

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、コーポレート・ガバナンスを株主・お客様・地域社会それぞれに満足いただき、社員には誇りを持って働ける「21世紀のグッドカンパニー」実現を図るための経営統治機能として位置づけております。そして、取締役会・監査役会制度を基本として、労働組合執行部や幹部社員も参加する「経営会議」を通じて、経営の公正・透明性を追求し、当社及びグループ全体のコーポレート・ガバナンスやコンプライアンス強化に努めております。

また、「五ゲン主義(現場・現物・現実・原理・原則)」を仕事の基本とし、経営理念・行動指針の実践を通じて、より高い付加価値の創造と企業価値の向上、さらには企業の社会的責任を果たしてまいります。

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的な考え方及び運営方針を明らかにするため、「セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、公表しております。

【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】更新

<補充原則4 - 1 - 3> 最高経営責任者等の後継者計画

当社は、最高経営責任者(CEO)を含む将来の経営陣幹部候補者に対し、計画的な人材育成を実施しております。具体的には、階層別研修の実施に加え、海外を含むグループ会社での経営経験を積む機会の提供や、取締役会における業務執行状況の報告等を通じて、経営に関する知見・経験の蓄積を図ることにより、経営者人材の育成に取り組んでおります。一方で、これらの育成計画に関する取締役会の関与・監督という視点からは、一層の取り組みが必要と認識しており、今後、取締役会による監督体制などについて総合的に検討してまいります。

<補充原則5 - 2 - 1> 事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直しの状況

当社は、事業ポートフォリオに関する基本方針として、成長分野への経営資源の重点配分および収益性の向上に資する事業構造の最適化を掲げております。具体的には、次世代車種シート材、人工衛星、エレクトロニクス素材等の成長分野への投資拡大を進めるとともに、不採算事業の見直しやM&Aの活用等により、事業ポートフォリオの見直しを継続的に実施しております。

これらの内容については、決算説明資料や中期経営計画において、セグメント別の業績動向、投資方針および事業戦略として開示しております。

一方で、事業ポートフォリオ全体を俯瞰したわかりやすい形での開示については、更なる充実の余地があると認識しており、今後は取締役会における議論の深化とあわせて、開示の充実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】更新

当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び運営方針を明らかにするため、「セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、当社ホームページに開示しておりますので、併せてご参照ください。

【セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン】URL: https://www.seiren.com/_userdata/pdf/governance/cg_guideline20250206.pdf

<原則1 - 4> 政策保有株式

(政策保有に関する方針、議決権行使基準)

当社は、毎年1回取締役会にて、政策保有株式について、保有目的の適切性、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを精査し、継続して保有する必要がないと判断される銘柄については、縮減を図ってまいります。

政策保有株式の議決権行使については、当社の企業価値を損なう恐れがないか、当該企業の株主の利益に資するものであるかを個別に精査したうえで、議案への賛否の判断を行います。

(政策保有株式の保有の適否の検証内容)

2025年度においては、一部の銘柄を売却し、2026年3月末の政策保有株式は20銘柄、評価額は連結純資産の5.0%となりました。

<原則1 - 7> 関連当事者間の取引

当社は、会社法等に基づき、取締役会の承認を得なければ当社役員が利益相反取引を行ってはならない旨を取締役会規則等で定めており、そうした取引が当社や株主の利益を害することのないよう、取締役会にて重要事実、取引形態等を審議のうえで決議します。

<補充原則2 - 4 - 1> 中核人材の登用等における多様性の確保

当社は、仕事を通じ社員の豊かな人生を実現していくことが企業の活性化につながり、企業としての持続性を確保すると認識しております。その実現に向け、個々人の多様性と創造性を組織の付加価値として活かし、働くことに夢とやりがいを持てる職場環境を整備するとともに、環境変化が激しい時代においても自ら成長・変化していくことができる環境を提供してまいります。あわせて高度な専門性と総合力を駆使し、企画・提案ができる人材集団を形成していくことを人事の基本方針としています。また、当社グループは、中長期的な企業価値向上および事業環境の変化への対応に向けた経営戦略の実現において、人材の育成および活用が重要な要素であると認識しております。

(1) 多様性の確保

多様性確保による柔軟な発想・開発の重要性を認識し、新卒採用に加え、キャリア採用にも積極的に取り組んでいます。2023年度は8名、2024

年度は9名、2025年度は12名をキャリア採用しました。今後も、多様な人材確保に向け、社外ではあらゆるチャネルを活用するとともに、社内における挑戦マインドを刺激し、多様な人材確保を進めてまいります。

(2) 女性の活躍に向けた取組み

製造業の特性として女性労働者が少ない実態を踏まえ、女性の活躍推進を含むダイバーシティの推進に取り組んできており、2021年の定時株主総会においては当社初の女性取締役(社外取締役)が選任されました。現在、取締役と監査役を合わせて13名中、女性は1名でその比率は7.7%となっております。取締役に限れば、9名中1名が女性で、その比率は11.1%となります。2024年6月より、経営面において特定地域や専門分野を任せうる高い見識や専門性を持った経営幹部役職として新たに「専任役員」を設け、現在、8名中3名が女性となっております。

また、女性の受入体制等の環境整備については、従前から女性活躍の重要性を認識し、育児・介護等の休暇に加え、時間単位での有給休暇取得を可能にするなど、就業を継続しやすい環境作りを進めてまいりました。その結果、育児休業後も就業を継続する社員が多く、女性の平均勤続年数は2023年度末24.0年、2024年度末23.6年、2025年度末23.3年と、男性比では120.7%となっています。今後も男女の勤続年数の差異を130%以上とすることを目標として環境整備に努めてまいります。

(3) 人材育成・人材力の強化

社員の多様性を尊重し、キャリアステップに応じた多様な研修体系を提供するとともに、自己学習や社外研修・派遣など、あらゆる方向から社員の成長・キャリアアップを支援する体制を整えています。また、海外事業拡大に対応するため、グローバル志向の醸成を図り、海外人材の育成を強化してまいります。

(4) 働きがい・Well-beingの向上

従業員の健康・働きやすさの向上を通じ、エンゲージメントの向上を図ってまいります。

1. 健康経営推進・人事労務部を中心に、健康保険組合、健康管理室、サステナビリティ推進部(働き方改革ワーキンググループ)が協働し、安全衛生委員会の協力の下、施策実行に取り組む。
2. 所得向上作戦・安心した生活設計、モチベーションアップのため所得水準を向上させる。
3. 社内公募制度・社員の挑戦意欲、やる気を具現化しさらなる成長とスキルアップを目指す。
4. コミュニケーション・メール・アンケート等を通じ、社員の意見・要望・提案を吸い上げ、仕事が充実できる職場環境づくり。会社イベントの開催等を通じて、従業員間のコミュニケーションの活性化や一体感の醸成。

(5) 当社における多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標、その状況

当社グループでは以前より社員数に占める女性の社員数は少ないことから、女性管理職の比率はその時々々の総人員数の影響を受けやすく、多様性確保の視点から、女性管理職数自体を増加させることを推進しております。現在目標として、2030年代に女性管理職数2022年比倍増を掲げており、2025年度の実績は2022年比横ばいとなっております。

中途採用者の管理職比率は現在11.8%となっております。その時々々の環境により採用数を検討しており、継続維持することを目標とします。

今後も、将来の管理職候補を長期的・計画的に育成すべく、キャリア意識の醸成や仕事と家庭の両立に関する不安の軽減に向けコミュニケーションと支援を継続してまいります。

なお、外国人については、当社の海外子会社においては現地社員の管理職登用が進んでいますが、当社(単体)においては、採用においては必ず優秀な人材の確保に努め、国籍を問わず是々非々にて対応しておりますが、応募自体が少なく目標自体は定めておりません。

<原則2-6> 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社は、従業員の福利厚生、資産形成支援の一環として、確定給付企業年金を導入しております。

確定給付企業年金についての意思決定は年金委員会において決定しております。年金委員会の構成員は、当社の経営企画部門、財務部門、人事労務部門の担当役員等、適切な資質を持った人材を配置するとともに、従業員代表として労働組合幹部等を配置しております。

また確定給付企業年金の事務局には適切な資質をもった人材を選出・配置しております。

<原則3-1> 情報開示の充実

(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、中期方針「未知の可能性への挑戦!」に基づき、変化し続けるお客様ニーズに応え、安定した収益確保と継続的な成長を果たすため、「イノベーションと顧客開発」及び「企業体質の再建」を柱とした事業戦略を推進しております。併せて、企業の潜在力である人材力、開発力、環境対応力等、非財務価値を高める経営を継続し、企業体質の強化に取り組んでおります。その基本戦略は「IT化・ビジネスモデル転換」「非衣料・非繊維化」「グローバル化」「企業体質の改革」の4点です。次の新たな飛躍を目指し、中長期視点での成長分野への投資を実施し経営基盤の強化と将来の収益の柱の育成に取り組んでまいります。2028年度までの3か年の中期計画では、売上高は8期連続の増収、営業利益は8期連続の過去最高益更新の達成を目指します。

なお、経営理念・経営戦略等については、以下のとおり当社ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

・経営理念等: 当社ホームページ> 企業情報> 経営理念・経営戦略(URL: <https://www.seiren.com/company/policy/>)

・経営戦略: 当社ホームページ> IR情報> 中期経営戦略(URL: https://www.seiren.com/invest/mid_term/)

・経営計画: 当社ホームページ> IR情報> 決算報告(URL: https://www.seiren.com/invest/financial_results/index.html)

(決算説明資料に各事業年度の業績見通し及び中期計画を掲載しております。)

(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. 基本的な考え方」及び「セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」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

本報告書「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」及び「セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第23条(取締役および監査役の報酬等)をご参照ください。

(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

「セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」第22条(役員の選解任および役員候補者の指名手続)をご参照ください。

(5) 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際の、個々の選解任・指名についての説明

当社の取締役・監査役候補者の選任・指名の説明については、「定時株主総会招集ご通知」の参考書類をご参照ください。経営陣幹部の解任については、解任事案がないため記載しておりません。

<補充原則3-1-3> サステナビリティについての取組み

(1) サステナビリティについての取組み

当社は、中長期的な企業価値向上のため、気候変動、資源・エネルギー問題、水不足、自然環境の喪失や安全・健康への不安など、サステナビリティを巡る課題への対応は企業に課せられた重要な経営課題であると認識しております。環境経営の根幹となる「環境保護理念」を定め、グ

グループ共通の認識のもと積極的に環境問題に取り組んでおります。CO2の削減については、「Cゼロプロジェクト」チームを中心に、「2030年度までに13年度比46%削減」の目標に向けて、太陽光発電の導入や石炭及び重油からLNG(液化天然ガス)、バイオマスへの燃料転換、また製造工程合理化やロス・ムダの削減、省エネ設備の導入に取り組んでおります。環境問題のみならず、サステナビリティを巡る課題への取り組みを推進するため、サステナビリティ委員会(委員長:代表取締役社長)を設置し、サステナビリティ基本方針を定めております。推進体制のもと課題に積極的に取り組み、「持続可能な社会」と「セーレグループの持続的成長」の双方の実現を目指してまいります。

なお、サステナビリティの考え方や方針、取組みについては、当社ホームページ>サステナビリティ(URL:<https://www.seiren.com/sustainability/>)に掲載しております。

(2) 人的資本や知的財産への投資等

当社は、急激に変化する外部環境において企業が存続し続けるためには、社員が危機感と夢を共有し、一丸となって未知の可能性に挑戦し続けることが重要であると考えています。その推進力となるのは、「数字に表れない企業力」、すなわち、開発力・人材力・問題の顕在化・問題解決力です。社員一人ひとりが自ら考え行動し、様々な変化に対応しうる能力を身に付けることができるよう、階層別研修・テーマ別研修・社外派遣等、多様な能力開発の機会を提供しています。また、社員のモチベーションを上げ成果に結びつけるため、「給与所得向上作戦」に取り組んでいます。具体的には、働き方改革として時間外ゼロを目指す一方、時間外ゼロでも「みなし残業代」を定額支給するほか、退職時に受け取れる積立金として最大月1万円支給する制度を導入しております。継続的な上司評価や社員意識調査等からのPDCAを回しながら、組織の活性化につなげてまいります。

知的財産への投資としては、新技術・新素材・新システム・新設備の開発に積極的に取り組みながら、その成果として特許権、商標権などの知的財産権を確保し、事業活動を推進しています。主力の車輛資材事業では環境対応素材の開発、ハイファッション事業ではビスコテックスシステムを活用した在庫レス小売を目指した新しいビジネスモデルのシステム開発、環境・生活資材事業では環境対応・高耐久・省エネ対応や健康福祉に貢献する商品開発等を進め、広く社会に貢献してまいります。

また、成長分野の事業を拡大するため、事業内容・規模を踏まえた必要人材の育成を進めるとともに、差別化を維持するための特許戦略を推進してまいります。

なお、研究開発の戦略や取組みについては、当社ホームページ>研究開発(URL:<https://www.seiren.com/development/>)に掲載しております。

(3) TCFD等の枠組みに基づく開示

当社グループでは、TCFD提言に基づき、気候変動がもたらす「リスク」と「機会」を明確にいたしました。抽出したリスク及び機会について、シナリオ分析等に基づき継続的な見直しを行うとともに、損益・資金計画に与える影響について検討を進め、経営戦略のレジリエンスを高めてまいります。

TCFD提言に沿った情報開示については、当社ホームページ>サステナビリティ>環境への取り組み>3つの環境保全活動に掲載しております。

(URL:<https://www.seiren.com/sustainability/environment/ecology/index.html#eca3-section01>)

< 補充原則4-1-1 > 経営陣に対する委任の範囲の概要

当社の取締役会は、法令、定款及び取締役会規則にて定められた重要事項について意思決定しております。取締役会にて決定すべき事項以外の業務執行については、各種規程により業務執行の責任と権限を明確にしたうえで、その意思決定を業務執行取締役及び執行役員に委任し、迅速な意思決定を行っております。なお、業務執行においては、取締役会に次ぐ意思決定機関として経営会議を設置し、業務執行に関する重要事項について審議・決定しております。

< 原則4-9 > 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

「セーレグループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」巻末の【参考4】社外役員の独立性に関する基準をご参照ください。

< 補充原則4-10-1 > 指名・報酬委員会の設置

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ます。取締役の選任及び解任、代表取締役の選定及び解職、取締役の報酬等に関する事項等について、指名・報酬委員会への諮問を経たうえで決定することとしています。

指名・報酬委員会の構成については、取締役会長及び社外取締役を含む3名以上で構成し、過半数を独立社外取締役とすることで独立性・透明性・客観性を確保しています。

< 補充原則4-11-1 > 取締役会の全体としてのバランス、多様性及び規模

当社の取締役会は、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成するとともに、その機能が最も効果的・効率的に発揮できる員数として15名以内とすることとし、多様性と適正規模を両立させる形で構成します。各取締役のスキル・マトリックスは、「定時株主総会招集ご通知」の参考書類の取締役選任議案に記載しております。

< 補充原則4-11-2 > 取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況

取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況は、「定時株主総会招集ご通知」及び「事業報告」において開示しておりますのでご参照ください。

< 補充原則4-11-3 > 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性評価に関して、毎年、取締役及び監査役(社外役員を含む)を対象とした自己評価アンケートを実施しております。

2026年3月に行いましたアンケートの結果、当社の取締役会は概ね適切に機能しており、その実効性が確保されていることを確認しております。一方で、女性や若手の取締役の登用および中長期的な経営戦略に関する議論のさらなる充実等が課題として認識されました。これらの課題を踏まえ、取締役候補人材の育成・選定のあり方について検討を進めるとともに、より自由闊達な意見交換の機会(オープンディスカッション等)を活用し、議論の充実を図ってまいります。今後も取締役会の実効性向上に向け、継続的な改善に取り組んでまいります。

< 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、取締役・監査役に対し、就任時及び就任以降も継続的に、その役割・責務を果たすうえで必要となる情報や知識を習得するためのトレーニングの機会を提供します。また、そのために必要な費用は会社が負担します。

< 原則5-1 > 株主との建設的な対話に関する方針

(1) 株主との対話に関する基本方針

当社は、株主との建設的な対話を実現するため、双方向のコミュニケーションの充実に努めております。具体的には、株主との対話全般については総務担当役員が担当し、経営企画部、経理部等の関係部門と連携して対応します。

(2) 対話手段の充実

対話手段として、以下の取組みを実施し、対話の充実に努めます。

- ・定時株主総会
- ・決算説明会など(アナリスト、機関投資家、個人投資家向け)
- ・当社ウェブサイトにおける関連情報の開示
- ・投資家見学会など(アナリスト、機関投資家向け)

(3) 個別対話の実施

上記のほか、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に有益と判断される場合には、情報開示の公平性に留意しつつ、適切な対応者を都度選定のうえ、個別に対話を実施します。

(4) フィードバックの方法

対話によって得られた情報を取締役会等に報告します。

(5) インサイダー情報の管理

インサイダー情報の管理は、「セーレン・セーレングループ内部者取引管理規則」及び当社ウェブサイトに掲載するディスクロージャーポリシーに従って対応します。

(6) IR関係資料

当社ウェブサイトでは、対話等に資するため、以下のデータを掲載します。

- ・決算短信 ほか適時開示情報
- ・決算説明会資料
 - ープレゼンテーション動画(第2四半期、期末決算)
 - ープレゼンテーション資料
- ・有価証券報告書
- ・株主総会招集通知
- ・臨時報告書(議決権行使結果)
- ・株主通信
- ・インベスターズガイド
- ・環境データ集

【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	無し
アップデート日付 更新	2026年5月13日

該当項目に関する説明 更新

当社は、株主資本コストを上回る水準として自己資本当期純利益率(ROE)10%以上の維持を目標としております。指標の推移は、当社ホームページ>IR情報>経営成績(URL:<https://www.seiren.com/invest/result/index.html>)及び決算説明資料(URL:https://www.seiren.com/invest/financial_results/)に掲載しております。2026年3月期実績は、ROE10.3%(前連結会計年度10.4%)となりました。また、PBRIは2025年3月期1.01から2026年3月期は1.13に改善しました。

持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、コア技術から派生した8つの「成長分野」を設定し、重点的に経営資源を投入していく方針です。2025～2027年度の3か年累計で、研究開発や人的資本投資を行いながら、590億円規模の営業キャッシュ・フローを創出する計画です。この資金を活用し、3年間で約300億円の成長投資を実施するとともに、M&Aなど企業価値向上に向けた投資を積極的に行ってまいります。また株主還元としては配当性向30%を目安とし、現預金と株価を考慮した機動的な自己株式取得を行う方針です。

今後も株主との建設的な対話を通じ、企業価値向上に取り組んでまいります。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	7,611,400	12.94
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	7,376,100	12.54
株式会社北陸銀行	2,436,748	3.99
SG/UCITS V/INV	2,072,700	3.52
セーレン共栄会	2,009,809	3.41
GOVERNMENT OF NORWAY	1,636,200	2.78
旭化成株式会社	1,624,000	2.76
日本生命保険相互会社	1,505,870	2.56
東京海上日動火災保険株式会社	1,130,766	1.92
久光製薬株式会社	1,090,000	1.85

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	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	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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
北畑 隆生	その他											
佐々江 賢一郎	その他											
小林 充佳	他の会社の出身者											
橋野 知子	学者											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
北畑 隆生	○	——	行政官としての豊富な経験と高い識見を有しており、当該視点から当社の経営全般について客観的、建設的な助言・提言をいただき、経営の監督機能を果たしていただくため、社外取締役に選任しております。 当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、高い独立性を有しております。従って一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
佐々江 賢一郎	○	——	外務官僚としての豊富な経験と国際的識見を有しており、グローバルでの事業拡大を進める当社の経営全般につき有用な意見や助言を期待できると判断したため、社外取締役に選任しております。 当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、高い独立性を有しております。従って一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
小林 充佳	○	小林充佳氏は、2022年6月まで西日本電信電話株式会社の代表取締役社長でありました。同社は当社の取引先ですが、その取引額は同社の連結営業収益及び当社の連結売上高の0.1%未満と僅少であることから、独立性に影響はないと判断しています。	経営者としての豊富な経験と識見を有し、また、情報・通信に関する深い知見を有していることから、当社のコーポレート・ガバナンス強化への貢献及びDX(デジタル・トランスフォーメーション)を推進する当社の経営全般に有用な意見や助言をいただけると判断したため、社外取締役に選任しております。 当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、高い独立性を有しております。従って一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
橋野 知子	○	——	経済学者としての経験を通じて繊維産業に深い知見を有しており、当社の企業価値の向上及びコーポレート・ガバナンスの強化に貢献していただけると判断したため、社外取締役に選任しております。 当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、高い独立性を有しております。従って一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、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	1	4	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	1	4	0	0	社内取締役

補足説明

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】の＜補充原則4-10-1＞に記載のとおり、指名・報酬委員会を設置しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 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

常勤監査役は会計監査人から期初に監査計画の説明を受けるとともに期中の監査状況、期末監査の結果等について随時説明、報告を受けるほか、適宜、会計監査人による監査に立ち会うなど、緊密な相互連携をとっております。

監査役と内部監査部門の連携状況については、常勤監査役は定期的に内部監査人による監査報告会で業務監査報告を受けるとともに、半期毎の棚卸監査を実施しております。

また、子会社についても、内部監査人による監査報告会で業務監査報告を受けるとともに、子会社監査役及び主管者と意思疎通、情報収集を行っております。

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
貝阿彌 誠	弁護士													
高坂 敬三	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
貝阿彌 誠	○	——	裁判官としての豊富な経験に基づく高い識見を、当社の監査体制の中で活かしていただくため、社外監査役に選任しております。当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、高い独立性を有しております。従って一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
高坂 敬三	○	——	弁護士としての企業法務に対する幅広い知見を、当社の監査体制の中で活かしていただくため、社外監査役に選任しております。当社が定める社外役員の独立性に関する基準を満たしており、高い独立性を有しております。従って一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員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、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

詳細は、本報告書【取締役報酬関係】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

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

取締役の報酬限度額は、2026年6月25日開催の定時株主総会において、年額10億円以内(うち社外取締役分は年額60百万円以内)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の員数は9名(うち、社外取締役は4名)です。また、取締役の報酬限度額とは別枠で、取締役(社外取締役を除く)に対して譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬につき、2025年6月24日開催の定時株主総会において、年額400百万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の員数は9名(うち、社外取締役は4名)です。

2025年度において、取締役9名に対し880百万円(譲渡制限付株式報酬162百万円、国内非居住者に対するファントム・ストック101百万円及び2025年度に係る役員賞与引当金繰入額186百万円を含む)を支給しております。

上記には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

なお、連結報酬等の総額が100百万円以上である者については、有価証券報告書において個別開示しております。有価証券報告書は、当社のホームページにも掲載し、公衆の縦覧に供しております。

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

1. 基本方針

取締役及び監査役の報酬は、適切なりスクテイクを支え、企業価値向上へのインセンティブを高めるうえで相当であり、かつ優秀な人材を確保できる水準とすることを基本的な方針としております。

具体的には、取締役(社外取締役を除く)の報酬等は、基本報酬としての固定月額報酬と、短期業績連動報酬としての役員賞与及び長期インセンティブとしての株式報酬により構成し、社外取締役及び監査役については、その職務に鑑み、固定月額報酬のみとします。

株式報酬は原則として譲渡制限付株式報酬を用いるものとし、譲渡制限付株式を付与することが困難な国内非居住者である者に対しては、その代替として株価連動型金銭報酬(ファントム・ストック)を付与するものとします。

2. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

取締役(社外取締役を除く)の基本報酬は、固定月額報酬とし、個々の取締役の職責及び実績、経営内容や経済情勢等を勘案し決定します。

3. 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬等は、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(KPI)を反映した現金報酬とし、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益を指標とし、個々の取締役の担当業務の業績、職責評価を総合的に勘案し、決定した額を役員賞与として当該事業年度にかかる株主総会終結後に支給します。

非金銭報酬等は、当社グループの企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的とした譲渡制限付株式報酬とし、個々の取締役の職責に基づき算定し、取締役会にて決定します。譲渡制限付株式は、各事業年度につき、前事業年度に関する定時株主総会終結後から当該事業年度に関する定時株主総会終結時までの期間の職務執行の対価として割当てられ、原則として毎年6月開催の取締役会にて決定します。なお、株主価値の共有を中長期にわたって実現するため、譲渡制限期間は交付日から当該対象取締役が当社の取締役その他当社取締役会で定める地位をいずれも喪失する日までとします。

国内非居住者に付与するファントム・ストックは、権利確定日その他の条件につき譲渡制限付株式報酬の内容に準じて定めるものとし、個々の取締役の職責に基づき付与数を算定し、原則として毎年6月開催の取締役会にて決定します。当該ファントム・ストックは、当社の株価と連動した金銭報酬であり、当該対象取締役の退任時に、本人の在任期間中に付与されたファントム・ストックの数と退任時の株価を連動させた金銭報酬を支給します。

4. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役(社外取締役を除く)の種類の報酬割合は、基本報酬:業績連動報酬等:非金銭報酬等=6:2:2を目安とします(KPIを100%達成の場合)。

(注)業績連動報酬等は、役員賞与であり、非金銭報酬等は、譲渡制限付株式報酬である(国内非居住者は譲渡制限付株式に代わりファントム・ストック)。

5. 個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の個人別の報酬額については取締役会決議にもとづき代表取締役会長兼最高経営責任者の川田達男がその具体的内容について委任をうけるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬額、役員賞与額及び譲渡制限付株式の割当数(国内非居住者は譲渡制限付株式に代わりファントム・ストックの付与数)の決定とします。

取締役会は、当該権限が代表取締役会長によって適切に行使されるよう、取締役の報酬決定に関する事項について、独立した社外取締役を主要な構成員とする任意の指名・報酬委員会への諮問を経たうえで決定するものとします。

なお、監査役の個人別の報酬等の額については、監査役会の協議において決定します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役には、取締役会出席を要請し、出席がなかった場合にも議事録を提供し、その内容につき伝達しています。

また、議題の具体的な内容を理解した上で取締役会に臨めるよう、取締役会事務局は、取締役会に上程する議案及び資料を可能な範囲で事前

送付しています。
監査役会においては、会計監査人の監査計画及び半期毎の会計監査結果、ならびにグローバル業務監査室による年2回の内部監査結果について報告がなされており、情報の共有化を図っています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新					
氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
結川 孝一	特別顧問	NBセーレン株式会社 代表取締役社長	常勤・報酬有	2018/3/31	1年
坪田 光司	顧問	――	非常勤・報酬無	2022/3/31	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

2 名

その他の事項
・当社は、取締役会決議により、当社が必要と認めた者を相談役・顧問に選任しております。 ・長年にわたり当社の経営に携わってきた経験・知見から、経営その他事項について必要に応じ当社より助言を求めることがあります。但し、経営のいかなる意思決定にも関与しておりません。 ・相談役・顧問の委嘱・処遇等について内規を定めております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

- (1) 現状の体制の概要
- 当社の取締役会は、2026年6月26日現在、社外取締役4名を含む9名(男性8名、女性1名)の取締役で構成され、取締役会長が議長を務めます。取締役会にて十分な議論を尽くして意思決定を行っております。また、当社は執行役員制度を導入し、取締役5名は執行役員を兼務しております。取締役会は、原則として年間8回の定例取締役会を開催し、必要のある都度、臨時取締役会の開催や書面によるみなし決議を行い、法令で定められた事項及び経営に関する重要事項を決定するとともに、各取締役等から業務執行状況の報告を受けること等により、業務執行を監督しています。2025年度においては、定例取締役会を8回開催し、法令で定められた事項のほか、グループ会社への投融資、国内外における成長分野への設備投資、M&A、資金調達など経営上の重要事項の決定や、業務執行状況の報告、サステナビリティ課題に関する審議などを行いました。

なお、当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として取締役会長及び社外取締役で構成される「指名・報酬委員会」を任意で設置しております。2025年度においては3回開催し、取締役の報酬額、役員人事等について諮問しました。

監査役会は社外監査役2名を含む4名(男性4名)で構成されており、常勤監査役が議長を務めます。2025年度においては、合計8回の監査役会を開催しました。常勤監査役は取締役会のほか経営会議等の重要会議に出席し、経営及び業務執行への監視機能を果たしております。また、グローバル業務監査室との連携により内部管理体制の適正性を監視・検証しております。

なお、当社は、会社法第427条第1項に基づき、社外取締役及び社外監査役との間において、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、当該契約に基づく賠償責任限度額は、金2百万円以上であらかじめ定める金額と法令の定める最低限度額とのいずれか高い額となっております。

また、当社は、保険会社との間で取締役等を被保険者として会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を締結しており、被保険者が会社の役員等の地位に基づき行った行為(不作為を含む。)に起因して損害賠償請求がなされたことにより、被保険者が被る損害賠償金や訴訟費用等を当該保険契約により填補することとしております。ただし、被保険者の違法行為や、被保険者が規則又は取締役会に違反することを認識しながら行った行為に起因する損害等は填補対象外とすることにより、役員等の職務の執行の適正性が損なわれないように措置を講じています。保険料は全額当社が負担しております。なお、被保険者の範囲は、当社及びその会社法上の子会社の取締役、監査役、執行役員(過去の退任役員を含む)となっております。
- (2) 監査役機能強化に係る取組み状況
- 監査役監査が効率的に行われることを確保するために、適正な知識、経験を有するスタッフをグローバル業務監査室に配置し、監査役補助業務を行っております。社外監査役2名は弁護士として企業法務及び税務に精通しており、財務・会計に関する知見を有しております。なお、社外監査役2名を独立役員として指定しております。これらの陣容により、実効性の高い監査を実施しております。
- (3) 業務執行においては、以下の会議体を設置しております。
1. 経営会議

経営会議規程に基づき、代表取締役、各取締役、監査役、各執行役員、関係する部門責任者等の出席により開催されます。取締役会に次ぐ意思決定機関として位置づけております。

2. 経営戦略会議

経営戦略会議規程に基づく緊急重要案件に関する協議検討機関であり、代表取締役、監査役、関係する取締役及び執行役員等が出席し、必要に応じ代表取締役への諮問を行います。

3. 各事業部会議

各事業部から経営会議等上位会議へ上程されることを前提とした討議機関であり、より具体的に専門的な討議がなされております。代表取締

役、関係する取締役、執行役員、当該事業部長及び部・課長、ならびに関連する子会社幹部が出席します。

4.関連企業会議

関連企業における案件に関して随時開催され、討議がなされております。また案件の重要性に応じて経営会議に上程されるための討議機関でもあります。代表取締役、関係する取締役、執行役員、当該関連企業の社長等が出席します。

これらのほか、期首全体会議、海外主管者会議において全社的な情報の共有化を図っております。

(4)公認会計士の状況

当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、代表社員 業務執行社員 朝田潔氏及び代表社員 業務執行社員 古村永子郎氏であり、協立監査法人に所属しています。

当社の会計監査業務に係る補助者は公認会計士18名であります。

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

取締役9名のうち4名が社外取締役であり、いずれも高い独立性を有しております。各社外取締役が有する専門的な識見や幅広い経験に基づき、経営全般について客観的な立場から積極的に助言・指導をいただいております。また、常勤監査役は取締役会のほか経営会議等の重要会議に出席し、経営及び業務執行への監視機能を果たしております。こうした取り組みにより、コーポレート・ガバナンスの有効性を十分に担保できるものと判断し、現状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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月25日定時株主総会開催日(招集通知発送日前倒し6月4日)
集中日を回避した株主総会の設定	2026年の定時株主総会は6月25日に開催しました。
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採用。
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	議決権電子行使プラットフォームに参加。
招集通知(要約)の英文での提供	狭義の招集通知及び参考書類について当社及び東京証券取引所のウェブサイトに掲載。
その他	招集通知の早期開示(招集通知発送前の6月3日に、当社及び東京証券取引所のウェブサイトに掲載)

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>IR情報>ディスクロージャーポリシー(URL: https://www.seiren.com/invest/disclosure/)に掲載しているほか、「セーレングループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」巻末の【参考3】に記載。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回、アナリスト・機関投資家向けに説明会を開催	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、決算説明資料・動画、インベスターズガイド等を掲載	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRの窓口は総務部が担当し、経営企画部、経理部等の関係部署と連携して情報開示と対話に努めています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 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	「企業倫理に基づく社員の行動指針」の中で規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	「環境保護理念」を制定し、ISOの認証取得の推進、ITを駆使し“在庫レス”を実現した「ピスコテックス」や原系から最終製品までの「一貫生産体制」の構築などをすすめ、エネルギー・原料・製造方法・製品など細部に至るまでのすべての事業活動において、環境配慮型のものづくりを追求しています。 当社ホームページにおいて、環境保全活動の取り組みや環境データについて公開しています。 (URL: https://www.seiren.com/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	ディスクロージャーポリシーに基づき情報開示を実施しております。
その他	<健康経営の推進> 当社ビジョンである「21世紀型企業への変革」を進めるためには、社員一人ひとりが心身ともに健康で、活力溢れることが不可欠との考えのもと、「健康経営宣言」を発し、健康経営に取り組んでおります。当社ホームページにおいて、取り組み内容を公開しています。 (URL: https://www.seiren.com/sustainability/society/healthmanagement.html) なお、当社は経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に認定されました。

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

当社は「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」にある通り、株主・顧客・地域社会にそれぞれ満足いただき、社員には誇りを持って働ける「21世紀のグッドカンパニー」を目指しております。

内部統制システムに関する基本的な考え方につきましても、こういったコーポレート・ガバナンスに即した、さらには会社法をはじめとした諸法律・規則に基づいた仕組みづくりと認識をしております。

当社がスローガンとして掲げる「のびのび(自主性)いきいき(責任感)ぴちぴち(使命感)」並びに「五ゲン主義(原理・原則・現場・現物・現実)」をベースに、常にお客様の立場に立った経営姿勢を役員・社員に徹底し、公正で明確な管理体制構築に努力しております。

1. 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<情報管理体制>

当社は、取締役会・経営会議等重要会議の議事録、業務執行のための稟議書、重要契約書、各種計算書類、経営計画書を保存し、管理閲覧に供しております。

2. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制<リスク管理体制>

当社は、取締役会、経営会議、経営戦略会議を通して、リスクを把握し、業務執行にあたっては社内稟議規程に基づいた合議をし、リスクの発生を未然に防いでおります。また、各工場での生産体制につきましても、安全衛生防災・公害防止に関する規程等により管理しております。

また、法令あるいは社内規程上疑義のある行為等について、役員、従業員等を始めとしたすべてのステークホルダーからの情報を受け付ける内部通報制度を規定し、グローバル業務監査室がその窓口として業務にあたっております。

3. 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<効率的業務執行体制>

当社は、期間計画ヒアリング、事業部会議及び経営会議において取締役及び使用人が共有する全社的な目標を策定し、業務担当取締役はその目標達成のために各事業部の具体的目標及び会社の権限分配・意思決定ルールに基づく権限再分配を含めた効率的な達成の方法を定め、事業部会議、経営会議において定期的に進捗状況をレビューしております。また、緊急かつ重要な案件については関係する取締役で構成される経営戦略会議において十分なる検討が成された後、取締役会に上程し意思決定の迅速化を図っております。

また、組織規程において、役職者全員の業務分掌、職務権限、役割と責任を明確化しております。

4. 取締役並びに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<コンプライアンス体制>

当社は、法令並びに定款・各規程に基づいて取締役会・経営会議を通じ、コンプライアンス体制を確保するとともに、倫理規程・企業倫理に基づく社員の行動指針・内部取引管理規程により取締役及び使用人の行動規範を広範に明示し、社会の公器としての企業倫理を構築しております。

また個人情報に関しましても個人情報保護基本規程・個人情報保護管理規程を定めて管理しております。更なるコンプライアンスの強化を図るために、セーレングループのコンプライアンス基本規程を定め、顧問弁護士も含めたコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関する方針の立案、コンプライアンス遵守に関する社員教育の推進を行っております。

5. 当社及びその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<グループ管理体制>

1) 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

当社は、「セーレングループ企業統治基準」のほか、子会社の経営管理に関する社内規程を定め、子会社社長、子会社取締役及び主管者の役割と責任を明確にしております。これらの社内規程等に基づき決裁ルールを定め、経営の重要な事項に関しては当社の承認または当社への報告を行う体制を構築しております。また、各子会社は、業務執行状況・財務状況等の報告を毎月当社に行うものとしております。

2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループの企業活動に関連する様々なリスクに対処するため、本社各部、グローバル業務監査室がグローバル本社として機能するとともに、グループ各社と緊密な連携を図り、「セーレングループ企業統治基準」等の社内規程に基づき、リスク管理を行っております。

3) 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社は、連結ベースの中期経営計画及び年度経営計画を策定し、セーレングループ全体の業績目標を達成するために、子会社ごとに業績目標を定めております。また、年度経営計画の大幅な未達及び変更は、当社に適宜報告するものとしております。

子会社は、子会社の経営管理に関する社内規程に基づき事業運営を行い、子会社及びグループ全体の経営の透明性・効率性の向上を図って

おります。

4)子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

セーレングループのコンプライアンス体制を構築するため、セーレングループのコンプライアンス基本規程を定め、継続的に社員教育を実施しております。

内部通報制度は、通報者及び相談者の対象にグループ会社の役員、従業員等やグループ会社の取引業者の従業員等を含み、ホームページ上、窓口へ直接通報できるメールフォーム及び電話番号を公開しております。

6. 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社は、グローバル業務監査室に監査役補助者を配置し、監査役会事務局及び監査役補助業務を行っております。

補助者の人事考課及び異動については、常勤監査役の事前の同意を得ることとしております。また、補助者は、監査役が指示した補助業務については、補助者の属する組織の上長ほかの業務執行側の指揮命令を受けないものとしております。

7. 当社及び子会社の取締役等及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制、報告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

監査役は、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するために、取締役会等の重要な会議に出席し、稟議書等の重要な書類の閲覧を実施しております。さらに、内部監査部門及び子会社監査役は、監査役に対して監査報告を実施しております。また、取締役等及び使用人は、会社に著しい損害を与える事実が起こった場合、またはその恐れがある場合は、発見次第速やかに監査役に対して報告を行います。

当社グループの内部通報制度の担当部署は、当社グループの役員、従業員等をはじめとしたすべてのステークホルダーからの内部通報の状況について、当社監査役にすべて報告を行います。また、当該通報または相談を行った者に対して、解雇その他のいかなる不利益な取扱いも行わないことを規定しております。

8. 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査役の職務執行について生ずる費用等について毎期一定の予算を設けており、費用等が発生したときは監査役補助者が速やかに処理しております。

9. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、事業部長、部工場長及び子会社主管者への必要なヒアリングを実施し、代表取締役、内部監査部門及び会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換を実施しております。

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

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社グループは、健全な企業活動のため、反社会的勢力及び団体とは決して関わりを持たず、また不当な要求に対しては毅然とした対応を取って参ります。

反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社グループの企業規範である「企業倫理に基づく社員の行動指針」に反社会的勢力に対する行動基準を示し、社内のコンプライアンス研修を通じてその内容を全員に周知徹底しております。

また、総務部を対応総括窓口として、警察当局、顧問弁護士との連携を図りながら、事案に応じて関係部署と協議の上対応してまいります。

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、下記のとおりです。

当社は、会社情報開示の窓口を「総務部」と定め、「総務部」と「経営企画部」との密接な連携により、発生事実・決定事実を問わず投資家に供すべき会社の重要情報を開示します。

会社が決定すべき経営に係る重要事項は、「取締役会」において「取締役会規則」に基づいて付議・決定することとしており、運営に係る重要事項については毎月開催する「経営会議」（当会議には、取締役・執行役員・総務部長をはじめとする関係各部署長のほか監査役が出席する）において付議・討議するルールとなっています。

これらの決定事項のうち、重要な情報は、東京証券取引所の開示基準を参考に上記のとおり「経営企画部」と「総務部」の協議によってその開示の要否を検討し、開示要否の決定後、必要に応じ速やかに開示いたします。

なお、「内部者取引管理委員会」を設置し、当社役員・従業員による自社株式の売買を常時チェックしていますが、この場合には、インサイダー取引の発生防止に万全を期すため、重要事項討議の会議出席者全員と開示事務関係者には、公表まで守秘義務を負うことを、あらためて徹底しております。

コーポレート・ガバナンス体制の模式図

