

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 更新

当社及び当社グループ各社（以下、併せて「当社グループ」という）は、経営環境の変化に迅速に対応できる経営管理組織体制の構築と法令遵守を重要視し、積極的な情報開示を行うことにより、公正かつ信頼性の高い経営の実現を目指しております。

当社は、当社の取締役会の監督機能を一層強化し、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図るため、会社法における機関設計として監査等委員会設置会社を選択しております。

また、当社は、コーポレート・ガバナンスに関し、次の体制を構築しております。

(1)財務・会計等の専門知識・経験を有する監査等委員である独立社外取締役及び経営戦略等の専門知識・経験を有する独立社外取締役を選任し、取締役の職務・執行の監査・監督の実効性を確保しております。

(2)全般的な会社業務を統制するため、取締役執行役員で構成する経営会議を設置し、会社経営基本事項及び重要業務執行事項を協議・決定しております。

(3)業務執行の迅速化、効率化を図るため、「執行役員制度」を導入しております。

(4)取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬諮問委員会を設置しております。本委員会の構成は独立社外取締役を過半数とし、委員長は独立社外取締役が務めております。

(5)当社と当社グループ各社の経営者で構成する関係会社連絡会を定期的に開催して、グループ各社の諸問題について討議し、相互の意思疎通とグループ内の連携を図っております。

【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・コードの各原則について、全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

【原則1－4 政策保有株式】

＜政策保有株式に関する方針＞

当社グループは、取引関係の円滑化のために重要と判断した場合に限り、政策保有株式として上場株式を保有します。

なお、当社グループは、毎年保有する政策保有株式全銘柄の保有目的の適切性、保有に伴う便益（配当金・取引による収益）やリスクを検証し、保有の意義がないと判断した政策保有株式については縮減を進めております。

＜政策保有株式の議決権行使＞

政策保有株式の議決権行使については、投資先企業および当社の中長期的な企業価値の向上に資するか否かとの観点から、議案毎に賛否を判断しております。

【原則1－7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役会規程において関連当事者間取引を取締役会決議事項としており、決議の際は該当する役員を特別利害関係人として当該決議の定足数から除外しております。

また、当社は関連当事者間取引を管理するため、全役員に対して、関連当事者間取引の有無について確認するアンケート調査を実施しております。

【原則2－4－1 中核人材の登用等における多様性の確保】

＜人材育成方針・社内環境整備方針＞

（人的資本への対応について）

当社グループは、「環境のグリーン化対応とエネルギーの供給を通して社会に貢献するグループであり続ける」ことを長期ビジョンに掲げ、グループタグラインである「変わる明日を、しなやかに支える」にあるとおり、組織として、個人として、環境変化に柔軟に対応しながら、社会の基盤を支えるインフラサービスの提供を継続してまいります。

グループ横断の人材交流や人事異動による人材リソースの最適化と最大化により、グループの持続的成長に向け、全体最適の視点で、変革を主体的に推進できる人材の育成に取り組んでいきます。

当社グループが求める人材像は、「当事者意識」「変革意識」「プロ意識」を備えた人材です。多様な人材が価値観を相互に尊重し、自由に意見を言い合え、個々人が力を発揮できる組織文化を醸成してまいります。

（1）人材育成への取組み

求める人材像の浸透を目的として、以下の取組みを通じた人材育成を推進しています。

①求める人材像の浸透

タウンホールミーティングでのトップマネジメントとの対話の場を設けています。

②グループ横断人事交流

グループ全体で横断人事交流による人材マネジメントを実施しております。

- ③グループ経営人材の安定的・継続的育成
経営人材の育成のために、階層別研修及び次世代リーダー研修を実施しております。
- ④専門人材育成 (M&A、PMI、内部統制、FP&A)
専門性と変革力を併せ持つ人材の育成及び自律的な学習と挑戦を促す環境整備を実施しております。
- ⑤リサイクル／製造品質管理人材育成
専門人材への学習の場の提供を図っております。
- ⑥挑戦と成果を正しく評価する人事制度の構築
グループ チャレンジ社員表彰制度を導入しております。

(2) 社内環境整備への取組み

多様な人材が互いの価値観を尊重し、自由に意見を言い合え、個人個人が力を発揮できる組織文化の醸成及び職場環境の整備に取り組んでおります。

①多様な人材が活躍できる職場環境の整備

女性管理職の登用促進と候補者の選定、65歳を超えても活き活き働ける制度設計など、多様な人材が活躍できる職場環境の整備を進めてまいります。

②社員一人ひとりの自律的な成長を促す仕組み

グループ各社の事業理解促進の場の提供及びグループ各社事業に関するセミナーの定期開催を行っております。

③年次エンゲージメント調査によるモニタリング

年次でエンゲージメント調査を実施し、組織課題の把握及び改善を行っております。

(指標及び目標) 当社グループでは、上記において記載した、人材育成及び社内環境整備への取組みに関する指標並びに実績及び目標は、次のとおりであります。

指標	25年度実績	28年度目標
有給休暇消化率	65.8%	70%以上
男性育児休暇取得率	50%	100%
教育関連費	1,300万円	1,800万円以上
研修の受講者数	751名	1,000名以上
女性管理職者比率	11.4%	15.0%
女性従業員比率	18.4%	20.0%

※1. 女性管理職者比率は、課長職以上に占める女性の比率を掲げています。

2. 女性従業員比率には、役員・臨時社員・派遣社員・出向は含めません。

[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、従業員の資産形成を目的として、企業型確定拠出年金制度を導入しております。当社は、従業員に対して、企業型確定拠出年金の運用に係る教育及び情報提供を実施しております。

[原則3-1 情報開示の充実]

(1) 長期ビジョン、行動指針、中期経営計画を当社ウェブサイトへ掲載しております。

<長期ビジョン・行動指針> <https://www.fujiunited.com/strategy/vision/>

<中期経営計画> <https://www.fujiunited.com/ir/manage-info/plan/>

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、本報告書の「Ⅰ. 1. 基本的な考え方」をご参照ください。また、コーポレートガバナンスに関する基本方針を当社ウェブサイトへ掲載しております。

<コーポレート・ガバナンス基本方針> <https://www.fujiunited.com/ir/manage-info/governance/>

(3) 当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下「取締役」という。)の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能する報酬体系とし、取締役の個人別の報酬の決定に際しては、株主総会で決定された報酬総額の限度内で、役位、職責、同規模の他の上場会社の水準及び会社業績等に応じた金額水準の内規を踏まえた適正な水準とする。

具体的には、取締役の報酬は、基本報酬(金銭報酬)、譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬)及び役員賞与(業績連動報酬)により構成し、取締役のうち社外取締役の報酬については、その職務に鑑み、基本報酬(金銭報酬)のみの構成とする。

報酬決定の手続きについては、取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとしております。取締役会は、当該委任権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、基本報酬及び譲渡制限付株式報酬の額について、基本方針に定める内規に従って原案を作成のうえ、委員長を独立社外取締役とし、委員の過半数が独立社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得るものとし、委任を受けた代表取締役社長は、当該委員会の答申を踏まえたうえで、当該内規の内容にしたがって決定しております。

[補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み等]

当社はサステナビリティ委員会において、サステナビリティ基本方針を策定しております。また、当社は同委員会においてTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の枠組みに従い、対象となる事業の規模を表す「影響度」とリスク・機会となりうる気候関連の事象の「発生度」から、当社グループの各事業におけるリスク・機会の重要度を評価し、当社グループのサステナビリティに係るマテリアリティを特定するとともに、当該マテリアリティに対する戦略の概要を策定しております。本件については、当社の2026年3月期 有価証券報告書の「サステナビリティに関する考え方及び取組」において情報開示しております。

<サステナビリティ基本方針等> <https://www.fujiunited.com/sustainability/>

[原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲の決定、概要の開示]

当社取締役会は、取締役会規程に基づき、法令及び定款に定められた事項並びに経営上の重要な事項について決定するものとしております。取締役への委任の範囲については、職務権限規程に定めております。

[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、東京証券取引所が定める独立性基準に準じた独立性判断基準を策定・公表しております。

また、当社取締役会は、当社の定める独立性判断基準及び社外取締役の選任基準を踏まえたうえで、取締役会に必要なスキルを持った独立社外取締役候補を選定するよう努めております。

[補充原則4-11-1 取締役会にて必要なスキルの特定、取締役会全体の知識等のバランス、多様性、規模に関する考え方、取締役の有する

スキル等の組合わせ、選任に関する方針・手続の開示

当社取締役会は、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模が適切であることを明確にするため、スキルマトリクスを作成しております。なお、当社の取締役会は、当社の業容において迅速な意思決定を行う規模として、員数8名の取締役で構成しております。その内訳は、当社の事業について豊富な知識と経験を有する社内取締役4名と企業経営、M & A、新規投資等の各専門分野における豊富な業務経験や高度な知見を有する社外取締役4名となっております。

〔補充原則4－11－2 取締役・監査役によるその役割・責務を適切に果たすための時間・労力の振り向け、他の上場会社役員の兼任数の抑制、兼任状況の開示〕

当社の社外取締役に、他の上場会社等の役員を兼任しているものがありますが、その兼任社数は合理的な範囲であり、職務を適切に果たすことができると考えております。なお、当社の社外取締役の兼任状況については、株主総会招集通知や有価証券報告書等で開示しております。

〔補充原則4－11－3 取締役会による取締役会の実効性に関する分析・評価、結果の概要の開示〕

当社の取締役会は、取締役会の実効性の評価を目的に、年1回全ての取締役（監査等委員である取締役を含む）を対象に取締役会の実効性に係るアンケートを実施しております。アンケートの基本項目は「役割・機能」「構成」「運営状況」「議論の状況」「役員の自己評価」であり、取締役会事務局が無記名でアンケートを集計のうえ、分析・評価を実施しております。その結果、当社の取締役会は適切に運営されており、実効性が概ね確保されているとの結論に至りました。なお、本評価結果につきましては取締役会において報告されております。

当社の取締役会は、アンケートの回答において提示された取締役会の運営についての改善提案等を含む評価結果に基づき、引き続き取締役会の実効性の向上に取り組んでまいります。

〔補充原則4－14－2 取締役に對するトレーニングの方針〕

当社は、取締役に對して、その役割・責務を適切に果たすために必要なトレーニングの機会を提供することを基本方針としております。なお、取締役に對しては、当社の事業や財務、組織、業界動向等について、適宜、各担当部署より説明等を行っております。また、取締役のトレーニングに必要な費用は当社が負担します。

〔原則5－1 株主との建設的な対話に関する方針〕

- (1) 当社は、株主との対話については、社長が対応することを基本とし、対話の内容によっては、他の取締役等が対応することとしております。
- (2) 対話を補助する社内のSR/IR担当部署は、経営企画部が中心となり、必要に応じて総務部、経理財務部等の関係部署と連携して対応を行っております。
- (3) 機関投資家とのSRミーティングや個人投資家向け説明会を定期的に実施しております。
- (4) 株主との対話の内容（SR/IR活動）は、全取締役に報告し、共有しております。
- (5) 株主との対話に際しては、社内規定「内部者情報管理規程」に則り、インサイダー情報の管理に留意しております。

〔補充原則5－1－1 経営陣幹部、社外取締役を含む取締役または監査役による株主との対話（面談）への対応〕

- (1) 当社は、株主との対話については、社長が対応することを基本とし、対話の内容によっては、他の取締役等が対応することとしております。
- (2) 対話を補助する社内のSR/IR担当部署は、経営企画部が中心となり、必要に応じて総務部、経理財務部等の関係部署と連携して対応を行っております。

〔補充原則5－1－2 株主との建設的な対話を促進するための方針〕

- (1) 当社は、株主との対話については、社長が対応することを基本とし、対話の内容によっては、他の取締役等が対応することとしております。
- (2) 対話を補助する社内のSR/IR担当部署は、経営企画部が中心となり、必要に応じて総務部、経理財務部等の関係部署と連携して対応を行っております。
- (3) 機関投資家とのSRミーティングや個人投資家向け説明会を定期的に実施しております。
- (4) 株主との対話の内容（SR/IR活動）は、全取締役に報告し、共有しております。
- (5) 株主との対話に際しては、社内規定「内部者情報管理規程」に則り、インサイダー情報の管理に留意しております。

〔資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応〕

記載内容 更新	取組みの開示（アップデート）
英文開示の有無	無し
アップデート日付 更新	2026年5月15日

該当項目に関する説明 **更新**

(1) 現状分析

当社は、企業価値向上のため、資本コストを上回る資本収益性があることが重要と考えております。
2026年3月期においては、当社の資本収益性の指標であるROE（自己資本利益率）が7.5%となり、CAPM（資本資産価格モデル）で算出した株主資本コスト5%台を上回る水準であります。また、同期末において、PBR（株価純資産倍率）は、0.81倍と1倍を割り込む水準となっております。

(2) 方針

当社は、取締役会において、資本コスト、資本収益性並びに市場評価についての把握と分析を実施しました。
特にPBR1倍を割り込んでいた状況を改善すべく、2026年5月15日に公表した中期経営計画（2026-2028年度）において、資本収益性（ROE）の向上と市場価値（PER）の向上に向けた取り組みを打ち出しました。それを踏まえ、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指し、以下の6つの方針を継続的に追求しております。

① 資本収益性（ROE）の向上

・「エネルギー領域」と「インフラ領域」で安定したキャッシュを創出しながら、成長分野である「グリーン領域」へ経営資源を集中し、事業構造の転

- 換をすすめ収益性を高めてまいります。
- a. グリーン領域におけるリサイクル事業を中心とした積極的なM&Aについて、業界ネットワークとPMI実績を背景に再現性のある成長モデルを活用し、成長を加速してまいります。
 - b. グリーン領域における再生可能エネルギー事業では、収益性を高めるため、付加価値の高い環境対応エネルギーであるCO2排出量を実質ゼロカウントとみなすことが可能な「再生重油」、並びにCO2排出量を削減できる「バイオ燃料」の拡販及び製造拠点の拡充・増設を行い、コアビジネス化を加速してまいります。
 - c. その他の事業におきましては、安定的な収益を維持しつつ、業務の効率化や事業基盤の拡大にも努めてまいります。

当社グループは、これらの収益力強化により、2026年度-2028年度においてROE8%、2030年度においてはROE10%の達成を目指しております。

- ②高水準の総還元性向の維持
- ・高水準の総還元性向を維持しつつ成長投資による収益力強化を着実に実行し、「安定」と「成長」を両立することで、持続的な成長と資本効率の向上を実現してまいります。
- ③資産の圧縮
- ・資本収益性を向上させ資本効率を高めるため、遊休資産や不採算資産の売却などに引き続き取り組んでまいります。
- ④人的資本価値の最大化
- ・長期ビジョンである「環境のグリーン化対応とエネルギーの安定供給を通じて社会に貢献する」の実現に向け、人的資本を最も重要な経営基盤の一つとして位置付けています。また、人材の価値を最大限に引き出すことが当社の持続的な成長に不可欠であると認識しております。かかる認識のもと、当社グループは、以下の3つの要素を兼ね備えた人材を「求める人物像」として定義し、人材戦略の中核に据えることといたしました。
 - a. 当事者意識
自ら事業の担い手としての自覚を持ち、与えられた職務の範囲にとどまることなく、課題の発見から解決に至るまで主体的に関与する姿勢を指します。自律的に行動し、組織や社会に対する責任を果たすことで、グループ全体の価値向上に貢献する人材を求めます。
 - b. 変革意識
既存の枠組みや慣習にとらわれることなく、より良い在り方を追求し続ける姿勢を指します。外部環境の変化を的確に捉え、新たな価値創造に挑戦することで、持続的な成長と競争力強化を実現できる人材を求めます。
 - c. プロ意識
自らの専門性を高め続け、高い倫理観と責任感をもって成果を創出する姿勢を指します。品質・安全・信頼を重視し、ステークホルダーの期待に応え続けることで、社会から信頼される企業グループの基盤を支える人材を求めます。
 - ・これら3つの意識を経営戦略、報酬制度、評価制度、人材育成（教育訓練）制度、人事異動制度等と有機的に連動させ、専門性の高度化および次世代を担う人材の育成を含む人的資本価値の最大化に取り組んでまいります。

- ⑤最適資本構成
- ・資金については、現在、現預金と借入金を比較すると現預金の方が多いネットキャッシュの状況であります。今中期経営計画の期間である3カ年（2026年度-2028年度）においては、M&Aなどの成長投資で86億円を支出する予定であります。手元資金で不足する資金につきましては、財務の健全性を確保しつつ、金融機関等からの借入を積極的に実施し、レバレッジを変更することにより、資本コストの低減と最適資本の構成に努めてまいります。
- ⑥投資家・株主との対話の強化
- ・持続的な成長、中長期的な企業価値向上のため、IR活動の充実と株主との建設的な対話の機会を増加させてまいります。
 - また、当社グループの成長戦略に関するニュースリリースやウェブサイトによる積極的な情報発信、中期経営計画・決算説明資料の複数媒体による開示、統合報告書の発行と開示等、対外発信の強化を実施することにより、市場価値（PER）の向上に努めてまいります。

当社は以上の方針に従い、中期経営計画（2026年度～2028年度）の策定を行いました。詳細につきましては、HP掲載の中期経営計画に開示しております。

<中期経営計画> <https://www.fujiunited.com/ir/manage-info/plan/>

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	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 (%)
ENEOSホールディングス株式会社	1,005,900	15.24
重田 光時	704,000	10.67
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	172,953	2.62
株式会社スノーボールキャピタル	159,200	2.41
横田石油株式会社	102,000	1.55
株式会社アミックス	101,007	1.53
株式会社長尾製缶所	99,665	1.51
有限会社福田商事	60,000	0.91
久保田 貴幸	47,500	0.72
堀井 隆	40,000	0.61

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

※上記「大株主の状況」は、以下補足説明を含め、2026年3月31日現在のものです。
1. 所有割合は自己株式（20,732株）を控除して計算しております。

3. 企業属性

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

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

――

// 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	15 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	8 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	4 名

社外取締役のうち独立役員に指定されている人数

4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
杉山 敦子	他の会社の出身者								△			
小野 勝	他の会社の出身者											
畑野 誠司	他の会社の出身者											
佐藤 義幸	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	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
杉山 敦子	○	○	2025年度において、当社は、杉山敦子氏が2016年8月まで所属していた有限責任あずさ監査法人に対して、監査報酬等の支払いを行いました。これらの合計金額は、有限責任あずさ監査法人の2025年6月期の監査収入と比べて僅少（0.04%未満）であります。なお、同氏は、同監査法人において、監査証明業務を執行する業務執行役員あるいは経営権を有する地位にあったことはありません。また、同氏は、当社の会計監査業務には一切関わっておりません。	杉山敦子氏は、直接経営に関与した経験はありませんが、公認会計士・税理士としての豊富な監査経験と財務及び会計に関する相当程度の知見を有しており、監査等委員である社外取締役として当社の業務執行の監督の職務を適切に遂行することが期待できると判断したためであります。 なお、同氏は、当社の社外役員の独立性判断基準（「4. 補足説明」欄をご参照）を満たしており、また、取引所が定める独立性基準に抵触する事項はないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。また、取引所が定める独立性基準に抵触する事項はないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
小野 勝		○	該当事項なし。	小野勝氏は、ヤマハ発動機(株)において、グローバルな販売や部品調達などに従事し、海外法人の経営者としての経験を有しています。また、(株)ジュビロにおいても経営者としての経験を有しています。これらの経験や知見を当社の業務執行に対する助言や監督の役割が期待できると判断し、社外取締役候補者としたためであります。 なお、同氏は、当社の社外役員の独立性判断基準（「4. 補足説明」欄をご参照）を満たしており、また、取引所が定める独立性基準に抵触する事項はないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。

畑野 誠司		○	該当事項なし。	畑野誠司氏は現 (株)三菱UFJ銀行においてグローバルな企業ファイナンス等に従事し、コニカミノルタ(株)においてコーポレート部門全般にわたり携わるなど、多岐にわたる分野の専門性を有しております。また、経営者としての豊富な経験を有しており、当社の業務執行に対する助言や監督の役割が期待できると判断し、社外取締役候補者としたためであります。 なお、同氏は、当社の社外役員の独立性判断基準（「4. 補足説明」欄をご参照）を満たしており、また、取引所が定める独立性基準に抵触する事項はないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。
佐藤 義幸	○	○	該当事項なし。	佐藤義幸氏は、過去に社外取締役になること以外の方法で、企業経営に直接関与したことはありませんが、弁護士としての企業法務等に関する豊富な専門的知見を有しており、監査等委員である社外取締役として当社の業務執行の監督の職務を適切に遂行することが期待できると判断し、監査等委員である社外取締役候補者としたためであります。 なお、同氏は、当社の社外役員の独立性判断基準（「4. 補足説明」欄をご参照）を満たしており、また、取引所が定める独立性基準に抵触する事項はないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員 (名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	委員長 (議長)
監査等委員会	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

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、監査等委員会の業務補助のため監査等委員会スタッフを置くこととし、その人事については、代表取締役と監査等委員会が意見交換を行い決定します。なお、監査等委員会の職務を補助すべき取締役は置かないものとします。
監査等委員会スタッフは、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の指揮・監督を受けない専属の使用人となります。
監査等委員会スタッフの異動には監査等委員会の事前の同意を必要とします。
監査等委員会の職務を補助すべき使用人は、監査等委員会の要請に基づき補助を行う際、監査等委員会の指揮命令に従うものとします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は会計監査人の監査計画の概要についての説明を受け、その後四半期毎に会計監査の状況の聴取・意見交換を実施し、当社の事業所・子会社の往査や棚卸の実査の結果について報告を受け、会計監査人との連携に注力しています。また、内部監査規程に基づき、適宜（年1回以上）、会合を行い、内部監査の内容を中心に情報交換を実施して連携を深めています。

【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	3	0	1	2	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	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、当社のコーポレートガバナンスの充実に図るため、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬諮問委員会を設置しております。
本委員会は、取締役会から諮問を受けた取締役の指名及び取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬に係る事項等を審議し、取締役会への答申を行います。
本委員会の委員の過半数は、独立社外取締役としております。また、本委員会の委員長は、独立社外取締役としております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外取締役を全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	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明 更新

企業価値の持続的な向上を図るインセンティブの付与及び取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的とした譲渡制限付株式報酬とし、毎年一定の時期に、一定の譲渡制限期間等の定めのある譲渡制限付株式を基本方針に従って付与する。なお、譲渡制限付株式報酬の総額は、株主総会で決定された報酬総額の限度内で、年額3,000万円以内とし、譲渡制限付株式報酬として発行又は処分される株式の総数は年30,000株以内としております。

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 更新

役員報酬等
役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

区分 (名)	報酬額の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる役員の員数
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等	
取締役 (監査等委員を除く) (うち社外取締役)	36 (6)	22(6)	—(—)	13(—)	5(2)
取締役 (監査等委員) (うち社外取締役)	12(6)	12(6)	—(—)	—(—)	3(2)
合計 (うち社外取締役)	48(12)	34(12)	—(—)	13(—)	8(4)

- (注) 1. 当社の設立日である2025年10月1日から2026年3月31日までの支給実績であります。
2. 取締役の報酬等の額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。
3. 当社設立の日から最初の定時株主総会終結の時までの取締役の報酬限度額は、取締役 (監査等委員を除く。) については、2025年10月1日に制定した定款附則第3条第1号において年額2億円以内 (ただし、使用人分給与は含まない。) と決議いただいております。なお、当該定款制定時点の取締役 (監査等委員を除く。) の員数は5名 (うち社外取締役2名) であります。取締役 (監査等委員) については、2025年10月1日に制定した定款附則第3条第2号において、年額3,000万円以内と決議いただいております。なお、当該定款制定時点の取締役 (監査等委員) の員数は3名 (うち社外取締役2名) であります。
4. 2025年10月1日に制定した定款附則第3条第3号において、上記3. 取締役 (監査等委員を除く。) の報酬とは別枠で、当社設立の日から最初の定時株主総会終結の時までの対象取締役に対する譲渡制限付株式に関する報酬として支給する金銭報酬債権の総額を年額3,000万円以内 (ただし、使用人分給与は含まない。) と決議いただいております。なお、当該定款制定時点の対象取締役 (監査等委員を除く。) の員数は3名であります。
5. 当事業年度において、社外役員が当社の子会社から受けた役員報酬等はありません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役の個人別の報酬等の内容決定に係る決定方針、手続きについては、「有価証券報告書」及び「株主総会招集後通知」の「事業報告」において開示します。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会の開催に際し、社外取締役を補佐する担当部署はないものの、必要に応じて総務部が付議事項の事前説明を実施しております。

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

【取締役会】当社取締役会は、監査等委員以外の取締役5名 (うち社外取締役2名)、監査等委員である取締役3名 (うち社外取締役2名) により構成されております。原則毎月1回の定時取締役会と必要に応じて開催される臨時取締役会を開催し、決議事項の審議並びに報告事項について報告を受けるとともに、業務執行の監査・監督を行っております。また、業務執行取締役は定時取締役会開催の都度、具体的な職務執行状況について報告を行っております。

【監査等委員会】当社は、監査等委員である取締役3名 (うち社外取締役2名) により構成されている監査等委員会を設置しております。監査等委員会は原則として年7回開催し、監査方針の決定・実施、監査内容のレビュー、会計監査人の報告の監査を行っております。監査等委員は、取締役会に出席し、決議事項の審議・採決及び報告事項の報告にあたり、必要に応じて疑問点を質し、または意見を述べるとともに、取締役の職務の執行における法令・定款違反の有無及び妥当性について監査しております。監査等委員は、監査等委員会の決議をもって定めた監査等委員会規程に則り、法令に定める監査等委員監査を網羅的に実行する体制を整え、会計帳簿や重要会議の議事録・記録を閲覧することに加え、グループ各社を含めた経営執行者に対する計画的監査の実施、代表取締役との定期会合や取締役からの直接の聴取を行うなど、取締役の業務執行の妥当性、効率性等を幅広く検証しております。また、内部監査部門及び会計監査人と必要の都度、相互の情報交換・意見交換を行うなどの連携を密にして、監査の実効性と効率性の向上を目指しております。

【指名・報酬諮問委員会】当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化することを目的に、任意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。指名・報酬諮問委員会は、取締役会の決議により選任された3名以上の取締役で構成し、委員の過半数は独立社外取締役から取締役会決議により選任し、委員長は、独立社外取締役である委員の中から取締役会決議により選定しております。

【執行役員】当社は、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能とを分離し、責任を明確化したうえ、双方の機能を強化することを目的として、執行役員制度を導入しております。重要な業務執行等を協議・決定する機関として、取締役執行役員で構成される経営会議を原則毎月1回開催しております。

【関係会社連絡会】関係会社連絡会は、当社とグループ会社の経営者で構成し、原則年に1回開催しております。グループ各社の諸問題について討議し、相互の意思疎通とグループ内の連携を図っております。

[内部監査の状況] 当社は、2名体制での内部監査部門を設置しております。当社を含めたグループ各社を対象に、監査基本計画書に基づき業務監査を実施しております。内部監査終了後遅滞なく監査報告書を作成して社長に報告し、被監査部門への問題点の改善提案並びに必要な応じてフォローアップを実施しております。また、監査等委員会及び会計監査人と必要の都度、相互の情報交換・意見交換を行うなどの連携を密にして、監査の実効性と効率性の向上を目指しております。

[会計監査の状況] 当社は、有限責任 あずさ監査法人を会計監査人に選任し、会社法監査及び金融商品取引法監査を受けております。2025年度において監査業務を執行した同監査法人の公認会計士は、米山 英樹氏及び中島 悠史氏であり、補助者は公認会計士5名、その他21名であります。

[社外取締役に関する事項] 社外取締役は、取締役会への出席を通して適宜意見を述べるとともに、客観的な立場に基づき、取締役の職務執行を監査・監督しております。また、指名・報酬諮問委員会への参画により経営の透明性向上の役割を担っております。

[監査等委員会の機能強化に向けた取り組み状況] 当社は、監査等委員会の機能強化を図るため、財務・会計に関する知見を有した監査等委員である社外取締役2名を選任しております。重要な会議への参画と意思表明、グループ各社を含めた経営執行者に対する計画的監査の実施と監査結果の取締役との共有化、更には内部監査部門及び会計監査人と連携を図ることによる情報収集、代表取締役との定期会合や取締役からの直接の聴取、重要書類の閲覧を行うなど取締役の業務執行の妥当性、効率性等を幅広く検証しております。なお、当社では専任の補助者を設置していませんが、内部監査部門との連携により実効性があり且つ効率的な監査を実施しております。

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

前記「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、企業属性その他の情報」中の1.「基本的な考え方」に記載のとおりであります。

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り組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は、早期情報提供の観点から、定時株主総会招集通知を書面発送前の6月の第一営業日に東京証券取引所及び当社ホームページに掲載しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権行使を可能にしております。
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り組み	株式会社ICJが運営する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	招集通知(要約版)の英訳について、TDnetによる提出及び当社ウェブサイトへの掲載をしております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に機関投資家及び個人投資家向けの説明会を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページの投資家情報に、決算短信、決算説明資料、適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、コーポレート・ガバナンスの状況、株主総会の招集通知等を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取り組み状況

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	当社グループの長期ビジョン及び行動指針に定めており、社内周知を行っています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	サステナビリティ基本方針を定め、事業活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献しています。

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

当社は、内部統制システムの整備に関する基本的な考え方として「業務の適正を確保するための体制」を以下のとおり定め、この体制に掲げる内部統制システムを整備し、運用しております。

1. 当社の取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - ア. 取締役会規程に基づき、取締役会を原則として月1回開催する。
 - イ. 取締役は、取締役会を通じて、他の取締役の業務執行の監督を行う。
 - ウ. 取締役会規程において、法令又は定款で定められた事項のほか、重要な財産の処分及び譲受に関する事項、多額の借財に関する事項などの重要な業務執行について取締役会に付議すべき事項を具体的に定め、それらの付議事項について取締役会で決定する。
 - エ. 監査等委員会は、監査方針の下、取締役会への出席、業務執行状況の調査などを通じ、取締役の職務執行の監査を行う。
2. 当社の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
 - ア. 取締役は、取締役会議事録、稟議決裁書その他その職務の執行に係る情報を社内規則の定めるところに従い適切に保存し、管理する。
 - イ. 各取締役及び監査等委員会の要求があるときは、これを閲覧に供する。
3. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - ア. 会社業務に関するリスク情報の収集と分析を行い、リスクを網羅的・統括的に管理する社内規則を制定して、リスク管理体制を明確化する。
 - イ. 危機管理を所掌する組織としてリスク管理委員会を設置し、事業の継続性を揺るがすほどの重大なリスクが発生した場合の対応につき整備を進めていく。
 - ウ. リスク管理委員会は、社内規則の整備、運用状況の確認を行うとともに使用人に対する周知、啓発を行う。
4. 当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社内規則に基づく職務権限・意思決定ルールにより適正かつ効率的に職務の執行が行われる体制を採る。
5. 当社の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
 - ア. グループコンプライアンス委員会で、役職員が法令・定款その他の社内規則及び社会通念などを遵守した行動をとるための規範や行動基準を定め、その周知徹底と遵守の推進を図る。
 - イ. 役職員は、法令・定款違反、社内規則違反あるいは社会通念に反する行為などが行われていることを知ったときはグループコンプライアンス委員会などに通報・相談し、グループコンプライアンス委員会の責任者は、重要な案件については遅滞なく取締役会及び監査等委員会に報告する。
 - ウ. 内部通報制度に関しては、通報者の保護を図るとともに透明性を維持した的確な対処の体制を採る。
6. 次に掲げる体制その他の当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) 子会社の取締役等の職務執行に係る事項の当社への報告の体制当社は関係会社規程を定めて、子会社の経営管理及び経営指導を行うとともに、年1回開催する関係会社連絡会において、子会社の経営者に重要な職務の執行に関する定期報告を求める。
 - (2) 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は子会社のリスク管理の活動状況について定期的に報告を求める。当社が子会社からリスクの報告を受けた場合、当社のリスク管理委員会において事実関係を調査し、適切な対策を講じる。
 - (3) 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
 - ア. 当社はグループの中期経営計画を策定し、子会社の経営目標を明確にする。
 - イ. 当社は子会社の事業計画等の重要事項については、子会社との事前協議を要する事項とし、その他の事項については、子会社の取締役又は監査役として選任させた当社の指名する者が出席する子会社の取締役会において決議することにより、グループの統制を図りつつ、職務執行の効率性を確保する。
 - (4) 子会社の取締役等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
 - ア. 当社は子会社に対してグループ共通の行動規範の遵守を求める。
 - イ. 当社は子会社のコンプライアンス委員会の活動状況につき、年1回開催する富士ユナイテッドホールディングスグループコンプライアンス委員会において報告を求める。
 - ウ. 当社は子会社の取締役又は監査役として当社の指名する者を選任させ、子会社の取締役会に出席することにより、業務の適正を確保する。
 - エ. 当社は当社の内部通報制度の利用対象に子会社を含むことにより、グループ各社の内部通報に迅速に対応できる体制とする。
7. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項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、監査等委員会の業務補助のため監査等委員会スタッフを置くこととし、その人事については、代表取締役と監査等委員会が意見交換を行う。なお、監査等委員会の職務を補助すべき取締役は置かないものとする。
8. 前号の取締役及び使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項
 - ア. 監査等委員会スタッフは、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の指揮・監督を受けない専属の使用人とする。
 - イ. 監査等委員会スタッフの異動には監査等委員会の事前の同意を必要とする。
9. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
 監査等委員会の職務を補助すべき使用人は、監査等委員会の要請に基づき補助を行う際、監査等委員会の指揮命令に従うものとする。
10. 次に掲げる体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制
 - (1) 当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）、執行役員及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制
 - ア. 取締役（監査等委員である取締役を除く。）、執行役員及び使用人は、職務執行に関して重大な法令・定款違反もしくは不正行為の事実、

- 又は会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実を知ったときは、遅滞なく監査等委員会に報告する。
- イ. 取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員及び使用人は、事業・組織に重大な影響を及ぼす決定、内部監査の実施結果を遅滞なく監査等委員会に報告する。
- (2) 子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告をするための体制当社及び子会社の内部通報制度に基づき通報を受けた者は、通報内容を当社の総務部長に報告し、当社の総務部長はその内容を当社監査等委員会に遅滞なく報告する。
11. 監査等委員会に前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扱いを受けないことを確保するための体制
- 当社及び子会社は、内部通報制度に係る「ホットライン規程」において、通報者が通報したことをもって不利益な取り扱いを受けないとする定めをおく。
12. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払又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又は債務の処理に係る方針に関する事項
- 監査等委員がその職務の執行について、当社に費用の前払等を請求した場合、当社は当該請求が監査等委員の職務に必要でないと認められる場合を除き、これを負担する。
13. 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
- ア. 代表取締役は、監査等委員会と可能な限り会合を持ち、業務報告とは別に会社運営に関する意見の交換のほか、意思の疎通を図るものとする。
- イ. 取締役会は、業務の適正を確保するうえで重要な業務執行の会議への監査等委員の出席を確保する。
14. 反社会的勢力を排除するための体制
- ア. 社会の秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会の発展を妨げる反社会的勢力に対しては、その関係を遮断するため、基本方針・規程を定め、その徹底を図る。
- イ. 反社会的勢力との関係遮断に係る主管部署を定めるとともに、外部専門機関と緊密に連携し、会社を挙げて毅然とした態度で対応する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は「内部統制システム構築の基本方針」において「反社会的勢力を排除するための体制」を定め、これに基づき反社会的勢力の排除に向けた社内体制の整備を図っています。

Vその他

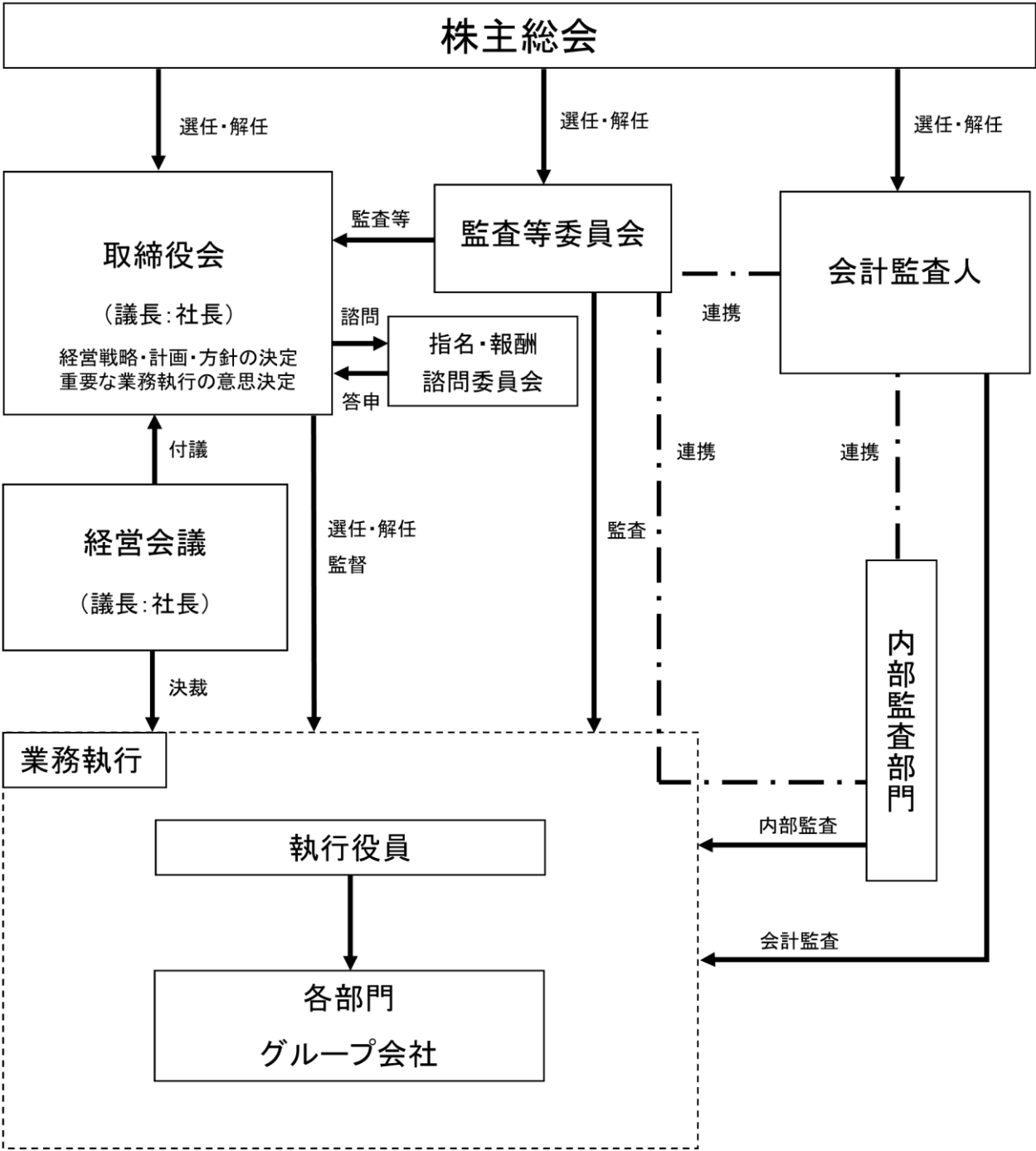
1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

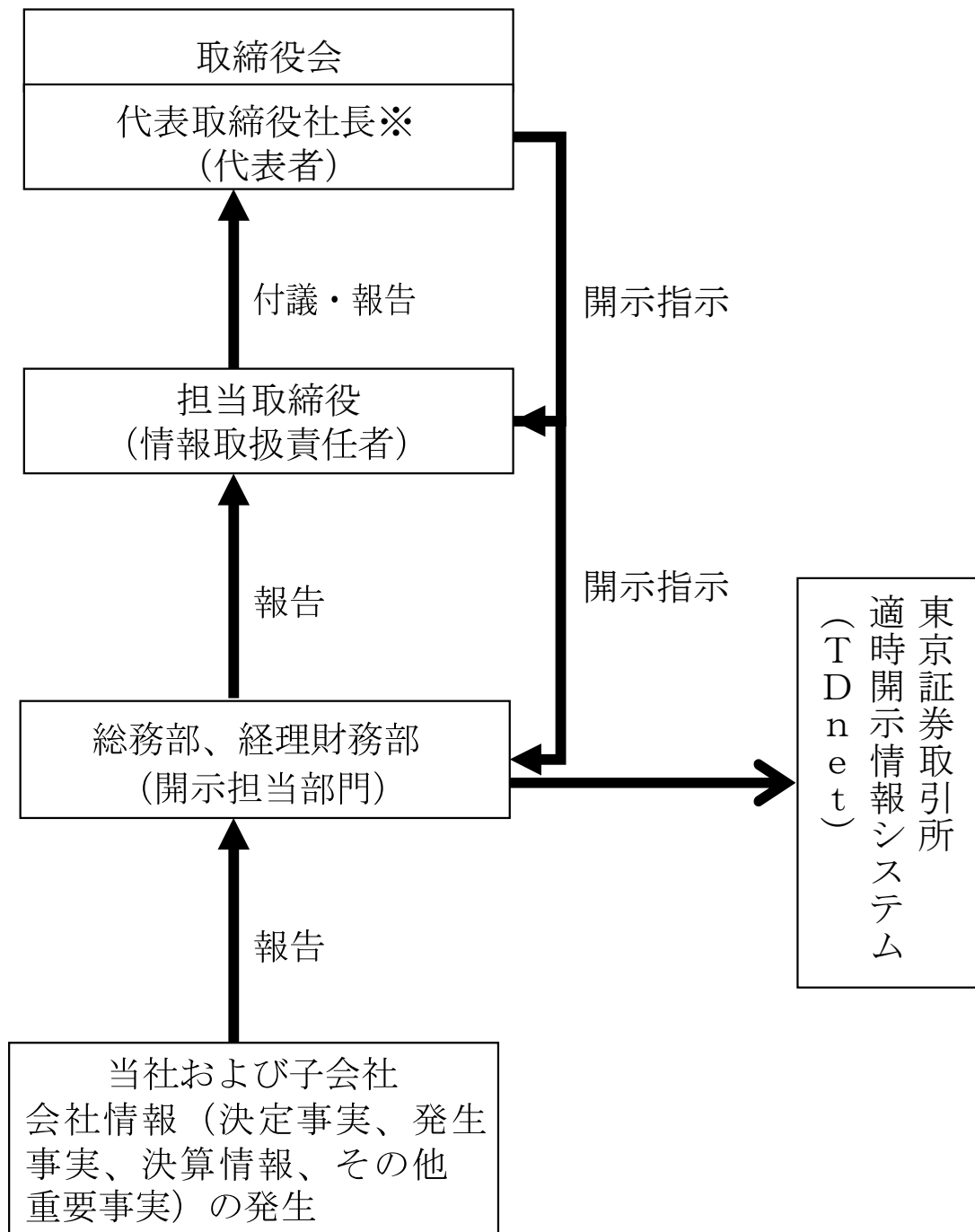
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

コーポレートガバナンス体制



適時開示体制に係る体制図



※緊急を要する発生事実に関する情報は、代表取締役社長の判断により、取締役会への付議を経ずに開示することが出来る。