

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

当企業グループは、企業理念「独創的な技術を核に、新しい価値を創造し、活力とゆとりある社会の発展に貢献します。」およびビジョン「つなげる技術の、その先へ。」に基づき、当企業グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めるものとしております。

また、コーポレートガバナンスの強化を当企業グループ全体としての重要課題であると認識し、経営の効率化ならびに経営の健全性および透明性を高めるものとしております。

【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】

当社はコーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しております。

【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

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示項目の内容は、次のとおりです。

【原則1 - 4 政策保有株式】

(政策保有株式の基本的な方針)

当社が純投資目的以外で保有する株式は、環境の変化や価格変動リスクが財務状況に大きな影響を与えることに鑑み、中期経営計画の達成、事業の成長 および企業価値の向上に必要なと判断したものに限り、保有を継続し、それ以外の場合、売却等の方法により縮減することを基本方針とします。

2024-2026中期経営計画期間において、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等の検証結果を踏まえ、相手先との対話を踏まえながら、継続して政策保有株式の縮減を図ってまいりました。2026年3月期においては、4銘柄の縮減を実施しました。

(政策保有株式に係る議決権の行使基準)

政策保有株式に係る議決権行使は、その議案が当社の保有方針に適合するか精査し、必要に応じて政策保有株式として保有する企業との対話を行い、株主価値の向上に資するものか否かを判断したうえで、適切に行使するものとします。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

取締役や主要株主との取引については、法律および当社の規程に従い、利益相反が生じる恐れがある取引については、取締役会の審議・決議または所定の決裁手続を通じて取引条件の相当性をチェックします。また、事後に行われる監査等委員会や会計監査人による監査の対象とします。

【原則2 - 4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

(補充原則2 - 4 - 1 中核人材の登用等における多様性の確保)

(1) 人材多様性の推進

当企業グループは、異なる価値観や経験を持つ人材を受け入れることで人材多様性の推進を進め、新たな発想が生まれる環境の創造とイノベーションを継続的に生み出せる組織の実現を図ってまいります。具体的な実績等は以下のとおりとなります。

当社の社外人材の活用

・取締役および監査役キャリア採用者比率: 60%

社外取締役および社外監査役は除く

・執行役員におけるキャリア採用者比率: 38.5%

・新規採用に占めるキャリア採用者比率: 47.9%

当企業グループにおける女性採用比率(新卒)

2026年4月入社: 28.3%

当社の監査等委員を除く、社外取締役選任における指標

・社外取締役比率: 40% (2名/5名)

・独立取締役比率: 100% (2名/2名)

・企業経営経験者比率: 50% (1名/2名)

・女性取締役比率: 50% (1名/2名)

当企業グループは、引き続き異なる価値観や経験を持つ人材を受け入れることで新たな発想が生まれる環境をつくり、イノベーションを継続的に生み出せる組織の実現を目指してまいります。

(2) 女性の管理職への登用

2026年4月現在、当企業グループの女性管理職比率は6.0%、当社は3.0%となり、当社が目標として掲げる女性管理職比率3%を達成しております。引き続き育成支援を目的とした教育、女性社員間の交流の場の設定による横の繋がりが形成等を実施していきます。

(3) キャリア採用の状況

当企業グループにおける2025年度のキャリア採用については、ITエンジニア、SE、ビジネス開発、経営企画、管理部門および製造オペレーター等の職種で、合計41名(うち、女性社員比率は約3割)を採用し、当企業グループ採用計画数を確保しました。人材の多様化を高めるための積極的なキャリア採用を継続いたします。

また、当企業グループでは、多様な人材が活躍できる環境づくりとして「心身の健康管理」、「心理的に安全な職場づくり」に取り組んでいます。

「サクサグループ健康経営宣言」では、企業理念の実現のために、社員一人ひとりが心身ともに健康で働くことが重要であると認識し、社員の健康意識の向上と、より良い職場環境づくりを推進しています。具体的には、各種健康診断、ストレスチェック、安全衛生委員会の活動を実施しています。

【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】

サクサ企業年金基金において、当社の確定給付企業年金の積立金の運用を行っています。運用目標、資産配分、運用委託先等は、毎年、資産運用委員会が検討し、代議員会で決定しています。両会のメンバーは、社員代表ならびに当社が指名する財務および人事部門の専門性を有する者で構成されています。また、年金運用コンサルタントからの助言を受けることにより、両会メンバーおよび事務担当者の専門性を高めています。

なお、基金の運営上の重要事項については、代議員会において基金規約に基づき決議しており、当社と受益者との間に生じ得る利益相反についても適切に管理されています。

また、2026年4月から発足したソアー企業年金の運用目標、資産配分、運用委託先等は、ソアー社の資産運用委員会において検討し、決定することとしています。構成員は、社員代表ならびに当社が指名する財務および人事部門の専門性を有する者としています。また、年金運用コンサルタントからの助言を受けることにより、関係者の専門性を高めています。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

1. 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

会社の目指す姿や企業理念について、当社ホームページに記載しております。

<https://www.saxa.co.jp/about/vision.html>

経営戦略、経営計画については、2026年6月5日に、2026年度～2029年度の4か年を計画期間とする「中期経営計画(2026-2029)「変革から成長へ」」を策定し、当社ホームページに開示しております。

<https://www.saxa.co.jp/ir/news/>

2. 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

上記「I. 1. 基本的な考え方」に記載しております。

3. 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

下記「II. 1. [取締役報酬関係]」に記載しております。

4. 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役(監査等委員含む)候補の指名を行うに当たっての方針と手続

<取締役(監査等委員含む)の指名方針と手続き>

下記「II. 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)」に記載しております。

<取締役(監査等委員含む)の解任方針>

取締役が解任基準の(1)から(4)のいずれかに該当する場合、もしくは、該当するおそれのある場合、指名委員会は、当該取締役の解任を取締役に上程するものとしております。

(解任基準)

(1) 善管注意義務に違反する場合

(2) 忠実義務に違反する場合

(3) 役員職務の執行に関し不正の行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実がある場合

(4) その他解任について正当な理由があると認められる場合

5. 取締役の選解任・指名についての説明

株主総会招集通知に取締役候補者の個々の選解任・指名理由等を記載することとしております。

(補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組み等)

<サステナビリティについての取組み>

当企業グループでは、サステナビリティ重要課題の一環として、環境保全への取組みを強化しております。

環境配慮型プラスチックの利用拡大に向けた取組みでは、材料特性最適化および量産品質の確立に向けた研究開発の推進により、

2025年度時点で4機種まで適用を拡大しました。2026年度以降、さらに適用製品の拡大を予定しています。

温室効果ガス排出量削減に向けた取組みでは、自社製品の消費電力量低減に向けた研究開発を推進しており、製品使用時における温室効果ガスの削減に寄与しています。

また、「サクサグループサステナビリティレポート2025」を2025年10月に公開、CDP気候変動質問書では3年連続ランク「B」の評価を獲得しました。

<気候変動に係るリスクおよび収益機会>

TCFD提言による開示項目については、2022年12月に創刊したサステナビリティレポートより開示しており、温室効果ガスScope1、Scope2およびScope3排出量については、サステナビリティレポート2024より、算定結果を公表しています。

また、2026年3月期有価証券報告書にて、SBT認定に基づいた温室効果ガス削減目標に対する進捗状況を公表しております。

温室効果ガス排出量の削減割合(2023年度比)

・Scope1+2 排出量: 19.6% (KPI: 12%)

・Scope3 排出量: 算定中(KPI: 8%)

収益機会として、環境配慮プラスチック使用率を拡大した製品の開発、消費電力量を削減した製品の開発に注力しています。

当社のサステナビリティに関する情報は以下のサイトをご覧ください。

サステナビリティレポート: www.saxa.co.jp/about/pdf/sr2025.pdf

<人的資本への投資>

人材育成に関する取組み方針として、当企業グループは、コンプライアンス意識を持ち、コミュニケーションを取りながら自ら考え挑戦し続ける人材の育成を目指しております。具体的には、当社では、新入社員から育成ステージに合わせた教育・研修プログラムの整備、メンバー個人の成長支援と組織としての成果創出につなげるためのマネジメント教育等を実施することで、全階層への効果的な教育施策を導入し、早期から自律的な業務遂行と外部環境変化に対応できる人材の育成を目指します。

また、タレントマネジメントシステムによる人事情報の一元管理を行いながら、人事ローテーションガイドラインに基づくジョブローテーションを実施することで、効果的な人材育成を目指しています。

< 知的財産への投資 >

当企業グループは、知的財産を持続的成長および競争優位の確立に資する重要な経営資源と位置付け、事業戦略および技術戦略と一体となった知財戦略のもと、商品開発テーマおよび技術開発テーマの検討段階から知財視点を取り入れ、必要な投資を実施しています。

また、2026年度以降の技術戦略の推進に向けて、イノベーション開発部を新設するとともに技術の高度化、商品開発テーマおよび技術開発テーマの妥当性・優先度等を審議する技術審議会を設立し、重点技術領域における技術資産の獲得と活用を進めてまいります。

さらに、技術開発活動から創出される発明・ノウハウ等の適切な権利化・保護・活用を通じて、収益機会の最大化と第三者権利の侵害防止および模倣・技術流出への対応力強化を図るとともに、グループ全体で技術人材および知財人材の育成にも継続的に取り組んでまいります。

[原則4 - 1 取締役会の役割・責務(1)]

(補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲)

当社取締役会では、取締役会に付議すべき事項は取締役会規程において定めており、法定事項、定款授權事項等および経営の基本方針に関する事項ならびに中長期の経営計画等経営上の重要な事項で構成されており、取締役会は、経営方針、経営計画に則した決定をします。

なお、当社は監査等委員会設置会社への移行に伴い、定款において、取締役会の決議によって重要な業務執行の決定の全部または一部を取締役に委任できる旨を定めております。

上記以外の業務執行の権限は、社内規程に基づき代表取締役、取締役、執行役員、部門長、組織の長等に日常の業務執行の権限を委譲します。

[原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

下記「 . 1. [独立役員関係]」に記載しております。

[原則4 - 10 任意の仕組みの活用]

(補充原則4 - 10 - 1 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等)

当社は、経営と執行の監督機能の強化ならびに経営の透明性を確保することを目的とし、取締役(監査等委員である取締役を除きます。

以下、同様です。)の選解任および報酬等の決定に関わる取締役会の諮問機関として指名委員会、報酬委員会を設置しております。

指名委員会、報酬委員会の構成を独立社外取締役4名、代表取締役1名とし、また委員長に独立社外取締役を選任することで、両委員会における独立性を確保しています。両委員会の構成、権限および役割等は、次のとおりです。

指名委員会

委員長:独立社外取締役 平野 聡

委員 :独立社外取締役 濱野 京

独立社外取締役(監査等委員) 山崎 勇人

独立社外取締役(監査等委員) 西條 光彦

代表取締役 齋藤 政利

権限および役割:取締役の指名に関する事項について審議を行う。

報酬委員会

委員長:独立社外取締役 平野 聡

委員 :独立社外取締役 濱野 京

独立社外取締役(監査等委員) 山崎 勇人

独立社外取締役(監査等委員) 西條 光彦

代表取締役 齋藤 政利

権限および役割:役員報酬(役員賞与を含む。)に関する事項について審議を行う。

[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]

(補充原則4 - 11 - 1 取締役会の多様性に関する考え方等)

当社は、監査等委員会設置会社として、取締役会および監査等委員会を設置するとともに、執行役員制度を導入し、業務執行と監督の分離による意思決定プロセスの迅速化を図っています。上記を遂行するために、取締役会には、意思決定機能と監督機能の双方が求められるため、社内・業務執行取締役と独立社外取締役とのバランスを考慮し、2026年6月25日現在においては、監査等委員を除く取締役5名のうち、独立社外取締役を2名選任しています。取締役会全体に関する考え方として、知識・経験・能力のバランス、ジェンダー、職歴を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成しています。適正規模については、迅速な意思決定を可能にし、適切な人数になるよう当社の取締役は14名以内とすることを定款で定めています。

取締役会では、企業経営、財務・ファイナンス、マーケティング・営業、IT・テクノロジー・DX、製造業における知識と経験、グローバルなど社会価値創出のために必要な分野、ならびに法律・ガバナンス・リスクマネジメント、人事労務・人材開発、サステナビリティに代表される経営基盤強化に必要な分野に関して、十分な知識と経験、能力を保有する者を、社内・業務執行取締役として3名選任しています。また、各分野において経験と専門知識に基づいた適切な監督と助言を行うことを期待して、企業経営の経験者1名を独立社外取締役として選任しています。

取締役会には、業務執行経験のある監査等委員2名(うち、1名は独立社外取締役)、および弁護士である監査等委員1名(独立社外取締役)の計3名の監査等委員が出席しています。

なお、2026年6月25日開催の第23回定時株主総会にて選任されました取締役のスキル・マトリックスは招集通知に記載しています。

(補充原則4 - 11 - 2 取締役の兼任状況)

取締役(監査等委員である取締役を含み、かつ候補者を含む)の重要な兼職の状況については、「株主総会招集ご通知」の参考書類や事業報告等の開示書類に記載しております。

(補充原則4 - 11 - 3 取締役会の実効性評価)

当社は、取締役会の実効性の評価について、取締役会の機能を向上させ、企業の持続的成長と中長期的な企業価値向上につなげることを、取締役会としての強みを認識して伸ばしていくこと、また、課題を発見し、改善のための行動計画を策定していくことを目的として行っております。

< 当社取締役会の実効性評価の結果について >

1. 評価の方法

当社は、2026年1月末日時点に在任していた取締役8名(うち、社外取締役5名、うち独立役員4名)および監査役4名(うち、独立役員2名)等の計14名に対して2026年1月から2月にかけて取締役会の実効性評価を行いました。実施方法については、前年度同様、外部目線の客観性を高めた評価を取り入れるべく、第三者評価機関が作成した質問票によるアンケート方式で行い、その結果について取締役会で共有・検討を行いました。

主な質問事項

(1) 取締役会の役割・機能

- (2)取締役会の規模・構成
- (3)取締役会の運営
- (4)トップマネジメント委員会
- (5)内部統制等の整備
- (6)社外取締役の活用
- (7)株主・投資家との関係

2. 評価結果の概要

当社においては、コーポレートガバナンスの強化を当企業グループ全体として重視する経営を実践しており、コーポレートガバナンス・コードをはじめとするコーポレートガバナンスの要請を概ね満たしていると評価されました。特に、以下の点が当社取締役会の強みと評価されています。

- 取締役会の構成(人数・多様性・社外取締役の質)が適切である
- オープンで活発な議論環境が定着している
- 取締役会運営の高度化が進展している
- トップマネジメント委員会が事前共有・理解促進と監督機能の補完に寄与している

3. 実効性向上に向けた取り組み

当社取締役会は、長期的なありたい姿を踏まえ、取締役会として対応すべき課題の洗い出しや対応策の検討について、より役割を果たしていくべきと考えております。特に、中長期的に重要となるテーマについて、議論をより充実させていく観点から、取り組みを行っていくことの重要性が確認されました。さらなる取締役会の実効性向上に向け、取締役会は以下のような取り組みを進めてまいります。

- トップマネジメント委員会等を活用した中長期的な戦略等の議論の機会の拡充
- 中長期的な戦略等の議論時間の確保の観点から、トップマネジメント委員会の議題の整理
- 取締役会事務局機能の強化
- 取締役会による指名・報酬の監督の強化
- リスク管理体制の高度化

【原則4-14 取締役のトレーニング】

（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、取締役に対し、その就任時に限らず、各々の役割と責務を果たすために必要な外部専門機関によるセミナーや研修等の機会を提供しております。本方針に基づき、専門家によるセミナー等の実施、外部機関による研修の利用など、必要な支援をしております。また、新任役員を対象とした研修を実施しているほか、社外役員には、就任時に当企業グループの事業内容への理解を深めるための説明を行い、グループ会社の訪問も実施しています。また、常勤監査等委員については日本監査役協会などの外部機関において開催されるセミナー等への参加機会を提供しています。また、当企業グループの取締役および執行役員および部門長、組織の長等に対しては、外部講師によるガバナンス研修およびコンプライアンス研修を実施しています。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資する株主との建設的な対話をおこなうため、次のとおり対応するものとします。

- (1)建設的な対話を実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
IRを担当する取締役を選任しており、株主との建設的な対話を実現するように統括しております。
- (2)IR体制
IR活動を推進する役員・担当を設置し、関係部門と連携して推進する体制としております。
また、コーポレートコミュニケーショングループを新設し、株主・投資家の皆様との建設的な対話の充実とIR機能の一層強化を推進しております。
- (3)対話の方法
企業価値を構成する財務情報および非財務情報の開示に積極的に取組むこととし、株主等との建設的な対話については、機関投資家および個人投資家向けの対話（決算説明会、個人投資家向け説明会の開催、投資家向けラジオ番組への出演等）を経営幹部が積極的に実施するとともに、常に株主からの問い合わせを受ける体制を構築しています。また、決算説明会で説明した事項は、説明会後ただちに当社ホームページに開示し、公表するものとします。なお、その他、当企業グループの業績のハイライト、主な指標、適時開示情報など、株主に有用な情報を当社ホームページを通じて開示するものとします。
- (4)株主・投資家からの意見等は、対話実施の都度その議事内容を経営幹部へ報告しフィードバックするものとします。
- (5)株主・投資家との対話において、インサイダー情報（未公表の重要事実）は伝達しないこととします。また、株主との建設的な対話を促進するための方針として、IRポリシーを制定しております。
<https://www.saxa.co.jp/ir/management/disclosure.html>

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当企業グループは、中期経営計画(2026-2029)「変革から成長へ」を策定し、資本コストおよび株価を意識した経営を推進し、継続的な企業価値の向上を目指しております。本中期経営計画においては、売上規模の拡大に偏るのではなく、収益性および資本効率の改善を重視し、2029年度にROE 8%以上、営業利益50億円の達成を目標としております。

前中期経営計画の課題および外部環境の変化を踏まえ、2026年度を「事業構造変革期」と位置付け、収益基盤の抜本的な強化を最優先課題としております。人事施策およびコスト構造の見直し、製造コストの低減、生産拠点の再編等を通じ、収益力の改善に取り組んでおります。

また、事業ポートフォリオの見直しにより、プロダクト、EMS、デバイス、システムの重点4事業に経営資源を集約するとともに、収益性および効率性の観点から競争優位性の乏しい領域については縮小・撤退を進め、人的資本を含む経営資源の最適配分を図っております。

成長投資については、事業戦略との整合性を踏まえ重点的に配分し、M&Aやアライアンスに加え、基盤強化投資も実施しております。

これらの投資は、不動産売却による資金創出および有利子負債の活用を前提に、株主還元、成長投資および基盤強化投資のバランスを考慮した資本配分のもとで実行してまいります。

株主還元については、2027年度以降、DOE 4%または総還元性向100%のいずれか高い水準を基本方針としております。

さらに、2026年7月に投資委員会を設置し、投資判断から進捗管理および評価に至るまで一体的な運用を行うことで、資本コストを意識した規律ある経営資源配分の強化を図る予定です。

【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 更新	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25日

該当項目に関する説明 **更新**

当企業グループは、中期経営計画(2026-2029)『変革から成長へ』を策定し、資本コストおよび株価を意識した経営を推進しております。株主還元については、2027年度以降、DOE4%または総還元性向100%のいずれか高い水準を基本方針といたします。

中期経営計画(2026-2029)『変革から成長へ』(2026年6月5日公表)については、当社ホームページにて公表しております。
https://www.saxa.co.jp/news/assets/pdf/20260605_1.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	30%以上
---------------------	-------

【大株主の状況】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
沖電気工業株式会社	814,216	14.02
GLOBAL MANAGEMENT PARTNERS LIMITED	713,700	12.29
AVI JAPAN OPPORTUNITY TRUST PLC	399,600	6.88
株式会社みずほ銀行	233,952	4.03
三菱地所株式会社	230,000	3.96
株式会社三井住友銀行	176,707	3.04
INTERACTIVE BROKERS LLC	174,500	3.00
株式会社三菱UFJ銀行	95,980	1.65
SG/UCITS V/INV	92,800	1.60
みずほ信託銀行株式会社	90,000	1.55

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

- ・「大株主の状況」は2026年3月31日現在の状況を記載しております。
 - ・2026年3月16日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、アセット・バリュアー・インベスターズ・リミテッドが2026年3月9日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2026年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。
- なお、大量保有報告書(変更報告書)の内容は以下のとおりであります。
- 大量保有者 アセット・バリュアー・インベスターズ・リミテッド
 - 保有株式等の数 460,000株
 - 株券等保有割合 7.37%

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
濱野 京			国立大学法人信州大学理事 日本弁護士連合会市民会議委員 株式会社八十二長野銀行社外取締役	<p><社外役員選任理由> 独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)初の女性理事に就任され、長年にわたり公的機関で企業の海外ビジネス支援事業に従事し、内閣官房政策参与としては、民間連携のクールジャパン戦略を担当、また大学理事としても学校経営に携わっており、多様な経験および幅広い識見を当社の経営に反映していただくため。</p> <p><独立役員指定理由> 株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしており、当社、関係会社、主要な取引先の業務執行者ではなく、また、当社が報酬を支払っているコンサルタント等の専門家ならびに主要株主等ではありませんので、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。</p>
平野 聡			株式会社JVCケンウッド社外取締役	<p><社外役員選任理由> 株式会社トプコンにおいて代表取締役社長および代表取締役会長を務め、企業経営に関する豊富な経験、実績および識見を有しており、それらを当社の経営に反映していただくため。</p> <p><独立役員指定理由> 株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしており、当社、関係会社、主要な取引先の業務執行者ではなく、また、当社が報酬を支払っているコンサルタント等の専門家ならびに主要株主等ではありませんので、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。</p>
山崎 勇人			翔和総合法律事務所 パートナー弁護士 株式会社イタバ社外取締役	<p><社外役員選任理由> 弁護士として企業法務をはじめ法務全般に関する専門的な知見を有しているため。</p> <p><独立役員指定理由> 株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしており、当社、関係会社、主要な取引先の業務執行者ではなく、また、当社が報酬を支払っているコンサルタント等の専門家ならびに主要株主等ではありませんので、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。</p>

西條 光彦		株式会社ドコモ・ファイナンスRM事業本部 本部長補佐	< 社外役員選任理由 > オリックス株式会社において理事を務め、企業経営に関する豊富な経験、実績および識見を有しており、これらの経験等は当社の監査に反映できると判断したため。 < 独立役員指定理由 > 株式会社東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしており、当社、関係会社、主要な取引先の業務執行者ではなく、また、当社が報酬を支払っているコンサルタント等の専門家ならびに主要株主等ではありませんので、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として指定しております。
-------	--	-------------------------------	---

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 **更新**

	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 **更新** 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 **更新**

監査等委員会の職務を補助すべき使用人について、取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性および監査等委員会の指示の実効性を確保する。

なお、当該使用人の人事についてあらかじめ監査等委員会の同意を要することにより、独立性を確保するとともに、指示の実効性を確保するため、当該使用人への指示は監査等委員会が行うこととする。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 **更新**

下記「II.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)」に記載しております。

【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 **更新**

	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	指名委員会	5	1	1	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	5	1	1	4	0	0	社外取締役

指名委員会および報酬委員会は、代表取締役および全ての独立社外取締役(監査等委員である取締役を含みます。)で構成しております。指名委員会は、取締役会に当社の取締役(監査等委員である取締役を除きます。)候補者の提案を行います。また、報酬委員会は、取締役会からの諮問に基づき、各取締役(監査等委員である取締役を除きます。)の報酬案を作成し、取締役会に対して答申を行います。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新

4名

その他独立役員に関する事項

以下の1.~4.の要件に該当する者は独立役員に指名しないものとします。

なお、属性情報開示要件に該当する者については、属性情報を考慮し判断いたします。

1. 主要株主(1)または親会社等との関係
 - (1)最近において親会社の業務執行者(2)である者
 - (2)現在および最近において親会社の業務執行者である者の近親者
<属性情報開示要件>
 - (1)過去において親会社の業務執行者であった者
 - (2)現在および過去において主要株主の業務執行者である者
2. 当社ならびに子会社および兄弟会社との関係
 - (1)最近において兄弟会社の業務執行者である者
 - (2)現在および最近において兄弟会社の業務執行者および子会社(会社法第2条第3項に定める子会社、以下同じ。)の業務執行者である者の近親者
 - (3)最近において当社の業務執行者であった者の近親者
<属性情報開示要件>
 - (1)過去において当社および子会社の業務執行者であった者
 - (2)過去において兄弟会社の業務執行者であった者
3. 主要な取引先(3)との関係
 - (1)現在および最近において主要な取引先およびその業務執行者である者
 - (2)現在において上記(1)の近親者
<属性情報開示要件>
 - (1)過去において主要取引先の業務執行者であった者
 - (2)現在において取引先(主要取引先を除く)の出身者である者
4. 専門的サービスの提供者、寄付先、社外役員の相互就任関係にある先との関係
 - (1)現在および最近において役員報酬以外に多額の金銭その他の財産 4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もしくはそこに所属していた者。
ただし、買収防衛策における独立委員会委員は除く。
 - (2)現在において上記(1)の近親者
<属性情報開示要件>
 - (1)過去において前号(1)である者
 - (2)現在において相互就任先または寄付先 4の出身者である者
 - 1 主要株主:発行済株式の総数の10%以上の株式を有している株主とする。
 - 2 業務執行者:業務執行取締役および使用人(会社法施行規則第2条)
 - 3 主要な取引先:当社および子会社と過去3事業年度の平均の年間取引額が連結売上高の3%以上ある取引先とする。
 - 4 多額の金銭その他の財産および寄付先の要件は、過去3事業年度の平均の取引額が、年間総収入の2%または1,000万円のいずれか大きい額を超える場合とする。

当社は以上の方針を重視し、本人の経歴および能力を踏まえ、経営者としての視点を持ち、当企業グループ全体の発展と経営の高度化に寄与できる人物を独立役員に選任しております。

【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

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 **更新**

業績連動報酬等である役員賞与については、当社の中期経営計画で定めた目標等をはじめとする当該事業年度における業績を考慮して、年1回一定の時期に、当該事業年度に在任した、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除きます。)に対して支給しております。また、非金銭報酬等については、中長期的な企業価値向上を図ることを目的として、年1回一定の時期に、当該事業年度に在任した取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除きます。)に対し、その責任と役割に応じて、譲渡制限付株式(譲渡制限期間は当社の取締役の地位を喪失する日までとします。)を支給しております。

なお、当社を取り巻く環境に鑑み、2026年6月より更なる企業価値向上と株主利益の一致を実現することを目的として、非金銭報酬等として社内取締役に対して支給する譲渡制限付株式のうち一部の株式については、あらかじめ設定したKPIが達成されない場合に、権利確定がされず、会社が当該株式を無償取得する条件にて支給することとしております。

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

定款または株主総会決議に基づく報酬として、取締役9名に対し151百万円を支払っております。

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

当社取締役(監査等委員である取締役を除きます。以下同じです。)の報酬等については、取締役に対し「企業価値の最大化を図り、株主の期待に応える」という意識を強く持たせ、その責務に相応しい処遇とすることを基本方針とし、株主総会の決議により決定した報酬等の限度額の範囲において、次の方針のとおり決定するものとします。

ア. 取締役の報酬等の体系は、社外取締役でない取締役(以下「社内取締役」といいます。)については、基本報酬等、業績連動報酬等および非金銭報酬等により、社外取締役(監査等委員である取締役を除きます。以下同じです。)については基本報酬等のみによって構成されるものとします。その割合は上記基本方針に沿ったものとなるよう決定するものとします。各報酬等の決定に関する方針は以下のとおりです。

(ア)基本報酬等

基本報酬等については、月例の固定報酬とし、取締役の役位別に、その責任と役割に応じて報酬額を決定します。常勤取締役が代表権を有する場合は「上場企業代表権付加分」、取締役会議長を務める場合は「取締役会議長付加分」を付加しております。

なお、社外取締役の報酬等は、基本報酬等のみで構成し、報酬額はその責任と役割に応じて決定しております。

(イ)業績連動報酬等

業績連動報酬等である役員賞与については、当社の中期経営計画で定めた目標等をはじめとする当該事業年度における業績を考慮して、年1回一定の時期に、当該事業年度に在任した、社内取締役に対して支給することとしております。社外取締役は、業務執行から独立した立場であり、業績連動報酬等を支給するに相応しくないため、業績連動報酬等は支給しないものとします。

(ウ)非金銭報酬等

非金銭報酬等は、中長期的な企業価値向上を図ることを目的として、年1回一定の時期に、当該事業年度に在任した社内取締役に対し、その責任と役割に応じて、譲渡制限付株式(譲渡制限期間は当社の取締役の地位を喪失する日までとします。)を支給することとします。また、非金銭報酬等として社内取締役に対して支給する譲渡制限付株式のうち一部の株式については、あらかじめ設定したKPIが達成されない場合に、権利確定がされず、会社が当該株式を無償取得する条件にて支給することとしております。

社外取締役は、業務執行から独立した立場であり、非金銭報酬等を支給するに相応しくないため、非金銭報酬等は支給しないものとします。

イ. 取締役の個人別の報酬等の内容については、客観性・透明性等を確保する観点から、取締役会の任意の諮問機関である報酬委員会に諮り、報酬委員会からの答申を踏まえて、取締役会の決議によりこれを決定することとします。

ウ. 社内取締役は、役員持株会に対して、支給を受けた報酬等の一部を抛出することとしております。

なお、希望する社外取締役は、役員持株会に報酬の一部を抛出することができることとしております。

上記方針の決定にあたっては、手続きの透明性および健全性を確保するため、報酬委員会からの答申を踏まえて、取締役会において決議しております。

【社外取締役のサポート体制】

人事部が補佐する体制をとっております。特に重要な事項については事前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) 更新

【現状の体制の概要】

当社は、法定機関として、取締役会、監査等委員会および会計監査人を設置しております。

また、当企業グループにおける業務および職務の執行の適法性、適正性および妥当性を確保するため、当企業グループ全体のリスクマネジメントおよびコンプライアンスを統括する委員会ならびに内部監査部門を設置しております。

当社は、取締役会で決定された経営計画などに則って業務を執行する執行役員を設置することで、業務執行と監督を分離し、意思決定プロセスの迅速化を図っております。

< 取締役会 >

当社取締役会は、取締役会が指名する取締役を議長とし、8名で構成しております。当社取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすため、以下の要件を満たす構成としております。

- a. 取締役会の透明性・公正性を担保するため、知識・経験・能力等の多様性を確保します。
 - b. 当企業グループの戦略的な方向付けを行ううえで必要となる、当企業グループの事業やその課題に精通する者を一定数確保します。
 - c. 取締役の業務執行に対する監督機能の強化を図ること、また、当社経営陣から独立した視点またはステークホルダーとしての視点から当企業グループの経営への積極的な意見や問題提起および評価することを目的に、独立社外取締役の人数を複数名確保します。
- 取締役(監査等委員である取締役を除きます。)の候補者には、本人の経歴および能力を踏まえ、経営者としての視点を持ち、当企業グループ全体の発展と経営の高度化に寄与できる人物を選任しております。

上記の指名方針の決定にあたっては、手続きの透明性および健全性を確保するため、指名委員会からの答申を踏まえて、取締役会において審議・決議しております。

取締役(監査等委員である取締役を除きます。)候補者は、指名方針に基づき、能力、人格、識見ともに優れた者を指名委員会が指名し、取締役会において審議・決議しております。

経営の重要事項については、原則として月1回、取締役会を開催し、意思決定しております。また、必要があるときは随時取締役会を開催しております。

< トップマネジメント委員会 >

トップマネジメント委員会は、取締役会議長を議長とし、取締役の全員をもって構成しております。取締役会の一層の高度化、活性化を目的に、重要な経営課題等を取締役会の前に議論する会議体として運営しています。

< 経営会議 >

当社は、経営の重要事項等を取締役会へ上申する執行部門の最高決議機関として経営会議を設置しており、社長執行役員を議長とし、常務執行役員以上の全執行役員を構成員としています。

当社経営会議は、原則として月1回開催し、必要がある場合は随時経営会議を開催しております。

< 監査等委員会 >

当社監査等委員会は、3名で構成しております。3名のうち、2名を社外取締役である監査等委員として選任しております。

当社監査等委員会は、その決議によって監査等委員の中から議長を定めております。

監査等委員については、監査等委員としての能力、人格および識見に優れ、監査業務についての十分な知識、経験を有している者を監査等委員に選任しております。

社外取締役である監査等委員には、当社の社外性、独立性の判断基準を満たした当企業グループ内で得られる知識・経験等とは異なる知識・経験等も保有している者を選任しております。

上記の指名方針の決定にあたっては、手続きの透明性および健全性を確保するため、事前に監査等委員会において意見を聴取したうえで、取締役会において審議・決議します。

監査等委員候補者は、指名方針に基づき最も適当と思われる者を代表取締役が指名し、経営会議で協議し、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会において審議・決議します。

監査等委員会は、必要に応じて、経営会議その他の重要な会議に、監査等委員、補助使用人を出席させ、または、関係書類を閲覧する等により、取締役の業務執行の適法性、妥当性について監査します。取締役および使用人は、「内部統制システムの整備に関する基本方針

9.(2)」に定める事実が発生した場合は、その都度監査等委員会に報告します。

各部門長は、監査等委員会へ定期的に業務執行状況について報告します。

監査等委員会は、原則として月1回開催し、取締役の業務執行状況についての監査報告その他の監査等委員の職務の執行に関する事項の決定等を行います。また、必要がある場合は随時監査等委員会を開催します。

< 監査等委員会室 >

当社は、監査等委員会の職務を補助するために監査等委員会室を設置しております。なお、監査等委員会室の独立性を確保するため、当該組織の使用人の人事についてはあらかじめ監査等委員会の同意を要することとし、指示の実効性を確保するため、当該使用人への指示は監査等委員会が行うこととしております。

< 指名委員会 >

指名委員会は、代表取締役および全ての独立社外取締役ににより構成しており、指名委員会の決議により議長を選任しております。指名委員会では、取締役(監査等委員である取締役を除きます。以下、同様です。)の指名方針の答申および指名方針に基づいた取締役候補者の指名をおこなっており、取締役の指名等に関する評価・決定プロセスの透明性および客観性を高めることにより、取締役会の監督機能の強化を図り、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させるため、取締役会の任意の諮問機関として設置しております。

<報酬委員会>

報酬委員会は、代表取締役および全ての独立社外取締役ににより構成しており、報酬委員会の決議により議長を選任しております。報酬委員会では、取締役(監査等委員である取締役を除きます。以下、同様です。)の報酬方針の答申ならびに報酬の金額、時期および方法等の答申をおこなっており、取締役の報酬等に関する評価・決定プロセスの透明性および客観性を高めることにより、取締役会の監督機能の強化を図り、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させるため、取締役会の任意の諮問機関として設置しております。

<会計監査人>

会計監査人は、アーク有限責任監査法人を選任しております。定期的に会計監査を受けるほか、随時相談を行うなど会計処理の透明性と正確性の向上に努めております。

<コンプライアンス・リスクマネジメント委員会>

コンプライアンス・リスクマネジメント委員会は内部統制担当執行役員を委員長とし、委員長が指名した者で構成しております。当社は、会社法に基づく内部統制システムの整備に関する基本方針に従い、リスクマネジメントおよびコンプライアンスを統括するコンプライアンス・リスクマネジメント委員会を原則として半期に一度開催し、当企業グループのリスクマネジメントおよびコンプライアンスの状況について報告し、必要に応じてリスクマネジメントおよびコンプライアンスに関する事項等について審議、決定しております。

<内部監査部門>

内部監査部門である監査室は9名で構成し、当企業グループ全体を対象に業務および事業活動について実態を調査・把握し、内部統制の観点から、公正、かつ、客観的な立場で評価・確認し、助言・勧告を行うことにより、不正過誤の防止に役立てるとともに、業務の改善および効率化を図り、経営の合理化ならびに事業の健全な発展に資する内部監査を実施しております。監査室は、内部監査の結果を監査等委員に報告のうえ、社長執行役員に報告しております。

監査等委員会、内部監査部門および会計監査人との相互連携

監査室は、内部監査の結果を監査等委員会に都度報告しております。また、財務報告に係る内部統制監査の一環として、会計監査人と年度監査計画、監査レビュー等について情報・意見の交換を行い、適宜連携しております。

監査等委員会は、会計監査人と相互の期中レビュー監査計画の説明時および期中レビュー時ならびに期末監査説明時において意見交換を行い、また、グループ会社監査役連絡会を開催し、当企業グループ各社の監査役との意思疎通および情報交換を行っております。社外取締役と内部監査部門、会計監査人または内部統制部門との連携

(1)独立社外取締役の連携

独立社外取締役はその独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、トップマネジメント委員会を通して必要な情報を入手して意見交換を行い、連携します。

(2)内部監査部門との連携

社外取締役は、取締役会において、社内の取締役とともに内部監査部門である監査室から内部監査基本計画ならびに内部監査の活動状況に関する報告を受け、必要に応じて意見を述べるものとします。

(3)会計監査人との連携

社外取締役は取締役会または監査等委員会を通して会計監査人と情報・意見の交換を行い、連携しております。

(4)内部統制部門との連携

社外取締役は、取締役会において、社内の取締役とともに、内部統制部門である総務部から内部統制システムの運用状況の報告を受け、必要に応じて意見を述べるものとしております。

責任限定契約の内容の概要

当社は、当社定款の定めに基づき、社外取締役との間で会社法第423条第1項の責任について法令が規定する額を限度とする旨の契約を締結しております。

役員等賠償責任保険の内容の概要

当社は、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結し、被保険者(当社取締役ならびに当企業グループ各社の取締役、監査役および執行役員)が会社の役員としての業務につき行った行為(不作為を含む。)に起因して損害賠償請求がなされたことにより、被保険者が被る損害賠償金や争訟費用等を当該保険契約により填補することとしております。

なお、贈収賄などの犯罪行為や意図的に違法行為を行った役員自身の損害等は補償対象外とすることにより、役員等の職務の執行の適正性が損なわれないように措置を講じております。

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 更新

当社は、以下の目的を実現するため、2026年6月に監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

監督機能の強化

監査等委員である取締役が取締役会の構成員となり議決権を有することにより、取締役会による監督機能を一層強化し、コーポレートガバナンスの実効性向上を図ります。

取締役会権限の柔軟性の確保

取締役会から業務執行を適切に分離し、執行サイドへの権限移譲を進めることにより、当社の中長期的な企業価値の向上に向けて、環境変化に即応した迅速かつ機動的な意思決定が可能となる体制を構築します。

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	株主総会開催日の22日前に当社ホームページおよびTDnetにおいて公表し、20日前に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日の1日前に株主総会の開催日を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットを通じての議決権の行使を可能としております。
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	2022年6月開催の定時株主総会から議決権電子行使プラットフォームをご利用できるようになっております。
招集通知(要約)の英文での提供	2022年6月開催の定時株主総会から招集通知(事業報告を除く)は英語で開示しております。
その他	当社ホームページに株主総会招集通知、報告書および株主総会の議決権行使結果(臨時報告書)を掲載しています。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、IRポリシーを作成し、HPに公表しております。 https://www.saxa.co.jp/ir/management/disclosure.html	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けオンライン会社説明会を開催しております。 (https://www.saxa.co.jp/news/release/)	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに定期的に決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	広報発表と同時に資料の掲載を行っております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署として経営企画部 コーポレートコミュニケーショングループを設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	「企業行動憲章」および「企業行動規範」においてステークホルダーの立場の尊重について規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	「企業行動憲章」にCSRおよび環境活動に関する事項を規定しております。また、環境宣言および環境方針に基づき、CO2削減、環境教育、サステナビリティレポートの発刊など幅広い取組みを行っております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	「企業行動憲章」に正確な企業情報を適時に開示し、企業の透明性を高めることを規定しております。

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

[内部統制システムの整備に関する基本方針について]

当社は、内部統制システムの整備に関する基本方針を以下のとおり決議しております。

1. 当社および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
 - (1) 経営体制の維持運用を図りつつ効率化および高度化を推進する。
 - ア. 経営の監督と執行の分離を徹底するため、ガバナンス改革を継続実行する。
 - イ. 当企業グループのコンプライアンスおよび内部統制システムの維持運用を図りつつ効率化および高度化を推進する。
 - (2) 当企業グループにおけるコンプライアンス意識の更なる向上、醸成を図るため、コンプライアンスに関する基本方針を定め、当企業グループの取締役および使用人に対してはガバナンス研修およびコンプライアンス研修を実施し、法令、定款および社会倫理の遵守を徹底する。
 - (3) 当企業グループ全体のリスクマネジメントおよびコンプライアンスを統括する委員会(統括責任者:当社内部統制担当執行役員、統括部門:当社リスク管理部門)および法令違反やハラスメント等の通報、相談窓口であるコンプライアンスホットラインを設置し、法令、定款および社会倫理に反する行為等の早期発見に努めるとともに、当企業グループのコンプライアンス管理体制の運用を行う。
 - (4) コンプライアンスホットラインに相談または報告のあった事項については、コンプライアンスホットラインの運用について定めた社内規程に基づき適切に対応する。
なお、情報提供者に対してコンプライアンスホットラインへの通報およびコンプライアンスホットラインに相談ならびに報告のあった事項に関する調査への協力を理由とした不利益な取扱いを行わないものとするともに、情報提供者の情報を秘匿する。
2. 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状況を示す重要な情報および職務執行、意思決定に係る以下の文書(電子記録を含む。)については、法令および社内規程に基づき、適切に作成、保存および管理する。
 - ア. 株主総会議事録と関連資料
 - イ. 取締役会議事録と関連資料
 - ウ. トップマネジメント委員会実施報告書と関連資料
 - エ. 経営会議議事録と関連資料
 - オ. 社内稟議書と関連資料 他
3. 当社および子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) 当社は、当企業グループにおけるリスクマネジメントに関する事項について定めた社内規程に基づき、リスクマネジメント体制の運用を行う。
 - (2) 当企業グループ各社はリスクマネジメントを行い、リスクマネジメントの状況を当社のコンプライアンスを統括する部門に報告する。
当該部門は、各社の報告内容を取りまとめ、当社のコンプライアンス・リスクマネジメント委員会に定期的に報告する。
4. 当社および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) 職務権限に関する社内規程に基づく職務権限の委譲および裁決手続の簡素化等により意思決定の迅速化を図るとともに、職務分掌に関する規程を整備し、組織間の適切な役割分担と連携を確保する。
 - (2) 取締役の職務の執行が効率的に行えるよう、業務の合理化、業務の簡素化、組織のスリム化およびITの適切な利用を図り、継続的な見直しを実施する。
5. 当社および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
 - (1) 当企業グループ全体のリスクマネジメントおよびコンプライアンスを統括する部門を置き、当企業グループ全体に適用するリスクマネジメントに関する社内規程およびコンプライアンスに関する基本方針に基づき、法令、定款および社会倫理の遵守を企業活動の前提とすることを徹底する。
 - (2) 当企業グループは、反社会的勢力とは一切の関係を持たず、不当な要求に対しては、あらかじめ定めた対応部門が、外部専門機関(警察等・弁護士)と連携して、法的に対応し、問題を解決していく。また、不正な資金洗浄(マネーロンダリング)や利益供与など、反社会的活動や公序良俗に反する行動に関与しない。
 - (3) 内部監査部門を置き、当企業グループ全体の業務執行について内部監査を実施する。
6. 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
当企業グループの経営の重要事項については、当社が定める当社子会社の経営執行に関する重要事項の取扱いを定めた規程に基づく報告をする。
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使用人に関する事項
当社は、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は、使用人を監査等委員会の職務の補助にあたらせる。
8. 前項の使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性等に関する事項
前項の監査等委員会の職務を補助すべき使用人について、取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性および監査等委員会の指示の実効性を確保する。なお、独立性を確保するため、当該使用人の人事についてはあらかじめ監査等委員会の同意を要することとし、指示の実効性を確保するため、当該使用人への指示は監査等委員会が行うこととする。
9. 監査等委員会への報告に関する体制
 - (1) 監査等委員である取締役は、重要な会議に出席し、重要事項に関する意思決定を確認することができる。
 - (2) 当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人等ならびに子会社の取締役、会計参与、監査役、執行役、業務を執行する社員、
会社法第598条第1項の職務を行うべき者その他これらの者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は、次に定める場合は、当社の監査等委員会に報告する。
 - ア. 当企業グループに著しい損害を及ぼす恐れのある事実が発生し、または発生するおそれがある場合
 - イ. 当企業グループに重大な法令または定款違反が発生し、または発生するおそれがある場合
 - ウ. 当社の監査等委員会から報告を求められた場合
 - (3) 当企業グループ各社は、定期的に各社の業務状況について監査等委員会に報告する。
 - (4) 上記(2)および(3)の報告をした者に対して、当該報告を理由とした不利な取扱いを行わないものとする。
 - (5) コンプライアンスホットラインに相談または報告があった場合、監査等委員会に報告し、その対応結果についても報告する。
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
 - (1) 監査等委員会は、取締役の職務の執行に係る情報を閲覧することにより、取締役の業務執行を監査することができる。
 - (2) 監査等委員会は、会計監査人および内部監査部門と情報を交換するなど連携を密にし、監査体制を強化することができる。
 - (3) 監査等委員は、監査等委員会の職務遂行上必要と認める費用を会社に対して請求することができる。

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

【反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方】

内部統制システムの整備に関する基本方針5.(2)に記載のとおりであります。

【反社会的勢力排除に向けた整備状況】

1. 内部統制システムの整備に関する基本方針に基づき、グループ行動規範に反社会的勢力への対応を次のとおり定め、当企業グループ全体に周知徹底するとともに教育を行っております。
 - (1) 市民社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力および団体の不当な要求には毅然として対応します。
 - (2) 自らの利益を得るために、反社会的勢力および団体を利用しません。
2. 当社総務部を対応部門とし、外部専門機関(警察等・弁護士)と情報交換等連携を図っております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

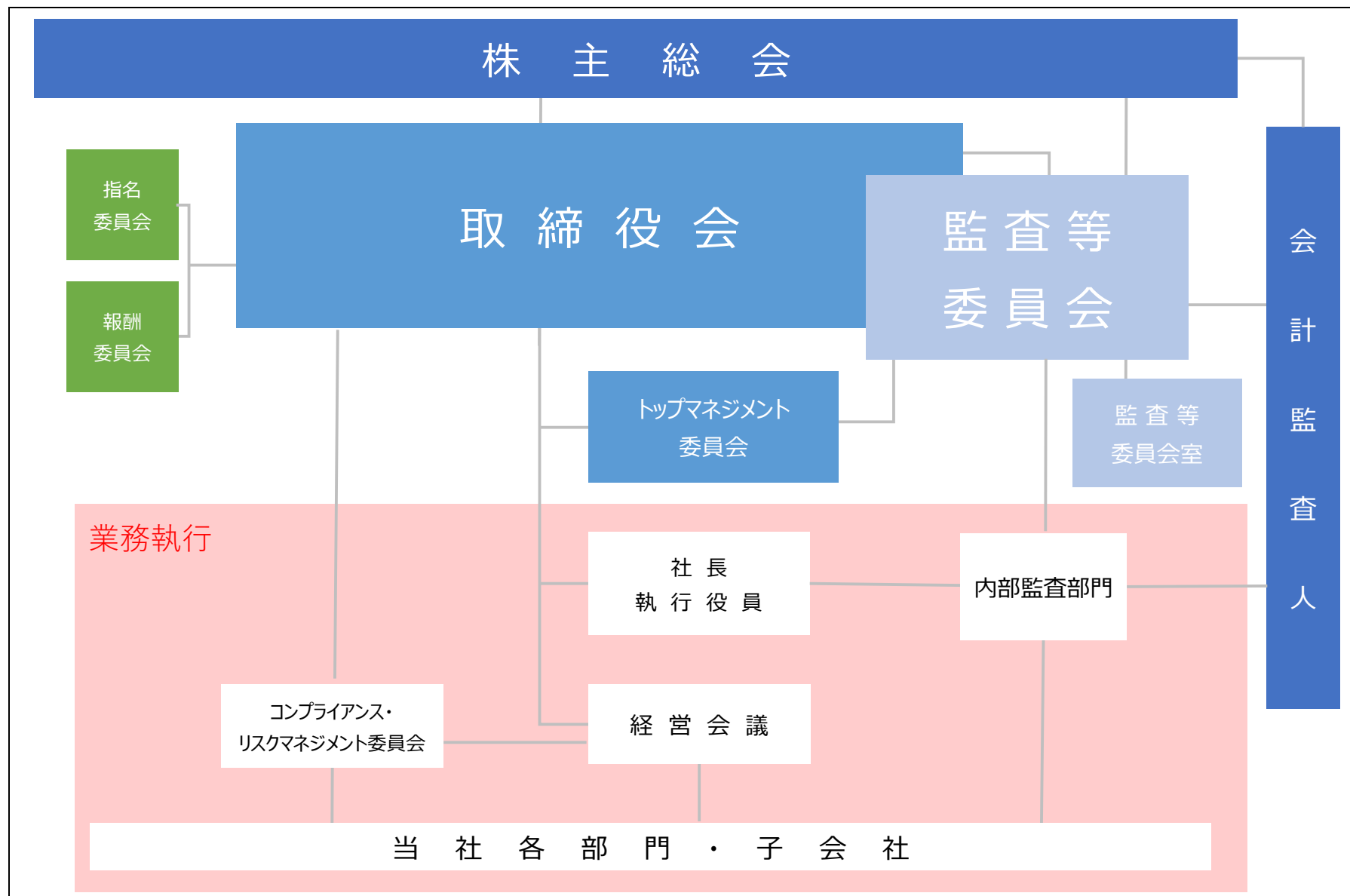
買収への対応方針の導入の有無

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

【コーポレート・ガバナンス体制の模式図】



【適時開示体制の概要（模式図）】

