

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

当社グループは、「経営理念」として「人と技術と商品を大切に、新しい時代にふさわしい美しい都市機能を、世界の国々で世界の人々とともに創ります」を掲げ、この使命を遂行するためには、ステークホルダーの皆様との信頼関係を維持していくことが必要不可欠であると考えています。当社グループへの確かな評価をもって、ステークホルダーの皆様の期待に応え、その信頼を高めることのできるよう、グループ経営の健全性と透明性を確保するために必要なコーポレート・ガバナンス体制の構築、整備に努めています。

【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、2021年6月改定後のコーポレートガバナンス・コードに記載された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

1. 当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をふまえたコーポレートガバナンスに関する基本方針を策定し、当社ホームページ上(1)で公表しています。以下の各原則(2)に基づき開示すべきとされる事項については、当該基本方針をご参照ください。

1 (コーポレートガバナンス基本方針) https://www.fujitec.co.jp/ir/business_policy/governance

2 【原則1 - 7】、【原則2 - 6】および【原則3 - 1】(iii)(iv)、ならびに、【補充原則4 - 1 - 1】、【補充原則4 - 11 - 1】および【補充原則4 - 14 - 2】

2. 各原則に基づき開示すべきとされる事項については、以下のとおりです。

【原則1 - 4】

(1) 当社は、取締役会において、取引先企業等との取引関係の維持・強化により、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると合理的に判断する場合にあっては、当該企業等が発行する株式を取得、保有することとします。

(2) 取締役会は、第1項に定める方針に沿って当社が保有する株式(以下「政策保有株式」といいます。)に関し、毎年定期的に、保有に伴うメリット、リスク、資本コストとのバランス等を具体的に精査のうえ、その全部または一部の保有の継続または処分による縮減を検討、判断することとします。

(3) 政策保有株式に係る議決権の行使について、当社は、第1項に定める方針に沿うか、発行会社の経営の健全性、持続的な成長および企業価値の向上に資するか等を総合的に勘案のうえ、当社の企業価値の向上、中長期的な利益に繋がるかどうかを考慮、検討のうえ、その賛否を検討、判断することとします。

【補充原則2 - 4 - 1】

(1) 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標

当社は、従来からフィールドエンジニアをはじめとする各職種において、性別や国籍を問わない採用を行っておりますが、今後、人材の多様性を組織力の源泉とし、グローバルな事業展開をさらに加速するため、女性・外国人・キャリア採用(中途採用)者の採用を一層推進してまいります。さらに、キャリア採用者については、その経験・スキル・実績等を総合的に評価した上で管理職への登用を進めており、2024年3月末時点の管理職比率は19%となっておりますが、今後も現状以上の比率となるよう積極的に登用を進めます。一方女性および外国人については、2024年3月末時点の女性管理職比率が1%、外国人の管理職登用者数が0名であることから、当面の間は前年以上の比率・人数とすることを継続目標として、人材育成および社内環境整備を強化してまいります。

(2) 多様性の確保に向けた人材育成・社内環境整備方針とその実施状況

人材育成・社内環境整備方針

- ・当社のグローバルな事業展開における新たなステージに向けた基盤として、個々のレベルアップを図り、闊達・澁刺とした人材を育成する
- ・多様性を認め合う価値観の醸成、環境づくりを加速する

実施状況

- ・従来から実施しているグローバルビジネスリーダー育成プログラムや、フィールドエンジニア向け各種実技研修プログラム等の継続とともに、責任ある業務へのアサインメントを通じて、グローバルな視点を備えたマネジメント人材や、高い専門性を備えたエンジニアの育成を図ります。
- ・コアタイムのないフレックス勤務、時間単位の有給休暇取得、育児・介護休職/短時間勤務など、各種勤務制度の活用推進に加え、IT環境整備によるリモートワークの適用拡大、現場直行・直帰対応など、柔軟な働き方を可能にする環境を整えています。これにより、場所や時間に縛られない活発なコミュニケーションを促し、組織力の一層の強化に繋げていきます。
- ・世界10ヵ国以上の人材が集う「Global Field Engineering Skill Competition」の継続開催など、国境を超えた相互交流の機会を増やすとともに、日本国内における外国籍エンジニアの継続的な採用・育成、および積極的な登用を行います。
- ・新規入社者の2分の1程度がキャリア採用者である現状を基本とし、多様な経験を持つ人材の採用を一層進めます。

【原則3 - 1】

(i) 当社は、経営理念を制定し、公表しています。また、中期経営計画につきましても策定し、公表しています。詳細は、以下のURLをご参照ください。

(経営理念) <https://www.fujitec.co.jp/corporate/philosophy>

(中期経営計画) https://www.fujitec.co.jp/ir/business_policy/plan

(ii) 当社グループにおけるコーポレート・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」に記載していますので、ご参照ください。

(v) 第77期株主総会において選任をお諮りした取締役の「候補者とした理由」は、それぞれ以下のとおりです。なお、社外取締役および社外監査役ににつきましては、本報告書の「II. 1. 機関構成・組織運営に係る事項」に記載しておりますので、ご参照ください。

(取締役)

原田 政佳

社長に着任した初年度は、社内取締役が総入れ替えとなるなかで社内外の動揺を最小限に抑えつつ、類い稀なるリーダーシップを発揮して原価上昇に見合う値上げを浸透させるなど、期待どりの実績を上げました。そこに当人の強い意志と積年の営業経験が投影されていることは間違いなく、新中期経営計画の達成に向けた当社の推進エンジン役として余人に代えがたいと判断いたしました。

中島 隆茂

COO役を担った初年度は、大きな品質問題や納期問題を引き起こすことなく、一昨年は混乱を極めたサプライチェーンの正常化を達成し、当社の業績向上に大きく寄与する実績を上げました。実を結ぶのは先のこととなりますが、新世代製品の導入に向けて着実に布石を打っていることを勧奨すると、新中期経営計画の進捗に目を光らせる当社の現業統括役として最適任と判断いたしました。

佐藤 浩輔

CFO役を担った初年度は、中長期的な観点から当社の改革を推進すべく、避けては通れない社内基盤の強化策を矢継ぎ早に打ち出すと同時に、新中期経営計画の策定過程ではリーダーシップを発揮して、社内を取りまとめる実績を上げました。当社の積年の課題となっている海外事業体のインテグレーションについても着々と布石を打ち始めている点を考慮すると、新中期経営計画の要として欠かせないと判断いたしました。

【補充原則3 - 1 - 3】

当社では、ESGおよびSDGsに対する活動を重要課題として取り組んでおります。当社では、経営理念に基づいたサステナビリティ重要課題(マテリアリティ)と価値創造プロセス、およびサステナビリティ方針を統合報告書等で開示しております。また、サステナビリティを巡る取組みに関しては、サステナビリティ方針やマテリアリティの実践に努め、当社経営理念に掲げる「新しい時代にふさわしい、美しい都市機能」の創造に向けて取り組んでいます。長期的視点に立ち、人的資本・知的財産への投資等について、マテリアリティに特定の実施項目として設定して推進します。また、社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」では、企業の持続的成長に向けて社会目線でマテリアリティの進捗等を監督するとともに、ガバナンス体制について審議します。さらに、関連する当該情報を積極的に開示します。

なお、企業価値向上のための中長期戦略、および社会の持続可能な発展への貢献については、「統合報告書」に掲載して、ステークホルダーの皆様にお伝えしています。

気候変動に係るリスクおよび機会に関するシナリオ分析等の取組みについては、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に賛同を表明し、TCFDの枠組みに基づき、気候変動に係るリスクおよび機会に関するシナリオ分析などの取組みについてまとめています。また、フジテック・グループの温室効果ガス排出量(以下「GHG排出量」といいます。)については、Scope1、2および日本国内のScope3のGHG排出量を開示しており、今後は海外のScope3のGHG排出量についても算出する予定です。

さらに、新中期経営計画「Move On 5」では、温室効果ガスを2019年度 Scope1、2比で、2030年度までに46%削減することを掲げました。この目標と達成するために各種活動を行ってまいります。

新中期経営計画「Move On 5」の詳細、およびサステナビリティを巡る具体的な取組みにつきましては、以下のURLをご参照ください。

また統合報告書につきましては、以下のURLをご参照ください。

(中期経営計画) https://www.fujitec.co.jp/ir/business_policy/plan

(サステナビリティ) <https://www.fujitec.co.jp/sustainability>

(統合報告書2023)

<https://fujitec.icata.net/portal/CatalogViewInterfaceStartupAction.do?method=startUp&mode=PAGE&volumeID=FTC00001&catalogId=2400510000&pageGroupId=&designID=FTCD01&catalogCategoryId=&designConfirmFlg=>

【原則4 - 8】

当社は、取締役会の過半数の独立社外取締役(海野取締役・ゲスナー取締役・グラニンジャー取締役・嶋田取締役・ブラック取締役・小原取締役の6名)を選任しています。

【原則4 - 9】

当社の独立社外取締役の独立性判断基準につきましては、本報告書「I. 1. 【独立役員関係】に掲載の「独立役員選任基準」のとおりです。

【補充原則4 - 10 - 1】

本報告書「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」の「I. 1. 機関構成・組織運営に係る事項」における「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」および「補足説明」をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 1】

本報告書「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」の「I. 1. 基本的な考え方」【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】1. の基本方針をご参照ください。また、各取締役の専門性等を一覧化したスキル・マトリクスについては、「株主総会招集ご通知」の「株主総会参考書類」に記載しております。

(株主総会招集ご通知) <https://www.fujitec.co.jp/ir/stockholder>

【補充原則4 - 11 - 2】

当社の取締役・監査役による他の上場会社の役員の兼任状況は、「株主総会招集ご通知」の「事業報告」および「株主総会参考書類」ならびに有価証券報告書等を通じ、毎年開示を行っています。

【補充原則4 - 11 - 3】

当社取締役会は、「コーポレートガバナンス基本方針」に基づき、2023年度における取締役会の実効性を評価しました。その結果の概要は以下のとおりです。

(評価の概要)

「取締役会の運営」、「取締役会の構成・能力」、「取締役会の活動」、「全体的な評価」の4つのカテゴリーを大分類として設問を設け、全取締役に對して2023年度実効性評価アンケートを行いました。分類ごとの評価概要は次のとおりです。

「取締役会の運営」については概ね問題ない回答が大半を占めた一方、情報提供の質に関して一部課題がありました。「取締役会の構成・能力」については、取締役会の規模や構成は高い評価である一方、取締役へのトレーニングの機会提供は改善の余地がありました。「取締役会の活動」については、2023年10月発足のステアリング・コミティにより戦略方向性や経営計画について十分な議論を重ねることができた一方で、サステナビリティについて議論する機会を増やす必要があるとの意見がありました。

2023年度に掲げた課題の対応状況および2024年度以降の課題(継続・新規)につきましては、下表のとおりです。

	2022年度のアンケートで認識した課題	2023年度に行った対応	2024年度以降の課題	
			継続課題	新規課題
取締役会の運営	情報提供については、これまで不足していたと思われる内容を充実させるとともに、焦点を絞ったものにする。	内容を充実させた。	必要な情報に焦点を絞る。	論点を明確にする。
取締役会の構成・能力	当社組織・事業と経営環境の理解を促進するために必要なトレーニング機会を提供する。	新任の社外取締役に対して説明会を行った。		外部機関によるトレーニング機会を提供する。
取締役会の活動	中長期視点でサステナビリティや経営戦略に関する議論を深める。	2023年10月発足のステアリング・コミティにより戦略方向性や経営計画について十分な議論を行った。	中計戦略に紐づく分科会にてサステナビリティに関する施策を実行し、取締役会にも適宜報告する。	

このように一部で改善すべき課題はありましたが、2022年度の課題であった「中長期視点の経営戦略に関する議論」については大幅に改善され、全体としては概ね問題ない旨の回答が大半を占め、2023年度における取締役会の実効性は確保されているものと評価しています。

(今後の取組み)

今回抽出された課題につきましては、以下の方向性で、具体的な対策を取締役会で討議・共有したうえで、活動計画に落とし込み、これを実行することにより、取締役会の実効性を向上させていく予定です。

- ・情報提供については、必要な情報に焦点を絞り、論点を明確にする。
- ・外部機関によるトレーニング機会を提供する。
- ・中計戦略に紐づく分科会にてサステナビリティに関する施策を実行し、取締役会にも適宜報告する。

[原則5 - 1]

当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を、以下のとおり定めています。

- (i) 当社は、株主との建設的な対話を促進することを重要課題と捉え、IR担当部署をIR推進室に一元化して、IR内容の充実とIR活動の強化を図ります。
- (ii) 株主からの対談・取材等のお問合せは、IR担当部署を窓口として対応します。
- (iii) 定期的に計画および決算に関する説明資料を開示し、適宜、その説明会を開催します。決算説明会または決算説明では、社長および担当役員が説明を行います。
- (iv) 株主から寄せられた意見等の情報については、IR担当部署が適宜とりまとめ、社長に報告し、また、取締役会等との共有を図ります。
- (v) 当社は、株主との対話において、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上にかかわる事項を対話のテーマとすることにより、インサイダー情報の管理に留意しつつ、株主間において実質的な情報格差が生じないように十分に配慮します。

株主との対話につきましては、上記方針に則り適宜実施し、その結果は、取締役会と共有しています。

[原則5 - 2] [資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応] [英文開示有り]

中期経営計画「Move On 5」では、負債活用や手元現金の圧縮、運転資本の最適化を通じて資本効率の向上を図るとともに、成長投資の加速と高水準の株主還元を両立を目指し、最終年度の2028年度にはROE18%、DOE15%を目指します。

資本政策については、主に以下の施策に取り組み、資本収益性の向上を図ります。

- (1) 運転資本の最適化
 - ・各地域の運転資本の回転率を業界標準並みに改善し、資金流出を抑制
- (2) 財務レバレッジの活用
 - ・財務健全性を維持しつつ、手元現金の圧縮と負債の活用を積極化
- (3) 戦略的投資の推進
 - ・高成長地域での更新投資・能力増強投資を加速
 - ・集中地域でのM&A実行
- (4) 株主還元の強化
 - ・配当性向80%を目安に、高水準の株主還元を実施
 - ・成長を支える戦略的投資を担保の上、自己株式取得を機動的に実施

新中期経営計画「Move On 5」の詳細につきましては、以下のURLをご参照ください。

(中期経営計画) https://www.fujitec.co.jp/ir/business_policy/plan

2. 資本構成

外国人株式保有比率	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(%)
株式会社ウチヤマ・インターナショナル	5,043,969	6.46
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,690,700	6.01
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	4,028,771	5.16
モルガン・スタンレーMUF G証券株式会社	3,784,356	4.85
株式会社りそな銀行	3,079,338	3.95
MOJAVE INVESTORS LTD.	2,759,100	3.54
BNP PARIBAS LONDON BRANCH FOR PRIME BROKERAGE SEGREGATION ACC FOR THIRDPARTY	2,620,000	3.36
UBS AG LONDON A/C IPB SEGREGATED CLIENT ACCOUNT	2,534,309	3.25
OASIS JAPAN STRATEGIC FUND LTD.	2,472,000	3.17
サント株式会社	2,386,400	3.06

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、以下の補足説明を含め、2024年3月31日現在のものです。
- 表の「割合」は、自己株式869,385株を除く発行済株式の総数に対する持株数の割合を記載しています。
- 次のとおり金融商品取引法に基づく大量保有(変更)報告書の提出による株式保有の報告がなされていますが、2024年3月31日現在における実質所有株式数を確認することができないため、上表に記載していません。

保有者 オアシス マネジメント カンパニー リミテッド	保有株券等の数および保有割合 15,701,016株 19.90%	報告義務発生日(報告日) 2023年7月28日(2023年8月4日)
--------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------

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	機械
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	11名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社外取締役
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	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
海野 薫	弁護士												
トーステン・ゲスナー	他の会社の出身者												
クラーク・グランジヤー	他の会社の出身者												
嶋田 亜子	弁護士												
アンソニー・ブラック	他の会社の出身者												
小原 シェキール	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
海野 薫			<p>取締役会議長に就任して以来、取締役会の開催頻度を引き上げ、多彩な取締役間の忌憚なき議論を促すと同時に、当社のガバナンス改革に粘り強くリーダーシップを発揮してきました。その働きぶりは、周囲の誰もが献身的と認めるところであります。ガバナンス改革は、社内の体制構築が道半ばで、まだまだ難題が山積する現状に鑑みて、当社の取組みを継続的にモニタリングしてくれるものと期待しております。</p> <p>なお、本報告書 1.【独立役員関係】に掲載の「独立役員選任基準」をみだし、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しています。</p>
トーステン・ゲスナー			<p>グローバルなエレベータ業界のリーダーとして30年以上の経験を持つゲスナー氏は、グローバル標準からの当社の乖離を取り上げ、企業価値の向上に焦点を当てた議論を展開してきました。国際的なベンチマークを用いながら新中期経営計画の作成過程において経営陣をサポートしてきた経緯を土台として、今後もその実行過程で重要な役割を果たしていくものと期待しております。</p> <p>なお、本報告書 1.【独立役員関係】に掲載の「独立役員選任基準」をみだし、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しています。</p>
クラーク・グラニンジャー			<p>金融業界で積み上げた20年の職務経験に基づいて、当社のエンゲージメント活動に社外取締役を代表して海野取締役会議長と並んで参画するなど、渉外機能を担ってきました。新中期経営計画が始動するなかで、エンゲージメントの重要性は増す一方で、引き続き取締役会の議論および意思決定に投資家コミュニティの声を反映させてくれるものと期待しております。</p> <p>なお、本報告書 1.【独立役員関係】に掲載の「独立役員選任基準」をみだし、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しています。</p>
嶋田 亜子			<p>企業内弁護士として積み上げた15年の職務経験に基づいて、当社のガバナンス改革において社外の専門家を起用したうえで実務部隊との橋渡し役を務め、当社の本社部門に新風を吹き込む役割を担ってきました。静かなリーダーシップスタイルは日本企業の風土とも親和性が高く、これからも数々の改革を断行していくうえで必然的に発生する軋轢を緩和してくれるものと期待しております。</p> <p>なお、本報告書 1.【独立役員関係】に掲載の「独立役員選任基準」をみだし、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しています。</p>
アンソニー・ブラック			<p>エレベータ業界のグローバル大手で積み上げた35年の職務経験に基づいて、当社のオペレーションに対して従来とは異なる切り口を提示して、現場に刺激を与える役割を果たしてきました。新中期経営計画の策定過程では高い目標にチャレンジするよう参加メンバーの背中を押してきた経緯があるため、その実行過程を側面支援してくれるものと期待しております。</p> <p>なお、本報告書 1.【独立役員関係】に掲載の「独立役員選任基準」をみだし、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しています。</p>

小原 シェキール		<p>成長市場であるインドや東南アジアでの経営経験も含め、国際的な事業経営における豊富な経験を有しています。またグローバル最大手のPEファンドの投資先でCEOやCFOを務め、IPOを成功裏に完了した実績があります。当社が企業価値の向上策を今後も検討していくなかで、多面的な視点から優位な助言を頂けるものと期待しております。</p> <p>なお、本報告書 1.【独立役員関係】に掲載の「独立役員選任基準」をみだし、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しています。</p>
----------	--	--

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・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 更新

2023年3月24日開催の取締役会にて、海野薫氏を取締役会の議長に選定し、本報告書提出日現在まで引き続き議長を務めております。

取締役会の監督機能を強化し、意思決定プロセスの透明性を高めるため、取締役会の任意の諮問委員会として、取締役会下に独立社外取締役を委員長とし、委員総数の過半数を独立社外取締役とする指名・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、役員の選解任に関する事項、社長(最高経営責任者)の承継プランおよび役員報酬等に関する事項等について審議し、取締役会に答申を行うこととされています。なお、2024年6月26日開催の第77期定時株主総会による取締役会の構成変更を踏まえ、同日開催の取締役会にて、嶋田亜子氏を指名・報酬諮問委員会の委員長に、小原シェキール氏および中島隆茂氏を指名・報酬諮問委員会の委員にそれぞれ選定しました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	4名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役、会計監査人および内部監査部門は、毎年5月および11月に三様監査連絡会を開催し、それぞれの監査の計画、方針、実施状況および結果に関する連絡等を行うほか、監査役および会計監査人は、相互の監査の方針、実施状況および結果に関して、随時、連絡、意見交換等を行っています。

また、監査役は、内部監査部門による監査の実施状況および結果に関して、随時、その報告等を受けています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	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) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
山崎 美行	公認会計士													
原 浩之	公認会計士													

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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山崎 美行			過去に他社の社外役員となる以外の方法で会社経営に関与しておりませんが、長年にわたって公認会計士として会計監査業務に携われ、培われた豊富な知見を活かして、当社の社外監査役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しています。 なお、本報告書 1.【独立役員関係】に掲載の「独立役員選任基準」をみだし、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しています。
原 浩之			過去に会社の経営に関与したことがありませんが、長年にわたって公認会計士および税理士として、監査および税務業務に携われ、培われた豊富な知見を活かして、当社の監査役職務を適切に遂行していただけるものと判断いたしました。 なお、本報告書 1.【独立役員関係】に掲載の「独立役員選任基準」をみだし、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しています。

【独立役員関係】

独立役員の数	8名
--------	----

その他独立役員に関する事項

1. 独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

2. 独立役員選任基準

当社は、取締役会において独立役員に説明のうえ、その了解、推薦または同意をもって、次のいずれの事項にも該当しない人物を独立役員とし、あるいは、次の(b)から(h)までの事項のいずれかに該当する人物といえども、その人格、識見等に照らして独立役員にふさわしいと判断する理由があるときは、取締役会の決議をもって、その理由を対外的に説明すること条件に、当該人物を独立役員とします。

(a) 当社または当社子会社の業務執行取締役、執行役員もしくは支配人その他の使用人(あるいは、過去10年間に同役職に就いていた者)

(b) 議決権所有割合10%以上の株主、または当該株主が法人である場合には当該株主、その親会社もしくは重要な子会社の取締役、監査役、会計参与、執行役、執行役員もしくは支配人その他の使用人(あるいは、過去最近5年間に同役職に就いていた者)

当社が議決権所有割合10%以上の株主である会社の取締役、監査役、会計参与、執行役、執行役員または支配人その他の使用人

(c) 当社の取引において、当社の現事業年度の1年間当たり、当社の連結総売上高の2%以上の当社に対する支払がある取引先(あるいは、当社の過去最近3事業年度の各1年間当たり、同等以上の当該支払があった相手先)

当社または当社子会社との取引において、相手方の現事業年度の1年間当たり、当該相手先の連結総売上高の2%以上の当社または当社子会社からの支払がある取引先(あるいは、当該相手先の過去最近3事業年度の各1年間当たり、同等以上の当該支払があった相手先)

上記 または の取引の相手方が会社である場合における当該会社またはその親会社もしくは重要な子会社の業務執行取締役、執行役、執行役員もしくは支配人その他の使用人

(d) 当社または当社の子会社から、過去3年間の平均で年間1,000万円または当該組織の年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付または助成を受けている公益財団法人、公益社団法人、非営利法人その他の組織における業務執行に当たる理事、役員、社員または使用人

(e) 当社または当社の子会社から常勤または非常勤の取締役を受け入れている会社またはその子会社の取締役、監査役、会計参与、執行役または執行役員

(f) 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またはその親会社もしくは重要な子会社の取締役、監査役、会計参与、執行役、執行役員または支配人その他の使用人(あるいは、過去最近3年間に同役職に就いていた者)

(g) 当社または当社の子会社の会計監査人または会計参与である公認会計士、税理士、監査法人もしくは税理士法人の社員、パートナーもしくは従業員(あるいは、過去の最近3年間に、当該社員等であって監査業務を補助的関与でなく実際に担当していた者)

上記 に該当しない弁護士、公認会計士、税理士その他のコンサルタントであって、役員報酬以外に、当社または当社の子会社から、過去最近3年間の平均で年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者

上記 または に該当しない法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファームその他の専門的アドバイザー・ファームであって、当社またはその子会社から過去3年間の平均で、その総売上高の2%以上の支払を受けたファームの社員、パートナー、アソシエイトまたは従業員である者

(h) 上記(a)から(g)までのいずれかに該当する者の配偶者、二親等内の親族もしくは同居の親族、または、上記(a)から(g)までのいずれかに該当する者が配偶者、二親等内の親族もしくは同居の親族である者

(i) 当社の一般株主全体との間で上記(a)から(h)までで考慮されている事由以外の事情で恒常的に実質的な利益相反が生じるおそれがある者

【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

業績連動報酬に係る指標および当該指標の選択理由、業績連動報酬の額の決定方法については、本報告書 1.【取締役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

また、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、2021年6月22日開催の第74期定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く)に対して、ストックオプションに代えて、譲渡制限付株式報酬制度を導入することが承認されました。既に付与済のストックオプションとしての新株予約権のうち、未行使分については存続しますが、新たにストックオプションの付与は行わないこととしております。

なお、取締役を兼務しない執行役員に対しても、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

さらに、2023年2月24日開催の臨時株主総会において、社外取締役に対する中期インセンティブ報酬として、株価条件が設定されていない事後交付型株式報酬を付与することが決議されております。

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

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を開示しています。

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

(取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針)

当社は、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との価値共有を高めることを基本方針として、取締役の報酬等に関する制度の決定方針、株主総会の付議内容等について、独立社外取締役が過半数を占める取締役会にて決議しています。当事業年度における当該決定方針の概要は、以下のとおりです。

() 業績連動報酬(賞与)と業績連動報酬以外の報酬(基本報酬および譲渡制限付株式の付与)にあっては、おおよそ1:2の割合を目途として配分します。

() 月例固定の金銭報酬として、他社例等を参照するとともに、各取締役の担当職務の職責、活動内容等を勘案して、各取締役に支給する基本報酬を算定します。

() 各取締役の担当職務の活動内容、業績への貢献度等に応じて、取締役会の決議による発行価額、時期および条件により譲渡制限付株式を付与します。

() 業績連動報酬として、短・中期的な業績向上意欲を高めるために、前事業年度の営業利益を業績指標として、当事業年度終了後4ヶ月以内に支給する賞与について、その達成度に応じて前事業年度の額を加減算するよう勘案するほか、各取締役の担当職務の活動内容、業績への貢献度等に応じて個人別の支給額を決定するものとします。

なお、2021年6月22日開催の当社第74期株主総会の決議をもって、株式報酬型ストックオプション制度は廃止され、また、同日開催の取締役会の決議をもって、各取締役の担当職務の活動内容、業績への貢献度等に応じて、取締役会の決議による発行価額、時期および条件により譲渡制限付株式を付与することとなりました。

また、個別の取締役(社外取締役を除く。)の基本報酬および(業績連動型報酬の対象となる)賞与については、国内外事業ほか担当業務、その貢献度等に応じて、前事業年度の基本報酬および賞与の額を加減算して配分することとし、また、社外取締役にあっては、他社例等を参酌して定める額に、経験、知見、活動状況等を勘案してその額を決定します。なお、2023年2月24日開催の臨時株主総会において選出された新任の社外取締役については、同臨時株主総会の決議により、一人当たりの基本報酬額を1事業年度につき12,500,000円としております。

(取締役の報酬等の額・算定方法の決定に関する方針の決定権限者の氏名・名称、その権限の内容・裁量の範囲)

取締役の報酬等の額・算定方法の決定に当たっては、指名・報酬諮問委員会への諮問、答申の結果を踏まえて、取締役会で審議のうえ、これらの決定方針を決定しています()。なお、個別の取締役の報酬等の額については、2023年6月20日までは、当該取締役会の決議により、代表取締役社長が当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の活動内容、担当職務、貢献度等の評価を行うのが最適であると判断したため、代表取締役社長 岡田隆夫に対し、株主総会の決議()による報酬等の年額以内で、かつ、取締役会の決定した方針に沿って、これを決定するよう委任しています(なお、2023年6月21日以後に支給する分の個別の取締役の報酬額等の決定にあっては、取締役会で決定しています)。また、その決定内容に関し、指名・報酬諮問委員会への諮問、答申を得て、その妥当性・透明性を確保しています。なお、取締役会は、2023年4月、当該委員会への諮問および同委員会からの答申を経て、2023年3月以後に在任する社外取締役に對する個人別の基本報酬について、一人当たり1事業年度につき12,500,000円として月額計算される額を支給することを決議しています。

(取締役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由)

上記の取締役の個人別の報酬等の内容等にあっては、独立社外取締役が過半数を占める取締役会(2023年6月20日までに支給された分については、取締役会の委任に基づき代表取締役社長 岡田隆夫、以下この項目において同じ。)が指名・報酬諮問委員会に対して諮問し、同委員会が決定方針との整合性を含め総合的に検討のうえ取締役会に対して答申を行い、取締役会がその答申内容を尊重して決定したものであり、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

・役員報酬等の額の決定過程における取締役会および指名・報酬諮問委員会の活動内容

指名・報酬諮問委員会では、取締役会の決議により定める手続に沿って、過半数の独立社外取締役で構成する委員が客観性、透明性および公正性を確保する観点から、取締役会の諮問に応じて役員の報酬等に関する株主総会の付議、決定方針の改定等の起案内容、また、取締役会(2023年6月20日までに支給された分については、取締役会の委任に基づき代表取締役社長 岡田隆夫)の諮問に応じて取締役の個人別の基本報酬および賞与の額の評価の内容、ならびに、譲渡制限付株式報酬の発行価額、時期および条件の内容に関し、必要に応じて委員が審議等のうえ、決定方針との整合性の照合、審査を行うこととしています。なお、当事業年度において、当委員会では5回の委員会の開催、審議等を経て、これらの照合、審査が行われており、当該各内容と決定方針との不整合は確認されておりません。

・役員報酬等に関する株主総会の決議の年月日および当該決議の内容

取締役および監査役の報酬は、2022年6月23日開催の第75期定時株主総会において取締役が年額550百万円以内(うち社外取締役分は年額100百万円以内とし、使用人兼務取締役の使用人部分給与は含まない。)と決議されております。なお、当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は9名(うち、社外取締役は6名)です。監査役については2007年6月27日開催の第60期定時株主総会において年額60百万円以内と決議されています。なお、当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は3名です。

また、当該金銭報酬とは別枠で、2021年6月22日開催の第74期定時株主総会において、取締役(ただし、社外取締役を除く。)を対象として、当該各取締役の担当職務の活動内容、業績の貢献度等に応じて譲渡制限付株式報酬を付与するものとし、譲渡制限付株式報酬の額および付与株式数を年額100百万円以内(ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない。)および年200,000株以内とすることが決議されています。また、この決議をもって、2013年6月25日開催の第66期定時株主総会において決議された(年額100百万円以内で新株予約権を発行する)株式報酬型ストックオプション制度は、既に付与済みのものを除き、廃止しました。なお、第74期定時株主総会終結時点の取締役(社外取締役を除く。)の員数は4名です。

さらに、2023年2月24日開催の臨時株主総会において、同株主総会決議により選出された社外取締役一人当たりの基本報酬額を1事業年度につき12,500,000円とするとともに、社外取締役に對する中期インセンティブ報酬としてベスティング期間を3年間とする株価条件が設定されていない事後交付型株式報酬を付与することについて、決議されています。なお、当該臨時株主総会終結時点の社外取締役の員数は6名です。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会開催時に使用される資料を事前配布しています。

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、監査役設置会社として、取締役9名(うち社外取締役6名)で構成される取締役会が経営に関する重要事項を決定し、取締役の職務の執行を監督するとともに、監査役4名(うち社外監査役2名)で構成される監査役会が取締役の職務遂行を監査しています。

取締役会の監督機能を強化し、意思決定プロセスの透明性を高めるため、取締役会の任意の諮問委員会として、取締役会下に独立社外取締役を委員長とし、委員総数の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬諮問委員会を設置しております。当該委員会の役割および委員構成等は、上記「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」の「1. 機関構成・組織運営に係る事項」の中の「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」に記載しております。

業務執行体制に関しては、国内外事業の推進を含むグループ経営上の重要事項を審議するために四半期毎に開催する「グローバル経営会議」、および国内事業に関する重要課題を審議するために毎月開催する「執行役員会議」の重要会議体を設けています。「グローバル経営会議」では、四半期実績や中期経営計画に関する重要な経営課題の審議状況を、常勤監査役も陪席し、モニタリングしました。「執行役員会議」には、国内執行役員兼務取締役の全員が出席しています。加えて、これらの重要会議の議事、結果は、社外取締役に対して、その都度、報告しています。また、2023年10月から社内での意思決定会議として「エグゼクティブ・コミティ」を設置し、取締役会に上程する議案の事前審議や諸課題の議論を開始しています。

事業上の様々なリスクの低減を図るため、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、全グループ法人のリスク管理に関する対応を含め、コンプライアンス、情報セキュリティ対策の推進、商品の安全性確保等の社会的に大きな影響を与えるリスク要因の早期発見とその対策の実現に取り組み、また、この委員会の下位にはリスク要因別に調査、検討を行う常設委員会を設けています。「リスクマネジメント運営委員会」では、リスクマネジメントが全社的に機能するよう、迅速かつ的確な情報の収集および業務執行上の指導・管理を励行、徹底しています。

「コンプライアンス委員会」では、適正な企業活動を推進するために必要な法令および企業倫理等遵守の周知徹底などのコンプライアンス活動を推進しています。この活動の一環として、全社員に対する集合教育またはeラーニングによるオンデマンド教育を行うほか、職種・部門毎に適宜、講習会等を励行し、参考事例、関係法令等の周知、啓蒙活動を行っています。なお、コンプライアンスに関する社内通報制度として「コンプライアンス相談デスク」を開設して、職制ラインによらずして各社員から直接に相談、通報を受けることのできる体制を採り、これによって不正行為の未然防止を図っています。

「情報セキュリティ委員会」では、セキュリティの維持向上をもって情報資産の保護を図るために、セキュリティ・ポリシーおよび対策基準等を定め、情報ネットワーク・システム・機器の使用、取扱いおよび管理のあり方等を検討、審議のうえ、その指導教育および啓発活動を行っています。具体的には、セキュリティ・インシデントの発生事例や外部からのサイバー攻撃等を題材とした情報セキュリティ学習や、攻撃を想定した模擬メールを全従業員に送信する訓練を実施する等、社員のセキュリティ意識の向上に努めています。また、情報セキュリティ事件・事故が発生した際の対応体制として「CSIRT: Computer Security Incident Response Team」を組織し、平常時のセキュリティに関する周知活動、インシデント発生時の調査、原因分析、復旧対応、および社内外ステークホルダー対応等を行う体制を整備しています。

また、サステナビリティを巡る課題への対応を強化するため、社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティに関する全社方針や目標の策定、それらを実践するための体制の構築・整備、および各種施策のモニタリングを行います。サステナビリティ委員会の傘下には、マテリアリティの実行計画の決定とその進捗状況のモニタリングを行う「マテリアリティ推進チーム」、および全社環境情報および環境対応活動をとりまとめTCFDフレームワークに準じて気候変動関連のリスクと機会の財務的影響を開示する「気候関連財務情報開示チーム」の2つの管理チームを組織し、サステナビリティを巡る各種課題への対応を促進しています。サステナビリティ委員会での議事・結果は、取締役会に付議、報告しております。

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 更新

1 第1項の基本的な考え方に基づき、業務執行体制において、リスクマネジメント等常設委員会による指導、管理を強化しつつ、執行役員兼務取締役が重要会議に出席するなどによって業務執行状況を監視しています。

また、社外取締役が適切な助言等を行うことができるよう重要会議の議事、結果等を報告し、また、業務執行から独立した監査役監査・会計監査・内部監査間の情報共有を促進するなど、それぞれの役割、機能が有効に作用するよう、ガバナンス体制の最適化を図っています。

さらに、取締役の指名・報酬等の決定に関する手続の客観性・透明性を高め、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図るため、委員の過半数を独立社外取締役とする任意の指名・報酬諮問委員会を設置しております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会日の22日前の発送を基本としています。
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会は、可能な限り集中日を避け、2020年は6月23日、2021年は6月22日、2022年は6月23日、2023年は6月21日、2024年は6月26日に開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能としています。
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	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳版を作成し、当社ホームページに掲載しています。
その他	招集通知の発送前に当社ホームページに開示し、議決権行使の円滑化を図っています。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	国内外のアナリスト、機関投資家に対し、社長就任会見や新中期経営計画の説明会の開催に加え、社長や担当役員による対面やWeb、電話等による個別取材への対応を行いました。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、株主通信、有価証券報告書、四半期報告書、財務ハイライト、統合報告書などを掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR推進室	

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	「経営理念」において、ステークホルダーの信頼と満足を高めることを基本理念としつつ、この基本理念に則した経営、人事および企業行動を垂範、実現するために、「経営人事理念」および「企業行動規範」を定めています。当社は持続可能な発展のために、全てのステークホルダーに対して、公正でクリアな判断とオープンなコミュニケーションを通じて、企業の社会的責任を果たすことを、当社ホームページの「サステナビリティ」(https://www.fujitec.co.jp/sustainability)においてサステナビリティ方針を公開しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動および地域社会貢献の一環として、一斉清掃、環境美化活動のほか、CO2削減やエコ促進運動などにも参加しており、その取組みの状況等は、当社ホームページの「サステナビリティ(社会貢献)」(https://www.fujitec.co.jp/sustainability/social_contribution)において紹介(公開)しています。その他、環境に関する具体的な取組みについては、「統合報告書」に掲載しています。
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	社内規定として「情報開示規定」を策定し、会社情報を迅速、正確かつ公正に開示する方針等を定めています。当社グループにおける決定事実/決算情報、発生事実、財務担当役員が、これらの事実、情報の如何に応じて、適時開示規則等に基づく開示の必要性について判断したうえで、取締役会に付議、可決された事項、取締役会または社長に報告された事項を、証券取引所において開示し、また、当社ホームページに掲載します。

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

当社グループは、ステークホルダーの皆様の期待と信頼に応え、経営の健全性を確保するために必要な内部統制システムの構築、整備を促進しています。

「経営理念」、「経営人事理念」および「企業行動規範」に基づき、取締役会決議をもって「内部統制基本方針」を定めており、また、この方針に基づいて当社グループの内部統制システムを機能させるために内部統制推進担当部門を設けて活動を推進しています。また、内部統制の評価、監査に対応して、業務執行各部門の業務プロセスの見える化を図り、内部統制システムを整備しています。

なお、コンプライアンス、リスク管理、情報管理の体制については、「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)」のとおり、各専門の委員会を常設のうえ、業務執行状況の監視、専門的見地からの指導等を行っています。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

(反社会的勢力排除に向けた基本方針と整備状況)

(1)基本方針

(イ)反社会的勢力とは関係を持たず、取引も行いません。

(ロ)反社会的勢力との取引が判明した場合、すみやかに取引の解消に向けて適切な措置を講じます。

(ハ)反社会的勢力への資金の提供を一切行いません。

(ニ)反社会的勢力からの不当要求には一切応じません。反社会的勢力による不当要求が認められた場合には、民事上もしくは刑事上の法的対応を行います。

(ホ)反社会的勢力による被害を防止するため、警察その他の外部専門機関と連携し、組織的かつ適正に対応します。

(ヘ)反社会的勢力から役職員の安全を確保します。

(2)整備状況

上記の方針に加え、不当要求があった場合の対応基準を定め、全役員・社員に周知しています。また、その対応統括部門である総務部において、反社会的勢力に関する情報の収集と管理を行い、不当要求の事案が発生した場合は、警察、暴力追放運動推進センターや顧問弁護士に早期に報告、相談するなどの緊密な連携を図る体制にしています。

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 更新

当社は、当社株式の大規模買付行為を行おうとする者に対しては、株主の皆様が大規模買付行為の是非を適切に判断するための必要かつ十分な情報の提供を求め、あわせて当社取締役会の意見等を開示し、株主の皆様の検討のための時間の確保に努め、金融商品取引法、会社法その他関連法令に基づき、適切な措置を講じてまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

該当事項なし

図1. コーポレート・ガバナンス体制

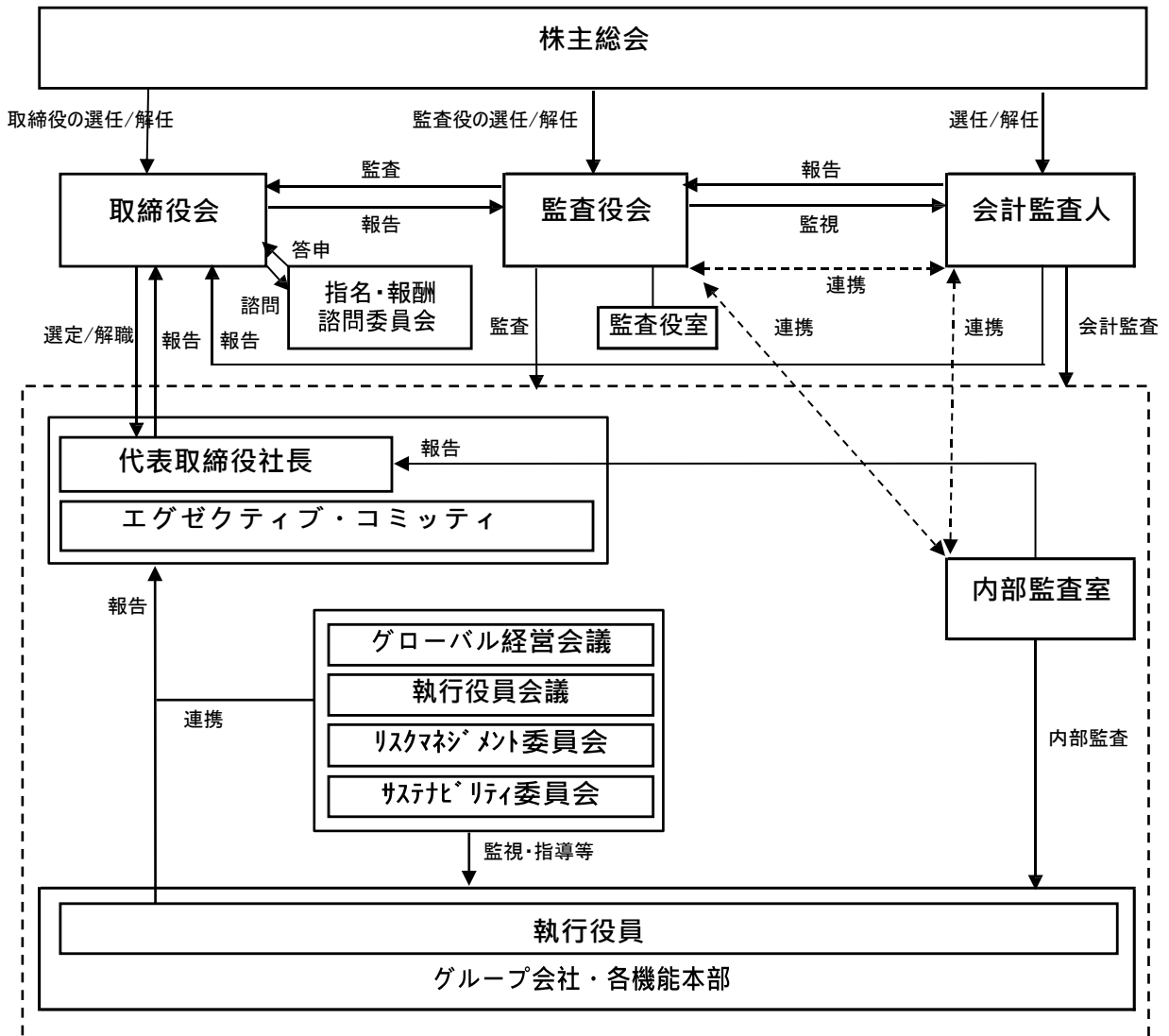


図2. 適時開示体制フロー図

