

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、企業価値を継続的に増大させていくという経営の基本方針を実現するために、コンプライアンスの重要性を認識し、社会・経済環境に対応した迅速な意思決定と適時・適切な情報開示に努め、経営の透明性向上を図ることによって株主価値を高めることを経営上の最も重要な課題の一つであると考え、その実現のために、各ステークホルダーとの良好な関係を築くとともに、内部統制機能の強化・整備を図りながら、コーポレート・ガバナンスの充実に努めていきたいと考えております。

なお、当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本方針を定めた「グンゼ コーポレートガバナンス・ガイドライン」は、以下の当社ウェブサイトに掲載しております。

<https://www.gunze.co.jp/sustainability/esg/governance/management/>

【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】

< 補充原則4-8 > 独立社外取締役の経営陣・監査役との連携

当社は、筆頭独立社外取締役を決定しておりませんが、社外取締役及び必要に応じて社外監査役もメンバーとする社外取締役会議を定期的開催し、当社の事業及びコーポレート・ガバナンスに関する事項等について協議するとともに、社内取締役又は執行役員等経営幹部からの報告を受ける機会を設けているほか、社外取締役と経営トップ及び取締役等とは適宜経営全般に関する意見交換を実施するなど、社外取締役と経営陣・監査役会との連携体制を整備しております。

【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

- (1) 当社は、創業の精神である「共存共栄」の企業理念のもと、業務提携、取引の維持・拡大等、事業の円滑な運営上必要と認められる場合に限り、取引先の株式を政策的に保有します。
- (2) これらの政策保有株式の保有継続可否および保有株数の適切性については、保有に伴う便益やリスク、資本コストを勘案した株式保有基準に基づき、毎年、取締役会で個別に検証いたします。また、保有意義の経済的合理性の検証は、取引事業部門の加重平均資本コストを基準とした個別社のROIC(税引き後事業利益÷保有株式時価)により実施いたします。
- (3) 2025年度は、4銘柄(売却金額53百万円、売却損益 47百万円)を売却し、2026年3月末の株式保有時価残高は2,421百万円、純資産の2.1%となりました。今後も前項(2)の判断基準に基づき、保有継続可否を判断してまいります。また、保有の妥当性が認められた場合でも、市場環境や財務戦略を勘案しながら、より収益性の高い資産への転換を検討してまいります。
- (4) 保有株式に係る議決権については、内部運用基準として定めた議決権行使基準に則り、当該企業および当社の中長期的な企業価値向上に資するものか否かを踏まえ、議案ごとに厳密な検証を行い、適切に行使用いたします。

< 原則1-7 > 関連当事者取引

当社は、取締役及び監査役が実質的に支配する法人との競合取引及び利益相反取引は、取締役会で報告し承認を得ることとしております。また、毎年、関連当事者間取引調査を役員に実施し確認しております。関連当事者取引のうち重要性の高いものについては、法令に基づき、開示しております。

< 補充原則2-4 > 中核人材の多様性

(1) 多様性確保について

グンゼグループではDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を最も重要な人財戦略の一つと位置付けており、性別・年齢・就労ニーズなど、属性や価値観などの多様性に関わらず、全ての構成員が働きがいを持ちながら自らの能力を十分に発揮できている姿を目指します。また、当社では、女性、外国人、様々な職歴をもつキャリア採用者など、多様な人財の採用を継続的に行い、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境の整備やマネジメント層の教育などの取り組みを進めております。また、中期経営計画(VISION 2030 stage2)においては、人的資本戦略を「持続的企業価値・競争力の向上に繋がる経営戦略を実行できる人財と組織風土を創る」と定めました。その中で、期待人財像として“多様性”を掲げ、多様な価値観を持つ人財を受け入れ、個の掛け合わせにより非連続なイノベーションの創出を目指します。非財務目標として、女性活躍推進、子育て支援、組織風土向上、働き方改革に関する目標を掲げ、多様性確保に向け推進してまいります。なお、非財務目標及び直近事業年度の実績については、本報告書の末尾に記載しておりますのでご参照ください。

(女性中核人材の登用等)

当社は、2014年度より現在まで「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証企業に認証されるなど、女性活躍推進を積極的に行っており、女性活躍のさらなる進捗が現下の課題と認識しております。2025年4月1日には「各組織の意思決定者の一定割合を女性が占めている」状態を加速的に実現させるため、人事総務部 人財開発室に「女性活躍推進事務局」を設置しました。また、2025年8月には「なでしこプロジェクト」を発足し、事務局の他に事業部門内にプロジェクトメンバーを選定、あわせて経営陣及びなでしこプロジェクトに向けたキーパーソンによるアドバイザリーボードを設置しました。これにより、意識を変える(管理職の課題)、環境を変える(制度の課題)、自分を変える(キャリア形成の課題)施策を強力に推進してまいります。具体的目標として、2030年の女性従業員比率を41%(2025年度実績35%)まで高め、女性管理職比率を20%(2025年度実績13%)以上にすることを目指します。

(中途採用者及び外国人の中核人材の登用等)

当社では、能力や適性など総合的に判断する人事制度により、性別・国籍や採用ルートによらず、機会の均等を図り中核人材への登用しております。直近3年度の中途採用比率の平均値は42%となっております。また外国人の採用については、同期間に2名採用しています。特に2025年度は、海外現地法人の外国人を1名社員登用いたしました。現在は9名の総合職外国人が在籍しております。引き続き多様性の確保に向けた施策を推進するとともに、目標についても検討してまいります。なお、正規雇用労働者の中途採用比率については、本報告書の末尾に記載しておりますのでご参照ください。

(2) 多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針

「人財」は企業の競争力の礎であり、グンゼグループでは「多様性」、「自律・自走」、「チャレンジ」の3つのキーワードのもと、期待人財像を定め、2026年4月より四半世紀ぶりに人事制度を改定しました。働く期間がますます長期化し、働くことに対する価値観が多様化している環境下において、キャリアを主体的に考え、自らのキャリア形成に向けて自律的に行動できる人財の育成、支援に取り組んでいます。なお、育成体系図(一部抜粋)については、本報告書の末尾に記載しておりますのでご参照ください。

また創業の精神の一つである「人間尊重」を社内環境整備においても最も大切にしております。従業員が心身ともに健康で安心して力を発揮できるウェルビーイングな環境を目指し、2025年4月1日には、人事総務部の中に「人財尊重室」を新設しました。健康経営、組織開発、エンゲージメント向上、ハラスメント防止、労働安全衛生、福利厚生、ダイバーシティ推進などへの取り組みを通して、従業員がお互いに尊重しあえる組織風土・文化を醸成してまいります。

<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

当社の企業年金の運用は、財務管理役員を長とする資産運用委員会を設置、会社および労働組合から適切な資質を持つ人財を委員として選任し、資産運用方針、運用受託機関の選定および具体的な資産構成割合等について決定し、資産運用方針等、経営上の重要事項については、経営執行会議にて審議の上、承認を得たうえで実行することとしております。また、資産運用委員会の委員は適宜、外部講習等の活用によりスキルアップを図っております。

なお、当社の企業年金の運用委託先は全て日本版スチュワードシップ・コードを受入れております。

<原則3-1> 情報開示の充実

(1) 経営理念等、経営戦略、経営計画

当社グループは、「品質第一」と「技術立社」を基盤に、創業の精神である「人間尊重」、「優良品の提供」、「共存共栄」の企業理念の下、2030年ビジョン「新しい価値を創造し『こちよさ』を提供することで持続可能な社会の実現に貢献します」を掲げ、「変革と挑戦」をキーワードに、経済的利益と社会的利益を両立させるサステナブル経営を通じて社会貢献と当社グループの持続的成長の実現を目指す中期経営計画「VISION 2030」を2022年度より推進しております。

2025年度から2027年度までの3か年を期間とする「VISION 2030 stage2」では、持続的に成長できる企業に「創りかえる」3年間と位置付け、企業体質の強化に向けた取り組みを推進しております。VISION 2030 stage2 の財務目標は、グループ売上高1,400億円、営業利益125億円、ROE(自己資本利益率)8%以上、ROIC(投下資本収益率)6.6%以上としております。引き続き事業部門単位でのROICとGVA による業績管理を月次単位で実施し資本コストを上回る資本収益性を実現してまいります。また、サステナブル経営の視点から2030年度までの非財務目標を設定し基本戦略に基づく諸施策を強力に推進することにより、企業価値向上に努めてまいります。

具体的には「アパレル構造改革」を断行することにより、創益事業への再生を図るとともに、VISION2030 2年目にあたる2026年度は、「ビジネスプロセス改革」と「グローバル競争力と技術の強化」をテーマとして取り組んでいます。人事制度改革による人的資本の最大化や、事業の体質強化を目的とした業務効率向上の追求、さらに人財獲得、事業活動における国際視点の実装、DX活用による業務変革への挑戦と差異化技術の研鑽を通じて2030年のありたい姿の実現を目指してまいります。

中期経営計画「VISION 2030 stage2」の概要については、以下の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。

$GVA(\text{Gunze Value Added}) = \text{税引後営業利益} + \text{配当金} - \text{期末投下資本} \times \text{WACC}(\text{加重平均資本コスト})$

<https://www.gunze.co.jp/ir/policy/plan/index.html>

(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. 基本的な考え方をご参照ください。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

取締役の報酬等については、2007年6月開催の定時株主総会で決議された取締役報酬限度額に基づき、代表取締役と社外取締役で構成され、社外取締役を議長とする取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会での審議を経た上で、報酬等の額を定め、取締役会で決定いたします。取締役及び経営陣幹部の個人別の報酬等の額については、取締役会にて定める報酬制度に基づき、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会で決定いたします。また、中長期的な業績向上と企業価値向上に対するインセンティブとして、社外取締役を除く取締役に対し株式関連報酬を導入しております。

(4) 取締役会が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き

取締役・監査役候補者の指名及び経営陣幹部の選任については、取締役会にて定める選任基準に基づき、指名・報酬委員会での審議を経た上で、取締役会で決定いたします。取締役については、当社が機能ソリューション、メディカル、アパレル、ライフクリエイティブの事業を多角的かつグローバルに展開していることから、これらの事業活動について適切かつ迅速な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、ジェンダーや国際性を含む多様性に配慮しながら、取締役会全体として、各事業分野、財務経理、技術開発・研究、営業・マーケティング、法務、人事等について知識・経験・能力を有する社内出身の取締役と、他社での経営経験や社外の専門的な知識・経験と公正かつ客観的な立場から積極的な助言・提言できる複数の社外取締役を選任し、バランスのとれた取締役会を構成することを基本方針とし、指名・報酬委員会の審議を経た上で、取締役会で決定いたします。

監査役については、最低1名は財務・会計に関する適切な知見を有している者を含め専門的な視点と独立的な立場から公正な意見表明を行える者で監査役会を構成することを基本方針として、指名・報酬委員会での審議及び監査役会の同意を経た上で、取締役会で決定いたします。

また、代表取締役などの業務執行取締役及び執行役員の経営陣幹部については、業績等につき指名・報酬委員会で毎年定期的に審査し、取締役会にて定める解任基準に該当すると審査結果であった場合は、取締役会へ解任を勧告し、取締役会は審査結果を検証の上、基準に該当すると結論に至った場合は、取締役候補者として指名せず、また、代表取締役・業務執行役員および執行役員としての役職を解任します。

(5)取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の選解任・指名についての説明

取締役・監査役の各候補者の指名理由については、株主総会参考資料に記載しております。また経営陣幹部を解任する場合は、その理由を当社ウェブサイトにて開示いたします。

< 補充原則3-1 > 気候変動等のサステナビリティを巡る課題への取組み

(1) サステナビリティについての取組み

当社グループは、経営理念及び経営方針にもとづき、自事業活動を通じて持続可能な社会の実現及び企業価値向上を目指して、サステナビリティへの取組みとして以下の中長期的テーマと主要推進事項に取り組んでおります。

気候変動への対応
資源循環型社会の実現
サステナブルな調達
ウエルネス&ヘルス
人と社会への配慮

サステナビリティに関する基本方針や実施事項等を検討・審議する組織として、サステナビリティ担当取締役又は執行役員を委員長とし、本社部門や事業部門の責任者を委員とした「サステナビリティ委員会」を設置しております。加えて、当社グループにおいて発生しうるリスクの予防・管理体制の整備及び発生したリスクへの迅速な対応を目的として、コンプライアンス担当取締役又は執行役員を委員長とし、本社部門の主要部門の責任者を委員とした「リスクマネジメント委員会」を設置しております。

なお、サステナビリティ基本方針・推進体制については、以下の当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.gunze.co.jp/sustainability/management/>

(2) 経営戦略・経営課題との整合性を意識した人的資本や知的財産等への投資について

当社は、サステナブル経営により中長期的な社会課題の解決に取り組んでおり、人的資本や知的財産への投資等については、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ、これらをはじめとする経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行が企業の持続的な成長に資するよう、わかりやすく具体的な情報開示を進めてまいります。人的資本の投資等については、補充原則2-4 をご参照ください。また、知的財産への投資等については、新中期経営計画「VISION 2030」の基本戦略の一つである「新たな価値の創出」を実現するため、新規事業創出及び新分野・新領域拡大による既存事業の成長に対して積極的且つ戦略的な投資を行っており、それらの成果として創出された知的財産を重要な経営資産の一つとして位置付け、知的財産権としての権利化及びそれらの権利を積極的に活用することで、当社事業領域において持続的な成長を目指しております。また、2026年3月末現在において、当社の特許権保有件数は850件(国内652件、海外198件)、意匠権保有件数は263件(国内253件、海外10件)、商標権は2,693件(国内1,882件、海外811件)となっております。なお、当社ウェブサイトのサステナビリティ開示方針の中で、グンゼ統合レポートを通じて、非財務情報についても積極的な開示を行っております。

当該情報については、以下の当社ウェブサイトをご参照ください。

https://www.gunze.co.jp/sustainability/group_sustainability/management/

(3) 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、TCFDの枠組み又はそれと同等の枠組みに基づく質と量の開示

グンゼグループは2021年10月に金融安定理事会(FSB)の「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に賛同を表明しました。TCFDでは、気候変動に関する検討体制や、気候変動が中・長期の企業価値に及ぼす影響及び気候変動によるリスク・機会の特定について評価するための指標と目標、さらにこれらの検討内容が企業経営にどのように反映されるか等の開示が求められています。

また、ステークホルダーからの更なる信頼向上を図るため、2024年度からCDP()質問書への回答も開始しました。

計画的なCO2排出量削減に向けて、各事業活動において省エネ・創エネ・再エネ利用等の取り組みを強化し、資源循環・環境負荷に配慮した対応を行います。2019年に制定したプラスチック資源循環基本方針に基づき、3R + Renewable()を積極的に推進しておりますが、新たな資源循環技術の開発を進め、アパレル等全セグメントへ展開し、推進を強化してまいります。

CDP: 気候変動など環境問題に関心を持つ世界の機関投資家などの要請を踏まえ、企業や自治体の環境情報開示のための世界的なシステムを運営する非営利組織

3R+Renewable: 3Rは、Reduce(リデュース = 製品をつくる時に使う資源の量を少なくすることや廃棄物の発生を少なくすること)、Reuse(リユース = 使用済製品やその部品等を繰り返し使用すること)、Recycle(リサイクル = 廃棄物等を原材料やエネルギー源として有効利用すること)の頭文字Rを指し、これにRenewable(リニューアブル = 再生利用)を加えたもの

関連情報の開示については、以下の当社ウェブサイト「サステナビリティ」TCFD提言に基づく情報開示をご参照ください。

https://www.gunze.co.jp/sustainability/report/for_environment/

< 補充原則4-1 > 経営陣に対する委任の範囲

取締役会は、法令及び定款並びに取締役会規則において定められた重要な業務執行の決定を行います。取締役会の機能をより強化し経営効率を向上させるため、代表取締役、役付取締役、機能別担当取締役・執行役員等で構成される経営執行会議を概ね隔週ごとに開催し、当社グループの業務執行に関する重要事項の審議を行っております。また、意思決定の迅速化を図るため、執行役員制度を導入するとともに、「業務分掌内規」や「責任権限規定」を制定し、当社グループの内部統制の妥当性確保、業務執行手続きの明確化並びに経営・管理の効率向上に努めております。

< 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、社外取締役の選任にあたり、会社法上の要件に加え、東京証券取引所が規定等で定める独立性に関する判断基準を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれのない者を選任しております。3名の社外取締役は東京証券取引所に独立役員として届け出ております。

< 補充原則4-10 > 指名委員会・報酬委員会の独立性、権限・役割等の開示

当社は、取締役会の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しており、取締役会は以下の決定に関し意見表明や助言を求めており、公正性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に努めることを目的としております。

(1) 取締役・監査役の選任・解任(株主総会決議事項)並びに執行役員の選任・解任に関する事項

(2) 代表取締役、役付取締役の選任・解任に関する事項

(3) 後継者計画(育成を含む)に関する事項

(4) 取締役の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項

(5) 取締役の報酬等(個々の金額を含む)に関する事項

(6)その他指名、報酬に関わる経営上の重要事項で、委員会が審議の必要性を認めた事項

取締役・監査役候補者の指名及び経営陣幹部の選任については、取締役会にて定める選任基準に基づき、指名・報酬委員会での審議を経た上で、取締役会で決定しております。取締役候補者を決定する際には、経営戦略に照らし当社グループの事業活動について適切かつ迅速な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、ジェンダーや国際性を含む多様性に配慮しながら、取締役会全体として、各事業分野、財務経理、技術開発・研究、営業・マーケティング、法務、人事等について知識・経験・能力を有する社内出身の取締役と、他社での経営経験や社外の専門的な知識・経験と公正かつ客観的な立場から積極的な助言・提言できる複数の社外取締役を選任し、バランスのとれた取締役会を構成することを基本方針としております。

また、監査役候補者については、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者で、監査役のうち最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者を含め専門的な視点と独立的な立場から公正な意見表明を行える者で監査役会を構成することを基本方針としております。

なお、代表取締役などの業務執行取締役及び執行役員の経営陣幹部については、業績等につき指名・報酬委員会でも毎年定期的に審査し、取締役会にて定める解任基準に該当するとの審査結果であった場合は、取締役会に解任を勧告、取締役会にて審査結果を検証の上、基準に該当するとの結論に至った場合は、取締役候補者として指名せず、また、代表取締役・業務執行取締役及び執行役員としての役職を解任します。

取締役の報酬等については、指名・報酬委員会での審議を経た上で報酬等の額を定め、取締役会で決定しており、取締役及び経営陣幹部の個人別の報酬等の額については、取締役会にて定める報酬制度に基づき、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会で決定しております。

また、取締役会は、社長の後継者の育成を経営上の重要事項のひとつであると認識し、指名・報酬委員会での審議により社長の資質に関する要件や育成方針を定めた承継プランを策定し、取締役会で決定しており、取締役会は、当該承継プランを共有し、指名・報酬委員会の報告により社長候補者となり得る経営幹部の育成状況を定期的に確認するとともに、社長が退任するときには、承継プランに基づき、社長の後継者となるべき候補者を決定しております。

なお、「指名・報酬委員会」の構成員について、代表取締役と社外取締役で構成され、過半数を社外取締役が占める体制としており、また、社外取締役が議長を務めることにより、独立性及びモニタリング機能の強化が十分に図られていると判断しております。

< 補充原則4-11 > 取締役会等の構成についての考え方

当社の取締役会の人数は15名以下とし、そのうち2名以上は独立性の高い社外取締役としております。

当社の取締役は、経営戦略に照らし当社グループの事業活動について適切かつ迅速な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、ジェンダーや国際性を含む多様性に配慮しながら、取締役会全体として、各事業分野、財務経理、技術開発・研究、営業・マーケティング、法務、人事等について知識・経験・能力を有する社内出身の取締役と、他社での経営経験や社外の専門的な知識・経験と公正かつ客観的な立場から積極的な助言・提言できる複数の社外取締役を選任しており、取締役会の構成及び選任については、指名・報酬委員会での諮問・答申を受け取締役会で決定しております。また、当社の監査役のうち最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者であることとしております。

スキルマトリックス表については、本報告書の末尾に記載しておりますのでご参照ください。

< 補充原則4-11 > 取締役・監査役の兼任状況

当社の社外取締役及び社外監査役は、当社以外に3社を超えて他の上場会社の取締役又は監査役を兼任してはならないこととしております。その兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンス報告書等を通じて毎年開示しております。

< 補充原則4-11 > 取締役会全体の実効性の分析・評価

当社では、全ての取締役・監査役が取締役会の有効性、自らの役員としての業績等について毎年自己評価を行い、その結果を取締役会に提出し、取締役会は、その集計結果に基づき、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行うこととしております。2019年度からは、自己評価・分析において外部機関の助言を得て実施することとしており、今回は以下の方法で行いました。

2026年3月には、取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役を対象とし、外部機関に直接回答することにより匿名性を確保した上でアンケートを実施いたしました。外部機関からの集計結果の報告、助言を踏まえ、2026年5月開催の定時取締役会において報告し、評価・議論を行った結果の概要は以下のとおりです。

アンケートの回答からは、取締役会の構成、運営状況、付議事項、個々の役割遂行、相互監督等、総じて肯定的な評価が得られており、さらに外部機関活用以降の評価結果の推移、前年度評価並びに社外データとの比較も勘案し、取締役会全体の実効性については安定的に確保されていると認識しております。

2025年度は、これまでの課題を踏まえ、中長期的な経営戦略等について議論する場を設けて活発な意見交換を実施したり、役員トレーニングプログラム(WEB版)等によってトレーニング機会を創出したりするなど、より充実した取り組みを実施することにより、一定の効果をめました。一方で、議論が進むに連れて、今後、取締役会のあり方や長期的な経営戦略等に関する深い議論の実施、社外役員を含む役員間での適時的確な情報・課題共有等が必要であることを確認し、課題として認識しております。対策の検討を迅速に行い、取締役会の実効性の更なる向上に向けて、引き続き取り組んでまいります。

< 補充原則4-14 > 取締役・監査役のトレーニング方針

当社の新任取締役(社外取締役を含む)は、就任後速やかに、法務、コンプライアンス管掌取締役又は外部弁護士等による研修プログラムに参加するとともに、当社の経営戦略、財務状態その他の重要な事項につき社長又はその指名する業務執行取締役又は役員から説明を受けることとしております。また、当社の取締役及び監査役は、その役割を果たすために、当社の財務状態、法令遵守、コーポレート・ガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積まなければならないこととしております。なお、外部研修などにかかる費用は、請求等に基づき会社が負担しております。

<原則5-1> 株主との建設的な対話に関する方針

当社は、中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主・投資家との建設的な対話を重視し、経営の透明性向上および相互理解の深化に努めております。

- (1) 株主・投資家との対話はIR業務を統括する執行役員を統括責任者として、コーポレートコミュニケーション部IR室が中心となり関連部署と連携して実施しております。対話の重要性や内容に応じて、代表取締役会長・社長および財務担当取締役・執行役員をはじめ、取締役および経営幹部が適切に対応しております。
- (2) 対話の機会として、アナリスト・機関投資家向け決算説明会・個別面談を定期的で開催するほか、スモールミーティングを随時実施しております。また、証券会社主催のIRイベント等を通じて、個人投資家向け説明会も開催しております。
- (3) 対話を通じて得られた株主・投資家の意見や関心事項はコーポレートコミュニケーション部IR室にてとりまとめ、経営幹部および取締役会へ定期的に報告し、中長期的な経営方針に反映しております。
- (4) 株主・投資家との対話にあたっては、「情報開示規程」「内部者取引の規制および内部情報の管理に関する規程」「情報開示に関するポリシー」を徹底し、フェアディスクロージャーの徹底およびインサイダー情報の適切な管理を行っております。

(参考:2025年度の主な取り組み)

2025年度は、決算説明会を年4回開催したほか、中期経営計画に関するスモールミーティングを実施し、事業理解の促進に努めました。また、機関投資家との個別面談を積極的に実施し、ファンドマネージャーおよびアナリストと対話を行いました。さらに、実質株主である議決権行使担当者との対話も実施しました。2025年度に対話した延べ313社426名の株主・投資家との対話により得られた意見や課題認識については経営陣および取締役会に共有し、資本効率やコーポレートガバナンスの向上に活用しております。

【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 | 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 更新 | 2026年6月26日 |

該当項目に関する説明

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は、以下の当社ウェブサイトに掲載しております
「中期経営計画「VISION 2030 stage2」」又は「グンゼ統合レポート」をご参照ください。
「中期経営計画「VISION 2030 stage2」
<https://ssl4.eir-parts.net/doc/3002/tdnet/2613588/00.pdf>
「グンゼ統合レポート」(毎年9月発刊)
https://www.gunze.co.jp/sustainability/integrated_report/

2. 資本構成

| | |
|---------------------|------------|
| 外国人株式保有比率 更新 | 10%以上20%未満 |
|---------------------|------------|

【大株主の状況】 **更新**

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|---|-----------|-------|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社 | 3,954,500 | 12.62 |
| 株式会社日本カストディ銀行 | 2,628,600 | 8.39 |
| グンゼグループ従業員持株会 | 890,670 | 2.84 |
| 株式会社京都銀行 | 671,184 | 2.14 |
| 株式会社GSIクレオス | 542,586 | 1.73 |
| JP MORGAN CHASE BANK 3 8 5 7 8 1 | 427,718 | 1.36 |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 5 0 5 0 0 1 | 317,084 | 1.01 |
| 倉敷紡績株式会社 | 300,800 | 0.96 |
| グンゼ共栄会 | 296,020 | 0.94 |
| 第一生命保険株式会社 | 290,360 | 0.93 |

| | |
|-----------------|----|
| 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**

2026年3月31日現在の大株主の状況となります。また割合は、自己株式(242,076株)を控除した発行済株式を分母と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 プライム |
| 決算期 | 3月 |
| 業種 | 繊維製品 |
| 直前事業年度末における(連結)従業員数 | 1000人以上 |
| 直前事業年度における(連結)売上高 | 1000億円以上1兆円未満 |
| 直前事業年度末における連結子会社数 | 10社以上50社未満 |

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

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 更新 | 会長(社長を兼任している場合を除く) |
| 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 | 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 |
| 鯨岡 修 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | |
| 木田 理恵 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | |
| 船戸 貴美子 | 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)

| 氏名 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|--------|------|--|--|
| 鯨岡 修 | | 濁音(株)代表取締役社長 兼務先と当社の間には特別な関係はありません。 | 出版社の執行役員として要職歴を活かし、特に当社の成長事業であるメディカル分野に幅広い知見を有しており、当社取締役会の意思決定に際し的確な指導・助言をいただくため。鯨岡修氏と当社の間には特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないものと判断し、独立役員として指定しております。 |
| 木田 理恵 | | (株)女ゴコロマーケティング研究所代表取締役 (株)オークワ社外取締役 兼務先と当社の間には特別な関係はありません。 | 女性の価値観、ライフスタイル、購買行動などの研究に長きに亘り要職として携わり、独自の視点で多くのクライアントにマーケティング活動の支援をしており、特にBtoC取引や女性活躍推進において、その豊富な経験と識見に基づき、当社取締役会の意思決定に際し的確な指導・助言をいただくため。木田理恵氏と当社の間には特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないものと判断し、独立役員として指定しております。 |
| 船戸 貴美子 | | 共英製鋼(株)社外取締役 (株)きんえい社外取締役 兼務先と当社の間には特別な関係はありません。 | 弁護士として幅広い分野の経験・識見が豊富であり、当社取締役会の意思決定に際して、法令を含む企業社会全体を踏まえた客観的視点での的確な指導・助言をいただくため。船戸貴美子氏と当社の間には特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないものと判断し、独立役員として指定しております。 |

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

| | 委員会の名称 | 全委員(名) | 常勤委員 (名) | 社内取締役 (名) | 社外取締役 (名) | 社外有識者 (名) | その他(名) | 委員長(議 長) |
|----------------------|----------|--------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------|-------------|
| 指名委員会に相当 する任意の委員会 | 指名・報酬委員会 | 5 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 社外取 締役 |
| 報酬委員会に相当 する任意の委員会 | 指名・報酬委員会 | 5 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 社外取 締役 |

補足説明

指名・報酬委員会は、代表取締役と社外取締役で構成され、過半数を社外取締役が占める体制とし、社外取締役を議長とする取締役会の諮問機関となります。

【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 | 4名 |

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役及び監査役会は、年初に会計監査人からの監査計画の概要や重点監査項目についての報告を受け、その妥当性についての意見を述べております。期中・期末に会計監査人から会計監査報告を受けるとともに、監査の品質管理体制について文書等による説明を受け、その妥当性を確認しております。必要に応じて会計監査人の往査及び監査講評に立ち会うほか、監査の実施経過や監査結果等に関する意見交換を監査役・会計監査人間で適宜行うなど、恒常的かつ緊密な連携を維持しております。また、監査上の主要な検討事項(KAM)に関しては、定期的に会計監査人から多角的な視点で選定にかかる参考情報の提示を受け、経理部門も交え意見交換を実施してまいりました。選定された内容については、会計監査人及び経理部門より詳細な説明を受け、質疑を行うとともに、その重要性が特に高いことを確認いたしました。また、監査役及び監査役会は、年初に内部監査部門である業務監査室と、内部監査計画の概要、内部監査項目についての事前確認を行っております。必要に応じて業務監査室の往査及び監査講評に立ち会うほか、内部監査実施後には、業務監査室から監査結果について報告を受け、その監査結果を内部統制システムにかかる監査役監査に活用しております。

| | |
|-----------------------|--------|
| 社外監査役の選任状況 | 選任している |
| 社外監査役の数 | 2名 |
| 社外監査役のうち独立役員に指定されている数 | 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 |
| 船富 康次 | 税理士 | | | | | | | | | | | | | |
| 中 紀人 | 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) 更新

| 氏名 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|-------|------|--|--|
| 船富 康次 | | 和泉市代表監査委員 東洋炭素(株)社外監査役 兼務先と当社の間には特別な関係はありません。 | 国税局幹部、税理士としての豊富な経験と財務及び会計に関する専門的知見に基づき、財務会計の健全性を踏まえた客観的な視点から独立性をもつて的確な提言をいただくため。 船富康次氏と当社の間には特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないものと判断し、独立役員として指定しております。 |
| 中 紀人 | | NPHホールディングス(株)社外監査役 イースタン・カーライナー(株)社外監査役 (株)環境管理センター取締役監査等委員(社外) 兼務先と当社の間には特別な関係はありません。 | 弁護士としての専門的な知識および幅広く豊富な実務経験に基づき、コンプライアンスを踏まえた客観的な視点から独立性をもつて的確な提言をいただくため。 中紀人氏と当社の間には特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないものと判断し、独立役員として指定しております。 |

【独立役員関係】

| | |
|--------|----|
| 独立役員の数 | 5名 |
|--------|----|

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

2019年6月25日開催の第123期定時株主総会において、社外取締役を除く取締役に対し、株主の皆様との一層の株主価値共有を進めるため、また、当社の中長期の業績との連動性を高め、企業価値の持続的な向上を図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。なお、本制度導入に伴い、株式報酬型ストックオプション制度は廃止しました。取締役の報酬体系は、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させるため、会社業績とも連動した報酬体系とし、個々の決定に際しては、各職責を踏まえた適切な水準とすることを基本方針としております。業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての「基本報酬」、業績指標(KPI)との連動を考慮した「賞与」及び「株式報酬」により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み「基本報酬」のみを支払うこととしております。また、当社は、役員報酬制度をコーポレートガバナンスにおける重要課題のひとつとして位置づけており、中期経営計画「VISION 2030」のスタートに合わせて、当社の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めるため、業績連動報酬の割合を高めることとし、額の算定にあたっての業績指標(KPI)は、「賞与」については業績評価等で重要視しているGVA(経済的付加価値)を、「株式報酬」については株主総利回り(Total Shareholders Return)とTOPIXとの相対評価及びESG評価指標として全社CO2排出量削減目標の達成度合に基づく評価を採用しております。監査役の報酬については取締役の報酬等を参考に指名・報酬委員会が審議し、監査役会が決定しております。なお、賞与は支払っておりません。

$$GVA(\text{Gunze Value Added}) = \text{税引後営業利益} + \text{配当金} - \text{期末投下資本} \times \text{WACC}(\text{加重平均資本コスト})$$

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

社外取締役を除く取締役7名(期中退任1名含む)の年間報酬総額140百万円(うち基本報酬85百万円、譲渡制限付株式報酬38百万円、賞与16百万円)、社外監査役を除く監査役3名(期中退任1名含む)の年間報酬総額24百万円(うち基本報酬24百万円)、社外役員5名の年間報酬は36百万円であります。

(注)

- 役員ごとの連結報酬等の総額が1億円以上である者の該当はありません。
- 使用人兼務取締役については、取締役の報酬等の額に使用人分の給与は含めておりません。

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

本報告書【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】<原則3-1情報開示の充実>の(3)をご参照ください。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役会開催に際し、社外取締役に対しては財務担当取締役・執行役員又は担当役職員より、また社外監査役に対しては常勤監査役より取締役会資料を事前に配付し、必要に応じて説明しております。また、社外取締役と経営トップ及び取締役等とは適宜経営全般に関する意見交換を実施しております。社外監査役に対しては、業務執行に関する重要事項の審議を行う経営執行会議の資料について、原則毎月1回開催する監査役会において常勤監査役より内容を説明しております。なお、社外監査役は、「監査役監査規程」に基づき必要に応じて業務監査室等の使用人を使用することができます。

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、取締役会、執行役員>

当社は監査役会設置会社であります。現行の経営体制は、社外取締役3名を含む取締役 9名(うち女性2名)であります。また、意思決定の迅速化及び業務執行体制の強化を図るため執行役員制度を導入しており、取締役兼務者5名を含む執行役員16名を選任しております。なお、経営責任の明確化を図るとともに、経営環境の変化により迅速に対応できる経営体制とするために、取締役及び執行役員の任期は1年としております。

取締役会は、原則として月1回開催(2026年3月期は13回開催)されており、業務執行に関する重要事項や法令、定款に定められた事項の決定を行うとともに、取締役の職務執行状態を監督しております。これと併せて代表取締役、役付役員、機能別担当取締役・執行役員等で構成される経営執行会議を開催(2026年3月期は15回開催)し、業務執行に関する重要事項の審議を行い、意思決定の迅速化を図っております。

また、取締役・監査役候補者の指名、経営陣幹部の選任及び取締役の報酬等の決定手続きにおける独立性・透明性・客観性を確保することを目的に、取締役会の諮問機関として、代表取締役2名と社外取締役3名で構成され、社外取締役を議長とする指名・報酬委員会を設置しております。

<社外取締役>

3名の社外取締役(うち女性2名)は、社外の専門的な知識・経験と公正かつ客観的な立場から、取締役会において助言・提言を行うとともに、経営トップ及び取締役等と経営に関する意見交換を実施するなど、当社のコーポレート・ガバナンスが有効に機能することに寄与しております。なお、社外取締役と当社の間には、特別な利害関係はありません。

<監査役、監査役会>

監査役会は社外監査役2名を含む監査役4名で構成されております。監査役は、取締役会・経営執行会議等の重要会議への出席、当社事業部門・管理部門への往査、国内外の子会社調査等を実施し、経営への監視機能を果たしております。なお、社外監査役と当社の間には、特別な利害関係はありません。

<監査役機能強化に向けた取組状況>

当社は、「内部統制システムの整備に関する基本方針」において、監査役監査が実効的に行われることを確保するための体制等について規定しており、監査役は、「監査役会規則」、「監査役監査規程」に基づき、監査方針の策定や業務分担等を行い、定期的に代表取締役を含む取締役、会計監査人及び内部監査部門である業務監査室と意見交換、情報交換を行っております。なお、業務監査室長は内部監査を実施した内容、ならびに内部統制監査の実施結果を監査役会に報告するとともに、適宜、監査役からの要請に応じて、業務監査室等の使用人が必要な調査を実施し、遅滞なく報告しております。

常勤監査役には、当社における経理財務部門での経験を有し、財務・会計に関する相当程度の知見を有する者が就いており、社外監査役は、弁護士としての専門的な知識を有する者と税理士としての財務・会計に関する相当程度の知見を有している者として構成し、経営監視機能の強化を担っております。

<内部監査>

当社は、関係会社を含めた業務プロセスの適正性及び経営の効率性を監査する目的で、社長直轄の内部監査部門として業務監査室を設置しております。現在6名のスタッフにより内部監査を実施しており、内部統制機能の充実を図っております。また、業務監査室では、監査役及び会計監査人と連携を密にし、当社及び関係会社の業務の執行状況及び内部統制状況を監査しております。業務監査室による監査結果は、社長及び(社内)監査役に報告するとともに、関係部門に対して周知徹底を図っております。業務監査室が取締役会に直接報告を行う仕組みはありませんが、業務監査室長は監査役会に常時出席しており、監査役会の機能発揮を図る観点から、監査役会に対して直接報告を行っております。また、取締役会に対しては、社長が内部監査の計画及び結果について報告しております。また、取締役会に対しては、社長が内部監査の計画及び結果について報告しております。

<会計監査>

当社は、会社法に基づく会計監査人及び金融商品取引法に基づく会計監査に協立監査法人を選定しておりますが、同監査法人及び当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社の間には、特別な利害関係はありません。2026年3月期において業務を執行した公認会計士の氏名、監査業務に係る補助者の構成につきましては下記のとおりであります。

・業務を執行している公認会計士の氏名

代表社員 業務執行社員:朝田 潔、代表社員、業務執行社員:手島達哉

・監査業務に係る補助者の構成:公認会計士21名、米国公認会計士1名

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、企業価値を継続的に増大させていくという経営の基本方針を実現するために、コンプライアンスの重要性を認識し、社会・経済環境に対応した迅速な意思決定と適時・適切な情報開示に努め、経営の透明性向上を図ることによって株主価値を高めることを経営上の最も重要な課題の一つとして取り組んでおります。その実現にあたっては、社外取締役および社外監査役の設置により経営の透明性を確保し、また、迅速な意思決定及び経営・業務執行の監視が機能する企業統治体制を整備する必要があることから、現行の体制を採用しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

| | 補足説明 |
|--|--|
| 株主総会招集通知の早期発送 | 定時株主総会開催日の中3週間前に発送を行っております。また、発送日に先立ち、当社及び東京証券取引所のウェブサイトにおいて招集通知(英訳版を含む)を掲載しております。 |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 直近の定時株主総会は、6月25日に開催いたしました。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | 議決権行使の利便性を高めるため、インターネットによる議決権行使ができる電子投票制度を導入しております。 |
| 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 | 2008年6月開催の第112期定時株主総会より、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を導入しております。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 当社ウェブサイトに英文の招集通知、決議通知(いずれも英語版含む)を掲載しております。 |

2. IRに関する活動状況 更新

| | 補足説明 | 代表者自身による説明の有無 |
|-------------------------|--|---------------|
| ディスクロージャーポリシーの作成・公表 | インターネット上の当社ウェブサイトにおいて、「情報開示に関するポリシー」として、和文・英文で公表しています。 (和文) https://www.gunze.co.jp/ir/support/disclosure/ (英文) https://www.gunze.co.jp/english/ir/support/disclosure/ | |
| 個人投資家向けに定期的説明会を開催 | 個人投資家向け説明会を1年に2回開催し、代表取締役社長が会社概要や事業別の取り組み、株主・投資家に向けた施策を説明しています。 | あり |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 代表取締役会長・社長及び財務担当取締役・執行役員ほか取締役及び経営幹部によるアナリスト・機関投資家向け決算説明会を年4回、オンライン開催しております。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 決算短信、株主総会招集通知、決議通知その他の適時開示を行った情報、及び決算説明資料、中期経営計画、統合レポートに関しては、和文・英文を当社ウェブサイトに掲載しております。 (和文) https://www.gunze.co.jp/ir/ (英文) https://www.gunze.co.jp/english/ir/ | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | IR担当役員: コーポレートコミュニケーション部長 IR担当部署: コーポレートコミュニケーション部 IR室 お問い合わせ先: 06-6348-1314 | |

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 | 「サステナビリティ推進規程」において、ステークホルダーからの要請・期待に誠意をもって応え、公正で誠実な企業活動を推進し、社会的責任を果たすことを基本方針として規定しております。「リスク管理規程」では、リスク発生時のステークホルダーへの影響を最小限とするための対応基準、再発防止の対応措置について規定しております。 |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | 経済産業省の「価値協創ガイダンス」などを参考にして「グンゼ統合レポート」を作成・公開し、当社ウェブサイトにて和文、英文で掲載しております。 |
| 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 | グンゼ行動規範において、適正な情報を迅速かつ公正、公平に開示することを基本姿勢とする旨、規定しています。 |
| その他 | DE&I推進および女性活躍推進を進めており、その実効性を高めるために、ライフイベントを想定した職務経験、育成の前倒しや、育児、介護の両立支援、さらに新卒女性採用比率50%の継続に取り組んでおります。 |

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 更新

当社は、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を制定し、内部統制システム、リスク管理体制等の整備に努めております。今後も継続的に内部統制システムの有効性について監視・評価・検証を行い、体制の整備・充実に努めてまいります。また、当社は、取締役会において以下のとおり「内部統制システムの整備に関する基本方針」を決議しております。

1 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

- (1) 当社は、当社グループ構成員の具体的な行動指針として制定した「グンゼ行動規範」を周知徹底し経営理念の実現を図るものとする。
- (2) 当社は、当社グループのサステナビリティへの取り組みを強化するため、サステナビリティ担当取締役もしくは執行役員を任命するとともに、特に法令等遵守と企業倫理の確立を図るためにコンプライアンス担当取締役もしくは執行役員を任命する。また、「サステナビリティ推進規程」及び「リスク管理規程」に基づき、組織横断的に統括する組織である「サステナビリティ委員会」(委員長:サステナビリティ担当取締役もしくは執行役員)及び「リスクマネジメント委員会」(委員長:コンプライアンス担当取締役もしくは執行役員)を設置するものとする。これらに関連する重要な課題は両委員会より経営執行会議に報告の上、取締役会に報告されることによりリスクと機会を把握・監視できる体制を整備し、法令等遵守を含めたガバナンス体制の強化を図るものとする。
- (3) 当社は、「取締役会規則」に基づき、取締役会を原則として毎月1回開催し、取締役会は当社グループの重要な業務執行の決定を行うとともに、取締役の職務執行を監督するものとする。
- (4) 当社は、取締役会の経営監視機能の強化を図るため、独立性の高い社外取締役を選任するものとする。
- (5) 当社は、取締役・執行役員・監査役等を対象としたセミナー等を実施し、違法行為や不正の未然防止に努めるものとする。
- (6) 常勤監査役は、「監査役監査規程」に基づき取締役会のほか重要な会議に出席し、取締役の職務執行を監査するものとする。
- (7) 当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的な勢力及び団体からの要求には、全社をあげて迅速かつ組織的に対応するとともに、外部専門機関と連携を図り、断固排除する姿勢を堅持するものとする。
- (8) 当社は、「情報開示規程」に基づき、情報取扱責任者を置いて、当社グループの会社情報の的確な管理・統制を図るとともに、開かれた企業グループとして、適正な情報を迅速かつ公正に開示するものとする。

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

当社は、株主総会議事録、取締役会議事録、稟議書、契約書などの取締役の職務遂行に係る文書、資料、情報については、「文書規程」等によって保存・管理を行うものとする。

3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社は、「リスク管理規程」に基づき、当社グループの組織横断的なリスク管理体制を強化し、リスク全般についてその未然防止や不測の事態への適切な対応を図るものとする。特に情報リスクに関しては、「ITセキュリティ方針」、「ITセキュリティ対策標準」に基づき、当社グループの情報資産の保護に努めるものとする。
- (2) 当社は、「営業秘密等管理規程」に基づき、知的財産室営業秘密管理担当者による研修及び監査活動を通じて、当社グループにおける営業秘密の適正な管理に努め、重要な営業秘密の漏えい防止を図るものとする。

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、取締役会の機能をより強化し経営効率を向上させるため、「経営執行会議規約」に基づき、代表取締役、役付職員、機能別担当取締役・執行役員等で構成される経営執行会議を概ね隔週ごとに開催し、当社グループの業務執行に関する重要事項の審議を行うものとする。
- (2) 当社は、業務の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、取締役会のチェック機能を強化するとともに、取締役会の活性化と意思決定の迅速化を図るため、執行役員制をとるものとする。
- (3) 当社は、変化の激しい経営環境に機敏に対応し、経営責任の明確化を図るため、取締役の任期を1年とする。
- (4) 当社は、「業務分掌内規」、「カンパニー長責任権限規程」、「事業部長責任権限規程」を制定し、当社グループの内部統制の妥当性確保、業務執行手続きの明確化並びに経営・管理の効率向上に努めるものとする。
- (5) 当社は、当社グループの業務執行を効率的に行うため、ITを活用した業務改革を推進するものとする。
- (6) 監査役は、取締役が行う重要な意思決定が善管注意義務・忠実義務の履行の観点に適合する形でなされることを確保する体制の構築・運用状況について、監視・検証するものとする。

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

- (1) 当社は、コンプライアンスの徹底を図るため、当社グループ構成員に対して必要な教育・研修を定期的実施するほか、法令の制定・改正が行われた場合、また当社グループや他社で重大な不祥事や事故が発生した場合には、すみやかに必要な教育・研修を実施するものとする。
- (2) 当社は、当社グループに適用する規程・規約を社内イントラネットに掲載し、使用人がいつでも縦覧できるようにするものとする。
- (3) 法令違反に関する情報については、相談・通報の窓口「なんでも相談ホットライン」及び第三者通報窓口を通して使用人が直接通報を行う手段を確保し、不祥事や事故の早期発見・解決に努めるものとする。

6 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、リスクマネジメント委員会を設置し、リスクの予防及び発生したリスクへの迅速な対応、再発防止の体制を整備するものとする。特にITセキュリティについては、当社各部門・グループ各社にITセキュリティ責任者(DIO: ディビジョン・インフォメーション・オフィサー)を置き、管理の徹底を図るものとする。
- (2) 当社は、当社グループ各社の経営について、その自主性を尊重しつつ、事業内容の定期報告と重要案件についての事前協議等を通じて指導・助言を行い、業務の適正化を図るものとする。
- (3) 業務監査室は、当社グループの業務全般に係わる内部統制の有効性について監査し、企業集団としての業務の適正と効率性確保を図るものとする。
- (4) 監査役は、前項(3)の監査報告に基づき、監査を必要とする当社グループ会社に対して、内部統制の有効性、企業集団としての業務の適正と効率性について監査を行うものとする。なお、監査役が必要と認めた場合については、当社グループ会社に対して、監査役が直接監査を行うものとする。

7 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社は、金融商品取引法に定める財務報告に係る当社グループの内部統制の有効性を的確に評価するため、「内部統制実施基準」に基づき、内部統制評価責任者(財務担当取締役・執行役員)ほか各種責任者を置いて、連結財務諸表を構成する当社及び連結子会社の内部統制を整備・運用・評価し、その結果を内部統制報告書として公表するものとする。

8 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項及び当該使用人の取締役からの独立性並びに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) 監査役は、監査業務を補助するため、「監査役監査規程」に基づき必要に応じて業務監査室等の使用人を使用できるものとする。
- (2) 監査役により監査業務に必要な命令を受けた使用人は、その命令に関して、取締役、業務監査室長等、上長の指揮命令を受けないものとする。

9 取締役及び使用人並びに子会社の役職員が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

- (1) 当社グループの役職員は、会社の信用や業績に大きな悪影響を与えるなど、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、適切な措置を講ずるとともに、遅滞なくその事実を当社監査役に報告するものとする。
- (2) 当社グループの役職員は、当社監査役から監査において必要となる報告の要求があった場合には、遅滞なく報告するものとする。
- (3) 定期的にグループ監査役連絡会を開催し、子会社の監査役が子会社のコンプライアンスリスク等を報告するものとする。
- (4) 業務監査室長は、業務監査室による当社グループの監査指摘事項を遅滞なく監査役に報告するものとする。
- (5) 当社グループの役職員は、上記5の(3)の「なんでも相談ホットライン」及び第三者通報窓口を通して使用人から直接通報が行われた法令違反に関する情報のうち重要な事項については、遅滞なく監査役に報告するものとする。
- (6) 当社は、「内部通報規程」に基づき、前項(5)の報告を行った当社グループの役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止する。

10 その他監査役が監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 監査役は、「監査役会規則」、「監査役監査規程」に基づき、監査方針の策定や業務分担等を行い、定期的に代表取締役、会計監査人及び業務監査室と意見交換、情報交換を行うものとする。
- (2) 監査役は、取締役及び使用人に監査指摘事項を提出するとともに、必要に応じて該当部門の是正勧告や助言を行うなど、内部統制が有効に機能するよう努めるものとする。
- (3) 監査役の半数以上は社外監査役とし、監査における透明性を確保するものとする。
- (4) 当社は、監査役が会社法388条に基づき費用の支出等を請求したときは、当該請求がその職務の執行に必要でないと認められた場合を除き速やかに処理するとともに、監査役の職務の執行について生ずる費用等について、毎年、一定額の予算を設ける。

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、「グンゼ行動規範」に基づき、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対しては、毅然とした態度を示し、これらを排除する姿勢を貫くこととしております。また、反社会的勢力及び団体による脅威を受けたり被害を受けるおそれのある場合には、警察等関係行政機関や顧問弁護士と緊密な連携をとりながら、速やかに対応するよう努めております。

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 更新

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制等は、下記のとおりです。

1. 会社情報の適時開示に係る基本方針

当社は、企業価値を継続的に増大させていくという経営の基本方針を実現するために、コンプライアンスの重要性を認識し、社会・経済環境に対応した迅速な意思決定と適時適切な情報開示を通して、経営の健全性・透明性の向上を図っております。

特に当社は、当社を含むグループ全役職員の具体的な行動指針として制定した「グンゼ行動規範」の周知徹底により、当社グループの重要な会社情報の適時開示の重要性について全役職員が認識しており、開かれた企業として社会的な責任を果たすため、重要な会社情報の適時適切な開示を行っております。

2. 会社情報開示の担当と方法

(1) 情報取扱責任者と情報開示担当者

適時開示規則第4条の3に則り、情報取扱責任者を設置し厳格な情報管理・統制のもと、適時適切な開示を行うため、原則として下記の情報開示担当者が会社情報の開示を行っております。

< 情報取扱責任者 > 財務担当取締役・執行役員

< 情報開示担当者 > コーポレートコミュニケーション部コーポレート広報室長、財務経理部経理統括室長

(2) 情報開示の方法

適時開示規則に該当する情報の開示は、同規則に従い取引所への事前説明のあと、適時情報開示システム(TDnet)にて開示いたします。また、当社は当社のウェブサイトを経主・投資家の皆様に対する重要な情報発信源として、開示規則に該当しない情報につきましても、株主・投資家の皆様のご理解に資すると判断した情報は積極的かつ公正に開示しております。

3. 重要な会社情報に関する管理体制

(1) 社内情報管理

当社は重要な会社情報を管理し全役職員がこれを遵守することを目的として、「内部取引の規則ならびに内部情報の管理に関する規程」を定めて、重要事項の情報漏洩の未然防止をはかり、適時適切な社内情報管理を行っております。

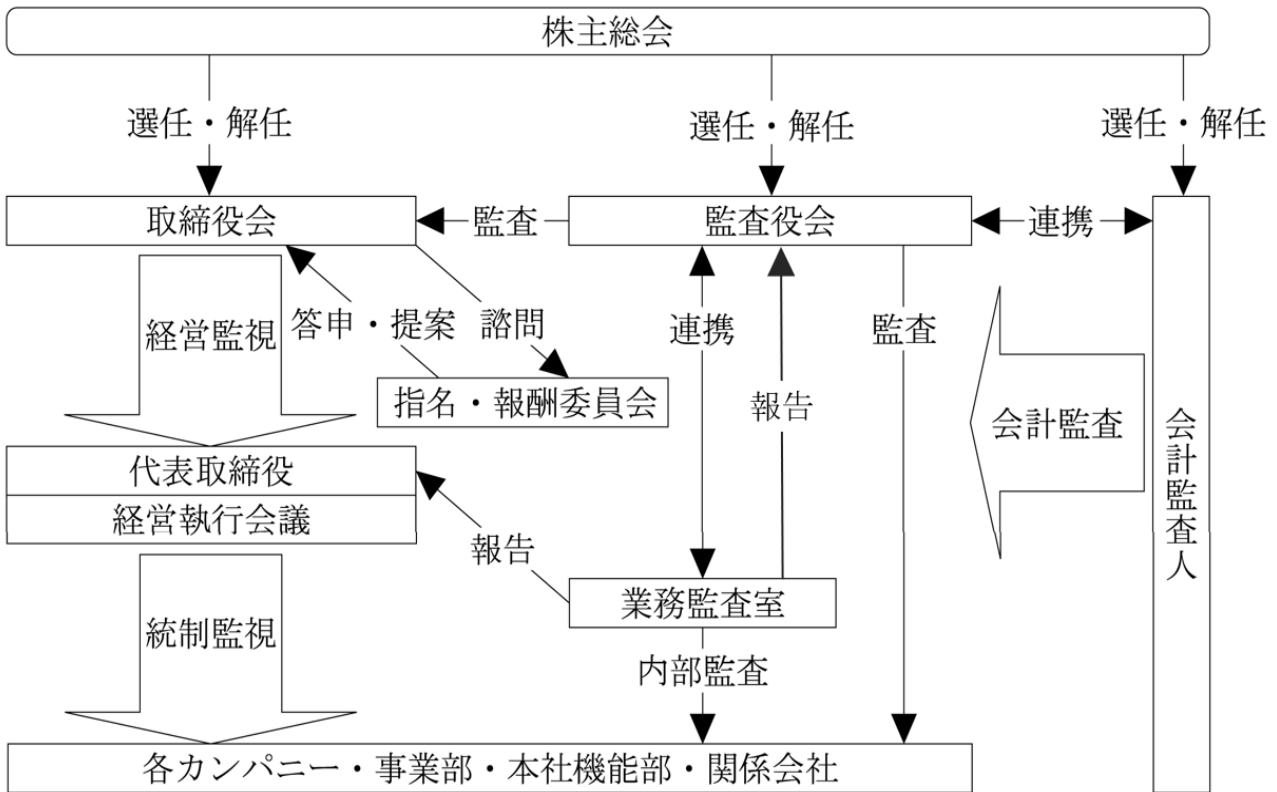
(2) 開示に関する管理体制

各部門で決定または発生した重要な事実、遅滞無く情報取扱責任者に一元的に集約され、「決定事実」「決算情報」については、情報取扱責任者が開示の要否を関係者と協議したうえで、株主総会・取締役会決議等、会社の業務執行を実質的に決定する機関により決議が行われた時点で、また「発生事実」については、情報取扱責任者がその発生を認識した時点で速やかにトップを含めた経営層と協議し、適時適切に開示する体制を構築しております。情報開示にあたっては、今後とも管理体制の一層の充実・整備に努めてまいります。

(3) 開示処理

開示が決定された重要な会社情報については、情報取扱責任者が直ちに情報開示担当者に開示指示を行うとともに、情報開示担当者は「適時開示規則」「会社情報適時開示ガイドブック」に則り適時適切に開示処理を行っております。なお、開示の要否についての判断が難しいものは取引所に事前相談しております。

【コーポレート・ガバナンス体制についての模式図】



【適時開示体制の概要の模式図】

