

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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、企業倫理・遵法精神に基づき、経営の透明性と公正性を向上させることにより企業の信頼を高めることを基本方針としております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保(原則2 - 4)】

■ 補充原則2 - 4 - 1

当社は、持続的な成長と高い収益性を実現できる事業構造への転換を図っております。従来の企業風土から脱却し変革を進めるためには、人材の多様性の確保を含む人材育成として、多様な技術・知識・視点を融合させてイノベーションを生み出すことが不可欠と認識し、挑戦する風土、働きがいのある環境づくりをはじめとした、専門性の高い人材のキャリア採用、従業員一人ひとりのキャリア実現に向けた施策を推進しております。また、社内環境の整備に向けて、多様な人材一人ひとりが活躍できるよう、アンケートや対話、面談機会の充実でニーズの把握に努め、多様な支援制度の拡充を進めております。更に、多様な社員が能力を存分に発揮して活躍するためには、上司と部下の面談が重要であると考え、キャリア面談のスキル向上に関する研修を実施しております。

【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

【政策保有株式(原則1 - 4)】

当社は、取引関係の維持・強化等を通じて当社グループの中長期的な企業価値の向上に資すると判断した場合に、取引先の株式を政策的に保有する方針です。

保有する銘柄ごとの保有目的が適切か否かは、取締役会において毎年見直しを実施します。また、銘柄ごとに当該株式保有に伴う資本コストを踏まえ、事業上のシナジーや配当額その他勘案すべき事情を総合的に検討したうえで、保有継続の合理性・必要性も併せて検証しています。

当社は、当社株式を政策保有株式として保有している会社から当社株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、その売却等を妨げることは行いません。

議決権の行使については、会社提案・株主提案にかかわらず、株主価値の向上に資するか否か、また当社への影響等を勘案した上で、総合的に賛否を判断します。

【関連当事者間の取引(原則1 - 7)】

当社では、役員や主要株主等との取引を行う場合、「関連当事者取引管理規程」に基づき取締役会への報告を求め、その相当性について審議・検証する体制を整備しております。また、これらの関連当事者との取引が発生した場合には、会社法・金融商品取引法等の関連する法令や金融商品取引所が定める規則に従って必要な事項を開示いたします。さらには、関連当事者との取引の実施状況等に係る情報を適切に把握・管理し、必要に応じて取締役会で審議・決議を要することとしており、かかる目的を達するため、取締役会は、当該取引の性質に応じて実施状況等の報告を定期的に受けることとしています。

【企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮(原則2 - 6)】

当社は、企業年金の積立金の管理及び運用に関して、社外の資産管理運用機関等と契約を締結しております。当社は、当該資産の運用基本方針を策定し、その方針に従って資産運用を委託するとともに、運用資産を定期的に時価により評価いたします。また、これらの外部機関による運用実績等をモニタリングすべく専門部署が業務を担当してまいります。

【情報開示の充実(原則3 - 1)】

() 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社グループは、紙おむつ・生理用ナプキン製造機械の専門メーカーとして時代の変化にスピーディーに対応して新しい価値を創造し、時代を先取りする独創性と技術力でお客様の課題を解決するのみでなく、お客様の期待を超えた提案をし続けられるよう、当社社員の成長を促し、企業価値を向上するために、経営理念等を策定して、経営戦略の実行により経営計画の達成に努めています。

a) コーポレートメッセージ:

『Make the Impossible Possible』に、当社グループのMISSIONを具現化すべく、VISIONへの想いと決意を込めています。

b) MISSION

『ものづくりのグローバルメーカーとして新しい価値を創造し、ヘルスケア産業の発展と人々の健康・福祉に貢献する』を当社グループの使命として、MISSIONに定めています。新たなビジネスと価値を創造し、業界の発展と人々の健康・福祉に貢献する企業集団でありつづけることで、当社グループの持続的な成長と永続的な企業価値向上を図ってまいります。

c) VISION

『時代を先取りする独創性と技術力でお客様の期待を超える機械を生み出し、グローバル市場に確固たる地位を築く』を、当社グループの目指す

姿として、VISIONに定めています。新しい価値を提供するために、お客様の期待を超える機械を生み出し、スピード感をもって、果敢にグローバル市場に挑戦し続け、永続的な企業価値向上を通じて、お客様・社員・株主の皆様のご期待にこたえる企業集団を目指しています。

d) THE ZUIKO WAY

MISSIONやVISIONの達成に向けて、当社グループにおける行動指針を定めたものです。

『独創する』

- ・柔軟かつ大胆に発想し、誰もやらなかったことに挑もう。
- ・大きな発明の種となる、小さな気づきを大切にしよう。
- ・見たことのない成果を生み出すために、どんどん失敗しよう。

『技術を深める』

- ・お客様の視点に立ちながら、お客様の期待を超える仕事をしよう。
- ・他社には真似ができないニッチな領域の専門性を磨こう。
- ・数値には現れない感覚的な部分まで、品質にこだわり抜こう。

『開拓する』

- ・スピード感を持って、日々の業務に邁進しよう。
- ・変化し続けるグローバル市場に、果敢に挑戦しよう。
- ・常にパイオニア精神を忘れず、新たなマーケットを開発しよう。

『共生する』

- ・メンバーの個性と専門性を尊重し、ALL ZUIKOで仕事に取り組みよう。
- ・積極的なコミュニケーションで、風通しの良い会社になろう。
- ・サステナブルな社会のため、環境に配慮した仕事を心がけよう。

e) 経営戦略・中期経営計画

当社は、2028年2月期を最終年度とする『第4次 中期経営計画』(<https://ssl4.eir-parts.net/doc/6279/tdnet/2590403/00.pdf>)を策定し、開示しております。

()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

当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、当社ウェブサイト(https://www.zuiko.co.jp/ir/management_policy/)に開示しております。

()経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社の取締役の報酬は、本報告書の「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案内」及び以下の書類に開示しておりますので、ご参照ください。

・有価証券報告書：<https://www.zuiko.co.jp/ir/library/>

()経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当社は、経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たっては、役割に応じた必要な能力、経験、人柄等を検討し、独立性を備えた取締役が委員長を務め、その構成員の過半数が社外取締役である「役員人事・報酬諮問委員会」への諮問を踏まえて取締役会で決定しております。また、監査等委員である取締役候補の指名を行うに当たっては、役割に応じた必要な能力、経験、人柄等を検討し、監査等委員会の同意を得て、取締役会において決定しております。

()上記()を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

全取締役候補者の選任理由を株主総会招集通知にて開示することとしています。

【情報開示の充実(原則3-1)】

■ 補充原則3-1-3

当社グループは、自社のサステナビリティについての取組みをウェブサイトを開示しております(<https://www.zuiko.co.jp/about/sustainability/>)。人的資本への投資として、専門性の高い人材の活用を行うべく外国人採用も含む多様な個性を持つ人材採用を強化しております。また、キャリア開発支援施策として「キャリアヒアリング」を実施し、社員一人ひとりが自律的にキャリアプランを考える風土を醸成しております。これらの取り組みとともに、社員と企業のエンゲージメントを強化し、分析・改善していくことで、好循環を生み出し、持続的な企業価値の向上に繋げてまいります。知的財産への投資として、「中長期的視点での研究開発」「保有技術やノウハウを活かした新ビジネスの展開」を進めることで、知的財産の取得及び活用を進めてまいります。

なお気候変動に係るリスク及び収益機会が事業活動や収益等に与える影響について、当社グループは4つのテーマ(ガバナンス・戦略・リスク管理・指標と目標)に応じて取組みを進めており、有価証券報告書にて開示しております。

【取締役の役割責務(原則4-1)】

■ 補充原則4-1-1

当社取締役会は、「取締役会規程」において、法令及び定款に定められた事項のほか、M & A、組織再編等の当社及び当社グループ会社に係る重要事項を取締役会の決議事項と定めており、それ以外の事項については、経営陣に決定を委任しております。

【取締役会の役割・責務(2)(原則4-2)】

■ 補充原則4-2-2

当社は、サステナビリティを巡る取組みについてウェブサイトを開示しています。(<https://www.zuiko.co.jp/about/sustainability/>) サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針として、当社グループは、紙おむつ・生理用ナプキン製造機械の専門メーカーとして時代の変化にスピーディーに対応して新しい価値を創造し、時代を先取りする独創性と技術力でお客様の課題を解決するのみでなく、お客様の期待を超えた提案をし続け、国内はもとより海外市場にも積極的に展開し、グローバル市場における確固たる地位を築くことにより、ヘルスケア産業の発展と人々の健康・福祉に貢献するという企業理念及びコーポレートメッセージである「Make the Impossible Possible」を念頭に、人間尊重の精神と地球環境に配慮した製品・サービスの提供を通じ、持続的な経営に向け、透明性と健全性を確保しながら、事業成長と社会課題解決の両立へ、これからも積極的に取り組んでいくことを策定しています。

また、人的資本への投資の重要性に鑑み、人事制度の企画や制度改定の際には、人材・組織の持続的な成長に資するよう、取締役会で十分に審議して決議を行っています。なお、人的資本投資への取組みについては有価証券報告書にて開示しております。そして知的財産への投資の重要性に鑑み、事業ポートフォリオを踏まえた多様な研究開発活動を通じて、知的財産の取得及び活用を積極的に進めるとともに、その妥当性及び進捗状況については取締役会で適宜監督がなされるようにしております。

【独立社外取締役の独立性判断基準及び資質(原則4-9)】

当社取締役会は、社外取締役の独立性判断基準を定めて、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献ができる候補者を選定するよう努めています。

・本報告書Ⅲ1. その他独立役員に関する事項

〔任意の仕組みの活用(原則4 - 10)〕

当社は、任意の仕組みとして、独立性を備えた筆頭社外取締役が委員長を務め、その構成員の過半数が社外取締役である「役員人事・報酬諮問委員会」を設置して、役員の人事及び報酬について審議することとしております。

■ 補充原則4 - 10-1

当社は、前項目〔原則4 - 10. 任意の仕組みの活用〕の通り、独立性を備えた筆頭社外取締役が委員長を務め、その構成員の過半数が社外取締役である「役員人事・報酬諮問委員会」を設置して、ジェンダー等の多様性やスキルの観点も含めて当社経営陣幹部・取締役の指名・報酬等について審議することとしております。

〔取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件(原則4 - 11)〕

■ 補充原則4 - 11-1

当社取締役会は、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したマトリックスを作成し、会社の組織体制に応じた人数と専門分野の組み合わせを考慮して、取締役候補者を決定しております。当該マトリックスについては、第59回定時株主総会より、株主総会参考書類において開示しております。また、当社は、取締役会での議論の実質性を高めるために、取締役会の少人数体制を維持する一方、社外取締役を選任し、経営の透明性と健全性の維持・向上に努めております。現在、取締役は6名であり、そのうち3名は独立社外取締役となります。社内出身の取締役は、設計・開発・生産・営業・人事・経理財務等の会社の主要な各機能の幹部層から選任し、社外取締役は、現下の主要な経営課題に則して期待する専門性・知見・経験等を明確にして選任しています。なお、当社では、「役員人事・報酬諮問委員会」を設置し、経営陣幹部・取締役の選解任を審議することとしております。その際、経営環境の変化を見通し、経営戦略に反映させる上で、より重要な役割を果たすという観点から、社外取締役には製造業での経営経験者を含めることも考慮しております。

■ 補充原則4 - 11-2

当社では、取締役が他の上場会社の役員を兼任する場合は、その役割・責務を有効に果たすための十分な時間を確保すべきとの観点から、その数を合理的な範囲内にとどめております。なお、取締役の兼任の状況については、株主総会招集通知及び有価証券報告書に記載しています。

・第62回定時株主総会 招集通知: <https://ssl4.eir-parts.net/doc/6279/tdnet/2595370/00.pdf>

・有価証券報告書: <https://www.zuiko.co.jp/ir/library/>

■ 補充原則4 - 11-3

当社取締役会は、毎年度末に、取締役会の各構成員にアンケートを実施し、そこでの自己評価等を参考にしつつ、取締役会全体の実効性についての分析・評価を行っております。当該分析・評価に際しては公正性・透明性に配慮し、取締役相互の監視監督を強化する所存です。

1. 分析・評価方法

取締役会は、現任の取締役及び監査等委員のうち、2024年5月～2025年3月に在任していた者を対象として2025年3月に自己評価アンケートを実施しました。

調査対象者から忌憚のない意見を引き出すため、匿名にてアンケート調査を実施し、客観性・透明性を担保するため、外部機関に委託する方法で調査結果の回収・集計・分析を行い、その分析結果について取締役会での評価を行っております。

2. 評価項目

自己評価アンケートの主な項目は、以下のとおりです。

- (1)取締役会の役割・責務
- (2)取締役会の運営
- (3)取締役・監査等委員に対する支援体制
- (4)取締役・監査等委員のトレーニング
- (5)株主(投資家)との対話
- (6)取締役・監査等委員自身の取組み
- (7)総括

3. 分析・評価結果の概要

(1)総評

自己評価アンケートの結果、取締役会の実効性の確保については一定の評価がなされ、全体として昨年より評価ポイントがやや下回ったものの改善に向けた取り組みに既に着手していることから、大勢は維持できていると総括いたしました。

(2)改善点と取組み

前記(1)のとおり、全体としては取締役会の実効性確保につき一定程度の評価をできるものの、個別の回答については改善すべき点の指摘もあり、来期以降、以下の取組みを継続し、取締役会の実効性の向上に努めてまいります。

a.取締役会への付議事項について、審議項目数が多すぎることや課題改善のための原因分析や対策検討に関する取締役会への共有に不足があるものの、下位の会議体である経営会議で討議済みの項目も含まれており討議結果の共有をはじめ、管理システムを統一したことで各資料へのアクセスを容易にするなど具体的な改善をさらに進めてまいります。

b.株主との対話について、定期的な情報共有を増やすことや株主総会以外の場で株主との対話の場を設ける機会を検討するなど取組みを進めてまいります。

〔取締役・監査役のトレーニング(原則4 - 14)〕

■ 補充原則4 - 14-2

当社は、当社取締役に対して、その役割・責務を果たすために必要なトレーニングの機会を継続的に提供することを基本方針としております。当社取締役は、当社が主催する役員研修や当社が加盟する団体等の主催する外部セミナー等に積極的に参加することで、必要な知識、あるいは時勢に応じた新しい知識の習得や研鑽に努めております。また、当社の取締役に対して、その就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得すべく、社内の経験ある取締役が指導するとともに、会社経営上の意思決定に必要な広範な知識や業務遂行に求められる知識習得のために外部セミナー等に積極的に参加する機会を設けております。

〔株主との建設的な対話に関する方針(原則5 - 1)〕

当社は、株主との建設的な対話を促進するために、IR担当部長を任命するとともに、IR担当部署を設置し、次の取組みを行うことを基本方針としております。主要な機関投資家に対しては、IR担当部長及びIR担当者が、毎四半期の業績開示後に個別のミーティングを実施するほか、会社の

動向に合わせて適宜、スモールカンファレンス等を実施することとしております。なお、IR担当部長は、必要に応じて、対話において把握された株主の意見・懸念の概要を取締役会に報告することとしております。決算説明会や各種ミーティングを問わず、株主との対話に当たっては、未公表の重要事実の取扱いについて、株主間の平等を図るという基本的な考えのもと、インサイダー取引防止を目的とした社内規程である「インサイダー取引防止社内規則」に基づき、適切な情報管理に努めることとしております。

〔資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応〕〔英文開示有り〕
当社は、「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」(<https://ssl4.eir-parts.net/doc/6279/tdnet/2590404/00.pdf>)において、現状分析及び取組み方針を開示しております。

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(%)
THE SFP VALUE REALIZATION MASTER FUND LIMITED	6,815,800	23.66
株式会社みちかけ	3,000,000	10.41
THE CHASE MANHATTAN BANK,N.A.LONDON SPECIAL OMNIBUS SECS LENDING ACCOUNT	2,497,700	8.67
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,279,000	4.44
和田 明男	1,000,648	3.47
ユニ・チャーム株式会社	980,400	3.40
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(リテール信託口620019875)	941,800	3.27
BNYM AS AGT/CLTS 10 PERCENT	769,100	2.67
白十字株式会社	615,680	2.13
株式会社和田ホールディングス	600,000	2.08

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

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	機械
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000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うる特別な事情

該当する特別な事項はございません。

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	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	6 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) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
竹内 隆夫	弁護士											
石原 美保	公認会計士											
坂本 淳	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	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
竹内 隆夫	○	○	——	当社のガバナンス向上のために、弁護士としての企業法務に関する豊富な専門的知見を活かして、2008年5月から現在まで当社の社外監査役としての監査業務において適切な役割を果たしてきました。かかる実績を踏まえ、当社の業務執行者から独立した客観的な立場で、当社の経営に対する監督を行っていただくことを期待して、同氏を引き続き監査等委員である社外取締役としました。同氏は東京証券取引所の定める独立役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
石原 美保	○	○	——	公認会計士・税理士として事業計画作成支援、事業承継、資産管理、財務戦略等の業務及び会計監査実務に従事しておりました。かかる実績を踏まえ、当社の業務執行者から独立した客観的な立場で、当社の経営に対する監督を行っていただくことを期待して、同氏を引き続き監査等委員である社外取締役としました。同氏は東京証券取引所の定める独立役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
坂本 淳	○	○	——	当事業に関連する事業分野において、経営者としてのリーダーシップを発揮し、事業構造の改革と業務内容の拡大に尽力しておりました。かかる実績を踏まえ、当社の業務執行者から独立した客観的な立場で、当社の経営に対する監督を行っていただくことを期待して、同氏を新たに監査等委員である社外取締役としました。同氏は東京証券取引所の定める独立役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	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	0	0	3	社外取締役

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

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

職務補助者(監査等委員スタッフ)の設置については、監査等委員と取締役会が協議のうえ、専任又は兼任の使用人を監査等委員スタッフとして配置するものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会では、監査等委員の間で情報交換が行われるとともに、内部監査部門である内部監査室及び会計監査人との連絡会等を開催し、意見交換や課題の共有などの方法で相互連携を図っております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり
----------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	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	役員人事・報酬諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員人事・報酬諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、当社の取締役候補者の選任・解任等及び取締役の報酬等に関する取締役会の諮問機関として任意の「役員人事・報酬諮問委員会」を設置しております。また、構成する取締役は、取締役会決議により定める3名以上とし、過半数は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 更新	3 名
-------------------------	-----

その他独立役員に関する事項

当社は、当社における社外取締役の独立性判断基準を以下のとおり定めております。当社において、以下の項目に該当する者は、独立性は有しないものと判断します。

1. 基本的な考え方
- 独立社外取締役とは、当社の一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役をいうものとする。
当社経営陣から著しいコントロールを受け得る者である場合や、当社経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得る者である場合は、一般株主との利益相反が生じるおそれがあるため、独立性はないと判断する。
2. 独立性の判断基準
- 上記1.の基本的な考え方を踏まえて、以下に該当する者は、独立性はないものと判断する。
- (1)当社又は当社の子会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- 当社又は当社の子会社が、当該取引先の意思決定に対して重要な影響を与え得る取引関係がある取引先又はその業務執行者をいう。具体的には、直近の3事業年度のいずれかにおける当社または当社子会社との取引における支払額が当該会社の当該事業年度における連結売上高の2%以上を占める者をいう。
- (2)当社の主要な取引先又はその業務執行者
- 当社の意思決定に対して重要な影響を与え得る取引関係のある取引先又はその業務執行者をいう。具体的には、直近の3事業年度のいずれかにおける当該会社に対する当社または当社子会社の売上高が当社の当該事業年度における連結売上高の2%以上を占める者をいう。
- (3)当社又は当社子会社から、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、公認会計士又は弁護士等の専門家(当該財産を得ている者が法人等の団体である場合は、当該団体に所属する者)
- 「多額の金銭」とは、当該金銭を得ている者が個人の場合には過去3年間の平均で年間1,000万円以上、団体の場合には(当該団体の)過去3事業年度の平均で当社または当社子会社からの支払額が1,000万円、又は当該団体の総売上高の2%のいずれか高い額以上の金額をいう。
- (4)以下に掲げる者のうち重要な者の配偶者又は二親等内の親族
- (a)上記(1)から(3)に該当する者
- (b)当社の子会社の業務執行者
- (c)過去1年間に於いて、上記(b)に該当していた者
- (d)過去1年間に於いて、当社の業務執行者であった者

【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

当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)を対象に、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、付与対象者と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、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。
下記「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」に記載のとおりであります。

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

取締役の報酬等の総額は有価証券報告書において開示しております。
有価証券報告書は、当社ウェブサイトに掲載しています。
・有価証券報告書 <https://www.zuiko.co.jp/ir/library/>

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

当社の取締役の報酬等は、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に機能するよう株主利益との連動も考慮した報酬体系とし、個々の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の決定に際しては、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います。具体的には、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)の報酬等は、固定金銭報酬としての基本報酬、業績連動報酬としての金銭報酬(賞与)及び非金銭報酬としての譲渡制限付株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等は、その職務に鑑み固定金銭報酬としての基本報酬のみで構成しています。

監査等委員である取締役の報酬等は、株主総会の決議により定められた監査等委員である取締役全員の報酬限度の範囲内で決定しております。監査等委員である取締役については、基本報酬である月例の固定金銭報酬のみを支給しており、その個人別の報酬は監査等委員である取締役の協議により決定することとしております。
各報酬の決定方法の決定に関する方針、各報酬の割合の決定に関する方針及び報酬の決定方法については、有価証券報告書にて開示しております。
・有価証券報告書 <https://www.zuiko.co.jp/ir/library/>

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役は、全員が監査等委員である取締役であり、取締役会に出席し、必要に応じて意見を述べ、議決権を行使するとともに、報告事項を聴取し、取締役の業務執行につき適切な監査・監督を行っております。監査等委員会では監査等委員の間で情報交換が行われるとともに、内部監査部門である内部監査室及び会計監査人との連絡会等を開催し、意見交換や課題の共有などの方法で相互連携を図っております。監査等委員である社外取締役へのサポート体制につきましては、監査等委員会事務局と補助スタッフが社内情報の連携等の職務を補助しております。また、監査等委員である社外取締役が出席する会議体における議案等の内容を十分検討できるよう、各会議体の事務局等における適正な情報伝達体制を構築しております。

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)

(1) 取締役会

当社の取締役会は、取締役6名(うち社外取締役3名)で構成されており、原則毎月1回の定期開催と必要に応じた臨時開催により、当社の経営方針、経営戦略、事業計画、重要な財産の取得及び処分、重要な組織及び人事に関する意思決定、並びに業務執行の監督を行っております。

(2) 監査等委員会

当社の監査等委員会は、監査等委員である取締役3名(うち社外取締役3名)で構成され、監査等委員の3名とも、東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしております。監査等委員会は、内部統制システムを利用し、取締役の職務執行の状況について監査、監督を実施します。また、監査等委員会は、会計監査人、内部監査室と連携することで、監査の実効性を高めています。加えて、監査等委員会事務局と補助スタッフが社内情報の連携等の職務を補助しております。さらに、監査等委員である社外取締役が出席する会議体における議案等の内容を十分検討できるよう、各会議体の事務局等における適正な情報伝達体制を構築しております。

(3) 役員人事・報酬諮問委員会

当社は任意の指名諮問委員会、報酬諮問委員会として「役員人事・報酬諮問委員会」を設置しております。役員人事・報酬諮問委員会は、独立性を備えた筆頭社外取締役が委員長を務め、その過半数が社外取締役で構成されております。役員人事・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、取締役候補者案、取締役の報酬案について検討・審議し、その内容を取締役に提案します。取締役会では、その内容をもとに審議を行い、決議します。

(4) 経営会議

業務執行に関する重要事項については、原則毎月1回開催される業務執行取締役を主要メンバーとする「経営会議」において十分に議論、審議することで代表取締役社長及び取締役会の意思決定に資するものとし、適法かつ機動的な運営を確保できる体制を整備しております。

(5) 会計監査人

当社は、監査契約を締結した監査法人により会計監査を受けております。

(6) 社外取締役との間で締結している会社法第427条第1項に規定する契約の概要

当社は、各社外取締役との間で、会社法第427条第1項及び定款の規定に基づき、会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しており、会社法第425条第1項に定める額を限度としています。

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

当社は機動的かつ合理的な意思決定や業務遂行を行うとともに、取締役会のモニタリング機能を強化することが、株主をはじめとするステークホルダーからの信頼や期待に応えるために重要であると考えております。このため、3名の社内取締役に監査等委員である社外取締役3名を加えた取締役会と、それら監査等委員である取締役3名で構成する監査等委員会からなる監査等委員会設置会社を体制の基盤とし、役員選任やサクセッションプラン、取締役報酬制度の策定など取締役会から諮問を受けて審議し答申する任意の「役員人事・報酬諮問委員会」(委員長を含む構成員の過半数は独立社外取締役)を設置するなど、継続的なコーポレート・ガバナンス体制の向上を図ることが重要であると考えております。当社が監査等委員会設置会社を選択している理由としては、監査等委員会事務局が監査に資する社内情報を収集し、監査等委員会を通じて監査等委員である独立社外取締役と共有する他、内部監査部門との緊密な連携を通じて組織監査の実効性の確保が可能であること、また、取締役会のモニタリング機能の強化においては、独立社外取締役に加え弁護士、公認会計士である独立社外取締役が監査等委員として取締役会において高い専門性や見識からの意見を述べたり議決権を行使したりことにより、適切な審議や取締役の職務執行の監督等に寄与し得ると考えているからであります。

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組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は、株主が株主総会議案の検討時間を十分に確保できるよう、外部会計監査人による適切な監査時間の確保等に配慮しつつ、招集通知の早期発送に努め、株主総会開催日(2025年5月16日)の3週間前に発送しております。(発送日2025年4月25日)また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議後、招集通知を発送するまでの間に、証券取引所及び当社ウェブサイトにて開示することとしております(掲載日2025年4月18日)。
電磁的方法による議決権の行使	株主名簿管理人である三菱UFJ信託銀行株式会社のサイトを經由して、電磁的方法(インターネット)による議決権の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が運営する機関投資家向け議決権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	招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議後、招集通知を発送するまでの間に、証券取引所及び当社ウェブサイトにて開示することとしております(掲載日2025年4月18日)。
その他	■ 株主総会関連の適切な日程 決算日から3ヶ月間という期間内に、株主総会招集通知を受領した株主の熟考期間を十分に取ること、また、会計監査人による決算書類の監査に十分な日数を確保することを前提にスケジュールを設計した上で、出席者を収容できる会場の確保や社外取締役の出席可能性等を勘案し、総会日を決定しております。 ■ 株主総会における適切な情報提供 株主総会招集通知については、法定記載事項のみならず、株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報を積極的に盛り込むべく常に見直しを行い、記載内容の充実を図るよう努めております。また、これらの内容は必要に応じて機関投資家等との対話を通じて説明を行っています。そのほか、総会の議場においては、映像資料を用いて、事業報告の主な内容や重要課題、中長期の展望について株主に分かりやすく説明、丁寧な質疑応答を行っております。さらに、決議の結果等を当社ウェブサイトに掲載しています。 ■ 株主総会決議事項の取締役会への委任 当社は中間配当など、株主総会決議事項の一部を取締役に委任できるようにしております。その前提として、取締役会(取締役6名)には、独立社外取締役3名が参画しており、株主視点でのチェックを行う体制をとっております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに会社説明会を適宜開催しており、社長または担当取締役、IR担当部門長から経営の概況や経営方針、業績の実績及び予想について報告・説明しております。また、担当者による個別の事業説明などは、随時行っております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会を原則として年2回開催しており、社長または担当取締役、IR担当部門長から経営の概況や経営方針、業績の実績及び予想について報告・説明しております。また、担当者による個別の事業説明などは、随時行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信・適時開示書類・有価証券報告書・半期報告書・株主総会招集通知・株主総会決議・決算説明会資料について随時掲載を行っております。 ・当社ウェブサイト: https://www.zuiko.co.jp/	

IRに関する部署(担当者)の設置	戦略的な情報発信の強化を目指し、経営戦略部がIR機能を担っております。
------------------	-------------------------------------

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	当社及び当社グループは、紙おむつ・生理用ナプキン製造機械の専門メーカーとして時代の変化にスピーディーに対応して新しい価値を創造し、時代を先取りする独創性と技術力でお客様の課題を解決するのみでなく、お客様の期待を超えた提案を続け、国内はもとより海外市場にも積極的に展開し、グローバル市場における確固たる地位を築くことにより、ヘルスケア産業の発展と人々の健康・福祉に貢献することを目指しています。この企業理念のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、従業員、お客様、取引先、債権者、地域社会をはじめとする、当社に関わる様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しております。また、商品・サービスの提供を通じて、ヘルスケア産業の発展と人々の健康・福祉に貢献し続けるためには、国や地域を問わず、全ての法令を遵守し、その精神を尊重すること、公正な競争のもとで利潤を追求すること、及び企業活動を通じて広く社会に貢献することが、社会との信頼関係を築く上で当社に課せられた普遍的かつ重要な使命であると認識しております。この考えに基づき、当社及び当社グループの役員及び社員一人ひとりが業務遂行において遵守すべき行動規範「瑞光グループ倫理方針」及び行動指針「THE ZUIKO WAY」を制定し、当社及び当社グループの役員及び社員に広く浸透させております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、サステナビリティを巡る課題への対応が重要な経営課題であると認識しており、2021年8月に「瑞光グループ倫理方針」(https://www.zuiko.co.jp/about/philosophy/)を刷新して、当社グループ全体への周知・徹底を進めています。また、当社事業を通じて持続可能な社会や環境問題に対する課題解決を目指しております。具体的な取り組みとして、SDGsの17のゴールのうち下記の5分野について重点的に取り組んでいます。 【重点的に取り組んでいる分野】 5. ジェンダー平等を実現しよう 8. 働きがいも経済成長も 9. 産業と技術革新の基盤をつくろう 12. つくる責任 つかう責任 17. パートナリシップで目標を達成しよう 具体的な活動状況は、当社ウェブサイト「サステナビリティ」に掲載しています。 ・ https://www.zuiko.co.jp/about/sustainability/
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	当社は、適切かつ信頼性のある企業情報を、隠蔽することなく、適時かつ公正に開示することが、経営の透明性を確保するための重要な経営課題であり、全てのステークホルダーからの理解と信頼を得るために必要不可欠であると認識しております。そのため、会社法・金融商品取引法等の法令や証券取引所が定める規則の遵守はもとより、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要であると判断される情報(非財務情報を含みます。)については、法令に基づく開示以外の情報についても積極的に、かつ分かりやすく、開示することとしております。
その他	■ 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保 当社及び当社グループは、全てのグループ社員が生き生きと働き、安心して仕事に従事できる職場環境作りに努め、ワークライフバランスの実現に向けた各種支援を行っております。また、性別・経歴・国籍・文化的背景等を区別せずに人材を登用し、社内の多様性の確保を図ることとしております。特に、女性社員が安心して子供を育てることができる職場環境作りを積極的に推進しております。例えば、産前産後の休暇、母性健康管理のための休暇や育児短時間勤務を利用した勤務形態の柔軟化、出産・子育て支援のための出産祝金支給制度の導入など、様々な制度を導入しております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

- 業務の適正を確保するための体制
 - (1) 業務執行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
「取締役会規程」「取締役規程」「コンプライアンス規程」等の社内規程を整備し、業務執行取締役が法令及び定款に則って行動するように徹底する。
取締役会等を通じて業務執行取締役に積極的に発言を行わせることにより監督機能を整備し、また、社外取締役を複数名選任することにより、強固な監督機能を具備する。
監査等委員会により、業務執行取締役の職務執行に対する監査等を実施する。
監査等委員は、監査等委員会事務局と定期的に意見交換会を開催し、重要事案に関する情報共有を行う。
知財法務部が事務局となり、コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス状況の管理に取り組むとともに、コンプライアンスに関する教育・研修を実施する。
 - (2) 業務執行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

取締役会議事録は、取締役会開催ごとに作成し、法令及び文書管理規程等に従い、取締役会事務局により適切に保存する。また、各種決裁事項に関する稟議書等についても、担当部署により法令及び文書管理規程等に従い適切に作成・保存する。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

人事総務部が事務局となり、リスクマネジメント委員会を設置し、事業経営に影響を与えるリスクを洗い出して重要リスクを特定する。

各重要リスクについては経営会議に提起し、対策を講じるとともに、その進捗をモニタリングし、事業戦略に含みいれるかたちで改善を推進する。

(4) 業務執行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

「稟議規程」の運用、各部門長への権限委譲の徹底、経営会議の開催、経営上重要な情報の正確かつ迅速な収集・伝達のためのITシステム整備により、意思決定の迅速化を図る。

「年間見通し」「中期計画」等を策定し、月次決算においてその進捗状況を確認・検証のうえ、速やかに対策を立案・実行する。

(5) 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

コンプライアンス委員会は、「瑞光グループ倫理方針」等の社内規程やコンプライアンス遵守の取り組み、全社向け研修をはじめとする各種の啓発活動を行う。

準拠性に基づく内部監査等の実施、内部通報窓口の拡充を行い内部窓口として(a)ハラスメント相談窓口、(b)監査等委員通報を設置し、経営陣から独立した窓口である外部窓口として(a)リスクヘルプライン(外部弁護士が受付)、(b)電話相談(専門業者スタッフが受付)を設置し、これらの運用を通じて不正行為の早期発見に努める。

(6) 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

子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

イ、「瑞光グループ倫理方針」及び「稟議規程」の運用、グループ横断的な職能規程の整備、グループ子会社への監査等委員の派遣・株主権の行使、内部監査部門による定期的な内部統制監査の実施、目標の共有化及び通達等により、当社の内部統制システムの基本方針をグループ子会社に周知するとともに、子会社との間で適切な情報伝達等を行う。

ロ、上記各体制のもとそれぞれの地域の責任者が主体となり、当社グループの業務の適正を確保することにより、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制についても適切な対応を行う。

子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

イ、当社は子会社におけるリスクの管理と業務の効率性の遂行等を図るため、「関係会社管理規程」を制定しており、当該規程に基づき、各子会社から月次報告を受け、経営状況等の把握・管理を行う。

ロ、重要な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実等を発見した場合、遅滞なく当社の代表取締役社長を通じて、当社の取締役会に報告し、同時に当社の監査等委員会に報告を行う。

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

イ、当社は、子会社に対して適切かつ効率的な経営管理を行うことを「関係会社管理規程」に定めている。

ロ、子会社に対して当社の監査等委員を適宜派遣し、業務執行取締役は子会社の取締役の職務執行を監視・監督し、当社の監査等委員である取締役は子会社の業務執行状況の監査を実施する。

ハ、子会社の代表者は、子会社の業務及び取締役等の職務の執行状況を、当社の取締役会において定期的に報告を行う。

ニ、当社内部監査室により、定期的に内部監査を実施し、その結果を子会社にフィードバックするとともに、当社の代表取締役社長に適宜報告することを「内部監査規程」に定めている。

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

イ、当社コンプライアンス委員会は、「瑞光グループ倫理方針」等の社内規程やコンプライアンス遵守の取り組み、全社向け研修をはじめとする各種の啓発活動を行う。

ロ、会計及び監査における不正や懸念事項について、子会社の使用人等が、直接当社の監査等委員に通報する体制を構築する。

その他の当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

イ、「瑞光グループ倫理方針」及び「稟議規程」の運用、グループ横断的な職能規程の整備、グループ子会社への取締役及び監査等委員の派遣・株主権の行使、内部監査部門による定期的な「内部統制監査」の実施、目標の共有化及び通達等により、当社の内部統制システムの基本方針をグループ子会社に周知するとともに、子会社との間で適切な情報伝達等を行う。

ロ、上記各体制のもとそれぞれの地域の責任者が主体となり、当社グループの業務の適正を確保することにより、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制についても適切な対応を行う。

(7) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項

職務補助者(監査等委員スタッフ)の設置については、監査等委員と取締役会が協議のうえ、専任又は兼任の使用人を監査等委員スタッフとして配置するものとする。

(8) 上記(7)の取締役及び使用人の他の取締役(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並びに当該取締役及び使用人に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項

各監査等委員が、監査等委員スタッフへの指揮命令を行い、監査等委員スタッフは、それに従って監査等委員の職務の補助を行う。

監査等委員スタッフへの異動、処遇等の人事事項は監査等委員と人事課が事前協議のうえ実施する。

(9) 監査等委員会への報告に関する体制

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制

イ、当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人が、監査等委員に対して取締役会及び重要会議へ出席することを要請して適宜報告する。

ロ、会計及び監査における不正や懸念事項について、当社の使用人等が、直接当社の監査等委員会に通報する体制を構築する。

子会社の取締役、監査役、業務を執行する社員及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告するための体制

イ、子会社の取締役及び使用人等が、各社の監査役主催の定例会等において業務の運営や課題等について報告する。

ロ、子会社の監査役は、各社における報告内容に関し、当社監査等委員に対して適宜報告する。

ハ、会計及び監査における不正や懸念事項について、子会社の使用人等が、直接当社の監査等委員会に通報する体制を構築する。

(10) 上記(9)の報告をした者が当該報告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

報告者に対し報告を理由とした不利な取扱いが行われないう、関連部門に要請する。また、匿名での通報を認めるとともに、通報したことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止する。

(11) 監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)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

「監査等委員会監査等基準」に従い、監査の実効性を確保するために、監査等委員の職務の執行上必要と見込まれる費用について予算を計上する。

緊急又は臨時に支出した費用についても、法令に則って会社が前払又は償還する。

監査等委員は監査費用の支出にあたってその効率性及び適正性に留意する。監査の実効性を確保するため、監査等委員の職務執行について生ずる費用の予算を毎年計上し、計上外で拠出する費用についても、法令に則って会社が前払又は償還する。

(12) その他監査等委員の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査等委員は、会計監査人から会計監査の内容について説明を受けるとともに、意見交換を行い、会計監査人との連携を図る。

「内部監査室」を設置し、毎月の報告・連絡会を実施する。なお、それらの人事事項は、監査等委員の同意を必要とする。

当社監査等委員と子会社の監査役との連携を図るために、子会社の監査役は当社監査等委員に対し適宜報告する。
各部門は、監査等委員による国内外の事業場往査に協力し、内部監査部門も監査等委員に適宜報告するなど、監査等委員と連携することにより、監査等委員会監査の実効性向上に協力する。
監査等委員は、稟議書類等の業務執行に係る重要文書を閲覧し、取締役及び使用人に対して説明を求めることができる。
監査等委員が毎年策定する「監査計画」に従い、実効性ある監査を実施できる体制を整える。

(13)反社会的勢力排除に関する基本方針
取締役及び従業員は、市民生活の秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会生活の発展を妨げる反社会的勢力に対しては毅然とした態度で組織的に対応する。
反社会的勢力の経営活動への関与や当該勢力が及ぼす被害を防止する観点から、倫理規範において反社会的勢力との関わりについて定め、反社会的勢力の排除に向けて全社的に取り組む。
反社会的勢力に対しては、通達等において主管部署及び情報収集、管理、報告方法等を定めるほか、外部専門機関との連携による情報収集や社内研修の実施を通して、事案の発生時に速やかに対処できる体制を構築する。

(注)グループ子会社とは、会社法上の子会社をいう。

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、「瑞光グループ倫理方針」の「反社会的勢力との関係拒絶」において、「反社会的勢力及び団体に対しては、毅然とした態度で臨み、一切の関係を持ちません。」と定めています。

反社会的勢力排除に向けた整備状況

1. 取締役及び従業員は、市民生活の秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会生活の発展を妨げる反社会的勢力に対しては毅然とした態度で組織的に対応いたします。
2. 反社会的勢力の経営活動への関与や当該勢力が及ぼす被害を防止する観点から、倫理規範において反社会的勢力との関わりについて定め、反社会的勢力の排除に向けて全社的に取り組んでおります。
3. 反社会的勢力に対しては、通達等において主管部署及び情報収集、管理、報告方法等を定めるほか、外部専門機関との連携による情報収集や社内研修の実施を通して、事案の発生時に速やかに対処できる体制を構築する。
4. 当社は、反社会的勢力と関係のある企業との取引を排除するため、当社の取引先に対し、反社会的勢力との取引等排除に関する契約を締結するよう努めております。

その他

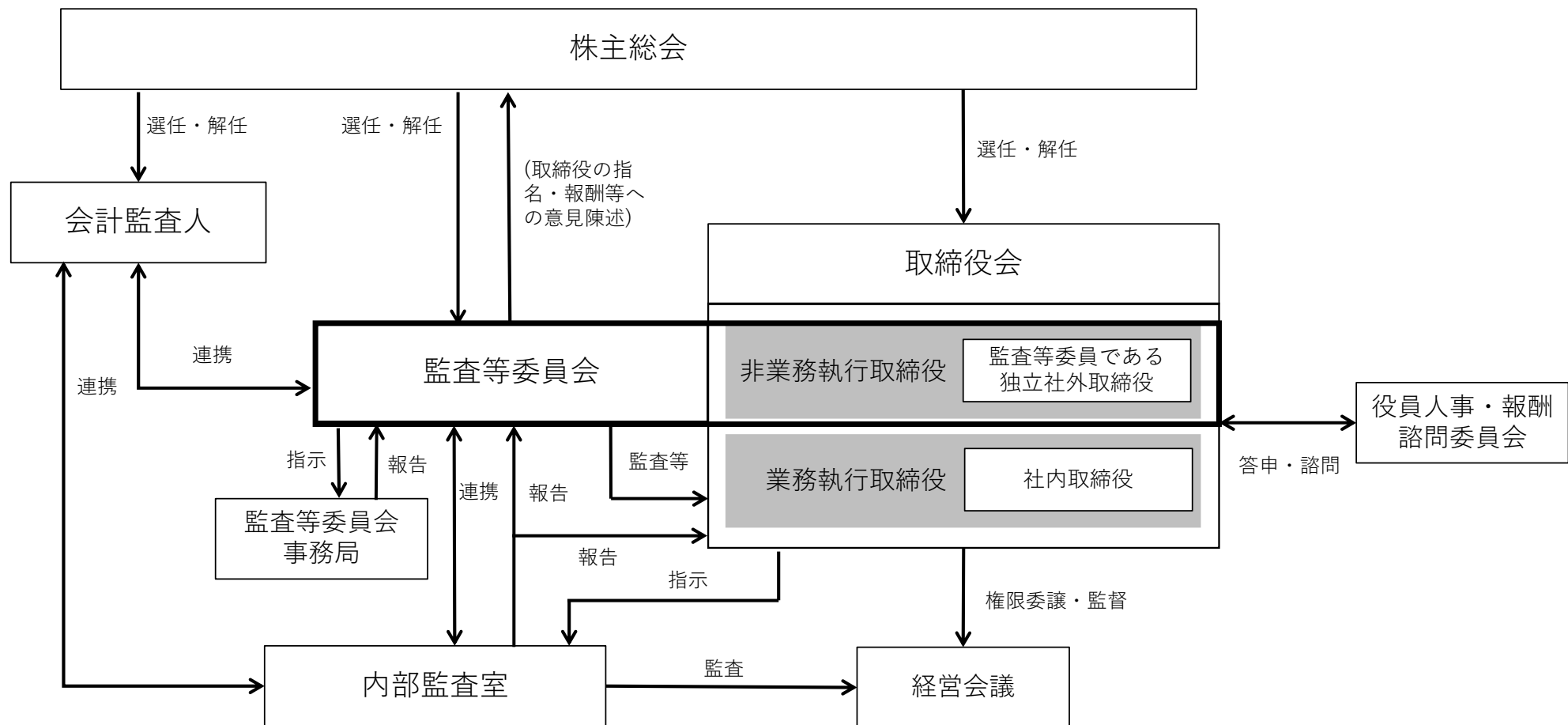
1. 買収防衛策の導入の有無

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

当社は、現在、買収防衛策の導入をしておらず、また導入の予定もありません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項



適時開示体制の概要

