

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、「ゆるぎなき信頼が明日を拓く」を社是とし、「我々は技術の本質を謙虚に探索し、自然随順に即した応用で広く世界に貢献しよう」を我々のロマンとして掲げ、世界市場への貢献・信頼と当社の繁栄を同時に実現することを経営の基本理念にしております。

そのため効率性が高く、透明で健全な経営システムの確立と、それを維持していく施策の実施をコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としております。

「超精密とメカトロメーションの追求」を標榜して、各事業分野でステークホルダーとコミュニケーションをとり、満足と信頼を得て、ともに成長していく必要があると考えています。

具体的には、取締役会と監査役会を設置するガバナンスを基本とし、取締役会の監督機能の強化やコンプライアンス経営の徹底に取り組み、コーポレート・ガバナンスの充実に努めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【補充原則1-2-4. 議決権の電子行使のための環境作り、招集通知の英訳】

現在、当社の株主における機関投資家や海外投資家の比率は相対的に低いと考えており、議決権の電子行使を可能とする環境作りや招集通知の英訳は行っていません。しかしながら、今後、海外投資家等の比率が20%以上となった時点で、議決権電子行使プラットフォームの利用等や招集通知の英訳等も検討していきます。

【補充原則4-1-3. 最高経営責任者等の後継者計画の監督】

当社は、最高経営責任者等の後継者計画の策定・監督は、当社経営の根幹に係る事項として重要課題の一つであることを認識し、指名・報酬委員会の諮問を経て、取締役会にて最高経営責任者の選解任基準を策定しております。今後は、経営人材の可視化と評価プロセスの整備を進め、候補者の継続的な把握と育成プロセスの高度化を図り、取締役会による監督機能の一層の充実に取り組んでまいります。

【原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社の取締役会は、各事業分野に精通した取締役および企業経営の経験豊富な社外取締役と監査役で構成されています。常勤監査役は知財法務部長として実務に携わった経験もあり、法務に関する知見を有しています。

当社の監査役3名のうち2名は社外監査役であり、当社事業環境に造詣が深く、事業を多角的に見る視点を有しております。また、財務、会計に関する専門的な知識を有している方を選任しております。

なお、取締役会の構成については、女性役員の登用や国際性、職歴、年齢の面を考慮しながら、経営戦略の進展に応じて必要な人材の登用を行うことが、取締役会の機能強化を図り実効性をさらに高めていくための今後の課題と認識しています。

【補充原則4-11-3. 取締役会全体の実効性評価】

当社では、各取締役の業務執行状況について毎月取締役会へ報告し、相互に活発な意見交換を行うなどによって取締役会の実効性を確保しております。

今後、取締役会の監督機能向上に向けた取り組みを強化してまいります。

【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

【原則1-4. 政策保有株式】

当社が上場株式を保有する場合は、取引関係の維持・強化、戦略的な業務提携等、当社の企業価値の維持・向上に資するかの検討を十分に行った上で総合的に判断しています。

当社は、直近事業年度末の状況等と照らし、保有の意義が希薄と考えられる政策保有株式については、出来る限り速やかに処分、縮減していく基本方針のもと、取締役会において経済合理性や将来の見通しを検証し、事業戦略上の必要性等を勘案して保有の判断を行っております。

「政策保有株式の議決権行使基準」

政策保有株式を保有することとした会社の株主総会における会社提案議案については、中長期的に株主価値の向上に資するものか、当社への影響はあるか等の観点を踏まえ、総合的に賛否を判断し、適切に行使いたします。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、取締役・監査役およびその近親者との取引について年1回調査(関連当事者調査票)を行っています。利益相反取引・競業取引は取締役会の付議・報告事項であり、重要な事実がある場合は取締役会において審議します。

【補充原則2-4-1. 人材の多様性確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針】

当社は、「多様な価値観や個性を持った従業員がお互いを認め、尊重し合い、誰もが心身ともに健康でその能力を十分に発揮できる「働きがい」のある職場環境を目指します」を人材戦略の基本方針として掲げています。この方針のもと、当社は以下の3項目を最重要テーマとして位置付け、人的資本への投資を継続的に推進しています。

a. 多様な人材の活躍推進

女性や経験・知識を持つ中途採用者など、多様な人材の採用を積極的かつ継続的に実施しています。特に支店・営業所・サービスセンタにおける採用強化を課題と捉え、2024年4月より東京に人事課東京グループを新設し、地域特性に応じた採用活動を推進しています。また、2022年10月に女性活躍推進委員会を設立し、『女性がやりがいを持ってイキイキと働ける職場づくり』をコンセプトに、「人材育成」「組織改革」「ルール改定」等の観点から職場の課題解決に向けた取り組みを実施していきます。女性活躍推進の取り組みは、性別に関係なく誰もが働きやすい職場環境を実現することに繋がると考えています。誰もが自由に働き方やキャリアを選択でき、その選択が尊重される環境を追求することによって、多様な人材の活躍を推進し、当社全体の組織力向上を目指します。

2024年度は、全役員・管理職を対象とした「女性のキャリア形成支援」研修、全女性社員を対象とした「キャリアアップのメリット」や「キャリアデザイン」等についての研修を実施し、アンコンシャスバイアスの理解促進や意識改革を図りました。また、これらの研修で実施したアンケート結果を踏まえ、2025年度はキャリアアップおよびキャリアデザインの支援を目的として、女性社員4名を外部研修へ派遣しました。これにより、女性社員が自律的にキャリアを描き、専門性を高める機会の拡充を図っています。

b. 働きやすい環境づくり

当社においては、多様な価値観や個性を持った従業員がお互いを認め、尊重し合い、誰もが心身ともに健康でその能力を十分に発揮できる働きがいのある職場環境を目指しています。その実現に向けて2025年度においては、ハラスメント教育を年次別研修に組み込み、継続して実施するだけでなく、社内のコンプライアンス意識向上を目的として、管理職および一般社員を対象としたコンプライアンス研修を実施しました。コンプライアンスに関する理解の深化と、組織全体でのリスク感度向上を図る取り組みとして位置付けています。また、入社3年未満の社員に対して、問題や悩みの早期解決を目的として、人事課員によるフォローアップ面談を3～4か月に1回程度行い、安心して働くことができる職場づくりに繋がる取り組みを継続して実施しています。

さらに、2025年度には、既存のコンプライアンスヘルプラインとは異なる社内相談窓口を新設しました。これは、潜在的な問題の早期発見・未然防止を目的としており、従来のヘルプラインに加え、作業場や人間関係等を含む職場環境を改善する相談も可能となりました。それにより、心理的安全性の高い職場づくりの強化と従業員の定着率の向上をより一層推進してまいります。

c. キャリア形成の仕組みづくり

当社は2022年度に「周囲から信頼される人材」を求めた人財像として策定し、これに基づく教育体系を整備しました。当社の社是に「ゆるぎなき信頼が明日を拓く」とある通り、当社の求める人財像には、この「信頼」という言葉が大きなキーワードになります。当社で働く一人ひとりが「周囲から信頼される人材」となるために、社員が自律的にキャリアを形成できる仕組みとして、年次別研修、役職別研修、次世代経営層研修、次世代管理職研修、専門教育等を継続的に実施しています。2025年度には専門教育の強化を重点施策として位置付け、若手技術者を対象とした技術教育、営業職を対象とした営業教育、社員が自ら応募して参加できる語学教育等、職種・キャリア段階に応じた学習機会を拡充しました。これにより、社員一人ひとりの専門性を高め、事業環境の変化に対応できるスキル獲得を支援しています。

また、当社は人的資本経営を意識し、持続的成長の原動力である人材の確保と育成の強化に取り組んでいます。

2024年度には、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる体制構築と、経営人材の計画的育成を目的として、執行役員制度を導入しました。加えて、2025年度より人事制度の改定に取り組んでいます。社員の自発性や成長に報いる制度、計画的に人材を輩出できる体制の構築を目指し、現状分析結果を踏まえた基本構想の策定や制度の詳細設計を進めています。さらに、挑戦を後押しする仕組みづくりの一環として、資格取得一時金制度の見直しを2025年度に実施しました。社員の主体的なスキル向上を支援し、専門性の高い人材育成を促進する制度として運用を強化しています。

なお、2023年度に導入したタレントマネジメントシステムの活用により、スキル管理や人材配置の最適化を目指し、人的資本の拡充に向けた取り組みを継続しています。

【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、確定給付企業年金制度を採用しており、運用にあたっては適切な資質を持った人材を配置しております。また、従業員の資産形成の支援を目的とした確定拠出年金制度を導入し、資産運用に関する従業員教育については、新入社員教育として確定拠出年金セミナーを実施し、資産運用を始めるにあたっての制度の基本的知識や、運用に関する注意事項等を周知しています。運営管理機関との定期的なモニタリングレポート内容の共有やセミナー参加等を通じて、適切な資質をもった担当者の育成にも取り組んでおります。

【原則3-1. 情報開示の充実】

()当社は、「ゆるぎなき信頼が明日を拓く」を社是とし、「我々は技術の本質を謙虚に探索し、自然随順に即した応用で広く世界に貢献しよう」を経営理念として掲げています。この理念を具現化するため、「未来を輝かせ卓越の技術で人とつながる」をスローガンとした中期経営計画「Seibu Vision 2027」を策定し、当社ホームページに公表しております。

(経営方針: <https://www.seibudenki.co.jp/company/policy.html>)

(中期経営計画「Seibu Vision 2027」: https://www.seibudenki.co.jp/ir/medium_term_plan.html)

()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をコーポレートガバナンスに関する報告書にて開示しています。

()取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続については、本報告書「II. 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」に記載しております。

()当社は、経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名は、求められる役割と責務を十分に果たせる人物を、当社事業に関する知識、企業経営に関する多様な視点を有しているか等の観点により総合的に審議し、決定しております。なお、当社は、取締役会にて取締役の選解任基準を策定しており、取締役候補者についてはかかる選定基準をもとに、指名・報酬委員会への諮問を経たうえで、取締役会において決定しております。また、監査役候補者については監査役会の同意を得たうえで、取締役会において決定しております。

()取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の説明については、株主総会の参考書類に必要事項を記載しています。また、代表取締役の異動については、別途適時開示を行っています。経営陣幹部の選解任については、その重要性に応じて、適宜開示を行うこととしています。

【補充原則3-1-3. サステナビリティについての取り組みや人的資本、知的財産等への投資】

サステナビリティについての取組みや人的資本投資については、中期経営計画や有価証券報告書にて公表しております。知的財産についても重要な経営資源と捉えており、お客様への継続的な社会価値の提供や、市場で競争優位性を持つグローバルな「総合メカトロニクスメーカー」として発展するためには不可欠なファクターであると考えています。事業戦略に基づいた注力分野での製品開発や、日本をはじめとする注力国での知的財産の権利化などに積極的に投資、推進することで、社会価値を創出し続け持続可能な世界の構築に貢献できる企業となるよう努めてまいります。

(中期経営計画「Seibu Vision 2027」: https://www.seibudenki.co.jp/ir/medium_term_plan.html)

(SDGsへの取り組み: <https://www.seibudenki.co.jp/company/sdgs.html>)

【補充原則4-1-1. 取締役会の役割・責務】

当社は、取締役会規程に取締役会の専決とされる事項や審議すべき内容を定めています。また、社内規程(職制および職務権限規程、権限明細書等)に基づき、経営陣の業務執行の内容や範囲を明確に定め、これを委ねています。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準】

独立社外取締役につきましては、会社法に定める社外取締役の要件および金融商品取引所が定める独立性基準を満たす独立社外取締役を選定しております。取締役会においては、社外取締役として、これまでの経験・見識等に基づき、客観的で広範かつ高度な視点から、当社の経営・事業に対して有益な助言と監督が出来る方でこの基準に該当する方を独立社外取締役に選定しております。

【補充原則4 - 11 - 1. 取締役会全体の知識・経験・能力のバランス】

当社の取締役会は、取締役6名、監査役3名で構成しています。取締役6名のうち2名は社外取締役で、経営者として豊富な経験と幅広い見識を有しています。また、社内取締役は、当社の各事業分野に精通した部門長等で構成され、求められる役割と責務を十分に果たし得る能力を有した人物を選任しています。

監査役3名のうち2名は社外監査役であり、当社の事業環境に造詣が深く、豊富な経験と幅広い見識を持っています。なお、常勤監査役は法務に関する知見を有しております。

取締役会の全体としては、知識・経験・能力のバランス・多様性等を勘案した上での構成となっています。なお、各取締役のスキル・マトリックスについては、第93回定時株主総会招集ご通知に開示しております。

【補充原則4 - 11 - 2. 取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任】

当社の取締役・監査役(社外含む)は、その役割・職責を果たすための時間・労力を適切に業務に振り向けています。取締役が他社の役員を兼任する場合は、取締役会規程に基づき、取締役会の承認を得ることとしています。また、監査役が他社の役員を兼任する場合についても、取締役会に報告しています。当社では、取締役・監査役の他社での兼任状況について、株主総会招集通知、有価証券報告書等を通じ、毎年開示を行っています。

【補充原則4 - 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・監査役に対して、職務遂行上必要となる法令知識の習得および取締役・監査役の役割と責務の理解促進に努めており、講習会や交流会に参加する機会を提供しています。

取締役および監査役は、それぞれの職責に応じて、当社が加盟する団体や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います。また、新任取締役については外部の合宿研修に参加させる方針をとっています。内容は、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他、コーポレートガバナンスの観点から「法務・企業統治」、「会計・財務」に関するものが含まれています。社外取締役および社外監査役については、当社の事業・課題の理解を深めることを目的として、随時当社の事業・課題に関する説明や、工場等の現場の視察を実施する等の施策を講じています。また、全役員対象に、法改正や新制度等について勉強会を随時開催しています。

【原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、経営企画部をIR担当部署としています。株主や投資家に対しては、決算説明会を年2回(決算、第2四半期)開催するとともに、株主や投資家からの要望により面談や1on1ミーティングを実施しており、その方針は、コーポレートガバナンスに関する報告書にて開示しています。

【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	無し
アップデート日付	2025年6月6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(アップデート版)」については、当社ホームページに公表の2025年3月期決算説明会資料に記載しております。
(決算説明資料: https://www.seibudenki.co.jp/ir/financial_results.html)

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】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社安川電機	2,630,000	17.36
NOMURA CUSTODY NOMINEES LIMITID OMUNIBUS-FULLY PAID(CASHPB)	1,711,000	11.29
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,530,000	10.09
株式会社豊田自動織機	1,106,000	7.30
株式会社三菱UFJ銀行	650,820	4.29
MSIP CLIENT SECURITIES	639,500	4.22
株式会社福岡銀行	633,220	4.17
みずほ信託銀行株式会社	626,000	4.13
株式会社西日本シティ銀行	589,000	3.88
西部電機従業員持株会	420,086	2.77

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

1. 持株比率は自己株式(10,468株)を控除して計算しております。なお、自己株式には株式給付信託(BBT)の信託財産として信託が保有する当社株式119,800株は含まれておりません。
2. シンプレクス・アセット・マネジメント株式会社から2023年12月20日付けで提出され、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、2023年12月13日現在同社が3,911,700株(保有割合25.80%)を保有している旨が記載されております。しかし、当社として当事業年度における同社の実質保有株式数の確認ができていないため、上記大株主には含めておりません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード、福岡 既存市場
決算期	3 月
業種	機械
直前事業年度末における(連結)従業員数	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

——

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	12 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	2 名
社外取締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
馬場 信哉	他の会社の出身者											
福田 俊仁	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

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
馬場 信哉	○	——	馬場信哉氏は、長年にわたり上場企業の代表取締役を務められた経験があり、経営者としての豊富な経験と幅広い見識をもとに、当社の経営を監督していただくとともに、当社の経営全般に助言を頂戴することによりコーポレート・ガバナンス強化に寄与していただくことを期待し、社外取締役として選任しております。 なお、独立役員・社外役員の属性情報について該当がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しているため、「独立役員」として届け出ております。

福田 俊仁	○	_____	福田俊仁氏は、長年にわたり上場企業の代表取締役を務められた経験があり、当社の成長・発展への貢献に必要な優れた見識を有していることから、当社の経営全般に助言を頂戴することによりコーポレート・ガバナンス強化に寄与していただくことを期待し、社外取締役として選任しております。 なお、独立役員・社外役員の属性情報について該当がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しているため、「独立役員」として届け出ております。
-------	---	-------	--

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	3	0	1	2	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	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

当社は、取締役の指名、報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化し、コーポレートガバナンスの更なる充実を図ることを目的として、取締役会の下に、「指名・報酬委員会」を設置しております。

指名・報酬委員会では、取締役会の諮問に応じて、取締役の選任・解任や代表取締役の選定・解職などの指名に関する事項、取締役の報酬総額や個人別の報酬等の決定などの報酬に関する事項について審議し、その内容を取締役会へ答申します。

指名・報酬委員会は、取締役会が選定する3名で構成し、その過半数は独立社外取締役としております。

【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

監査役は、会計監査人と定期的に、また必要に応じて会合を開催し、各役割・機能の実効性をあげるため緊密な連携をとり、認識の共通化に努めております。また、当社は監査室を設置し、監査室が行う監査の実施結果は監査役に定期的に報告し、情報の共有化を図るよう努めております。

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
大塚 丈徳	他の会社の出身者									○	○			
岸川 浩幸	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
大塚 丈徳	○	属性情報の「および」の該当に関して、大塚丈徳氏は当社の主要株主である株式会社安川電機の業務執行者であります。また、同社は当社の取引先であります。その取引の額は2%未満と僅少であります。	大塚丈徳氏は、大手上場企業において、長年にわたり品質管理や人事総務部門を担当し、豊富な経験と見識を有しております。当社の経営全般に対し、独立的な立場から助言・提言をいただくとともに、当社の監査・監督機能の強化に寄与していただくことを期待し、社外監査役として選任しております。 なお、独立役員・社外役員の属性情報については左記のとおりであり、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しているため、「独立役員」として届け出ております。
岸川 浩幸	○	――	岸川浩幸氏は、大手監査法人で長年にわたり上場企業の監査に従事された経験があり、企業を総合的、多角的に見る視点を有しております。公認会計士として培われた財務、会計に関する専門的な知識・経験等を当社の監査体制に活かし、また、取締役会においても有効な助言をいただけることを期待し、社外監査役として選任しております。 なお、独立役員・社外役員の属性情報について該当がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しているため、「独立役員」として届け出ております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

【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

当社は2020年6月26日の株主総会において、取締役(社外取締役を除く)に対する業績連動型株式報酬制度「株式給付信託(BBT(=Board Benefit Trust))」を導入いたしました。同制度は、取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としております。

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	更新
--------------	----

取締役の報酬につきましては、その総額を開示しております。
2025年度の取締役6名への支払額は、下記のとおりです。
報酬等の総額 257百万円
報酬等の種類別の総額
・基本報酬 133百万円 業績連動報酬等 91百万円 非金銭報酬等 32百万円

(注)1.業績連動報酬等として、賞与を支給しております。
2.非金銭報酬等の額は、当事業年度に費用計上した役員株式給付引当金繰入額であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針 の有無	更新 あり
--------------------------	----------

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

● 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項
当社は、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させるとともに、株主への説明責任を果たすため、透明性及び客観性の高い報酬制度を構築すべく、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を取締役会において定めております。当社の取締役の報酬は、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に機能するよう株主利益と連動し、かつ、中期経営計画を踏まえた報酬体系とするとともに、個々の取締役の報酬等の内容の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とし、透明性及び客観性を有する手続の下に決定することを基本方針としております。

具体的には取締役の報酬は、基本報酬(固定報酬)、賞与(業績連動報酬等)および株式報酬(業績連動報酬等かつ非金銭報酬等)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ます。

a. 取締役(社外取締役を除く)の基本報酬
月例の固定報酬とし、役位、職責に応じて、当社の業績、従業員給与の水準、当社と同程度の同業他社の水準等も考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。社外取締役の基本報酬については、月例の固定報酬とし、各々に期待される役割、職責に応じて、当社と同程度の同業他社の水準等も考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

b. 賞与(業績連動報酬等)
社外取締役を除く取締役を支給対象とし、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、役位ごとの基準額に業績指標(当期純利益。その基準値は年度ごとに当社が定める目標値を用いることとします。)の達成度に応じた係数(変動割合0~200%)を乗じてその額を算定し、事業年度の終了後に支給します。当期純利益は今後の当社の成長投資や株主還元の出発点となる指標として重要性があることを考慮し、賞与(業績連

動報酬等)の指標として採用いたしました。算定方法としては、当該事業年度の当期純利益が、企業価値の向上につながる一定水準を上回る場合には、業績目標の達成率に応じて、0～200%の範囲で支給額を変動させることとしております。一方、当期純利益が一定水準を下回る場合には、不支給とすることとし、また、支給総額には上限(当期純利益の4%)を設けることとしております。

c. 株式報酬(業績連動報酬等かつ非金銭報酬等)

社外取締役を除く取締役を支給対象とし、株主利益とより一層の連動を図り、中長期的な企業価値の向上との連動性を強化するため、株式給付信託(BBT)に基づく報酬として、当社株式等を支給することとしております。取締役には各事業年度に関して、役位、業績達成度により定まる数のポイントを付与することとし、取締役に付与されるポイントは、当社株式等の給付に際し、1ポイント当たり普通株式1株に換算

いたします。中期経営計画達成に向けたインセンティブとして機能させるべく、同計画において重要な業績指標として定める売上高等を株式報酬(業績連動報酬等かつ非金銭報酬等)における業績指標とし、業績目標の達成率に応じて、80%～130%の範囲で給付する株式等の数を変動させることとしております。業績目標の達成率が一定の水準を下回る場合には、不支給とすることとしております。なお、取締役が当社株式等の給付を受ける時期は、原則として取締役の退任時としております。

d. 社外取締役を除く取締役の種類別の報酬割合

役位が上位である者ほど業績連動報酬等および非金銭報酬等の割合が高まるようにすることとし、業績目標を100%達成した場合に、代表取締役社長の場合で、基本報酬、賞与(業績連動報酬等)、株式報酬(業績連動報酬等かつ非金銭報酬等)がそれぞれ60:30:10となるよう定めております。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ます。

なお、当社は2026年5月15日開催の取締役会において、当該内容を一部変更し、新たに決議しております。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬委員会へ諮問し、答申を受けております。変更点は次のとおりです。

b. 賞与(業績連動報酬等)

社外取締役を除く取締役を支給対象とし、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、役位ごとの基準額に業績指標(当期純利益。その基準値は年度ごとに当社が定める目標値を用いることとします。)の達成率に応じた係数(変動割合0～200%)を乗じてその額を算定し、事業年度の終了後に支給します。当期純利益は今後の当社の成長投資や株主還元の出発点となる指標として重要性があることを考慮し、賞与(業績連動報酬等)の指標として採用いたしました。算定方法としては、当該事業年度の当期純利益が、企業価値の向上につながる一定水準を上回る場合には、業績目標の達成率に応じて、0～200%の範囲で支給額を変動させることとしております。一方、当期純利益が一定水準を下回る場合には、不支給とすることとし、また、支給総額には上限(前期純利益の4%)を設けることとしております。なお、2026年度の支払総額の上限額は、139百万円となります。

●取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

当社においては、取締役会の委任決議に基づき、代表取締役税所幸一が取締役の個人別の報酬等の具体的内容を決定しております。その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び各取締役の担当事業の業績を踏まえた賞与の額の決定であり、これらの権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価を行うには代表取締役が最も適しているからであります。

取締役会は、上記権限が代表取締役税所幸一によって適切に行使されるよう、指名・報酬委員会に諮問し答申を得ることを委任の条件とし、上記の委任を受けた代表取締役は、当該答申の内容を最大限尊重し、上記の決定をしなければならないこととしております。なお、株式報酬(業績連動報酬等かつ非金銭報酬等)については、取締役会で定めた役員株式給付規程に従って、各取締役に付与するポイント数を決定しております。

【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への会議資料等の重要情報の提供は、電子メール・郵便等により行っています。

送付は、総務課および経営企画部が担当しております。

また、監査役の職務の補助として、監査室が監査役会の事務局等を担当しております。

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)

当社の経営上の重要事項の意思決定機関は取締役会であり、定時取締役会は原則月1回、臨時取締役会は必要に応じ随時開催されております。取締役会には監査役も出席し、経営に関する提言、助言を行うとともに、取締役の業務執行に対する監督機能を果たしております。

また、社長による経営の進捗状況の確認ならびに経営課題や環境変化への対応を迅速に行うために、社長経営検討会を毎月開催しております。社長経営検討会には取締役、常勤監査役、執行役員および関係者が出席し、議事内容については社外監査役に適宜報告し情報の共有化を図っております。

監査につきましては、監査役(社外監査役を含む)による業務監査、監査法人による会計監査の他、監査室が内部監査規程に従い内部統制状況の監査を行っております。なお、監査役の機能を強化するため、「監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況」および「社外取締役(社外監査役)のサポート体制」に記載された活動を進めております。

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、取締役による迅速かつ的確な意思決定が行える体制と同時に業務執行状況を各取締役が相互に監督する現状の体制が適切であると考え、取締役会では実質的な審議を行うことができる適切な規模としております。

また、当社の社外取締役2名および社外監査役2名は、いずれも当社との間に特別の利害関係はなく、豊かな経験と知識を有する者であり、当社経営陣から独立した立場で取締役会等の重要会議に出席し、取締役が業務執行の決定・報告を行うことを促し、経営の透明性向上と客観性確保が可能となる現状の体制が適切であると判断し、当該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26日開催の定時株主総会に関しては、2026年6月3日より、東京証券取引所および当社ホームページにて電子提供措置を開始し、2026年6月10日に株主総会招集通知を発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	より多くの株主様に議決権を行使していただけるよう、2022年の定時株主総会より、電磁的方法による議決権の行使を導入しております。
その他	株主総会における事業報告および計算書類の内容報告等に際して、ビジュアル機器を使用するなど、わかりやすく開かれた株主総会の実現に努めております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに、現状の業績および今後の見通しについて、定期的（年2回を原則）に説明会を実施しております。 その他、個別訪問による説明や随時IR面談を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	経営方針、事業内容、決算情報、新製品情報等について、適時当社ホームページに掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営企画部をIRの担当部署としています。	

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	当社は、「社員行動基準」、「社員の心得」および「社員行動基準実行の手引き」を全社員に浸透させ、法令・ルール遵守等について、社内において継続的な教育、指導を徹底しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループでは気候変動のリスクと機会に対応するために売上高1百万円当たりのGHG排出量(Scope1及びScope2)を評価指標と定め、2022年度実績から年1%削減を目標として毎年の活動を評価しており、実績は「環境活動報告書」に含まれる「年度環境活動結果」にまとめてグループ内で共有しています。中期経営計画「SeibuVision 2027」にて定めた、本社・工場での使用電力に起因するGHGの排出量をゼロとする目標に向けて、2027年度までに計画していた再生可能エネルギーへの転換を2025年度中に実施いたしました。その結果、2025年度のGHG排出量削減の目標を大幅に上回って達成することができました。

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

〔内部統制システムの整備に関する基本方針〕

会社法および会社法施行規則に基づき、取締役の職務執行が法令および定款に適合することを確保するための体制、その他会社の業務の適正を確保するための体制を整備するため、内部統制システムの整備に関する基本方針を以下のとおり定める。

1. 取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
取締役会は、法令、定款および取締役会規程に定める決定事項の審議・決定や報告事項の報告を通じて、取締役が法令および定款その他社内規程に適合した職務執行を行うことを、管理・監督する。
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
取締役会の議事録、稟議書その他職務の執行に係る情報等を、文書管理規程の定めるところに従い適切に保存し、かつ管理する。なお、監査役が求めたときは、いつでも当該文書を閲覧に供するものとする。
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

コンプライアンス規程およびリスク管理規程に則り、グループ全体のコンプライアンスに関する事項の決定や遵守状況の管理を全社リスク管理委員会および部門リスク管理委員会にて行い、リスク管理の確立を図る。

また、緊急時対応マニュアルを整備し、リスクが発生した場合の対応に備える。

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

取締役会を原則として毎月1回開催し、重要事項の決定および業務執行状況の監督を行う。

また、毎月取締役会開催日前に社長経営検討会等を実施し、重要な業務執行について十分な審議を経て決定する。

5. 使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

当社の使用人が法令・定款および当社の経営理念を遵守し、職務の執行が法令および定款に適合することを確保するため、「社員行動基準」、「社員の心得」等を制定し、当社の全ての使用人に対し周知徹底する。

また、報告・相談システムの「ヘルプライン」を設置し、利用者の匿名性を担保するとともに不利益を被らないものとする。

なお、適法性を確保するため、定期的に、また必要に応じ監査室が監査を行うこととする。

6. 当社ならびに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

子会社に対する業務の適正の確保については、自主性を尊重しつつ、子会社の健全な発展を通して、当社グループとしての総合力向上を図ることを基本方針とし、「関係会社規程」に基づき行う。

子会社の年度計画の進捗状況を含む経営成績・財政状況を把握するため、子会社は毎月、貸借対照表、損益計算書等の決算書類を当社に提出・報告する。

子会社において経営上重要事項を決定する場合には、当社の事前承認を得るとともに、経営上重要な事項が発生した場合は、都度、当社に報告する。

また、当社の社員が子会社の取締役および監査役を兼務し、当社の意思を経営に反映するとともに、損失の危険が生じた場合は直ちに管理担当取締役へ報告する。

7. 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項

(1) 監査室を監査役の職務を補助すべき使用人とし、監査役会の事務局の業務を併せて担当する。

(2) 補助使用人の取締役からの独立性を確保するため、当該使用人の任命、異動等を行う場合は、予め監査役会に相談し、意見を求める。

(3) 補助使用人は、監査役補助としての職務遂行にあたっては、専ら監査役の指示に従い、取締役等の指揮命令や不当な制約を受けない。

8. 当社および子会社の取締役および使用人が当社の監査役に報告するための体制

(1) 当社の取締役および使用人は監査役に対して、毎月開催される取締役会、社長経営検討会の他、主要な社内会議を通じて、重要な意思決定の過程および業務の執行状況等の報告を行う。

(2) 子会社の取締役、監査役および使用人は、当社の監査役に対して、子会社監査やその他必要に応じ、経営状況、内部統制システムの構築・運用状況、重要書類の内容、会社に著しい損害を及ぼすおそれがある事項、リスク管理に関する重要事項等の報告を行う。

(3) 監査役へ報告や説明を行った者に、そのことを理由として人事処遇においていかなる不利益も課さない。

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

(1) 監査役会規程・監査役監査基準に則り、監査役監査の環境整備、代表取締役との定期的会合、取締役および使用人からの報告受領等について、周知と実践を通じ、その実効性を確保する。

(2) 監査役の職務の執行について生じる費用または債務については、請求により速やかに当該費用を支払う。

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

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、コンプライアンスの礎となる「社員行動基準」、「社員の心得」を制定し、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては断固とした姿勢で臨むことを掲げ、関係排除に取り組んでおります。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社では、管理本部人事総務部を対応統括部署としており、事案により関係部門と協議し対応しております。

反社会的勢力排除に向けての具体的な取り組み事項として、福岡県企業防衛対策協議会に入会しております。これは、警察当局と企業ならびに各企業間の相互理解と協力により企業に対するあらゆる暴力を効果的に予防し、かつ排除することを目的としており、情報交換や県警当局(所轄警察署含む)からの指導の下、排除予防運動に取り組んでおります。

なお、暴力追放大会(暴追大会)への出席や、公安委員会主催の不当要求防止責任者講習など受講しており、社内およびグループ会社への啓蒙活動にも役立てております。

また、取引先に対しても不健全な取引を排除するために反社会的勢力との関係を調査し、必要があれば民間信用調査機関や自治体の産業支援団体などを活用して調査を実施しております。

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

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

〔適時開示体制の概要について〕

当社は、法令の遵守に基づく企業倫理の実践とともに経営意思決定の迅速化と経営の透明化を重要課題としております。当社の適時開示に係る業務は、管理担当取締役が、当社全部門および連結子会社から情報を入手し、経営企画部が適時開示等の企業情報開示の専任部門となり集約・管理する体制となっております。

適時開示が必要な情報については、取締役会に付議・報告され、決定事項、発生事項および決算に関する情報などの適時性と正確性を審議し、承認・決議を得て情報開示を行っております。

