

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、経営理念に立脚し、ESG(環境・社会・ガバナンス)各領域の諸施策を推進することを通じて「世界に貢献する企業になる」ことをサステナビリティの基本方針としています。

この基本方針のもと、株主様・お客様・従業員・社会からの期待と信頼にお応えし、当社グループが持続的に成長していくために、コーポレート・ガバナンスの強化が経営の重要課題の一つと認識し、継続的にその取り組みを進めております。

また、基本方針にもとづき制定したH-oneグループ行動規範を従業員一人ひとりが十分に理解し誠実で倫理的な行動を実践いたします。

【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

全ての原則について、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を、全て遵守・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

全ての原則について、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。

〈原則1－4〉政策保有株式

〈政策保有株式に関する基本方針〉

当社は、中長期的な企業価値向上に資するリレーションの構築や、財務上のレジリエンス確保等を目的に政策保有株式を保有する一方、より資本効率や株主還元を重視した最適投下を図る観点から、2030年までを目途に政策保有株式の段階的な縮減を進める方針です。

〈政策保有にかかる検証、縮減に関する方針〉

当社は、毎年、取締役会において、配当利回り等の定量的メリットと当社の資本コスト等を精査し、保有の適否を検証いたします。政策保有株式の縮減にあたっては、持ち合い相互の売却を基本とし、相手先による当社株式の売却ニーズや影響度を対話を通じて確認しながら、一方的な解消を回避しリレーションを維持します。

〈議決権の行使基準〉

政策保有株式の議決権行使にあたっては、上程された議案が当社の中長期的な企業価値の向上並びに当該企業の株主共同利益に資するものか否かを確認し、議決権を行使しております。

〈原則1－7〉関連当事者間の取引

当社は、関連当事者間の取引を行う際には、会社や株主共同の利益を害することがないよう、第三者との通常の取引と同様であることを確認しております。また、当社は、取締役の競業取引や取締役と会社間の利益相反取引について、取締役会での報告・承認を要することとしており、全役員について事業年度末に関連当事者取引に関する調査を実施し、取引の有無等を確認しております。

〈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

〈多様性の確保についての考え方、社内環境整備方針〉

当社は、持続的成長のため、多様な人材の確保と活躍促進を経営戦略の一つと位置付けています。その一環として、積極的な女性登用を行い、管理職層の多様性の確保に努めます。

また、当社は、多様な個性から生まれるアイデアが組織力を発展・向上させるとの認識に立ち、「女性など多様な人材が働きやすく活躍できるよう、管理監督者の意識改革、働き方改革、仕事と育児介護の両立支援など、意欲・やる気を後押しできる社内環境を整備する」を多様性の確保に向けた社内環境整備方針としております。

この基本方針のもと、ダイバーシティ&インクルージョンの取組みやワークライフ両立支援制度の充実など、様々な取組みを行っております。

具体的な取組みの内容については、当社ウェブサイトにて開示しております。

<https://www.h1-co.jp/recruit/diversity.html>

〈多様性の確保に向けた人材育成方針〉

当社は、事業のグローバル化及び変化の激しい事業環境を背景に、人材こそが価値を生み出す資本であるとの認識に立ち、「経営理念である人間尊重に基づき、性別・年齢・出身国等に関わらず、すべての個人が能力・キャリア開発できるように、女性など多様な人材に対し、計画的な学びの機会を創出・支援する」を人材育成の基本方針としております。

この基本方針のもと、従業員の能力開発のための教育・研修制度を充実させることはもとより、外国出身者の日本語学習支援制度、女性社員向けのキャリアデザイン研修、管理職向けのダイバーシティマネジメント研修など、多様な人材の確保と活躍促進に向けた取組みも積極的に推進しております。

具体的な取組みの内容については、当社ウェブサイトにて開示しております。

<https://www.h1-co.jp/recruit/training.html>

<https://www.h1-co.jp/recruit/diversity.html>

〔自主的かつ測定可能な目標、その状況〕

① 女性の管理職への登用

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画として、2024年4月から2029年3月までの5年間、毎年、新規採用者に占める女性割合を10%以上とする目標を掲げております。2025年度における新規採用者に占める女性割合は13%となり、目標を達成しました。
これに加え、2021年10月からは、女性人材のキャリア意識の向上とスキル向上を加速させることを目的に、女性管理職者数を2021年(2名)に対し、2030年に3倍以上とする目標を策定しております。2026年3月末時点の女性管理職者数は、4名であります。

② 外国出身者・中途採用者の管理職への登用

外国出身者・中途採用者については、管理職への登用において国籍や採用時期によって特段の差が生じているとは認識していないため、現時点では管理職登用の目標策定・開示は行っておりません。

〔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、確定給付型企業年金制度を設けており、そのアセットオーナーの機能として年金資産運用会議を組織し、年金ポートフォリオの指示や運用成績の評価等を行っております。同会議のメンバーには、事業統括本部経理担当役員、経営企画部長、経理財務部長など適切な資質を備えた人材を配しております。また、資産運用機関とは同機関のスチュワードシップ活動について情報交換を行っております。

なお、当社は年金ポートフォリオ配分の見直しを行うものの資産の運用及び管理は受託機関に一任しており、年金資産に含まれる株式の議決権行使は受託機関の方針に基づくことから、利益相反が適切に管理されております。

〔原則3-1〕情報開示の充実

〔会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画〕

A.経営理念

経営理念：「世界に貢献する企業に向かって「尊重 信頼 挑戦」そこから生まれる夢の実現」

当社は、会社の目指すところや存在意義を経営理念に定め、全ての役員及び従業員でこれを共有し、実践することを目指しております。

経営理念は、当社のウェブサイトにも掲載しております。

（「経営理念」<https://www.h1-co.jp/corporate/philosophy.html>）

B.経営戦略、経営計画

当社グループでは、強みとする研究から量産までの一貫体制による開発力及び生産力（自動車フレームの性能解析や金型技術、超ハイテン材のプレス・溶接加工技術）を基軸に、地域別に異なる市場トレンドや変化に柔軟に対応しつつ、事業体質に一層磨きをかけ、競争力を強化してまいります。そのために、長期ビジョン「2030年VISION」を策定するとともに、2024年5月に中期経営計画「Change 2027」を策定しました。

◇2030年VISION

2030年VISION：「Be a Value Creator(価値創造者になる)」

コーポレートスローガン：「Exceed expectations(期待を超える)」

※ 2030年VISIONの策定に関して、当社グループのコア・コンピタンス(強み・魅力)を、
「テクノロジー(お客様のニーズを具現化するものづくり技術)」と「ホスピタリティ(お客様のニーズをお客様と一緒に実現する)」と定義しております。

◇Change 2027

〔経営方針〕

ビジネスポートフォリオと事業構造の転換・組み換え

〔経営指標〕

① 営業利益：2025年3月期 110億円、2026年3月期 135億円、2027年3月期 160億円

② 投下資本利益率(ROIC)：2025年3月期～2027年3月期 7%以上

Change 2027では、経営方針として「ビジネスポートフォリオと事業構造の転換・組み換え」を掲げ、これを実現する4つの重点施策を加速させております。重点施策の取組みを通じて、主力得意先には新技術や車体構造の提案を通じて強固な取引関係を維持しながら、同時に新規顧客の開拓と商権拡大を進めることで、相対的に主力得意先への依存度を引き下げることを目指してまいります。また、経営の仕組みを大きく変えることで、利益率の高い事業構造へと生まれ変わり、持続的な成長を実現してまいります。そのプロセスでは、業界を問わず社会に必要とされる価値を創出することで、期待を超える「Value Creator」を目指してまいります。

〔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〕

当社は、経営理念に立脚し、ESG(環境・社会・ガバナンス)各領域の諸施策を推進することを通じて「世界に貢献する企業になる」ことをサステナビリティの基本方針としています。

この基本方針のもと、株主様・お客様・従業員・社会からの期待と信頼にお応えし、当社グループが持続的に成長していくために、コーポレート・ガバナンスの強化が経営の重要課題の一つと認識し、継続的にその取り組みを進めております。

〔株主の権利・平等性の確保〕

当社は、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に十分に配慮してまいります。

〔株主以外のステークホルダーとの適切な協働〕

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出に向けて、様々なステークホルダーとの適切な協働に努めてまいります。

〔適切な情報開示と透明性の確保〕

当社は、法令に基づく情報開示のほか、当社をご理解いただくために有効と思われる情報について、公正、適時かつ公平な情報開示に努めております。

〔取締役会等の責務等〕

当社の企業統治の体制は、組織形態としては監査役会設置会社であります。執行役員制度を拡充したうえで業務執行を執行役員に委譲し、取締役会は、迅速な意思決定と業務執行の監督にあたっております。

〔株主との対話〕

当社は、株主及び投資家との対話が中長期的な企業価値の向上に資するものと認識し、IR活動に積極的に取り組んでおります。

〔経営幹部・取締役の報酬の決定方針と手続き〕

本報告書「II. 1 [取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

〔経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名の方針と手続き〕

経営陣幹部・取締役候補については、豊富な経験と高度な専門性、高い見識及び倫理観を有すること等の観点から総合的に検討し選任又は指名しております。

監査役候補者については、財務・会計・法務に関する知見や当事業に関する知識等の観点から検討し指名しております。

経営陣幹部が、職務上の義務違反や倫理にもとる行為を行うなど当社の経営幹部としてふさわしくないと認められる場合は、取締役会でその処置を決定いたします。

〔経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明〕

取締役全員の選任・指名理由を、第20期定時株主総会招集ご通知で開示しております。

監査役については、選任された定時株主総会の招集ご通知に記載しております。(第20期定時株主総会：山下和雄、村上大樹、第17期定時株主総会：河合宏幸)

過去の「定時株主総会招集ご通知」については、当社ホームページをご参照ください。

<https://www.h1-co.jp/ir/stock/meeting.html>

なお、個々の経営陣幹部の解任については、解任が発生していないため、開示しておりません。

〈補充原則3－1－3〉サステナビリティについての取組み等

〔サステナビリティ基本方針〕

当社は、経営理念に立脚し、ESG(環境・社会・ガバナンス)各領域の諸施策を推進することを通じて「世界に貢献する企業になる」ことをサステナビリティの基本方針としています。

具体的には、ESG(環境：Environment、社会：Social、ガバナンス：Governance)の取組み強化と人材開発とを当社グループの持続的発展の基盤と位置づけ、各領域の取組みをグローバルに加速させています。

https://www.h1-co.jp/sustainability/basic_policy.html

〔サステナビリティに関する重要課題(マテリアリティ)〕

当社は、事業環境や社会からの要請の変化に対応すべく、定期的にマテリアリティの見直しを行っています。以下の5つの優先課題をエイチワンのマテリアリティとして特定し、事業活動を通じその解決に取り組みます。

1. 競争力強化と成長領域の開拓
2. 技術革新と提案力強化
3. 経営基盤の強化
4. 人材の確保と組織力の向上
5. 環境・サステナビリティ対応

〔サステナビリティについての取組み〕

当社では、各専門委員会や担当部門が、環境・ガバナンス・法務・リスクマネジメント・IR・人権問題など、多岐にわたるESGの施策をグローバルに展開しております。

具体的な取組みの内容については、当社ウェブサイトにて開示しております。

<https://www.h1-co.jp/sustainability/>

〔人的資本、知的財産への投資等〕

当社グループにおける中長期的な経営上の課題とは、上記のサステナビリティに関する重要課題に加え、世界的な環境規制の強化を背景とした自動車業界の変革への追従やカーボンニュートラルに向けた対応であると認識しております。

これらの課題に対し当社グループが提供できる経済的価値とは、「既存事業の強化・価値提供の多面化・新規事業の創出」であると認識しております。そして、これらを実現するため、当社グループでは従来より人的資本及び知的財産への投資を戦略的に実施しております。

また、人的資本及び知的財産への投資をはじめとする経営資源の適正な配分や、これを基にした事業ポートフォリオに関する戦略の実行状況については、事業計画や利益計画の達成状況等を踏まえながら取締役会等で監督しております。

① 人的資本への投資

グローバルに活躍できる人材の育成に向けた諸施策を国内外で進めているほか、グループ経営の中核を担う次世代リーダー育成に向けた中間マネジメント層向け研修等の取組みを進めております。

詳細については、本報告書Ⅱ. 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〕〔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をご参照ください。

② 知的財産への投資

Change 2027の重点施策に「技術・開発への資源シフト」を掲げ、既存の主力製品である自動車骨格部品の研究開発、素材研究及び量産技術確立はもとより、EV車両の車体骨格に関する研究や燃料電池車の発電機部分に用いられる金属セパレータの量産技術の構築など、高付加価値を生み出す技術開発を積極的に進めております。

また、日本の研究開発拠点がグローバルを俯瞰しながら各地域の顧客ニーズに対応する開発を進めております。

自動車以外の領域では、当社の保有する軽量化技術や精密加工技術を潜在顧客に提案し、新たな技術開発や商品開発を通じて新価値の創造に向け取り組んでおります。

2026年3月期においては、研究開発費として2,095百万円を投資しているほか、研究開発から得られた発明を特許として確保し、事業活動を推進しています。

〔気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響〕

当社は、急激な気候変動がもたらす危機に直面している社会環境において、将来にわたって企業活動を継続していくためには、環境負荷を低減させ、カーボンニュートラルを実現することが不可欠であると考えております。このような認識に立ち、2030年度までに2019年度比でCO2排出量を連結で46%削減するとともに、2050年度にカーボンニュートラルを実現することを目標に掲げ、サステナビリティ経営を加速させ取組みを進めております。

その一環として、当社は「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に基づき、気候変動によるリスクと機会が当社の事業に与える影響を、TCFDが提唱するフレームワークに沿って分析いたしました。

具体的な分析の内容については、当社ウェブサイトにて開示しております。

<https://www.h1-co.jp/sustainability/environment/tcfd/>

〈補充原則4－1－1〉取締役会から経営陣に対する委任の範囲の明確化、概要の開示

当社では、法令及び定款で定めるもののほか取締役会が定めた「経営審議体付議基準」で取締役会決議事項とされる重要事項について取締役会で審議・決議しております。また、同基準において一定の基準未達の事項については、経営会議、投資審議会又はMGT評価会で審議・決議しております。

また、経営陣に委任した業務執行が適切になされているかを監督するために、取締役会では業務執行状況報告の充実化を図っております。当社は、監督機能と業務執行機能の明確な分離による役割責任の明確化を目的に、執行役員制度を拡充し、業務執行を執行役員に委嘱しております。また、取締役会の監督機能の強化と経営の意思決定の迅速化を図るため、現在、取締役を5名(うち社外取締役が3名)としております。

〈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、会社法上の社外性要件に加え、東京証券取引所の定める独立役員の資格を充たしており、一般株主の皆様と利益相反の生じる恐れのないことを独立社外取締役に指定するための基準としております。また、当社は、当社経営に係る積極的な提言および助言、ならびに独立かつ公正な立場に基づく監督を行うことができる者を独立社外取締役の候補者としております。

〈補充原則4－10－1〉任意の委員会の独立性に関する考え方、権限、役割等

任意の委員会として、役員(取締役及び上席以上の執行役員)の指名・解任及び報酬等を協議する指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、独立社外取締役を委員長とし、その構成員の過半数を独立社外取締役としております。

詳細については、本報告書「II. 1 [取締役関係] 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」及び「補足説明」をご参照ください。

〈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、多様性及び規模に関する考え方

自動車部品業界でグローバルに事業活動を進める当社において、迅速かつ適切な意思決定と経営に対する監督を行うため、取締役に、社内及び社外から豊富な経験と高度な専門性、高い見識及び倫理観を有する者を定款で定める取締役会の員数を上限に選任することにしております。

当社の独立社外取締役に、弁護士1名(男性)、他社での経営経験を有する者2名(男性・女性)を選任しております。当社としては、当社の事業及び業界動向に精通した社内取締役に、多様な経験・見識・価値観を備える社外取締役を加えた構成とすることが、取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性、実効性等の面でも最善の体制であると考えております。

各取締役の備える知識・経験・能力は、第20期定時株主総会招集ご通知及び2026年3月期に係る有価証券報告書で開示しております。

(「定時株主総会招集ご通知」<https://www.h1-co.jp/ir/stock/meeting.html>)

(「有価証券報告書」https://www.h1-co.jp/ir/library/financial_report.html)

〈補充原則4－11－2〉取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況

当社は、「定時株主総会招集ご通知」に記載する事業報告及び株主総会参考書類において、各取締役・監査役の重要な兼任状況を開示しております。いずれの兼任についても、当該取締役・監査役がその役割・責務を適切に果たすことができる合理的な範囲と判断しております。

〈補充原則4－11－3〉取締役会における実効性の評価・分析

当社は、2016年3月期より取締役会の実効性評価を毎年実施しており、取締役・全監査役がアンケート形式で自己評価を行い、その結果を整理・分析のうえ、「取締役会の実効性評価結果」とそれに対する「改善の方向性」を取締役に報告しております。

2025年3月期の「取締役会の実効性評価結果」の概要は次のとおりであります。

取締役・監査役それぞれの自己評価を集約の結果、当社の取締役会は、総合評価として、取締役会全体の実効性に問題はないと評価しております。

今回の取締役会実効性評価においては、取締役会の開催前の事前検討時間の適切性、個別の業務執行の付議範囲の適切性等の改善が進んでいることを確認することができました。一方、議題の提案時期の適切性や必要に応じた臨時の取締役会開催、経営会議・投資審議会等との連携等については、改善の余地があることが確認されましたので、今後も、社内外の情勢を踏まえつつ議論を継続し、更なる取締役会の実効性向上に向けて取り組んでまいります。

〈補充原則4－14－2〉取締役・監査役のトレーニング

新任役員向けに、その役割・責任の理解を主な目的に、社外研修の受講機会を設けております。また、年に1回、専門家を講師に招き、取締役及び監査役を対象にコーポレートガバナンスの全体研修を実施しております。

それ以外に、必要に応じて、これらの知識を更新するため社外セミナーの受講を奨励しており、いずれも会社の費用支援のもと継続的に実施してまいります。

〈原則5－1〉株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主及び投資家との対話が中長期的な企業価値の向上に資するものと認識し、対話に積極的に取り組んでいく方針であります。

(1)株主・投資家への対応は、IR・ESG・法務部が窓口となり、事業統括本部担当役員の統括のもと活動を行っております。

(2)適切な情報開示のため、関連部署は情報共有など連携を図っております。

(3)機関投資家やアナリスト向けに、原則として第2四半期と通期の2回、決算説明会を開催しております。

(4)株主・投資家との対話の中で得られた意見や懸念事項については、必要に応じて取締役会にも報告しております。

(5)当社は「内部者取引管理規程」に基づきインサイダー情報の管理に細心の注意を払っております。

【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 	有り
アップデート日付 	2026年7月2日

該当項目に関する説明

当社では、取締役会等において、資本コスト及び資本収益性の向上について、継続的な分析・議論を行っております。株主資本コストはCAPMを用いて算定し、ベータ値は2年βと5年βを参考に、当社の資本コストを評価しております。投下資本利益率(ROIC)については、2026年3月期において資本コストを上回る資本効率性を実現できており、今後もその維持・向上に努めてまいります。

一方、当社のPBR(株価純資産倍率)は1倍を下回る状況が継続していることから、当社株価は割安な水準であると認識しており、株価向上が重要な経営課題の一つであると考えております。

上記の現状評価を踏まえ、当社は資本コストと株価を意識しながら、中期経営計画「Change 2027」で掲げる高収益体質への転換や事業ポートフォリオの最適化の施策を推進しております。これら施策の達成による企業としての持続的な成長と資本効率性の向上を通じて、企業価値を高めていくことが、結果としてPBRの向上に繋がるものと考えております。

「Change 2027」では、2027年3月期までに、営業利益160億円の達成とROIC 7%以上の定常的な実現を経営指標として掲げております。また、株主還元に関する方針としては、連結配当性向 30%への累進的な引き上げを目指してまいります。

詳細については、最新の決算説明会資料や統合報告書をご参照ください。

(「決算説明会」 https://www.h1-co.jp/ir/event/financial_results.html)

(「統合報告書」 <https://www.h1-co.jp/sustainability/report/>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
本田技研工業株式会社	6,055,890	21.33
日本マスタートラスト 信託銀行株式会社(信託口)	2,247,800	7.91
INTERACTIVE BROKERS LLC	1,184,400	4.17
エイチワン従業員持株会	886,452	3.12
株式会社埼玉りそな銀行	780,000	2.75
JFE商事株式会社	727,500	2.56
平田 宇理	479,000	1.69
中條 祐子	419,760	1.47
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	408,600	1.43
株式会社SBI証券	374,813	1.32

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 プライム
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	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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	監査役設置会社
------	---------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	10 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	5 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)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
丸山 恵一郎	弁護士								○			
戸所 邦弘	他の会社の出身者					△			○			
山田 彰子	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) 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
丸山 恵一郎	○	弁護士法人名川・岡村法律事務所副所長 弁護士法人名川・岡村法律事務所と当社は顧問契約を締結しておりますが、2026年3月期において当社が支払った報酬額は、過去3事業年度平均で同所の売上高の1%未満であります。	弁護士としての豊富な法曹経験と高い見識を当社の経営に活かしていただくためであります。 なお、会社との関係は、「適合項目に関する補足説明」のとおりであります。 同氏は、東京証券取引所「上場管理等に関するガイドラインIII.5.(3)の2」に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
戸所 邦弘	○	富士倉庫運輸株式会社 取締役会長 株式会社埼玉りそな銀行 元代表取締役副社長 富士倉庫運輸株式会社と当社との間には物品の寄託及び保管等に関する取引関係がありますが、2026年3月期における取引額は、0百万円であります。 当社には株式会社埼玉りそな銀行からの借入れがありますが、戸所邦弘氏が同行の業務執行者を退任してから13年以上が経過しております。	金融機関や複数の事業会社の経営に携わってきた豊富な経験と高い見識を当社の経営に活かしていただくためであります。 なお、会社との関係は、「適合項目に関する補足説明」のとおりであります。 同氏は、東京証券取引所「上場管理等に関するガイドラインIII.5.(3)の2」に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
山田 彰子	○	—	複数の事業会社において要職を歴任し、その経歴を通じて培われた豊富な経験と高い見識を当社の経営に活かしていただくためであります。 同氏は、東京証券取引所「上場管理等に関するガイドラインIII.5.(3)の2」に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

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・報酬委員会	5	0	2	3	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・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

任意の委員会として、役員(取締役及び上席以上の執行役員)の指名・解任及び報酬等を協議する指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、独立社外取締役である戸所邦弘を委員長とし、社内取締役2名(真弓世紀、奥田正道)と社外取締役3名(丸山恵一郎、戸所邦弘、山田彰子)で構成することとしております。なお、2026年3月期における開催数は3回であります。

指名・報酬委員会の構成員は、その過半数を独立社外取締役としております。このような構成としている理由は、複数人かつ取締役会から独立した社外取締役の関与により、役員の指名・解任及び報酬等に関する決定プロセスの透明性及び客観性を確保するためであります。

独立社外取締役3名の関与により、法曹、企業経営など多様な観点から、及び女性1名を含むジェンダーの視点から、役員の指名・解任及び報酬等に関する適切な助言を得られるなど、取締役会から独立した機能及び役割を発揮しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名

監査役の人数	3名
--------	----

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査については、社長直轄の独立した業務監査部門である監査部(3名)が担当しております。
 監査役監査については、社外監査役2名を含む3名の監査役により監査役会を構成しております。
 社外監査役 河合宏幸は、公認会計士及び税理士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。
 社外監査役 村上大樹は、弁護士の資格を持ち、豊富な法曹経験と高い見識を有しております。
 監査役と監査部は、定期的に報告会を開催するなど相互に連携し、会社法上の内部統制、財務報告に係る内部統制及び各部門の業務遂行状況についての内部監査を年間を通じて実施しているほか、子会社及び関連会社における内部監査も実施しております。また、監査部は、年2回、各半期ごとの内部監査内容を取締役会・監査役会に対して報告することとしており、取締役及び監査役との連携を深めております。
 監査役は、会計監査人より四半期決算時には金融商品取引法に基づくレビュー結果についての、期末決算時には会社法及び金融商品取引法に基づく監査結果についての報告、説明を受けております。
 監査部は、会計監査人と財務報告に係る内部統制の評価等について、定期的に情報を共有し、内部統制監査の連携に努めております。
 また、監査役及び監査部、会計監査人は必要に応じて情報の交換や打ち合わせを行うなど連携を深めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査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	k	l	m
河合 宏幸	公認会計士													
村上 大樹	弁護士													

- ※ 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
河合 宏幸	○	----	財務及び会計の専門家としての豊富な経験と高い見識を当社の監査体制に活かしていただくためであります。 同氏は、東京証券取引所「上場管理等に関するガイドラインIII.5.(3)の2」に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

村上 大樹	○	---	弁護士としての豊富な法曹経験と高い見識を当社の監査体制に活かしていただくためであります。 同氏は、東京証券取引所「上場管理等に関するガイドラインIII.5.(3)の2」に示される事項に該当せず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
-------	---	-----	--

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 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	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

「業績連動報酬(金銭報酬)」及び「中長期インセンティブ報酬(株式報酬)」を導入しております。業績連動報酬及び中長期インセンティブ報酬を含む、取締役の報酬の内容及びその決定方針等については、本報告書「II. 1 [取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

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
--------------	----

連結報酬等の総額が1億円以上である役員が存在しないため個別開示はしていません。
なお、2026年3月期における取締役に対する役員報酬は、176百万円であります。

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

(役員の個人別の報酬等の内容についての決定方針等)
当社は、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を含む、役員報酬に関する事項については、指名・報酬委員会の事前審

議を経て取締役会にて決議しております。また、報酬等の額の算定方法の決定に関する方針を変更する場合には、指名・報酬委員会の事前審議を経て取締役会が決議いたします。

当該方針を踏まえた当社の取締役及び監査役の報酬等の体系は、次のとおりであります。

報酬の種類：(1) 基本報酬(金銭報酬)、
(2) 業績連動報酬(金銭報酬)

支給対象：(1) 社内取締役、社外取締役、監査役
(2) 社内取締役

上限額等：取締役 年額450百万円以内 (うち、社外取締役分 年額48百万円以内)
監査役 年額60百万円以内

報酬の内容：株主総会で決議された上限額の範囲内において、具体的な配分は役員報酬規程に基づき計算のうえ指名・報酬委員会において決定しております。臨時的に役員報酬規程と異なる取扱いを行う場合は、指名・報酬委員会にて協議のうえ取締役会にて決定しております。

報酬の種類：(3) 中長期インセンティブ報酬(株式報酬)

支給対象：社内取締役

上限額等：1事業年度あたり69,000ポイント (上席執行役員以上の執行役員を含む、本制度の対象者全体では146,000ポイント)

報酬の内容：役員株式給付規程に従って対象者にポイントを付与。取締役を退任した者のうち役員株式給付規程に定める受益者要件を満たした者に対して、付与されたポイント数に応じた当社株式を給付しております。

なお、社内取締役の年間報酬に占める上記3報酬の割合は、役位別に定めており、役位が高いほど業績連動報酬の割合が高くなるように設計しております。

(当事業年度に係る報酬等の内容が当該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、当事業年度における役員報酬等について、その決定方法及び決定された内容・額が上記の方針と整合していることや、指名・報酬委員会での審議が尊重されていることを確認しております。また、2025年6月25日開催の第19期定時株主総会に提案された取締役及び監査役の報酬額改定並びに取締役に対する株式報酬制度に係る報酬枠改定については、指名・報酬委員会の事前審議を経て取締役会において決議され、株主総会に提案されていることを確認しております。以上を踏まえ、取締役会は、当事業年度に係る報酬等の内容が当該方針に沿うものであると判断しております。

なお、指名・報酬委員会の構成員につきましては、下記「d. 取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項」に記載しております。

a. 業績連動報酬等に関する事項

(業績連動報酬の額の算定方法、算定の基礎として選定した業績指標等)

当社の「業績連動報酬」は、役位別の業績連動報酬基準額に、業績係数を乗じて算出しております。

業績連動報酬(金銭報酬) = 役位別の業績連動報酬基準額 × 業績係数

・「役位別の業績連動報酬基準額」は、役員報酬規程に定める報酬テーブルに基づき、役位に従って額が一律に決定されます。

・「業績係数」は、前事業年度の業績等に基づき、次の4つの要素から決定されます。

業績係数 = ①会社業績係数1 × ②会社業績係数2 × ③資本効率係数 × ④個人評価係数

基礎とする指標：①連結営業利益(絶対額)、②連結営業利益(期初対発計画値比)、③連結ROIC

評価の観点：①成長性、②計画の達成度、③資本効率性、④職務の達成度

・「①会社業績係数1」は、連結営業利益額の通期実績の絶対額をもとに係数を決定します。

(営業利益100億円以上125億円未満の場合を係数1.0とする)

・「②会社業績係数2」は、事業年度初めに对外公表する連結営業利益額の通期見通しの値を目標値(係数1.00の水準)とし、これに対する達成度をもとに係数を決定します。

・「③資本効率係数」は、連結ROICの水準に応じて、係数を決定します。

・「④個人評価係数」は、各役員に委嘱された職務の達成度を指名・報酬委員会が評価し、その評価の結果に応じて係数を決定します。

・なお、各事業年度初めに連結営業利益の通期見通しを公表しなかった場合等、上記決定方法が適用できない場合は、指名・報酬委員会で協議のうえ取締役会にて業績連動報酬額を決定します。

(業績指標の選定理由)

当社は、収益性指標である連結営業利益を業績連動報酬の評価指標に採択し、加えて連結営業利益の計画に対する達成度と連結ROICに基づいた調整を加味することで、成長性と資本効率性の観点も取り入れた経営のインセンティブが働くと考えております。

また、役員個人の職務の達成度を業績連動報酬の評価項目に採用することで、経営方針に掲げる戦略の実現に向けたインセンティブが働くと考えております。

b. 非金銭報酬等の内容

「中長期インセンティブ報酬」として、株式給付信託(BBT)制度による株式報酬を採用しております。これは、取締役会が定める役員株式給付規程に従って、当社株式等が信託を通じて給付される株式報酬制度であります。対象者が当社株式の給付を受ける時期は、原則として対象者の退任時であります。

c. 取締役及び監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

当社の取締役及び監査役の報酬等に関する株主総会の決議年月日、決議の内容及び決議時点の員数は次のとおりであります。

(取締役)

報酬の種類：金銭報酬

株主総会決議年月日：2025年6月25日

決議の内容：年額450百万円以内 (うち、社外取締役分 年額48百万円以内)

ただし、使用人分給与は含まない。

決議時点の員数：取締役5名 (うち、社外取締役3名)

報酬の種類：株式報酬

株主総会決議年月日：2025年6月25日

決議の内容：2017年3月で終了する事業年度から2019年3月で終了する事業年度までの3事業年度(以下、当該3事業年度の期間及び当該3事業年度の経過後に開始する3事業年度ごとの期間を、それぞれ「対象期間」という)及びその後の各対象期間に関して、本制度が終了するまでの

間、原則として各対象期間に、本制度に基づく取締役等への給付を行うために必要な株式数を合理的に見込み、本信託が先行して取得するために必要と認める資金を、本信託に追加拠出する。当該資金を原資として、1事業年度あたりの上限を69,000ポイント（上席執行役員以上の執行役員を含む、本制度の対象者全体では146,000ポイント）とする。
決議時点の員数：取締役2名（社外取締役を除く）

（監査役）
報酬の種類：金銭報酬
株主総会決議年月日：2025年6月25日
決議の内容：年額60百万円以内
決議時点の員数：監査役3名

d. 取締役の個人別の報酬等の決定に係る委任に関する事項
取締役会は、指名・報酬委員会に対し、各取締役の報酬の決定を委任しております。
委任した理由は、複数人かつ取締役会から独立した社外取締役の関与により、報酬決定プロセスの透明性及び客観性を確保するためであります。
指名・報酬委員会の当該権限が適切に行使されるようにするため、報酬の算定基準は役員報酬規程及び指名・報酬委員会規程に定めているほか、臨時的に役員報酬規程と異なる取扱いを行う場合には、指名・報酬委員会において協議のうえ取締役会において決定することとしています。
指名・報酬委員会の構成員は、代表取締役社長執行役員 真弓世紀、取締役副社長執行役員 奥田正道、社外取締役 丸山恵一郎、同 戸所邦弘、同 山田彰子であります。

[社外取締役（社外監査役）のサポート体制]

社外取締役及び社外監査役に対し、取締役会資料の事前配布及び事前説明を実施しております。
また、監査役の職務について、監査部が必要に応じてサポートする体制をとっております。

[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

当社には相談役制度がありますが、現在該当者はおりません。
なお、相談役は社長執行役員の職にあったものから1年を限度として委嘱することができるとしております。

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

当社は、監査役会設置会社であります。当社では、執行役員制度を拡充したうえで業務執行を執行役員に委譲するなど、取締役会は迅速な意思決定と業務執行の監督機能強化を進めております。
取締役会は、5名の取締役（真弓世紀、奥田正道、社外取締役 丸山恵一郎、同 戸所邦弘、同 山田彰子）で構成され、経営の重要事項及び法定事項について、審議のうえ決議することとしております。取締役会の議長は、代表取締役社長執行役員 真弓世紀が務めており、2026年3月期における開催数は12回であります。
経営会議は、代表取締役及び事業統括本部、開発事業本部、日本事業本部、北米事業本部、中国事業本部、アジア事業本部、監査部の各長を中心に構成され（構成員は、代表取締役社長執行役員 真弓世紀、取締役副社長執行役員 奥田正道、常務執行役員 諏訪陽介、同 田辺雅之、同 Chris Millice 上席執行役員 澤木一、同 宮本泰二、同 加藤孝治、同 Shane Hall、執行役員 武部洋行、常勤監査役 山下和雄、監査部 部長 藤井実）、業務執行に係る重要事項について事前審議のうえ取締役会に上程又は権限の範囲内で決議し取締役会に報告すること等としており、取締役会の意思決定の効率化、迅速化を図っております。経営会議の議長は、取締役副社長執行役員 奥田正道が務めております。なお、2026年3月期における開催数は18回であります。
監査役会は、3名の監査役（山下和雄、社外監査役 河合宏幸、同 村上大樹）で構成され、独立した部門である監査部の実施する業務監査並びに内部統制監査に係る進捗及び結果報告を適宜求めるとともに、取締役会をはじめとする重要な会議への出席、業務及び財産の状況調査を通じて取締役の職務の執行並びに取締役会の意思決定を中立的かつ客観的に監査しております。なお、2026年3月期における開催数は12回であります。
業務監査部門である監査部は、3名で構成され監査計画に基づき、定められた手順により、各部門の業務状況に対する内部監査、内部統制の整備及び運用状況に対する監査を実施しているほか、子会社及び関連会社における内部監査も実施しております。また、監査部は、年2回、各半期ごとの内部監査内容を取締役会・監査役会に対して報告しております。
会計監査人は、金融商品取引法及び会社法に基づく会計監査についてEY新日本有限責任監査法人を選任しております。監査は、主要な国内の事業所及び海外の連結子会社について、年間を通じて計画的に実施されております。同監査法人は、業務執行社員について、当社の会計監査に

一定期間を超えて関与することのないよう措置を講じております。
任意の委員会として、役員(取締役及び上席以上の執行役員)の指名・解任及び報酬等を協議する指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会は、独立社外取締役である戸所邦弘を委員長とし、社内取締役2名(真弓世紀、奥田正道)と社外取締役3名(丸山恵一郎、戸所邦弘、山田彰子)で構成しております。なお、2026年3月期における開催数は3回であります。

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

当社では、コーポレート・ガバナンスの向上を経営の最重要課題の一つと認識し、上記2に記載のとりの業務執行、監督、監査機能としております。
また、広範かつ高度な視野と独立性、高い見識を備えた社外取締役3名を招聘し、取締役会の機能強化を図っております。
当社の企業規模、事業内容等を考慮した結果、以上のような企業統治体制により、経営監視機能は十分に整っていると認識し、現在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	招集通知の発送に先駆けて当社ホームページに早期掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	事務日程を考慮しながらも、集中日を回避して開催するように努めております。
電磁的方法による議決権の行使	2019年に開催の定時株主総会よりインターネットによる議決権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	2019年に開催の定時株主総会より株式会社ICJ 運営の機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知および参考書類等は、英文を作成し、当社ホームページおよびTDnetにおいて、開示を行っております。その開示時期は、和文の株主総会招集通知の掲載と同時または掲載後すみやかに開示しております。
その他	株主総会ではスライドとナレーションを用いて分かりやすく説明しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	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	ディスクロージャーポリシーは、当社ホームページに掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	原則として期末及び中間の年2回、決算説明会を開催しております。 直近の決算説明会の開催実績は、次のとおりです。 2026年5月25日 決算説明会(説明者:代表取締役社長執行役員 真弓 世紀 他)	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページ掲載のIR資料:決算説明会資料、有価証券報告書・半期報告書、決算短信・四半期決算短信、決算短信サマリーの英訳、株主通信、ニュースリリース等 IRに関するURL: https://www.h1-co.jp/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署:IR・ESG・法務部	

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	ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、当社の構成員が従うべき行動準則として、「H-oneグループ 行動規範」を定めております。この行動規範や部門別の行動規範、重要法令に関して、ハンドブックを配布するとともに、勉強会を実施することで、周知を図っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	サステナビリティに関する基本方針及び具体的な取組みの内容を、当社ウェブサイトにて開示しております。 https://www.h1-co.jp/sustainability/ 多様性の確保についての考え方及びダイバーシティに関する取組みの内容を、当社ウェブサイトにて開示しております。 https://www.h1-co.jp/recruit/diversity.html TCFDが提唱するフレームワークに沿った、気候変動に係るリスク及び機会のシナリオ分析を行っており、分析の内容を当社ウェブサイトにて開示しております。 https://www.h1-co.jp/sustainability/environment/tcdf/ 当社の環境方針に基づき、環境マネジメントシステムとその環境パフォーマンスの継続的な改善を図っております。なお、ISO14001認証を取得しております。 当社では、社会貢献活動の一環として、“エイチワンの森”を国内5ヶ所に設けて、従業員による間伐や枝打ちなどの森林整備活動を行っています。
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	情報提供に係る方針等は、前記「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示（原則5－1）」に記載しております。

IV 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

（業務の適正を確保するための体制）

1. 取締役及び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) 当社は、コンプライアンスに係る「行動規範」を制定し、生産、技術、本社部門が業務実態に即した「部門行動規範」を策定のうえ、これら規範に則り、法令遵守に取り組むとともに、その実施状況を定期的に検証する。
- (2) 企業倫理や法令遵守に関する問題について、従業員及び取引先からの通報・提案を受け付ける窓口及び規程を設け、必要な措置を講じる。
- (3) コンプライアンスオフィサーが活動を統括するリスク・コンプライアンス委員会が、コンプライアンスに係る諸施策を継続して実施する。
- (4) 反社会的勢力との関係遮断を徹底することとし、人事総務部が社内体制を構築・維持するとともに、警察等の外部の専門機関との連携を図る。
- (5) 財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法その他の関連法令に従い、財務報告に係る内部統制の整備及び運用を行う。

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

- (1) 取締役会議事録、経営会議議事録及び稟議書等は、IR・ESG・法務部及び経営企画部が法令及び社内規程に定める期間保存する。
- (2) 取締役及び監査役は、いつでも保存された文書を閲覧することができる。
- (3) 個人情報保護、機密管理に関する規程を整備し、適切に保存、管理する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 各部門が、その業務の実態に即した様々なリスクを特定、分析し、対応策を講じてその予防に努めるとともに、その実施状況を定期的に検証する。
- (2) 危機管理規程を定め、有事が発生した際には、当該規程に従い迅速かつ適切に対応する。

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

- (1) 当社組織の事業統括本部、開発事業本部及び日本事業本部には、その本部長の職務を上席執行役員以上の執行役員に重点的に委嘱し、決裁権限を委譲することで意思決定の迅速化を図る。
- (2) 国内外生産拠点責任者に重点的に執行役員を配し、また、海外拠点を地域に基づく3つの事業本部に区分けし、その本部長を上席執行役員以上の執行役員に委嘱し、決裁権限を委譲することでグローバル執行体制の強化と海外事業における意思決定の迅速化を図る。
- (3) 計画的かつ効率的に事業運営を進めるため、中期経営計画及び年度事業計画を策定し、これらに基づく、全社並びに部門別の実績を取締役会、経営会議等を通じて評価、管理する。
- (4) 会社の意思決定については、取締役会規則、同運営基準、経営審議体付議基準において明文化し、重要性に応じた意思決定を行う。

5. 当該株式会社並びに親会社及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) コンプライアンスオフィサーが、当社及び子会社のコーポレート・ガバナンスの運用並びに強化を統括する。
- (2) 関係会社管理規程その他関連規程に基づき、関係部門が子会社管理にあたる。
- (3) 子会社の職務執行状況及び事業状況等を取締役会が監督する。
- (4) 当社及び子会社の業務執行は各社における社内規程に則るものとし、社内規程については随時見直しを行う。
- (5) 当社の監査部が、当社及び子会社の業務監査を実施し、検証及び助言等を行う。

6. 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、及び当該使用人の取締役からの独立性、当該使用人に対する指示の実効性に関する事項
 業務監査にあたる監査部が、必要に応じて監査役の職務の補助を行う。また、監査部の人事及び異動、懲戒に際しては、監査役の意見を尊重し、その独立性を確保する。

7. 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制、並びに監査役に報告したものが当該報告をした

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) 当社グループの取締役及び従業員は、当社グループの経営、業績に重大な影響を及ぼす事実、重大な法令・定款違反その他これらに準じる事実を知った場合には、適切な方法により、遅滞なく監査役に報告する。

(2) 当社グループは、監査役に報告したものに対して、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行わない。

8. 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務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生ずる費用の前払い又は支出した費用等の償還、負担した債務の弁済を請求したときは、その費用等が監査役の職務の執行について生じたものでないことを証明できる場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理する。

9. その他監査役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) 監査役は代表取締役をはじめ各取締役との意見交換を定期的に行う。

(2) 監査役は取締役会及び経営会議等の重要な会議に出席する。

(3) 監査役は会計監査人との連携・意見交換を定期的に行う。

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

当社は、経営理念に則り従業員が実践すべき「エイチワングループ行動規範」を定めており、当社で働く全員が、この規範に基づき業務にあたっております。

当社では、この行動規範で「反社会的勢力との関係断絶」を定め、これを基本方針に据えて、反社会的勢力排除の取り組みを行っております。

当社における反社会的勢力排除の体制は、「反社会的勢力対策規程」及び「反社会的勢力排除に係る調査実施要領」を制定し、所管部署を人事総務部として、運用を行っております。また、「取引基本契約書」を締結している継続取引先との間では、取引先が反社会的勢力であった場合には契約を解除できる旨の暴力団排除条項に関して、別途、覚書を取り交わしております。

外部関係機関との連携に関しましては、当社は、埼玉企業暴力防止対策協議会に加入し、反社会的勢力に関する情報の収集に努めております。また、反社会的勢力からの被害を予防するとともに、所轄警察署や暴力追放・薬物乱用防止センターとの関係を強化すべく、本社並びに主要事業所(亀山、前橋、郡山)に不当要求防止責任者(総務担当課長)を選任・配置しております。

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

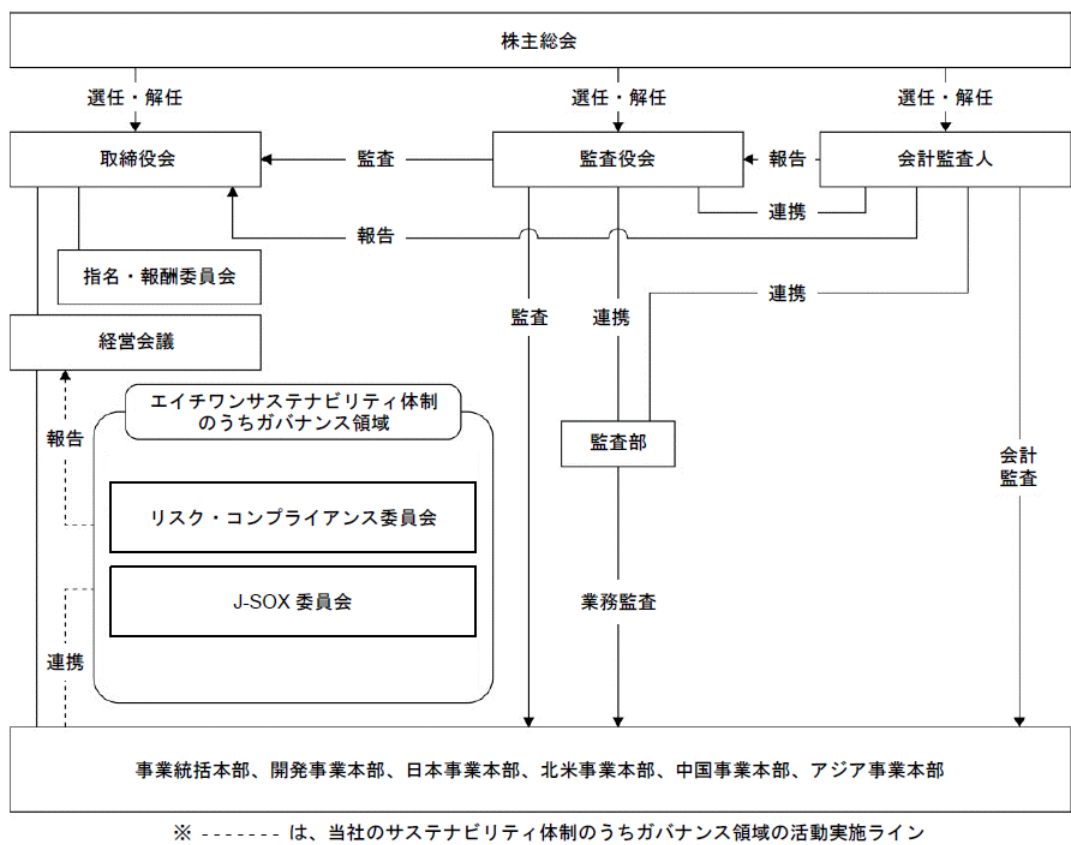
(適時開示に係る社内体制)

情報の重要性の判断、適時開示情報か否かの判断については、情報取扱責任者(事業統括本部経理担当役員)とIR・ESG・法務部が、開示等規則その他関連諸法令に準じて検討のうえ、取締役会決議事項又は報告事項については当該取締役会終了後に、また、発生事実については代表取締役への報告・協議・承認を得て、直ちに情報開示部門(IR・ESG・法務部)を通じて開示します。

開示情報は、正確、公平かつ適時に開示することを目的に、TD net登録や自社ホームページへの資料掲載を実施しております。

また、開示義務のないとされる情報についても、投資家の投資判断に影響を及ぼすと判断したものについては、上記と同様の手続きで公表いたします。

■ コーポレート・ガバナンス体制の模式図



■ 適時開示体制の模式図

