

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、株主をはじめとする全てのステークホルダーの期待や信頼に応えるべく「継続的に企業価値を向上させる」ことを経営の基本としております。これを実現するために、経営活動においては適法性、適正性、効率性を追求すると同時にステークホルダーへの説明責任を果たし、透明性の高い経営の実現に努めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【補充原則1-2-4 株主の権利・平等性の確保】

当社は、機関投資家や海外投資家の比率増加に備え、議決権行使プラットフォームを導入しております。

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、事業提携、取引の維持・強化など経営戦略の一環として必要と判断した場合に限り、政策保有株式を保有しております。当社は、取締役会で毎年定期的に政策保有株式について個別銘柄毎に保有に伴う便益やリスクなどの観点から保有の是非の検証を行っております。政策保有株式の議決権行使については、当社への影響や当該株式の保有目的と整合しているかなどを総合的に勘案の上、個別に判断しております。

【原則1-7 関連当事者取引】

当社は、関連当事者間の取引をしようとするときは、通例的なものや軽微なものを除き、取締役会の承認を得るとともに、その取引の実績について取締役会に報告する旨を取締役会規則等に定めております。また、当該取引の実績についてその必要がある場合は、関連法令等に基づいて適時適切に開示しております。

【補充原則2-4-1 多様性の確保についての考え方】

○多様性の確保についての考え方

多様な人財の活躍を経営ビジョンの一つと位置づけ、性別・国籍・年齢等の属性に関係なく、全ての社員が能力と個性を活かすことで、新たな価値創造や企業競争力の強化につなげ、持続的成長を続ける会社をめざしています。管理職の登用についても、性別や国籍等に関係なく、能力や実績を重視する「人物本位」を基本とする登用を実施しております。

○自主的かつ測定可能な目標

「多様性の確保についての考え方」で示す通り、管理職の登用は能力や実績を重視する「人物本位」を基本としており、属性に関係なく、公正な基準による登用を実施しております。

現在、中途採用者における管理職の割合と新卒採用者における管理職の割合について大きな差異はありません。

また、外国人の登用については海外子会社における社長相当職の約半数が外国人となっております。

なお、女性の登用については、男性社員の管理職割合と比較して女性社員の管理職割合が低くなっていることから、現状よりもその割合を引き上げることを目指してまいります。

○多様性確保に向けた人財育成方針及び社内環境整備方針、その状況

人財育成として管理職には人財の多様性を活かすためのマネジメント研修を、社員一人ひとりには多彩なメニューの自己啓発プログラムを提供し、スキルアップを推奨しています。また、働きやすい環境づくりとして、時間単位年休や育児・介護休職を始めとする諸制度を導入し定着させています。その他人財育成方針や社内環境整備状況の詳細は当社ホームページ内の「従業員への取り組み」に掲載しております。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、企業年金基金を通じて企業年金の積立金の運用を行っております。企業年金基金の運営において、基金の理事、人事、経理管理役員が委員として構成する資産運用委員会を設置し、資産運用方針などは同委員会で検討の上、代議員会で決定しております。当基金事務局には適切な資質を持った人員を配置すると同時に、担当者を企業年金連合会などが実施する各種セミナーに派遣することで資質の向上を図っております。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1) 経営理念・経営方針・経営目標

当社は、経営理念・行動指針・事業ビジョンをウェブサイト上に掲載しております。また、毎事業年度末までに翌事業年度から始まる中期経営計画（経営目標を含む）を策定し、年度決算説明会において公表するとともに、ウェブサイト上に掲載いたします。

(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

本報告書「1. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」をご参照ください。

(3) 取締役報酬の決定方針と手続

取締役の報酬は、株主総会において承認された総額の範囲内で、役員指名・報酬諮問委員会にて審議を経た答申に基づき、取締役会の決議により決定しております。取締役の報酬は、固定報酬、短期インセンティブとしての業績連動報酬、中期インセンティブとしての業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬および長期インセンティブとしての譲渡制限付株式報酬により構成しております。業績連動報酬は、前年度の会社業績及び

各取締役の業績貢献度を考慮して決定しております。

なお、当社は、より株主の目線での経営を進めるため、2020年度から株式報酬制度を導入いたしました。

取締役の報酬について、詳細を後記 1.(6)に記載しておりますのでご参照ください。

(4)取締役・監査役候補の指名の方針と手続

取締役候補については、知識・経験・能力のバランスを考慮し、法令及び企業倫理の遵守に徹する見識を有することを基準として、選任・指名しております。

監査役候補については、財務・会計・法務に関する知見、企業経営に関する多様な視点のバランス等を確保しながら、適材適所の観点より総合的に指名しております。

上記方針に基づき、代表取締役社長執行役員が提案し、設置した指名・報酬諮問委員会にて候補者の指名に関するプロセス等の審議を得た答申に基づき、取締役会の決議により決定しております。

(5)役員人事の選解任・指名の際の個々の候補者の説明

取締役及び監査役候補者の個々の選任理由を株主総会招集通知に記載しております。また、スキルマトリックスについては後記「取締役・監査役スキルマトリックス」をご参照ください。なお、招集通知は当社ウェブサイトに記載しておりますので、ご参照ください。(株主総会招集ご通知 <https://www.furuno.co.jp/ir/stock/meeting.html>)

万一、取締役が、法令・定款等に違反し、当社の企業価値を著しく毀損したと認められるなど、客観的に解任が相当であると判断される場合には、指名・報酬諮問委員会にて取締役の解任の審議を経た答申に基づき、取締役会において十分審議を尽くした上で、決議いたします。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組等】

当社は、サステナビリティへの取り組みの重要性を理解し、人的資本や知的財産への投資等に関する方針や施策について、経営ビジョン「FURUNO GLOBAL VISION “NAVNEXT 2030”」に組み込んでおります。

社長を委員長とする「サステナブル委員会」を開催し、サステナビリティに関する取り組みへのガバナンス体制や、気候変動に伴うリスクと機会、人的資本経営への取り組み等の報告及び議論を実施しております。気候変動への取り組みについては、TCFD提言に準拠したシナリオ分析に基づき、リスクと機会の把握から影響項目への対応策を整理し、進捗の確認を行いました。人的資本への取り組みについては、社会情勢や会社を取り巻く環境の変化に対応するため、2024年度に新たな人事ビジョンを策定し、人材戦略に基づく施策を実施しております。

サステナビリティに関する取り組み詳細につきましては統合報告書(https://www.furuno.co.jp/Portals/0/images/csr/report/IR2025_jp_A3.pdf)を参照ください。

また、本年度は新たな中期経営計画と連動したマテリアリティの見直しを行いました。

(https://www.furuno.co.jp/Portals/0/images/news/ir/pdf/2026/file01_20260227_001.pdf)

【補充原則4 - 1 - 1 取締役会の役割、経営陣に対する委任の範囲】

当社の取締役会は、当社グループの中長期の経営ビジョン・経営方針を示すとともに、取締役会の専決事項のほか、特に重要と認められる業務執行の決定をしております。上記以外の事項及び具体的な業務執行は2021年3月1日より導入した執行役員制度のもと、執行役員以下の執行部門に委任しており、その範囲は、取締役会で定めた決裁権限基準に基づいております。

【補充原則4 - 3 - 2 CEO(社長)の選任手続】

CEO(社長)の選任については、指名・報酬諮問委員会で選任基準を定めるなどにより、透明性・客観性を確保し監督機能の充実を図っております。

【補充原則4 - 3 - 3 CEO(社長)の解任手続】

CEO(社長)の解任については、指名・報酬諮問委員会で解任基準を定めるなどにより、透明性・客観性を確保し監督機能の充実を図っております。

【補充原則4 - 3 - 4 グループ内部統制の構築・監督】

当社グループは経営に重大な影響を与えるリスクに対して、子会社を含めた当社グループ全体におけるリスクを洗い出し、その低減を図るとともに、緊急事態が発生した場合に被害を最小限に抑える体制を整備・維持しています。また、各リスクを適切に管理するため、社長を委員長とする「リスク管理委員会」を設け、講じている対応策の効果も踏まえ、リスクが顕在化する可能性と業績に与える影響度を整理し、全社的リスクの評価や重要性の判断、各リスク対策の主管部門及び各対策機関を定め、リスク低減に努めています。

【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、独立社外取締役を3名選任しております。独立社外取締役は、取締役の職務を遂行するにふさわしい豊富な能力、経験及び知識を当社経営全般に活かすとともに、独立した立場から監督機能としての役割を果たしております。これらの社外取締役の保有するスキルについては、後記「取締役・監査役スキルマトリックス」をご参照ください。

なお、取締役の員数に占める社外取締役の割合は3/7となっております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、社外取締役の選任にあたり、会社法の定める社外性要件のほか、金融商品取引所が定める独立性基準を当社における独立性判断基準とし、これを順守しております。

【補充原則 4 - 10 - 1 任意の仕組みの活用】

当社は、独立社外取締役3名、同社外監査役2名を構成員に含む指名・報酬諮問委員会を設置し、当該委員会を運用することにより、統治機能の充実を図っております。

当社は、取締役会の諮問機関である任意の「指名・報酬諮問委員会」を設置し、年4回開催しております。

同委員会は、代表取締役を議長とし、社外取締役3名並びに社外監査役2名、人事総務部担当役員1名の計7名の構成としております。委員会では経営幹部、取締役の指名、報酬の決定プロセスについて協議しており、より高い客観性、透明性を確保することを目的としています。独立社外役員である社外取締役と社外監査役の合計により構成員の過半数が社外役員となる構成となっており、適切な関与・助言をいただいております。

なお、「指名・報酬諮問委員会」の役割は、

- (1)取締役・執行役員の選任・解任に関する事項
- (2)代表取締役の選任・解任に関する事項
- (3)取締役・執行役員の報酬に関する事項
- (4)後継者計画(育成を含む)に関する事項

であります。取締役会が必要と認めた事項について審議を行い、多様性やスキルを踏まえた上で、取締役会に提言を行っております。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会のバランス・多様性・規模、取締役の選任に関する方針・手続】

当社は、2021年3月1日より、経営と執行を分離させ、より高い次元での執行のスピード化を図ることとし、経営は4名の常勤取締役と3名の社外取締役、計7名にて実践され、社外監査役2名を含む3名の監査役による経営の監視機能を確保しております。

社内取締役4名のうち1名は中途入社者であり、他社勤務経験を有しております。

社外取締役3名はいずれも過去に他社において、経営者としての実績を持ち、知識、経験、能力に秀でており、取締役会において、適宜・適切な見解を示していただくなど、その役割を十分発揮いただいております。

また、社外監査役2名のうち、1名は公認会計士の資格を、もう1名は弁護士資格を有しており、それぞれ取締役会において適宜有益な発言をいただいております。なお、スキルマトリックスについては後記「取締役・監査役のスキルマトリックス」をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査役の上場会社の役員の兼任状況】

当社は、取締役・監査役がその役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を確保することが求められることから、役員の兼任数は合理的と思われる範囲とし、毎年兼任状況を確認しております。また兼任状況については、株主総会招集通知及び有価証券報告書で開示しております。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性について分析・評価】

取締役会の実効性評価に当たっては、2025年度も、取締役および監査役に対して独自のアンケートを実施し、取締役会そのものの評価や取締役会として前年度に認知していた課題への取り組みに関して、それぞれが果たすべき責任と役割において見解を述べていただきました。

上記のアンケート調査から、改善されるべき要素を認識でき、取締役会構成員それぞれの意識がより一層高まっていることに加え、前年に続いて形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされていること等を踏まえ、当社の取締役会全体の実効性は、確保されていると評価しております。

なお、今年度は、取締役会が果たすべき機能を一層強化するため、取締役会で選定した優先的に取り組むべき事項を中心に、課題解決に向けた「PDCA」サイクルを回していく予定としております。

【補充原則4 - 13 - 3 内部監査部門からの報告体制】

当社は、2021年6月の改訂後のコードの趣旨を踏まえ、内部監査室が取締役会並びに監査役会のいずれにも緊密に連携・報告できる体制を構築しました。これに伴い、2024年3月度の取締役会において内部監査報告並びに内部監査計画等の説明を実施いたしました。

【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、新任取締役・監査役に対し、取締役・監査役の職務を行うにあたり必要なガバナンス、リスクマネジメント、内部統制などの基礎的知識の習得のための外部機関による研修等を斡旋し、費用を会社負担としております。なかでも、社外取締役及び社外監査役に対しては、当社の事業等の理解促進を目的に、主要な事業拠点での意見交換の機会設定等を行っております。また、時宜に適ったテーマに基づく役員向けコンプライアンス研修を適宜実施しております。

なお、新任の社外取締役及び社外監査役に対しては、上述の研修以外に、当社の歴史や風土・文化を伝え、理解を深めていただく場を設けるとともに、併せて、各事業分野の実際と課題等についての社内レクチャーを実施し、会社経営の実態をいち早く理解していただいております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、正確な情報を適時適切にわかりやすく提供するとともに、建設的な対話を促進するため、以下の方針に基づき取り組みを行っております。

- (1) 経営企画部担当取締役を責任者、経営企画部を担当部署と定め、IR活動を行っております。
- (2) 決算情報や経営戦略の説明会を行う他、ウェブサイト上に四半期ごとの決算情報や経営方針等を掲載しております。
- (3) 対話を通じて把握した投資家の意見や懸念点につきましては、IR担当部署が定期的に取締役会に報告することにしております。
- (4) 社内規定に則りインサイダー情報の管理を徹底しております。

【補充原則5 - 2 - 1 事業ポートフォリオの開示】

ポートフォリオについては中期経営計画において当社HPに開示しております。変更がある場合には有価証券報告書等の決算説明資料において開示を行います。

【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4月9日

該当項目に関する説明

当社は、企業価値の持続的な向上に継続して取り組んでおります。現状、当社はPBRが1倍を超える水準にあると考えておりますが、継続した市場からの評価や更なるPBR向上を目指しております。詳細については次の開示資料をご参照ください。

2026年4月9日「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について(アップデート)」【https://www.furuno.co.jp/Portals/0/images/news/ir/pdf/2026/file01_20260409_002.pdf】

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
古野興産株式会社	4,186,200	13.24
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,913,800	9.22
第一生命保険株式会社	1,000,000	3.16
株式会社三菱UFJ銀行	992,437	3.14
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	942,000	2.98
古野電気取引先持株会	915,400	2.90
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	753,200	2.38
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	660,742	2.09
エコー興産有限会社	560,000	1.77
JP MORGAN CHASE BANK 385781	362,023	1.15

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	2月
業種	電気機器
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	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	7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		
樋口 英雄	他の会社の出身者													
香川 進吾	他の会社の出身者													
久保 雅子	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iのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
樋口 英雄		オムロン株式会社執行役員業務改革本部長、同社執行役員常務 事業プロセス革新本部長、同社執行役員常務 事業プロセス革新本部長兼グループ戦略室長、同社執行役員常務 グループ戦略室長、ソロエル株式会社社外取締役、東洋ビジネスエンジニアリング株式会社(現ビジネスエンジニアリング株式会社)社外監査役、ビジネスエンジニアリング株式会社社外取締役などを歴任	樋口英雄氏は、電子機器メーカーでの豊富な経験や経営管理に関する高い見識を活かし、外部的視点から当社の経営に適切な助言を適宜行っており、同氏の適切な助言は当社のガバナンス体制の強化・充実に資するものと判断し、社外取締役として選任しております。同氏は東京証券取引所の定める独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じおそれがないことから、独立役員に指定しております。

香川 進吾	<p>現、ミニストップ株式会社 社外取締役 現、株式会社エイチ・アイ・エス 社外取締役 監査等委員</p> <p>富士通株式会社執行役員ネットワークサービス事業本部長兼映像ネットサービス事業部長、同社執行役員アウトソーシング事業本部長兼映像ネットサービス事業部長、同社執行役員常務インテグレーションサービス部門副部長兼ネットワークサービス事業本部長、同社執行役員専務/最高技術責任者デジタルサービス部門長、株式会社富士通総研代表取締役社長SSTechnologies株式会社取締役会長、株式会社エイチ・アイ・エス社外取締役などを歴任</p>	<p>香川進吾氏は、ICT(情報通信技術)分野での豊富な経験や経営管理に関する高い見識を活かし、外部的視点から当社の経営に適切な助言をお願いしており、同氏の適切な助言は当社のガバナンス体制の強化・充実に資するものと判断し、社外取締役として選任しております。同氏は東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないことから、独立役員に指定しております。</p>
久保 雅子	<p>現、京都女子大学地域連携研究センター 特命教授 現、日東工業株式会社社外取締役 現、公益財団法人京都オムロン地域協力基金専務理事</p> <p>オムロンパーソネル株式会社取締役、同社代表取締役、オムロン株式会社執行役員、オムロンエキスパートリンク株式会社代表取締役社長、京都女子大学地域連携研究センター特定教授などを歴任</p>	<p>久保雅子氏は、長年にわたる人事関連業務・人材サービス業における専門的な知識と豊富な経験を有していることや経営者としての豊富な経験と高い見識を有していることから、社外取締役としての役割を十分に果たしていただけるものと判断し、社外取締役として選任しております。同氏は東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。</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

	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	7	0	2	3	0	2	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	7	0	2	3	0	2	社内取締役

補足説明

取締役報酬に関する客観性及び透明性を確保し、コーポレート・ガバナンスの強化を図るため、取締役会の任意の諮問機関として取締役5名(うち人事総務部担当役員1名、社外取締役3名)、社外監査役2名、オブザーバーとして常勤監査役1名で構成する「指名・報酬諮問委員会」において取締役・監査役候補者の指名及び取締役の報酬決定手続きに関するプロセス等を審議し、取締役会に答申することにより、透明性・客観性を確保し監督機能の充実を図っております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は、内部監査部門として内部監査室が「内部監査規程」に基づき、定期(月1回)に実施する内部監査を通じ会社業務が適正に行われているかを監査し、その結果を社長に報告しております。また、必要ある場合は取締役会及び監査役会に直接報告する体制を整備・構築しております。

監査役は、会計監査人から会計監査の実施状況の報告を受けるほか、会計監査人との意見交換を行うなど、積極的な交流を進めております。また、監査役は、内部監査室と定期的に報告会を開催し、監査内容について確認すると同時に、監査方法等の意見交換を行っております。

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
山田 昌吾	公認会計士													
猿木 秀和	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
山田 昌吾		現、公認会計士 現、山田昌吾公認会計士事務所所長 現、TOMOE VALVE INDUSTRY PTE LTD 取締役 1996年に公認会計士登録 東洋炭素株式会社社外監査役、同社社外取締役、株式会社コンテック社外取締役、TOMOE VALVE INDUSTRY PTE LTD 取締役COOを歴任	山田昌吾氏は、公認会計士としての専門的知見に加え、経営者としての豊富な経験から監査役として役割を十分に果たしていただけるものと判断し、社外監査役として選任しております。同氏は東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
猿木 秀和		現、弁護士法人三宅法律事務所パートナー 現、西村証券株式会社社外監査役 現、株式会社ダスキン社外監査役 2001年に弁護士登録 一般社団法人感染制御消毒滅菌対策協会監事を歴任	猿木 秀和氏は、弁護士であり法律の専門家として高い見識を有していることから、当社の監査体制の強化・充実に資するものと判断し、社外監査役として選任しております。同氏は東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

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取締役及び社外監査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

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

以下の【取締役報酬関係】における「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

第75期(2026年2月期)事業年度における取締役の報酬等の額
取締役 7名、309百万円

なお、第75期(2026年2月期)における取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等は、以下のとおりです。

a. 取締役の報酬の基本方針

取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の役員の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。取締役の報酬は、固定報酬、業績連動報酬及び株式報酬により構成しております。なお、社外取締役についてはその職務の特性に鑑み、固定報酬のみを支払うものとしております。

b. 固定報酬の決定に関する方針

固定報酬は、月例の基本報酬とし、役位・職責に応じて、他社水準、当社業績、従業員給与水準等を考慮し、総合的に勘案し決定した基本報酬テーブルに基づき決定しております。なお、支給総額については、株主総会において承認された報酬額の枠内で決定いたします。

c. 業績連動報酬の決定に関する方針及び業績指標の内容

業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬とし、業績指標の達成度合いに応じた額を1/2等分し、定期同額報酬として毎月一定の時期に支給しております。業績連動報酬に係る指標は、親会社株主に帰属する当期純利益(連結)であり、取締役の報酬及び業績との連動をより明確にし、業績向上へのインセンティブを高める観点から指標として適切と判断しております。業績連動報酬の算定方法については、取締役(社内取締役除く)と執行役員の報酬総額を「親会社株主に帰属する当期純利益(連結) × 4.5%」としております。第75期(2026年2月期)における業績連動報酬は2024年度実績を基礎としており、2024年度の親会社株主に帰属する当期純利益(連結)は114億5千7百万円でした。各人への配分については、中長期的な観点も踏まえ、役位や職務内容、責任度合い、所管部門の主要目標の達成度、会社業績への貢献度等も考慮しております。また、社外取締役については、独立性を確保する観点から業績連動報酬は支払いません。

d. 報酬等の割合に関する方針

取締役の個人別の報酬等の額に対する各報酬の割合については定めておりません。

e. 株式報酬の決定に関する方針

各取締役(社外取締役を除く)に対し、株価変動のメリットとリスクをより一層株主と共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を高めるため、株式報酬として譲渡制限付株式を割り当てます。取締役の年間報酬総額の一定割合を株式報酬基準額に定め、これに役位に応じた乗率と前事業年度末の株価を基準とした支給株式数により算定します。

f. 報酬決定手続き

取締役の報酬は、独立社外役員が過半数を占める指名・報酬諮問委員会で客観的かつ公平に検討し、取締役会への答申、決議を経て決定しております。取締役会の委任を受けた社長は、指名・報酬諮問委員会の答申内容を尊重し、役員の個人別の内容を決定しております。監査役の報

酬については、株主総会において承認された報酬額の枠内で、監査役の協議により決定し、支給しております。

g.退職慰労金について

2007年5月24日開催の第56回定時株主総会において退職慰労金制度を廃止しております。

・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

現時点においては、取締役の個人別の報酬の額について、当社の経営及び会社業績を俯瞰し各取締役の職務執行状況による評価を考慮して決定を行うには代表取締役社長執行役員兼CEO 古野幸男(担当:安全保障輸出管理本部長、特定輸出申告最高責任者)が適していると判断し、その決定を委任することとしております。その権限の内容は役員の固定報酬の額及び担当業務を踏まえた業績連動報酬の評価配分としております。取締役会は、当該権限が社長によって適切に行使されるよう、指名・報酬諮問委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、取締役会の委任を受けた社長は、当該答申の内容に従って決定しております。個人別の固定報酬及び業績連動報酬の額は、取締役の報酬の決定方針に基づき、指名・報酬諮問委員会にて客観的な視点を踏まえた審議を経て決定しており、取締役会としては当該決定方針に沿うものであると判断いたしました。

・役員報酬等に関する株主総会の決議について

取締役及び監査役の報酬等の限度額は、2007年5月24日開催の第56回定時株主総会において、取締役については年額4億8千万円以内、監査役については年額7千万円以内と決議いただいております。なお、その時点での員数は取締役10名(うち社外取締役は0名)、監査役4名(うち社外監査役2名)でありました。また、当該報酬額とは別枠として、取締役(社外取締役を除く)に付与する譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額は、2020年5月28日開催の第69回定時株主総会において年額1億円以内と決議されております。当該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8名でした。

・非金銭報酬等に関する事項

上記e.の決定方針に記載のとおり、各取締役(社外取締役を除く)に対し、株式報酬として譲渡制限付株式を割り当てております。当事業年度においては、2025年7月8日から当社の取締役を退任する日までの譲渡制限期間とするなどの条件により5,080株(報酬債権の額8百万円)を割り当てております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について、指名・報酬諮問委員会の審議を経ており、2026年4月9日開催の当社取締役会にて、以下のとおり決議しております。当該方針に含まれる業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬(PSU)の導入について、2026年5月21日開催の当社第75回定時株主総会第5号議案「取締役(社外取締役を除く。)に対する業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬に係る報酬決定の件」が原案どおり承認されております。

a.取締役の報酬の基本方針

取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の役員の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。取締役の報酬は、固定報酬、短期インセンティブとしての業績連動報酬、中期インセンティブとしての業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬(以下「PSU」という。)および長期インセンティブとしての譲渡制限付株式報酬(以下「RS」という。)により構成しております。なお、社外取締役についてはその職務に鑑み、固定報酬のみを支払うものとしております。

b.固定報酬の決定に関する方針

固定報酬は、月例の基本報酬とし、役位・職責に応じて、他社水準、当社業績、従業員給与水準等を考慮し、総合的に勘案し決定した基本報酬テーブルに基づき決定しております。なお、支給総額については、株主総会において承認された報酬額の枠内で決定いたします。

c.業績連動報酬の決定に関する方針および業績指標の内容

業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬としております。なお、業績連動報酬が固定報酬の1.5倍を超えた場合、その超過額は現金報酬ではなくRSにより支給いたします。業績指標の達成度合いに応じた額を12等分し、定期同額報酬として毎月一定の時期に支給しております。業績連動報酬に係わる指標は、親会社株主に帰属する当期純利益(連結)であり、取締役の報酬および業績との連動をより明確にし、業績向上へのインセンティブを高める観点から指標として適切と判断しております。業績連動報酬の算定方法については、取締役(社外取締役除く)と執行役員の報酬総額を「親会社株主に帰属する当期純利益×業績係数」としております。なお、業績係数は、親会社株主に帰属する当期純利益が100億円未満の場合は0.03とし、100億円以上200億円以下の場合は0.03(100億円の場合)と0.02(200億円の場合)を結び1次方程式により算定(小数点第四位を四捨五入)するものとします。

d.報酬等の割合に関する方針

取締役の個人別の報酬等の額に対する各報酬の割合については定めておりません。

e.PSUの決定に関する方針

各取締役(社外取締役を除く、以下同じ。)に対し、中期的な経営計画目標の着実な達成を促し、当社の業績および株式価値と当社取締役の報酬との連動性を高めるため、PSUを付与します。PSUは、予め定める一定期間(以下「業績評価期間」という。)の業績目標達成度等に基づき算定される数の譲渡制限付株式を、業績評価期間終了後最初に開催される定時株主総会終了後に割り当てます。

f.RSの決定に関する方針

各取締役に対し、株価変動のメリットとリスクをより一層株主と共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を高めるため、RSとして譲渡制限付株式を割り当てます。取締役の年間報酬総額の一定割合を株式報酬基準額に定め、これに役位に応じた乗率と前事業年度末の株価を基準とした支給株式数により算定します。また、業績連動報酬が固定報酬の1.5倍を超えた場合、当該超過額について前事業年度末の株価を基準とした支給株式数を算定します。

g.報酬決定手続き

取締役の報酬は、独立社外役員が過半数を占める指名・報酬諮問委員会が客観的かつ公平に検討し、取締役会への答申、決議を経て決定しております。取締役会の委任を受けた社長は、指名・報酬諮問委員会の答申内容を尊重し、役員の個人別の内容を決定しております。監査役の報酬については、株主総会において承認された報酬額の枠内で、監査役の協議により決定し、支給しております。

h.退職慰労金について

2007年5月24日開催の第56回定時株主総会において退職慰労金制度を廃止しております。

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

現時点においては、取締役の個人別の報酬の額について、当社の経営及び会社業績を俯瞰し各取締役の職務執行状況による評価を考慮して決定を行うには代表取締役社長執行役員兼CEO 古野幸男(担当:安全保障輸出管理本部長、特定輸出申告最高責任者)が適していると判断し、その決定を委任することとしております。その権限の内容は役員の固定報酬の額及び担当業務を踏まえた業績連動報酬の評価配分としております。取締役会は、当該権限が社長によって適切に行使されるよう、指名・報酬諮問委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、取締役会の委任を受けた社長は、当該答申の内容に従って決定しております。個人別の固定報酬及び業績連動報酬の額は、取締役の報酬の決定方針に基づき、指名・報酬諮問委員会にて客観的な視点を踏まえた審議を経て決定しており、取締役会としては当該決定方針に沿うものであると判断いたしました。

役員の報酬等に関する株主総会の決議について

取締役及び監査役の報酬等の限度額は、2007年5月24日開催の第56回定時株主総会において、取締役については年額4億8千万円以内、監査役については年額7千万円以内と決議いただいております。なお、その時点での員数は取締役10名(うち社外取締役は0名)、監査役4名(うち社外監査役2名)でありました。また、当該報酬額とは別枠として、取締役(社外取締役を除く)に付与する譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額は、2020年5月28日開催の第69回定時株主総会において年額1億円以内と決議されております。当該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8名でした。

非金銭報酬等に関する事項

上記①-eの決定方針に記載のとおり、各取締役(社外取締役を除く)に対し、株式報酬として譲渡制限付株式を割り当てを行う予定です。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役を補助する兼務スタッフ1名、社外監査役を補助する専任スタッフ1名と兼務スタッフ1名を置いております。社外取締役に対しては、取締役会事務局が取締役会や主要な会議等の議案に関する事前説明の体制を整備しております。また、社外監査役に対しては、情報の伝達、重要事項の事前説明等を主に常勤監査役が、監査役会(月1回、定例)等を通じて適切に行っております。

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)

(取締役及び取締役会)

当社の取締役会は、取締役7名(うち社外取締役3名)で構成されております。当社は、経営の意思決定を合理的かつ効率的に行うことを目指しており、重要案件につきましては、取締役会において決定することとし、月1回の定例取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催して、経営に関する重要事項をタイムリーに決定できる体制を敷いております。併せて、取締役会の業務執行に対する監督機能の強化と外部的視点での助言機能の充実を図るため、社外取締役3名を選任し、代表取締役の業務執行を監督できる体制をとっております。また、取締役の任期は、経営環境の変化により迅速に対応できる経営体制にするために1年としております。

(監査役及び監査役会)

当社は、監査役制度を採用しており、監査役3名(うち社外監査役2名)で構成されております。監査役は、監査役会が定めた監査の方針や業務の分担等に従い、取締役会をはじめ重要な会議に出席し、業務執行の状況を監査するとともに適切な意見・提言を行っております。また、各監査役は、年間を通して当社の監査及び必要に応じてグループ各社の調査を実施しております。

(内部監査及び監査役監査)

当社は、内部監査部門として内部監査室(5名)が「内部監査規程」に基づき、定期(月1回)に実施する内部監査を通じ会社業務が適正に行われているか否かを監査し、その結果を社長に報告しております。また、監査役は、内部監査室と定期的に報告会を開催し、監査内容について確認すると同時に、監査方法等の意見交換を行っております。

(会計監査)

当社は、有限責任あずさ監査法人と監査契約を締結し、会計監査を受けております。第75期(2026年2月期)事業年度において、指定有限責任社員 業務執行社員 山田 徹雄及び指定有限責任社員 業務執行社員 古澤 達也の両氏が業務を執行しております。補助者は公認会計士15名、その他38名で構成されております。また、監査役は、会計監査人から会計監査の実施状況の報告を受けるほか、会計監査人との意見交換を行うなど、積極的な交流を進めております。

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

当社は、監査役会設置会社であり、業務執行を監督する取締役会と取締役の職務の執行を監査する監査役により、経営監視機能の客観性及び中立性を確保するコーポレート・ガバナンス体制を整えており、現状の体制は、経営の透明性及び健全性の強化に有効に機能しているものと認識しております。

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

電磁的方法による議決権の行使	2019年5月23日開催の第68回定時株主総会から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5月23日開催の第68回定時株主総会から株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権行使プラットフォームの利用による議決権の行使を可能としております。
招集通知(要約)の英文での提供	2019年5月23日開催の第68回定時株主総会から招集通知の英訳版(要約)を作成し、当社ホームページ及び株式会社東京証券取引所のウェブサイトに掲載しております。
その他	株主総会招集通知の当社ホームページへの早期掲載(株主総会日の4週間前に掲載)や株主総会のビジュアル化を行っております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページにおいて情報開示に関する様々な法的規制、開示条件などを定めた「情報開示細則」の抜粋を「IRポリシー」にまとめ、ディスクロージャーポリシーとして掲示しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	期末決算発表後、東京でアナリスト・機関投資家向け説明会を開催しております。また、アナリスト・機関投資家には、定期的説明会とは別に個別でIR担当者が説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	財務ハイライト、決算短信、有価証券報告書、株主通信及び決算説明資料などを掲載しております。 当社企業情報サイトのIR情報ページ https://www.furuno.co.jp/ir/index.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する担当部署を経営企画部に設置し、同部内に担当者を定め対応しております。	

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	当社グループにおける共通の倫理基準「フルノグループ行動規範」を制定するとともに、当社グループの役員・従業員の一人ひとりが日常の業務遂行において守るべき行動基準を「コンプライアンス・ハンドブック」としてまとめ、同マニュアルにおいて、ステークホルダーの立場の尊重について定めております。また、コンプライアンスに対する理解・実践の促進を図ることを目的に、毎年10月を「コンプライアンス推進強化月間」とし、同マニュアルの音読放送・読み合わせの実施やコンプライアンスポスターの掲示を行っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	ISO14001に基づいた環境マネジメントシステムを構築し、環境保全活動を推進しております。また、ISO14001の認証を取得している西宮事業所、三木工場及びフルノINTセンターの3事業所における環境活動(環境的側面)と当社における品質保証の取り組み、従業員・地域社会に関わる活動(社会的側面)をまとめた「コーポレートレポート(CSR報告書)」を作成し、報告しております。
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	情報開示の正確性・適時性・有用性の保持を図り、企業の説明責任を果たすとともに、ステークホルダーの理解を促進し、適正な評価に資するため、「情報開示細則」において情報を公表する際の手続方法等を定めております。

その他

当社は経営理念のもと、従業員一人ひとりが心身共に健康で明るく活き活きと働くことができるよう、従業員の健康意識向上と安心して働きつづけることのできる職場環境の整備に向けた取り組みを推進しています。

これら健康経営への取り組みが認められ、大規模法人部門において2019年度から8年連続で「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定されました。

また、2026年2月期は、経営的な視点で従業員等の健康管理を戦略的に取り組んでいる上場企業のうち、特に優れた企業のみが選出される「健康経営銘柄」に初めて選定されました。

当社では今後も、社員が健康で充実した日々を過ごせる健康経営を戦略的に実践してまいります。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

【内部統制基本方針】

当社は、経営理念に適った企業活動を通じ、企業価値の増大を図るとともに、安定的かつ持続的なグループ企業基盤を構築するため、会社法及び会社法施行規則に基づき、以下のとおり、当社の業務の適正を確保するための基本方針を定め、内部統制機能の整備に取り組んでおります。

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) 当社グループにおける共通の倫理基準として「フルノグループ行動規範」を掲げるとともに、役員・従業員の一人ひとりが日常の業務遂行において守るべき行動基準を「コンプライアンス・ハンドブック」として明らかにし、これらの実践を通じて社会のルールや法律を順守する。

(2) 当社グループは、コンプライアンスの推進については「コンプライアンス規程」を定め、それに基づき、社長を委員長とし、外部委員(弁護士)も含めた「コンプライアンス委員会」を設置するとともに、法務室を統括部署とし、当社の部門長・グループ会社の社長を推進責任者とする推進体制を設ける。また、継続的な教育・啓蒙を通じて、法令、企業倫理、社会規範等を順守する風土の浸透・定着を図る。

(3) 当社グループにおいて法令違反またはその疑いがある行為等について、従業員等が直接通報または相談することができる内部通報制度(フルノほっとライン)を設ける。通報窓口は社内だけでなく社外の法律事務所にも設け、匿名でも受け付ける。なお、通報者及び調査協力者は、通報したこと又は調査に協力したことを理由に、不利益な取扱いを受けない。

(4) 社長直轄の内部監査室が「内部監査規程」に基づき定期的を実施する内部監査を通じ、会社業務が適正に行われているか否かを監査する。内部監査室は年度ごとに監査の実施状況及びその後の業務改善の状況を取締役会及び監査役会に報告する。

(5) 「内部監査規程」他関連諸規程及びコンプライアンス推進体制については、必要に応じて適宜見直し、整備・改善を図る。

(6) 当社グループは、金融商品取引法に基づき財務報告の信頼性を確保するために、「財務報告に係る内部統制運営規程」を定め、財務報告に係る必要かつ適切な内部統制システムを整備する。また、当該内部統制システムは定期的に検証し、必要に応じて適宜見直し、整備・改善を図る。

(7) 社会の秩序や安全、公正な取引を脅かす、いわゆる総会屋や暴力団等の反社会的勢力・団体に対しては、毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断する。

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) 当社は、取締役会をはじめとする重要な会議の意思決定に係る記録や各取締役が決裁した文書等、取締役の職務の執行に係る情報を、社内規程に基づき適正に記録する。

(2) 上記情報の保存及び管理については、「情報管理規程」に定め、取締役及び監査役が必要に応じていつでも閲覧可能な状態を確保する。

(3) 「情報管理規程」他関連諸規程については、必要に応じて適宜見直し、整備・改善を図る。

3. 当社及び当社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、当社グループの経営に重大な影響を与えるリスクに対して、「リスク管理規程」他関連諸規程を定め、全社的なリスク管理体制を整備し、問題点の把握及び危機発生時の対応を行う。

(2) 「リスク管理規程」に基づき、社長を委員長とするリスク管理委員会を設け、子会社を含めた当社グループ全体における災害、事件・事故等のリスクを洗い出し、その低減を図るとともに、緊急事態が発生した場合に被害を最小限に抑える体制を整備・維持する。また、「リスク管理規程」他関連諸規程については、必要に応じて適宜見直し、整備・改善を図る。

(3) 当社グループの事業継続に甚大な影響を及ぼす災害・危機の発生を想定した事業継続計画を策定するとともに、定期的な訓練と計画の見直しを行うことにより、災害・危機が発生した場合にも、早期に復旧できる体制を整備する。

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) 当社は、執行役員制度を導入、経営と執行を分離し、取締役会の意思決定・監督機能と経営方針・戦略立案機能に重点を置いた体制強化を図るとともに、業務執行機能を強化し、事業環境の変化に迅速適切に対応を行う。

(2) 当社は、取締役会に加え経営会議を設置する。重要な業務執行案件は経営会議で審議し社長が決定を行う。また、経営報告会で、執行役員業務執行状況の報告を行う。

(3) 社内規程に基づき、取締役の職務権限・担当職務及び意思決定ルールを明確にし、取締役の職務執行の効率化を図る。

(4)当社は、当社グループの将来像を経営ビジョンとして定め、それに基づき中期経営計画を策定する。また、年度予算については中期経営計画に基づいて編成し、各部門の目標を明確化する。

5. 当社及び当社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)当社は、「関係会社管理規程」を設け、各子会社を担当する執行役員等、所管部署及び当社の承認・報告が必要な管理事項等を定める。また、「関係会社管理規程」他関連諸規程については、必要に応じて適宜見直し、整備・改善を図る。

(2)各子会社を担当する執行役員等は、原則として当該子会社の取締役役に就任し、当該子会社の他の取締役の職務執行を監視・監督するとともに、当社経営報告会において担当する子会社の業務の進捗、管理の状況等を報告する。

(3)内部監査室は、当社グループにおける内部監査を実施し、当社グループの業務が適正に行われているか否かを監査し、その結果を社長に報告するとともに監査内容を監査役に報告する。また、必要あるときは取締役会及び監査役会に直接報告する。

(4)監査役が、当社グループ全体の監査が適正かつ実効的に行えるよう、当社及び子会社の会計監査人、子会社監査役、内部監査室及びその他関係部署等と連携し、情報・意見交換ができる体制を確保する。

6. 監査役職務を補助すべき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並びに監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1)監査役職務を補助する専任の使用人は、監査役補助業務について監査役の指示に従い、取締役その他業務執行部門からの指揮命令を受けない。

(2)監査役職務を補助する専任の使用人の人事等については、事前に監査役会の同意を得るものとする。

(3)監査役は、内部監査室所属あるいは特定の業務について十分検証できるだけの専門性を有する従業員に、監査業務に必要な事項を指示することができる。

(4)監査役より監査業務に必要な指示を受けた従業員は、その指示に関しては、取締役・内部監査室長等の指揮命令を受けない。

7. 当社の取締役及び使用人並びに当社子会社の取締役、監査役及び使用人等が当社の監査役に報告するための体制、また、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)当社は、「監査役への報告等に関する規程」を制定し、以下の監査役職務の監査が実効的かつ実効的に行われることを確保する。

(2)取締役は、会社に著しい損害をおよぼすおそれのある事実、重大な法令・定款違反、その他重要な事項を発見したときは、直ちに監査役に報告する。また、監査役職務の監査が実効的に行われるよう、監査役への報告事項、提供情報等を明確化し、実施する。

(3)監査役は、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書を開覧し、必要に応じて取締役または従業員等にその説明を求めることができる。また、監査役が必要と認めた場合には、いかなる会議、委員会等にも出席できる体制を確保する。

(4)監査役は、必要に応じ、当社及び当社グループの取締役、従業員及び子会社監査役等から報告、意見、情報等を求めることができる。

(5)当社及び当社グループの取締役、従業員等は、監査役に報告したことを理由に、不利益な取扱いを受けない。

8. 監査役職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

(1)当社は、監査役職務の執行について生ずる費用または債務については、予算措置するとともに、予算措置時に想定していなかった事由のために必要となった費用についても負担する。

9. その他監査役職務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)監査役が、必要に応じて代表取締役と会合を持ち、会社に対処すべき課題、監査役職務の環境整備の状況、監査上の重要課題について意見を交換し、併せて必要と判断される要請を行うなど、代表取締役との相互理解を深めることができる体制を確保する。

(2)監査役が、定期的に内部監査室と会合を持ち、監査内容等について確認すると同時に、監査方法等について意見交換ができる体制を確保する。

(3)監査役が、会計監査人の行う監査報告会に同席し、監査内容について説明を受けるとともに、会計監査人との情報及び意見交換ができる体制を確保する。

【その整備状況】

1. コンプライアンスに関する取り組み

当社は、年2回開催するコンプライアンス委員会において、コンプライアンスへの取り組みに関する進捗状況を確認しております。役員及び従業員に対して、コンプライアンスのより一層の徹底を図るため、社内講習や外部から講師を招いてのコンプライアンス研修を定期的実施しております。また、内部通報制度を設け、通報者の保護を図るとともに問題の早期発見と改善に努めており、その運用・通報状況についてコンプライアンス委員会に報告を行っております。

2. 損失の危険に関する取り組み

当社は、経営に重大な影響を与えるリスクに対して、子会社を含めた当社グループ全体におけるリスクを洗い出し、その低減を図るとともに、緊急事態が発生した場合に被害を最小限に抑える体制を整備・維持しております。また、各リスクを適切に管理するため、社長を委員長とする「リスク管理委員会」を設け、講じている対応策の効果も踏まえ、リスクが顕在化する可能性と業績に与える影響度を整理し、全社リスクの評価や重要性の判断、各リスク対策の主管部門及び各対策機関を定め、リスク低減に努めております。

3. 業務執行の適正及び効率性確保に関する取り組み

当社は、毎月開催される定例取締役会のほか、必要に応じ臨時取締役会を開催し、業務執行の意思決定及びその監督を有効に行なっております。当期におきましては、取締役会を12回開催し、重要な業務執行の決定を行うとともに、業務執行状況の報告を通じて、取締役職務執行の監督を適切に行いました。また、取締役ならびに監査役、事業責任者が出席する経営会議を10回開催し、中期経営計画及び戦略投資等について原則、取締役会に先立ち審議を行うことで、業務執行の意思決定の適正及び効率性を確保しました。

4. 当社グループにおける業務の適正の確保に関する取り組み

当社子会社は、経理部が主管する「関係会社管理規程」に基づき、定められた重要な事項について当社へ承認申請・報告を行う体制としているほか、内部監査室が定期的に監査を行っております。

5. 監査役監査の実効性確保の取り組み

当社は、監査役会設置会社の形態を採用し、監査役は、取締役会をはじめとする重要会議への出席、重要書類の閲覧、子会社への往査、取締役・執行役員・部長へのヒアリング等を通じ、客観的・合理的な監査を実施しております。また、監査役は、代表取締役及び社外取締役と定期的に意見交換を行うとともに、内部監査室、会計監査人と十分な連携をとり監査の実効性を確保しております。

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

社会の秩序や安全、公正な取引を脅かす、いわゆる総会屋や暴力団等の反社会的勢力・団体に対しては、毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断しております。

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、以下のとおりです。

1. 当社の適時開示に係る基本方針

当社は、情報開示の正確性・適時性・有用性の保持を図り、企業の説明責任を果たすとともに、ステークホルダーの理解を促進し、適正な評価に資することを基本方針としております。

2. 当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況

当社は、会社情報を開示する際、「情報開示細則」に基づき、次のような体制をとっております。

(1) 決定事項

決定事項については、その情報の主管部門は遅滞なく情報取扱責任者に報告し、その主管部門から報告を受けた情報取扱責任者が関係部門と「公表」の可否を判定の上、取締役会の決定を経て、適正に「公表」しております。また、緊急を要する場合は、後日、取締役会の追認を得ることを前提として、社長の決定を経て「公表」することで、情報開示の即時性を確保しております。

(2) 発生事実

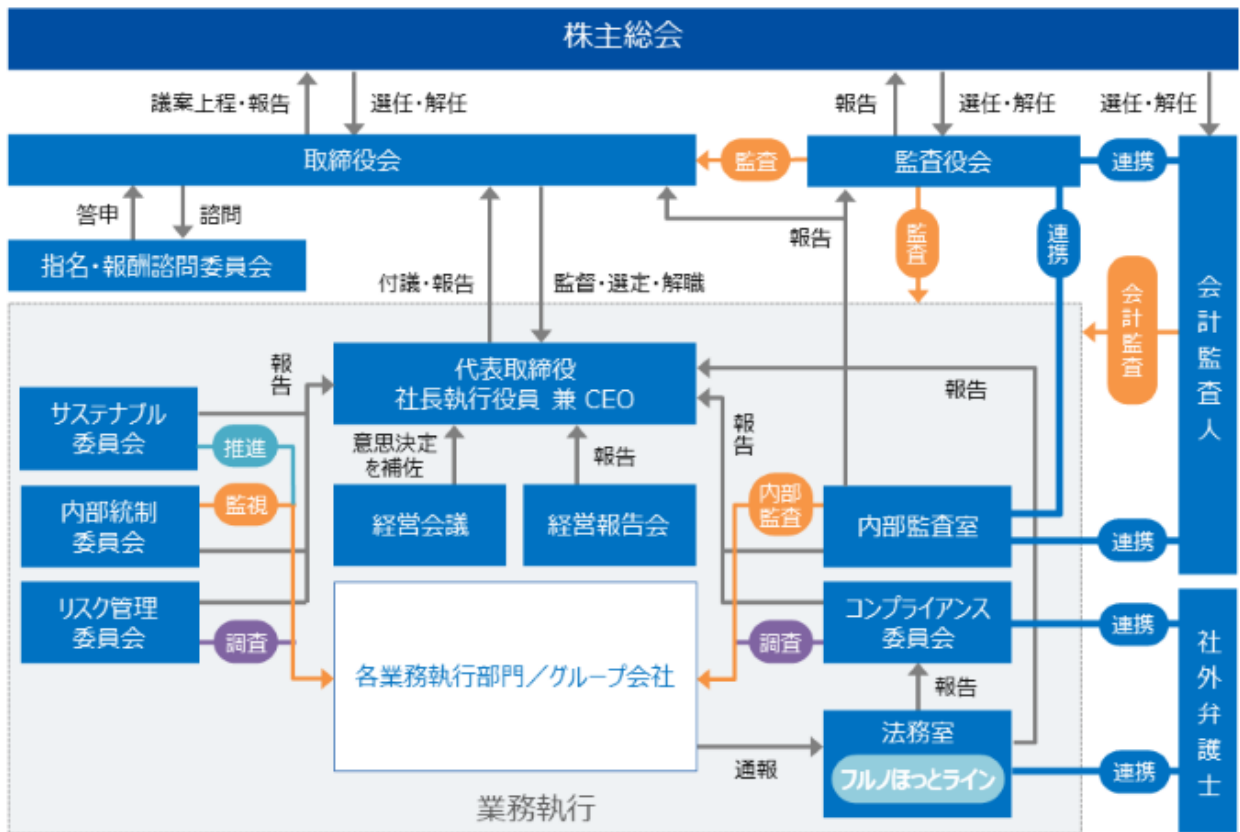
発生事実については、その情報の主管部門は速やかに情報取扱責任者に報告し、その主管部門から報告を受けた情報取扱責任者が関係部門と「公表」の可否を判定の上、取締役会の決定を経て、適正に「公表」しております。また、緊急を要する場合は、後日、取締役会の追認を得ることを前提として、社長の決定を経て「公表」することで、情報開示の即時性を確保しております。

(3) 決算情報

決算情報については、決算情報を集約する経理部が必要に応じて「決算情報連絡会」【情報取扱責任者、決算情報を取り扱う関係部門(事務局:経理部、人事総務部、経営企画部)】を開催し、同連絡会において「公表」の可否を判定の上、取締役会の決定を経て適正に「公表」しております。

(4) その他任意開示情報

その他任意開示情報は、担当部門において、その開示内容を立案し、その主管部門から報告を受けた情報取扱責任者が関係部門と「公表」の可否を判定の上、取締役会の決定を経て、適正に「公表」しております。また、緊急を要する場合は、後日、取締役会の追認を得ることを前提として、社長の決定を経て「公表」することで、情報開示の即時性を確保しております。



取締役・監査役のスキルマトリックス

注 ◎...主スキル/経験、○...副スキル/経験(主・副合計で最大3個まで記載)

地位	氏名	企業経営	販売・マーケティング	研究開発・生産技術	財務・会計	法務・リスク管理	人事・人権	IT・DX	グローバル経験
代表取締役 社長執行役員 兼 CEO	古野 幸男	◎				○	○		
取締役 専務執行役員 兼 CMO	矮松 一磨		◎					○	○
取締役 常務執行役員 兼 CFO	和田 豊	○			◎				○
取締役 上席執行役員 兼 CTO	徳田 浩二			◎				○	○
社外取締役	樋口 英雄	◎		○				○	
社外取締役	香川 進吾	◎		○				○	
社外取締役	久保 雅子	◎					○		

地位	氏名	企業経営	販売・マーケティング	財務・会計	法務・リスク管理	グローバル経験
監査役	飴谷 樹徳		◎			○
社外監査役	山田 昌吾	○		◎		○
社外監査役	猿木 秀和				◎	