期有価証券報告書58ページに開示しております。

- ・取締役(監査等委員を除く。) 153百万円
- ・取締役(監査等委員) 25百万円 (うち社外取締役 13百万円)

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

取締役の個人別の報酬等の決定方針と手続につきましては、前記 .1. 「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」における【原則 3-1 (iii)】に記載のとおりであります。

【社外取締役のサポート体制】

当社の社外取締役2名はいずれも監査等委員であります。

社外取締役のサポートを担う専任スタッフは配置しておりませんが、社外取締役の要請または必要に応じ監査室あるいは取締役会事務局(管理部)がサポートを行っております。

【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

現在、当社において、元代表取締役社長等である相談役・顧問等はありません。

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)

取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るとともに経営のさらなる効率化を図っていくことを目的として、監査等委員会設置会社の体制を採用しております。

また、経営意思決定機能と業務執行機能を分離して、経営のスピードアップと責任の明確化を図るため、執行役員制度を導入しております。執行役員は各々の領域において代表取締役から権限の委譲を受け、業務執行に専念できる体制としております。

(1)取締役会について

取締役会は、毎月1回および必要に応じて随時開催し、法令で定められた事項、会社の基本方針をはじめ重要な意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行っております。

なお、取締役会には、監査等委員を含む全取締役に加え執行役員も参加することで、経営の透明性を高めるべく体制を整備しております。

(2)監査等委員会について

監査等委員会は、原則として月1回開催し、監査方針・監査計画の決定、各監査等委員の職務の執行状況の報告等を行っております。また、取締

役会への出席はもちろんのこと、常勤の監査等委員が経営会議などの会議に出席するほか、監査等委員である社外取締役も3ヶ月に一度経営会議に出席するなど、情報の共有体制を強化しております。さらに、監査等委員会は、代表取締役と定期的に意見交換を行うほか、監査室および会計監査人との連携による意見交換・情報交換を行っております。

こうした取り組みを通じて、経営に対する監査・監督が有効に機能する体制を整えております。

なお、当社は、監査等委員である取締役3名との間で、会社法第427条第1項および定款の定めにもとづき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約にもとづく賠償責任限度額は、法令が規定する最低責任限度額としております。

(3)会計監査人について

会計監査は、EY新日本有限責任監査法人と契約し、会社法および金融商品取引法にもとづく監査を受けております。

(4)指名・報酬諮問委員会について

取締役の指名・報酬などの重要な経営事項に関する検討について、公正性、透明性、客観性を一層強化する目的で、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。

具体的な委員の構成や活動内容等は、前記「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の【任意の委員会】に記載の通りです。

(5)常務会、経営会議および運営会議について

当社では、取締役および執行役員を中心として定期的に経営会議および運営会議を開催し、各部門の業務執行の過程で発生した課題を協議検討し、具体的な方針ならびに対応策の決定を行っております。

さらに、経営上特に重要な事項について討議し業務の執行を効率的に進めるため、代表取締役および取締役を中心とした常務会を毎月1回開催しております。

(6)内部監査部門と取締役(監査等委員である取締役を除く。)および監査等委員である取締役との連携

当社の内部監査部門である監査室は、月1回、代表取締役会長、代表取締役社長およびリスク管理所管の管理部担当役員に対し、財務報告にかかる内部統制評価の状況ならびに内部監査(業務監査)の結果等について報告会を実施しております。

また、監査室は、月1回、監査等委員会と「監査連絡会」を開催し上記と同様の報告を行い、情報交換・意見交換を行っております。

さらに、監査室は、定期的に取締役会において、財務報告にかかる内部統制評価の状況等について報告を行っております。

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

社外取締役が過半数を占める監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役が取締役会の構成員となることにより、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るとともに経営のさらなる効率化を図るものであります。

また、指名・報酬諮問委員会を設置し、社外取締役が取締役の指名・報酬などの重要な経営事項の検討に深く関与することにより、一層公正性、透明性、客観性の高いコーポレートガバナンス体制の確立を図るものであります。

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	「電子提供制度」のもと、電子提供措置事項につきまして、株主総会の3週間前のさらに2営業日前に当社ウェブサイトに掲載するとともに、紙ベースの招集通知につきましてはその翌営業日(株主総会の3週間前のさらに1営業日前)に発送しております。 なお、当社において、2023年3月28日開催の第73回定時株主総会から、「電子提供制度」が適用されておりますが、株主様への情報ご提供を重視し、すべての株主様に対し、従来どおりフルセットの招集通知を郵送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社の決算月は12月であり定時株主総会は3月に開催しておりますので、いわゆる6月の第一集中日に開催することはございません。
電磁的方法による議決権の行使	2023年3月28日開催の第73回定時株主総会から、インターネットにより議決権を行使することができるようになりました。

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	当社ホームページにIR情報を掲載しております。掲載資料は、決算短信、適時開示資料、株主総会招集通知のほか、「中期経営計画(2023～2025) 飛躍・成長する3年」、「2023年12月期決算説明資料」ならびに「2024年12月期(2Q)決算説明および「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」(更新)に関する資料」等でございます。 https://www.fujicopian.com/company/ir.html	

IRに関する部署(担当者)の設置	管理部をIR担当部署としてあります。
------------------	--------------------

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	
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	<p>当社は、「経営理念」のほか、「倫理綱領」、「フジコピアン社員倫理行動基準」、「環境・品質方針」等の諸方針を定め、「経営理念ハンドブック」を作成しております。</p> <p>また、コンプライアンス規程により内部通報制度を整備し、通報者の保護についても定めております。</p> <p>なお、「コンプライアンスハンドブック」を作成しており、上記の「経営理念ハンドブック」とあわせ全役職員に配布し、コンプライアンスプログラムの一環として、定期的に全社で読み合わせを行い、周知徹底に努めています。また、読み合わせ時に全役職員が行動準則に関する自己評価を実施し、その結果をコンプライアンス委員会および取締役会に報告しております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>環境保全につきましては、当社は、「倫理綱領」および「フジコピアン社員倫理行動基準」において、環境問題が人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的・積極的に行動するとしております。</p> <p>そうした方針のもと、以下の活動を実施しております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ISO14001の認証を受けております。また、「環境・品質方針」を制定し、「経営理念ハンドブック」に掲載のうえ全役職員に徹底しております。 ・気候変動問題への対応につきましては、本報告書 1.1.「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」における【補充原則 3-1-3】に記載の通りです。 そのほか、社外向けの小冊子「e-copian」を毎年発行し、環境負荷の指標として前年度の電力消費量、用紙消費量および廃棄物排出量の各実績値を掲載するとともに、それぞれの指標について年度ごとの実績推移をグラフでお示ししております。 また、「e-copian」には、「グリーン製造」、「グリーン開発」、「グリーン販売」ならびに「グリーン調達」について、それぞれの取り組み方針を記載しております。これらにつきましては、当社ホームページにも掲載しております。 <p>https://www.fujicopian.com/management/environment.html</p> <p>・当社ホームページ上で、特にお取引先の皆様に向け、当社の環境方針と品質方針を掲載するとともに、当社の「環境・品質基準書(化学物質管理基準編)」を公表し、当社の環境および品質に関する活動についてご理解とご協力をお願いしております。</p> <p>https://www.fujicopian.com/customer/index.html</p> <p>CSRにつきましても、「倫理綱領」および「フジコピアン社員倫理行動基準」において、広く社会との関わりについての方針を定め、全社での定期的な読み合わせなどにより役職員への周知徹底を図っております。</p>
ステークホルダーに対する情報提供に関する方針等の策定	<p>当社は、「倫理綱領」および「フジコピアン社員倫理行動基準」において、株主はもとより、広く社会との対話をを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示し、透明性を確保する旨を方針として定めております。</p>

当社は、以下のとおりダイバーシティや働き方改革等の推進に取り組んであります。

ダイバーシティの推進

当社では「フジコピアン ダイバーシティポリシー」を制定のうえ、重要な経営資源である人財について、その多様性(ダイバーシティ)を経営戦略の一つとして明確に位置づけてあります。

(当社ホームページ <https://www.fujicopian.com/policy/pdf/diversity-policy.pdf> をご参照)
・女性活躍の推進につきましては、「女性活躍推進法」の趣旨に則り、2021年4月～2026年3月における目標として以下の3点を掲げその達成に向けた取り組みを推進しております。

- (1) 労働者に占める女性の割合を13%から15%に引き上げる。
- (2) 管理職に占める女性の割合を4%から10%に引き上げる。
- (3) 男性労働者の子の看護休暇取得対象者に対する取得者比率を5%から30%に引き上げる。

詳細につきましては、当社ホームページまたは厚生労働省の専用サイト「女性の活躍推進企業データベース」をご参照ください。

当社ホームページ <https://www.fujicopian.com/policy/pdf/diversity-policy-2.pdf>

女性の活躍推進企業データベース <https://positive-youritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

・2018年度より女性1名を執行役員に登用しております。ほかにも女性が管理職ポストに就いております。加えて、2023年度に、新たに女性管理職1名が登用されました。

・また、産前産後休業、育児休業、子の看護休暇および育児短時間勤務といった育児支援制度のほか、母性健康管理措置について、女性社員が利用しやすいように整備しております。特に、子の看護休暇および育児短時間勤務につきましては、子育て世代の女性たちの意見を取り入れ、休暇の日数上限の引き上げや対象となる子の年齢の拡大などの要件緩和を実施し、働きやすい職場環境づくりを進めております。

・さらに、次世代育成支援対策推進法の趣旨に則り、当社制度の周知徹底に努めました。その結果、2022年度、2023年度について、男性の「育児休業」や「子の看護休暇」の取得者が増加傾向にあります。

女性の活用・登用に向けた取り組みにつきましては、本報告書 1.「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」における【補充原則 2-4-1】および【補充原則 4-11-3】に記載のとおりです。

その他

・外国籍の人財につきましては、国内子会社において外国人技能実習制度を活用し2018年3月よりベトナム籍の実習生を、制度のルールに則り適切に受け入れてあります。(2024年11月30日現在23名)

また、フジコピアン株式会社において、ベトナム籍のエンジニア3名を派遣社員として受け入れており、習熟度によって正社員登用も視野に入れております。

働き方改革の推進

当社では、いわゆる「働き方改革関連法」における労働時間・休日管理に係る改正(2019年4月1日施行)について、法令を遵守し適切に管理を行っております。

一方で、それ以前から以下の取り組みにより、長時間労働の禁止および生産性の向上を図っております。

・個々の社員の時間外勤務については、2014年度より執行役員以上の事前承認を要する申請制度にて運用しております。

また、毎月の取締役会にて、各部における前月の時間外勤務状況を報告しております。

・社内のパソコン稼働時間帯について、システム上の制限を設定しております。

・勤務時間について、出退勤時のタイムカード打刻時刻とパソコンのログオン・ログオフ時刻によりシステムチェックをかけ、一定時間以上の乖離がある場合、システムアラートが出る仕組みしております。このアラートについて所属の各部門長がチェックするほか、管理部が月次で全社のモニタリングを実施することにより厳格な労働時間の管理を行っております。

・新型コロナウイルスの感染拡大を受け、時差出勤に加え、2020年4月よりテレワークを本格実施いたしました。テレワーク下においても適切に労務時間の管理ができるようにシステム変更を行っております。また、新型コロナウイルス感染症の5類移行後も時差出勤、テレワークの活用を継続しており、働き方の多様性の一環として定着しております。

さらに、2020年4月1日から施行された同一労働同一賃金に係る法改正につきましても、法改正の趣旨ならびに「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえつつ、専門家(弁護士および社会保険労務士)にも相談のうえ、関連する社内規程を改訂し適切に運用を継続しております。

さらに、各拠点の対象者あて説明会を実施し、法施行への対応体制を整えるなどの取り組みを行っております。

今後も、働き方改革関連法を遵守し、ワークライフバランスの風土のさらなる定着化、一層働きやすい職場作りに取り組んでまいります。

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

当社は、会社法および会社法施行規則ならびに金融商品取引法にもとづき、「業務の適正を確保するための体制」および「財務報告の信頼性を確保する体制」の整備にかかる基本方針を以下のとおり定め、整備します。

(1)当社および当社子会社(以下、当グループといいます)の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
当社は、「倫理綱領」および「フジコビアン社員倫理行動基準」を当グループの各取締役が遵守しコンプライアンスの徹底を図ることを求めるとともに、取締役会において取締役の職務執行がそれに反していないことを監督しております。さらに、監査等委員会は、独立した立場から法令および定款に照らし、監査等委員会規程等にもとづいて取締役の職務の執行を監査、監督します。

全役職員に対する啓蒙活動として、「フジコビアン コンプライアンス ハンドブック」の適宜改訂、配布、全役職員対象のコンプライアンス講習会の開催をしており、コンプライアンス規程に従いコンプライアンス委員会を隨時開催し、コンプライアンスプログラムの実行状況をモニターすることとしております。

会社に重大な影響をおよぼす事案に対する取締役の職務の執行に際しては、取締役会、常務会、運営会議、経営会議等において方針等を慎重に検討の後決定しております。

さらに、取締役の指名・報酬等に関する公正性・透明性・客觀性を担保するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置し、同委員会で審議した結果を取締役会に答申します。

(2)取締役の職務の執行にかかる情報の保存および管理に対する体制

取締役は、取締役会議事録、経営会議議事録や稟議決裁書類その他その職務の執行にかかる情報を取締役会規程、稟議規程、決裁規程、その他社内規程の定めるところに従い文書または電磁的媒体に記録し、適切に保存し管理しております。

取締役は、取締役の行った決定に関する情報、稟議書その他社内規程により定める文書を常時閲覧することができます。

(3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理規程に従い、代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置し必要に応じてリスク管理体制の見直しおよび事業継続計画(BCP)の定期的な改訂をしております。また、必要に応じリスクマネジメント委員会のもとに個別検討課題ごとにリスクマネジメントワーキンググループを設置し各部門の業務に付随したリスクの評価と対策を検討する体制を整えております。

取締役会は、定期的あるいは問題発生時にその状況につきリスクマネジメント委員会から報告を受け必要な対策や再発防止策を決定することとしております。BCPにつきましては毎年12月に改訂の要否を問わず見直しを定期的にしているほか、隨時、リスクマネジメント委員会においてBCPの改訂を承認のうえ、これを取締役会に報告し、当社の事業継続体制の強化を図っております。さらに子会社のリスク管理につきましては、子会社管理規程に定める内部監査を通じて業務上のリスクの未然の防止に努めるものです。

(4)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

取締役会は、中期経営計画および年度の事業目標を決定し、その執行状況を追跡のうえ必要な修正を行うとともに、その目的に沿った組織編成や人員配置により効率的な職務の執行を行っております。

また、取締役の職務については職務権限規程、決裁規程、その他関連する規程の定めに従いその権限の明確化を図るとともに、職務の執行が効率的に行われる体制を確保しております。また、子会社管理規程にもとづき決裁手続、決裁権者を明瞭にすることで当グループ全体の効率的な業務執行体制の確保を図っております。

(5)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

当社は、「倫理綱領」、「フジコビアン社員倫理行動基準」を定めこれを社内に徹底するとともに社内における内部通報制度を設けコンプライアンスに対する意識の日常化を図っております。

内部監査(および内部統制)を充実させるために社長直轄の内部監査部門の体制充実を行い当社のみならずグループ各社の内部統制監査を通じてコンプライアンス活動を強化しております。

(6)下記イ、ロ、ハおよびニの体制その他の当社なら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

イ.当社の子会社の取締役等の職務の執行にかかる事項の当社への報告に関する体制

ロ.当社の子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

ハ.当社の子会社の取締役等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

二.当社の子会社の取締役等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

当社は、子会社管理規程に定めるとおり、取締役会等において子会社管理業務担当部門長である管理部長より各子会社の業績、財政状態および重要な事項について報告を受けております。

また、上記ロ、ハ、ニについては前記(3)項、(4)項および(5)項のとおりグループ一体となった体制を構築しております。

なお、海外子会社につきましては、所在国の法令規則ならびに商慣習等の遵守を優先させ、可能な範囲で本方針に準じた体制をとることとしております。

(7)監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人(監査等委員会スタッフ)に関する事項

監査等委員会が監査等委員会スタッフを置くことを求めた場合は、その内容につき協議のうえ要望に沿うよう取り計らう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取締役は置いておりません。

(8)監査等委員会スタッフの取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項

監査等委員会スタッフを置く場合、取締役(監査等委員である取締役を除く。)はその業務の性格に留意し、その人事上の異動や評価については監査等委員会の同意のうえでこれを行います。

(9)監査等委員会の職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査等委員会スタッフを設置した場合は、

・当該使用人に対する指揮命令権は監査等委員会にあることを確保し、

・上記にかかわらず、監査等委員会以外からの当該使用人に対する業務執行命令が必要である場合には、監査等委員会からの指揮、命令に背反するものでない限りかかる業務執行命令は有効なものとし、

・当該使用人へ必要な調査権限、情報収集権限を付与するものとします。

(10)下記イ、ロおよびハの体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

イ.取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人が監査等委員会に報告をするための体制

ロ.子会社の取締役、監査役、業務を執行する社員その他これらに相当する者および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告をするための体制

ハ.前各号の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

当社および当社子会社の役職員は、当社の監査等委員会に対し法定の事項に加え当社および子会社に重大な影響をおよぼす事項、内部監査の実施状況、内部通報制度による通報内容を速やかに報告することとしております。監査等委員会から要求があった事項についても、資料の提供を含めその内容を報告することとしております。

当社は、監査等委員会へ報告を行った当社および当社子会社の役職員に対し、当該報告を行ったことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止

し、その旨を当社および当社子会社の役職員に周知徹底します。

(11)監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理にかかる方針に関する事項

当社は、監査等委員がその職務の遂行にあたり、会社法第399条の2第4項にもとづく費用の前払または償還等の請求をしたときは、当該請求が不適当なものであると認められた場合を除き、速やかに当該請求に応じるものとします。

(12)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

監査等委員会に対し、必要に応じて弁護士、公認会計士など外部の専門家から監査業務にかかる助言を受ける機会を確保しております。

監査の実効性を高めるために監査等委員会と代表取締役社長との間で監査上の諸問題等について定期的に話し合う機会を持っております。

なお、上記の体制整備については、今後も継続して改善および改良を行い、より一層効果のある体制を構築するものとします。

別紙1:参考資料「模式図1 内部統制システムを実行する体制」をご覧ください。

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

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

当社は、「倫理綱領」および「フジコビアン社員倫理行動基準」ならびに「経営理念ハンドブック」および「コンプライアンスハンドブック」において反社会的勢力に対して毅然とした態度をとること、および反社会的勢力とは一切関係を持たないことを定めております。

また、当社は、反社会的勢力による被害を防止するために「大阪府企業防衛連合協議会」および同協議会傘下の各種協議会に加盟しており各会で開催される研修会に積極的に参加し、企業防衛に関する必要な情報の収集に努めています。

万一、不当な要求があった場合には、警察署等と連絡を密にとり、不当要求には断固応じないという姿勢で取り組んでまいります。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	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、次の適時開示体制概要に則りコーポレート・ガバナンス体制を実行しております。

(1)適時開示の方針

当社は、東京証券取引所の定める「有価証券上場規程」を遵守し迅速な情報開示を行います。また、「有価証券上場規程」に定めのない情報に関しましても、当社の「倫理綱領」、「フジコビアン社員倫理行動基準」にもとづき、適時性、公平性、正確性に十分な配慮を加えたうえで、株主、投資家、地域自治体をはじめとするすべてのステークホルダーのみなさまからの当社への理解と信頼を頂戴するために、積極的かつ公正に開示することに努めます。

(2)適時開示を実行する体制

当社は、取締役会、常務会、経営会議、運営会議等の付議議案、報告による重要情報が情報管理者を兼ねる管理部担当兼経理部担当取締役に一元化する体制を採ってあります。重要情報に接した管理部担当兼経理部担当取締役は、金融商品取引法、有価証券上場規程等の法令、規則ならびに倫理綱領、フジコビアン社員倫理行動基準等の社内規則に照らして情報開示の必要性を認めた場合は、速やかに経営陣に報告し、情報開示のための手続を取ることとしてあります。なお、内部通報者の保護を含むコンプライアンス規程、内部監査規程、内部者取引の規制および重要事実の管理に関する規則等を制定しており、これら社内規則は重要事実を把握するための補完的な役割を果たしております。

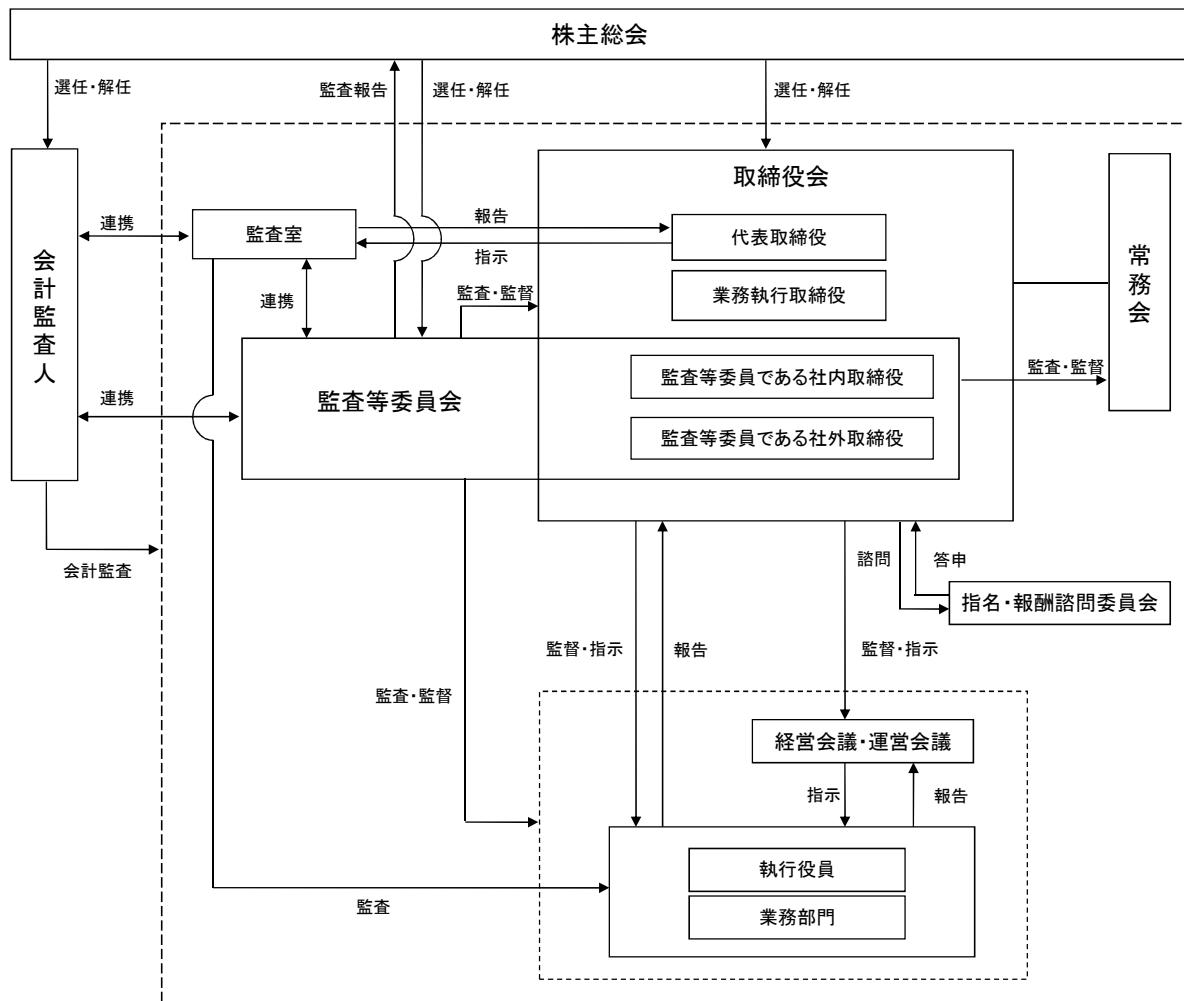
(3)モニタリング

監査等委員会および監査室は、隨時社内監査を実施し適時開示のための体制が有効に機能しているかをモニタリングしております。

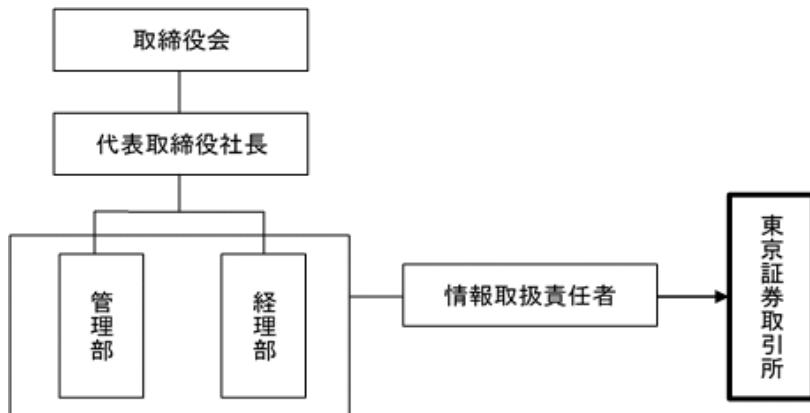
別紙1:参考資料「模式図2 適時開示を実行する体制」をご覧ください。

別紙 1

1. 参考資料「模式図1 内部統制システムを実行する体制」



2. 参考資料「模式図2 適時開示を実行する体制」



別紙2：「社外取締役の独立性に関する基準」

当社の社外取締役は、次のいずれかに該当する場合、独立性を有しないものと判断します。

1. 当社グループ

① 現在または過去10年間における、当社および当社の子会社の業務執行者

2. 主要な取引先

② 当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者

③ 当社の主要な取引先である者またはその業務執行者

3. 大口債権者等

④ 当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している

金融機関その他の大口債権者等またはその業務執行者

4. 主要な株主

⑤ 当社の主要株主（議決権比率10%以上の株主）またはその業務執行者

5. 専門家

⑥ 当社から役員報酬以外に、一定額を超える金銭その他の財産上の利益を受けてい
る弁護士、公認会計士、税理士またはコンサルタント等

⑦ 当社から一定額を超える金銭その他の財産上の利益を受けている法律事務所、監
査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファーム等の法人、組合等の団体
に所属する者

6. 寄付先

⑧ 当社から一定額を超える寄付または助成を受けている者

⑨ 当社から一定額を超える寄付または助成を受けている法人、組合等の団体の理事
その他の業務執行者である者

7. 近親者

⑩ 当社または当社の子会社の取締役、執行役、執行役員もしくは支配人その他の重
要な使用人である者の配偶者または二親等以内の親族

⑪ 上記②～⑨に該当する者が重要な者である場合において、その者の配偶者または
二親等以内の親族

8. 過去要件

⑫ 上記②～⑪に過去3年間において該当していた者

(注)

1. ②において、「当社を主要な取引先とする者」とは、「直近事業年度におけるその者の年間連結売上
高の2%以上の支払いを当社から受けた者（主に仕入先）」をいう。

2. ③において、「当社の主要な取引先である者」とは、「直近事業年度における当社の年間連結売上高
の2%以上の支払いを当社に行っている者（主に販売先）」をいう。

3. ⑥、⑧および⑨において、「一定額」とは、「年間1千万円」であることをいう。

4. ⑦において、「一定額」とは、「直近事業年度における法人、組合等の団体の総売上高の2%以上」
であることをいう。

以上