

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、グループ共通の経営理念として「人々に安全を」「社会に価値を」「企業をとりまく人々に幸福を」を掲げ、防災事業を核とする企業活動を通して、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指した経営を展開しています。その実現のためには、健全で透明性の高いコーポレート・ガバナンスの充実が不可欠であるとの認識の下、コーポレートガバナンス・コードの各原則を尊重することを基本の方針に置き、株主の皆様を始めとするステークホルダーとの間に良好かつ信頼ある関係を構築することが、経営上の重要課題の一つであると考えています。

当社は、上記の基本的な考え方の下、更なる発展を遂げるため、2025年6月26日開催の第129回定時株主総会における承認をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行いたしました。監査等委員会設置会社に移行することにより、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実を実現するとともに、取締役会が業務執行の決定を広く取締役委任することで、経営の意思決定の迅速化を図っております。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、すべて実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

(原則1-4 政策保有株式)

当社は、取引関係を維持、強化する目的で取引先の株式を政策的に保有することがあります。特に防災事業分野は、メンテナンス・リニューアルを通じ、お客様の建物ライフサイクルを支援するというビジネスモデルであるため、営業戦略上、新築物件及びリニューアル物件の受注を目指して保有する場合があります。

政策保有は経営・営業戦略上の有効な選択肢と考えておりますが、行き過ぎた保有は財務リスクに繋がるおそれがあることに加え、政策保有株式の縮減を求める近時の外部環境の変化も踏まえ、政策保有株式の貸借対照表計上額の総額が、直近の期末における連結純資産の10%を超えることをルール化しています。

2026年3月期においては、1銘柄を売却しております。なお、2026年3月末時点における政策保有株式の貸借対照表計上額の総額は、連結純資産の10%を下回っております。

また、保有する全銘柄について、便益が資本コストを上回っているか、安全性に問題がないか等を取締役に報告し、保有継続の可否について検証しております。

当社が保有する政策保有株式の議決権については、以下の基準により行使しています。

・発行会社における株主総会議案の内容が、当社の利益と明らかに相反するものでないか。

・発行会社におけるコーポレート・ガバナンスが適切であるか。重大な不祥事が生じた場合は、再発防止策を策定・公表しているか。

(原則1-7 関連当事者取引)

当社は、役員との取引を行うに際しては、当社グループや株主共同の利益を害することのないよう慎重に検討し、取締役会決議を経ることとしています。

主要株主やグループ会社等との取引については、担当取締役が市場実勢等を勘案して個別に妥当性を確認しているほか、社内規程(取締役会規則及び稟議取扱基準)に基づいた承認手続を実施しています。また、年1回の取締役会への報告を義務付け、承認された主要株主との取引内容を事後的に検証しています。

(補充原則2-3-、補充原則3-1- サステナビリティ課題への取組み)

当社グループはマテリアリティを特定しており、サステナビリティに関するマテリアリティ項目として「多様な人材の獲得と育成」「地球温暖化への対応」「人権に関する取り組み強化」を掲げています。

また、当社グループは、「ESG基本方針」に従って、透明性の高いコーポレート・ガバナンスの充実や脱炭素社会の実現に向けた活動の推進を図るとともに、将来の労働力の変化を見据えた就労環境の整備や健康経営の推進等により、多様な価値観を持つ人材が個性や能力に応じて活躍できる組織を構築することにより、市場での存在感を高め、企業価値の向上に努めてまいります。

取組みや推進体制の詳細については、以下において公表しています。

・サステナビリティサイト(URL: <https://www.hochiki.co.jp/corporation/csr/>)

・統合レポート(URL: <https://www.hochiki.co.jp/ir/library/annual/>)

・2026年6月23日付有価証券報告書(URL: <https://www.hochiki.co.jp/ir/library/yuho/>)

(補充原則3-1- 気候変動対応)

当社は、IEA(国際エネルギー機関)やIPCC(気候変動に関する政府間パネル)による気候変動シナリオ(2 未満シナリオ及び4 シナリオ)を参照し、2050年までの長期的な当社への影響を考察するシナリオ分析を行っております。今後は、グループ全体における気候変動への対策を順次進めてまいります。

また、当社は、2026年6月23日付有価証券報告書の【サステナビリティに関する考え方及び取組】において、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の枠組みに沿って開示を行っています。

(原則2 - 4 中核人材の多様性確保 補充原則2 - 4 - 多様性確保に向けた人材育成・環境整備方針)

「GLOBAL VISION 2030」の実現に向けて、「個人の成長を促進する会社の仕組み再整備」と「チームでの協働、多様性」により、人的資本の価値を最大化に取り組んでおります。「経営戦略と連動した人材ポートフォリオ構築」を中核に、「働きがいと個人の成長を醸成する人事制度の導入」「個人のキャリア形成と組織の競争力向上を支える教育機会の提供」「多様なチームワークを機能させる環境の整備」を重視し、継続的かつ計画的な人的資本への投資を行っております。

当社は、所属や性別、年齢、役職など、多様なバックグラウンドを持つメンバーによって構成されるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) 推進部会を設置し、多様な人材が活躍できる職場環境の整備に取り組んでおります。DE&Iの推進にあたっては、従業員一人ひとりがその重要性を理解し主体的に捉えることが重要であると考え、Eラーニングの実施、職場単位でのワークショップの開催、DE&Iに関する情報発信等を行っております。

・女性の管理職登用について

当社グループは、女性の活躍が当社の活力となることを期待し、女性管理職比率を段階的に引き上げて、2030年度において当社単体で10.0%、当社グループ全体で15.0%を目標としています。

女性の活躍が当社の持続的な成長や組織としての意思決定の多様化につながるものと認識し、女性従業員を対象としたセミナーの開催や、国際女性デーに合わせたイベントの実施など、女性活躍推進に向けた取組みを進めております。一方で、管理職層においては依然として男性が中心となっている状況を踏まえ、女性が能力を十分に発揮し活躍できる環境整備を進めるとともに、女性リーダーの育成及び女性の積極的な採用を継続・強化してまいります。

他のDE&Iの取組は、DE&Iの推進をご覧ください。

2026年6月23日付有価証券報告書 (URL: <https://www.hochiki.co.jp/ir/library/yuho/>)

なお、推進体制及びホーチキグループDE&I宣言については、当社ホームページにおいて公表しております。

(URL: <https://www.hochiki.co.jp/pdf/corporation/csr/di.pdf>)

・外国人の管理職登用について

当社には、現時点で外国人管理職はおりませんが、現地法人における外国人の管理職比率(ボードメンバーを除く)は2026年3月末時点で約9割と高水準で推移しており、グループ全体としては十分に外国人管理職を確保しているとの考えから、特に外国人管理職比率について目標は定めておりません。今後、グループの拡大により必要と判断した場合には、当社においても必要な外国人人材を登用してまいります。

・キャリア採用者の管理職登用について

当社では各本部において幅広くキャリア採用を実施しており、キャリア採用者の管理職比率は、2026年3月末時点で24.0%となっています。現地法人においては、管理職のほぼ全員がキャリア採用者です。単体・グループともに一定程度のキャリア採用者を管理職に登用している状況を踏まえ、現状では特に目標を設定しておりません。今後も、新たな付加価値を創出できる、多様な人材確保を目指し、人的資本経営を推進してまいります。

・人材育成方針及び社内環境整備方針について

(人材育成方針)

経営戦略及び事業戦略と連動した人材ポートフォリオの構築に取り組んでおります。人材の量と質の両面から、当社の将来に必要な人材要件の定義と、新たに導入したタレントマネジメントシステムを活用した人材の可視化を推進しております。現状と将来のギャップや一人ひとりのキャリア志向を踏まえた戦略的な人材マネジメントを、採用、社内での人材発掘、育成及び配置等において進めてまいります。

従業員一人ひとりの成長と自律的な学習意欲を支えるため、教育体系の再構築やEラーニングの導入を行っております。今後も、学びの場や機会の充実に取り組んでまいります。また、次世代の幹部候補人材の選抜及び育成、後継者育成計画(サクセッションプラン)の策定・実行等を通じて、将来の組織を牽引する人材を長期的かつ計画的に育成してまいります。

(社内環境整備方針)

会社という一つのチームに多様な人材が集い働く中で、当社では、会社の価値観や目指す方向性を従業員一人ひとりが理解し、共通の視座のもと日々の業務に取り組むことが重要であると考えております。この実現に向け、行動指針の浸透及び定着を推進しております。

行動指針の浸透・定着施策として、各種研修やワークショップ、社内報を活用した情報発信等に継続的に取り組んでおります。

また、2024年度より、行動指針を体現し模範となる従業員やチームを表彰する新たな表彰制度「HOCHIKI AWARD」を創設し、運用しております。2025年度においても多数のノミネートの中から、行動指針を体現し模範となる従業員を表彰しております。当社は、本表彰制度を通じて、行動指針の浸透及び定着を一層加速させるとともに、従業員同士が互いを称賛し合う企業文化の醸成に取り組んでまいります。

さらに、当社ではワークライフバランスの充実に重視しており、労働時間の適正化及び生産性向上を進めております。また、所属や性別、年齢、役職など、多様なバックグラウンドを持つメンバーによって構成されるDE&I推進部会を設置し、多様な人材が活躍できる職場環境の整備に取り組んでおります。

加えて、従業員エンゲージメントの向上を重要課題の一つと位置付けており、従業員の意識や職場環境に関する課題を把握することを目的に、エンゲージメントサーベイを実施しております。エンゲージメントサーベイの結果を踏まえ、「挑戦する風土」の醸成と中堅層のエンゲージメント向上に重点を置き、取組みを実施してまいります。

このほか、健康はイキイキと働くうえでの基盤であると考えており、健康経営を重視しております。当社は、健康経営優良法人制度により「健康経営優良法人2026」に認定されました。

詳細については、2026年6月23日付の有価証券報告書の【サステナビリティに関する考え方及び取組】において記載しています。

・2026年6月23日付有価証券報告書 (URL: <https://www.hochiki.co.jp/ir/library/yuho/>)

(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、信託銀行や生命保険会社に年金の運用を委託しています。

運用については、専門的知識・能力を有する人事担当者が管理するとともに、財務・経理・人事等の社内各部門のエキスパートで組織する年金運用委員会において検証しています。

(原則3 - 1 - () 経営理念・経営戦略・経営計画 補充原則3 - 1 - 人的資本・知的財産投資 原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表)

経営理念

当社は、グループ共通の経営理念として「人々に安全を」「社会に価値を」「企業をとりまく人々に幸福を」を掲げています。

(URL: <https://www.hochiki.co.jp/ir/policy/>)

経営戦略・経営計画

当社グループは、グループの存在意義及び使命として、「人々に安全を」「社会に価値を」「企業をとりまく人々に幸福を」という経営理念(Mission)

を掲げております。

また、中長期経営計画「GLOBAL VISION 2030」において、実現したい姿(Vision)として「人と技術の力で世界中にLife Safetyを創造する」を掲げております。「誠実」「情熱&チャレンジ」「チームワーク」から成る行動指針(Value)を軸に、「火災から人命・財産を守る」という中核を維持しつつ、世界中の人々に安心かつ快適な人生・生活を提供するという思いのもと、事業活動を通じた社会課題の解決を目指してまいります。

当社グループは、企業価値向上と持続可能な社会に一層の貢献を果たすべく、中長期経営計画「GLOBAL VISION2030」を策定し、次のグループ重点方針のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指した経営に取り組んでまいります。

事業ポートフォリオ最適化による資本収益性向上

人的資本経営の推進

DXによるイノベーション創出

新中長期経営計画の詳細につきましては、2024年5月29日に開示しております当社ウェブサイトに掲載しております資料をご参照ください。

(URL: <https://www.hochiki.co.jp/ir/library/tekijikaiji/>)

将来の競争力向上のための維持投資・成長投資を実行してまいります。具体的には、人手不足・グローバル化を見据えた生産能力の増強や合理化推進、及びDX推進によるビジネスプロセスの効率化や事業領域拡張に向けた投資を行う予定です。

なお、当社グループにおける2026年3月期末時点の産業財産権(特許権、実用新案権、意匠権、商標権)の保有件数は、国内保有件数1,635件、外国保有件数467件、2025年度研究開発費は3,788百万円(連結売上高比3.6%)となっています。

その他、詳細については、以下の各書類において記載しています。

・2026年3月期決算説明会資料(URL: <https://www.hochiki.co.jp/ir/library/presentation/>)

・2026年6月23日付有価証券報告書「経営方針、経営戦略等、経営環境ならびに優先的に対処すべき事業上及び財務上の課題」

(URL: <https://www.hochiki.co.jp/ir/library/yuho/>)

(原則3-1-() コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方)

本書の冒頭「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(原則3-1-() 取締役報酬の決定方針と手続)

概要は以下のとおりです。なお、取締役(監査等委員を除く。以下本報告書において、「取締役」とする。)報酬についての詳細は、以下の書類において記載しています。

・2026年6月23日付有価証券報告書「役員の報酬等」(URL: <https://www.hochiki.co.jp/ir/library/yuho/>)

基本方針

当社の取締役報酬制度は、本報告書の冒頭に記載した経営理念を実現するために、以下を基本方針としています。

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するものであること

取締役にとって会社業績の目標達成を動機づける業績連動性の高い報酬制度であること

株主との利害共有や株主視点での経営意識を高めるものであること

報酬の決定プロセスは客観的で透明性の高いものであること

報酬水準の考え方

取締役の報酬水準については、外部の調査機関による役員報酬に関するデータベース等を参考に、当社の経営環境や各取締役の職責等を考慮した水準としています。

報酬構成

取締役の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能することを意識し、固定報酬としての「基本報酬」と変動報酬としての「賞与」及び「株式報酬」で構成します。

「基本報酬」と「賞与」については、年間報酬枠(使用人給与を含まず、年額560百万円以内、うち社外取締役分60百万円以内)において、各取締役の職責及び前年度の会社業績等に基づいて配分支給しています。

「株式報酬」については「基本報酬」の15%~30%程度を標準とし、業績連動部分(50%)と非業績連動部分(50%)に分類します。業績連動部分については、会社業績の達成度等に応じて0%~200%の範囲内で変動し、非業績連動部分については、各取締役の職責等に応じて累積支給するものとします。

また、中長期の業績を反映させる観点及び株主視点での経営意識を高める観点から、取締役への株式報酬の支給時期については退任後としております。なお、取締役の在任期間中において会社に損害が及ぶような重大な不適切行為があったと判断される場合には、株式報酬の支給を制限することがあります。

また、業績連動型株式報酬は事業年度ごとに以下の計算式により決定されます。

・業績連動型株式報酬 = 業績連動部分0%~100%(役員別ポイント×業績連動指標係数0%~200%) + 非業績連動部分50%

ガバナンス

当社は、取締役の報酬の公平性・透明性・客観性を高める目的で、監査等委員会を設置しております。加えて、取締役会の任意の諮問機関として指名報酬委員会を設置し、取締役・監査等委員である取締役(以下、本報告書において、「監査等委員」とする。):執行役員)の報酬制度・水準、取締役・監査等委員・執行役員)の報酬額をそれぞれ議論し、その結果を必要に応じて取締役会に答申する役割を担っています。

また、社外からの客観的視点及び役員報酬制度に関する専門的知見を導入するため、外部の報酬コンサルタントを起用し、その支援を受け、外部データ、経済環境、業界動向及び経営状況等を考慮し、報酬水準及び報酬制度等について検討することとしています。

(原則3-1-()・() 取締役・監査等委員候補及び経営陣幹部の指名方針と手続)

()について

取締役候補者については、組織を牽引するリーダーシップ、経営視点で会社全体を見渡すことのできる能力等を考慮し、総合的な観点から人材を選定しています。

監査等委員候補者については、各専門分野、企業経営、当社事業活動それぞれに関する経験や知識等を総合的に考慮し、監査等委員会の同意を得て人材を選定しています。

経営陣幹部が上記方針に適合していないと判断した場合は、解任を検討します。

また、当社は、任意の指名報酬委員会で、取締役・監査等委員候補者の指名及び経営陣幹部の選解任について審議を行い、必要に応じて取締役会に答申を行うこととしています。

()について

当社は、定時株主総会参考書類において、全ての取締役・監査等委員候補者について選任理由の開示を行っています。

(URL: <https://www.hochiki.co.jp/ir/stock/soukai/>)

(補充原則1-2、補充原則3-1、英語での情報開示・提供、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの利用)

当社は、従前よりホームページにおいて決算短信(補足説明資料を含む)、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、決算説明会資料、アニュアルレポート、財務状況概要、統合レポートの英訳版を公表しています。なお、株主総会招集通知については、参考書類のほか、事業報告についても部分英訳を行っています。

(URL: <https://www.hochiki.co.jp/global/ir-library/>)

また、各種適時開示資料についても、2025年4月より英訳版を公表しています。

議決権電子行使プラットフォームの利用については実施済みです。

(補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲)

当社は、経営の意思決定及び監督機能と業務執行機能の分離を志向し、業務執行の機動性を高め、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できるようにするため、監査等委員会を設置しています。また、委任型執行役員制度を導入し、社内取締役を役付執行役員として選定しているほか、取締役の地位にない執行役員を複数名選定しています。

各執行役員に委任する範囲は、取締役会規則により取締役会の決議事項を明確に定め、決議事項に該当しない事項については、各種規程に則り明確にしています。

(補充原則4-1-1 後継者計画)

当社は、指名報酬委員会の関与のもと、中長期の経営戦略に基づき後継者計画を策定済みです。具体的には、次世代の社長に求める資格要件を「マインド」「人間性」「能力」別に明確化し、選任プロセスを整理済みです。

次世代の社長選任は、資格要件に基づき常時、多面的に評価しつつ、指名報酬委員会の指名をもって取締役会にて審議決定しています。

なお、次世代の社長候補育成の取組みは、次の内容で計画的に進めてまいります。

指名報酬委員会の構成員である独立社外取締役には、社長候補者である役員の職務執行状況(個人別業績結果に伴う評価を含む)を共有、意見交換できる機会を定期的に設けることにより、今後の育成に繋がります。

役員候補のプール人材として、定期的に次世代経営幹部育成プログラムを実施し、将来の役員候補者の育成を図ります。

(原則4-8、原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質、独立社外取締役の有効な活用)

当社は、会社法が定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準に従い、独立社外取締役を選任しています。

また、取締役会構成員(11名)中、過半数の6名が議決権を有する社外独立取締役であり、ガバナンス機能の強化を図っております。

(補充原則4-10-1 指名報酬委員会)

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います。

同委員会では以下の事項について議論の上、必要に応じ取締役会に答申を行っています。

1. 指名に関する事項

取締役・監査等委員・執行役員候補者に求められる要件・資質
取締役・監査等委員・執行役員候補者の指名
経営陣幹部(代表取締役、役付取締役及び役付執行役員)の選定・解職
後継者計画

2. 報酬に関する事項

取締役・監査等委員・執行役員の報酬制度・水準
取締役・執行役員の報酬

3. その他、議論が必要と判断した事項

(補充原則4-11-1 取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件)

当社は、取締役会の役割・責務を実効的に果たすため、知識・経験・能力のバランスや、ジェンダーや国際性、職歴、年齢面を含む多様性と適正規模の両面に配慮して、取締役会を構成しています。

社外取締役は、企業経営者、有識者等を、経験・見識・専門性を考慮したうえで選定しており、取締役会における監督的立場を担っており、いずれも独立社外取締役です。なお、独立社外取締役のうち2名は女性であり、取締役会の18%が女性で構成されています。

取締役の年齢構成は、50代から70代までとなっています。

社内取締役は、組織を牽引するリーダーシップ、経営視点で会社全体を見渡すことのできる能力等を考慮するとともに、当社の企業運営を構成する各業務執行部門における専門的な能力を有する人材を適切なバランスで選任する等、総合的な観点から人材の選定を行っています。

取締役の選任にあたっては、指名報酬委員会において取締役候補者の指名について審議を行い、取締役会に答申を行っています。

取締役のスキル・マトリックスは、当社ホームページにおいて掲載しています。

(URL: <https://www.hochiki.co.jp/corporation/csr/governance/>)

(補充原則4-11-2 取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件)

について

社外取締役をはじめ、取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役の業務に振り向け、兼職については合理的範囲に留めることとしています。取締役の兼職状況については、株主総会招集通知の事業報告で開示しています。

また、当社は、社外監査等委員の内1名を常勤監査等委員としています。

について

当社では毎会計期間終了後、監査等委員会が取締役会の実効性について全取締役(監査等委員を含む)にアンケートを実施しております。その結果をもとに、全取締役での役員討議や代表取締役との協議を経て分析・評価を行っています。

2026年3月期においては、監査等委員会設置会社への移行を契機として講じた、権限委譲による取締役会付議案件の絞り込みや、社外取締役を対象とした事前議案説明会、合宿型役員研修などの施策が奏功し、討議の深度や経営判断の迅速性が着実に改善していると評価しております。コーポレートガバナンスに関する動向も踏まえ、「攻めのガバナンス」の実践に向け、取締役会事務局の機能強化を図り、更なる実効性の向上を目指していく所存です。

(補充原則4-14-1 取締役のトレーニング)

当社は、社内取締役に対し、就任に際しての社外研修の受講を推奨している他、就任後においても社外研修のプログラムを提供しており、取締役に求められる役割と責務について理解する機会を設けています。2025年度においては、社外取締役を含めた全役員に対してBCP・BCMに関する集合研修を行っております。

また、社外監査等委員のうち1名が常勤しており、各部所への往査や社内の重要会議への出席等を通じて会社の事業・組織等に関する現況を把握しています。常勤監査等委員は業界団体等のセミナーや情報交換会に適宜参加し、監査に必要な知識・情報の取得ができる体制としています。

社外取締役に対しては、当社の工場等の拠点を視察し、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得する機会を設けています。さらに、社外取締役が当社事業を理解し、より深い討議を可能とするため、事前議案説明会、合宿型役員研修を設けております。

(原則5-1、補充原則5-1 - 株主との建設的な対話に関する方針)

株主との対話を統轄する取締役について:

当社は、株主との対話全般について、IR担当取締役が統轄しています。

対話を補助する社内の連携のための方策について:

当社は、経営企画部にIR担当者を置いております。また、テーマに応じ、IR担当者が人事、総務、経理、財務等の各部門と連携し、定期的に意見交換を行っております。

対話の手段の充実に関する取組み:

2026年3月期においては、決算説明会(上期、通年の2回)及びスモールミーティング等機関投資家向け説明会(計14回)、個人投資家向け説明会(計4回)を開催しました。決算説明会については社長、取締役経営管理本部長、経営管理本部副本部長が、個人投資家向け説明会には社長が出席しました。また、One on Oneミーティングを年138回(前年度年84回)実施しました。

2026年3月期に対話を行った株主の概要:

- ・国内/海外:国内62.3%、海外37.7%
- ・セルサイド12.3%、バイサイド87.7%

対話の主なテーマや株主の関心事項:

主なテーマ、関心事項は以下のとおりです。

- ・ビジネスモデルの強み、特徴
- ・国内事業(特にストックビジネス)の足下の状況及び今後の見通し
- ・海外事業における地域別の足下の状況及び今後の見通し
- ・中期経営計画「GLOBAL VISION 2030」の進捗状況
- ・投資や株主還元(配当・自己株取得)の方針

経営陣に対するフィードバックの実施状況:

執行役員会・経営会議・取締役会・社長IRチームミーティングにて、投資家面談及び決算説明会や企業説明会などでいただいたご意見・ご要望、市場の反応などを、四半期毎及び都度報告しております。

株主・投資家との対話の実施状況

当社は積極的に株主・投資家との対話を推進しており、機関投資家との個別面談の実施回数は昨年度比で1.6倍に増加しました。対話の中でいただいた株式の流動性や株主還元方針についての各種意見を踏まえ、2024年には株式売出しを実施し、政策保有株式の売却について、継続的な取組み実施しております。また、2026年4月1日付で普通株式1株を3株に分割し、個人投資家を含む幅広い投資家層が投資しやすい環境を整備しております。今後も個別面談や個人投資家向け説明会などを通じて、対話の機会を拡大してまいります。投資家からいただいた貴重な意見については、社内でも真摯に検討し、経営の更なる改善につなげてまいります。

対話に際してのインサイダー情報管理に関する方策

社内規程として「内部情報管理及び内部者取引管理規程」及び「適時開示規程」を定めるとともに、対話に際してインサイダー情報を漏洩することが無いよう十分な注意を払い情報管理を徹底しています。また、社内規程で以下の通り定めています。

(1)「風説の流布」への対応

市場での風説に対する問合せには、原則として当社はコメントを行わない。但し、放置した場合に当社に重大な影響があり得ると判断される場合には、適切な対応を取ることとする。

(2)「沈黙期間」の設定

当社は通期、四半期の業績公表直前の3週間は、業績見通し関連のコメントは一切行わないものとする。

(3) 選択的開示の禁止

選択的開示とは、重要性のある非公開情報を一般公開に先立ち特定の人物あるいは集団に開示することを指し、当社は一定の守秘義務契約により情報の秘匿性が担保されている場合を除き、選択的開示を禁止する。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2026年5月19日

該当項目に関する説明

株主資本コストを上回る資本収益性を確保するため、持続的にROEを向上させることにより、市場から適正な評価を受けることを目指し、PBRを改善してまいります。

その実現のために、以下の取組みに注力してまいります。

事業ポートフォリオ最適化経営の推進

成長戦略と戦略投資の明示

株式市場との対話強化

詳細につきましては、当社ウェブサイトに掲載しております資料をご参照ください。

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(2024年5月29日)(URL:<https://ssl4.eir-parts.net/doc/6745/tdnet/2450897/0.pdf>)

2026年3月期の取組み

事業ポートフォリオ委員会を新設し、ROICに基づく事業評価を踏まえ、あるべき姿を意思決定し、その実現に向けて評価サイクルを回すことで、ポートフォリオ経営の実効性を高めています。

事業戦略として、「海外におけるシステム販売拡張」「建物ライフサイクルに沿ったリニューアル需要への対応強化」「総合防災メーカーとしての差別化戦略による保守事業拡大」を推進しています。

経営者が投資家との対話に積極的に関与し、当社の資本コストに基づいた対話を推進しております。
また直近の状況につきましては、2026年5月19日に当社ウェブサイトに掲載しております決算説明会資料をご参照ください。
(URL: <https://www.hochiki.co.jp/ir/library/presentation/>)

2. 資本構成

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

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
ALSOK株式会社	4,380,000	17.46
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,647,900	10.56
三和ホールディングス株式会社	2,274,000	9.07
東京海上日動火災保険株式会社	1,728,706	6.89
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	730,300	2.91
ホチキ従業員持株会	716,253	2.86
MSIP CLIENT SECURITIES (常任代理人モルガン・スタンレーMUFJ証券株式会社)	606,200	2.42
重田 康光	589,400	2.35
GOVERNMENT OF NORWAY (常任代理人シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	458,400	1.83
トーア再保険株式会社	456,446	1.80

支配株主(親会社を除く)の有無	(その他の関係会社)ALSOK株式会社
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	電気機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

ALSOK株式会社は、当社議決権の17.5%を所有する筆頭株主であり、その他の関係会社に該当しますが、事業活動を行う上での承認事項など同社からの制約はありません。

当社と同社は、2004年5月の業務提携以来、防災とセキュリティの事業領域を幅広く融合させたアライアンス関係を良好に構築しております。人的関係につきましては、営業体制の強化を図るため、同社から執行役員1名が就任しております。

また、当社は、同社との間で製品販売の取引関係がありますが、その取引条件については、市場価格、総原価を勘案して毎期価格交渉の上、決定しておりますので、一定の独立性が確保されているものと認識しております。

詳細につきましては、毎年6月末に提出しております適時開示をご参照ください。
 (URL: <https://www.hochiki.co.jp/ir/library/tekijikaiji/>)

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	17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	11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	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6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		
中野 秀代	他の会社の出身者													
松永 祐明	他の会社の出身者													
野地 彦旬	他の会社の出身者													
佐久間 美奈子	他の会社の出身者													
中村 匡秀	他の会社の出身者													
中村 健一	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	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
中野 秀代			中野秀代氏は、株式会社トリアスの代表取締役社長です。なお、当社は、同社からIRツールの制作支援を受けております。	IR・PRコンサルティング会社の経営者としての豊富な経験と幅広い見識に加え、海外ビジネスに精通しており、その専門的見地から、当社経営に対する助言及び監督を期待しております。当社は、同氏が代表取締役を務める株式会社トリアス同社からIRツールの制作支援を受けておりますが、同社の年間連結総売上高の2%又は1億円のいずれか高い額を超えていないことから重要な取引関係には該当しません。また当社は、同氏が社外取締役を務める第一工業製薬株式会社、日進工具株式会社及びJUKI株式会社との間には重要な取引関係はありません。従いまして金融商品取引所の定める独立性の基準に抵触せず、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、独立役員に選任しております。
松永 祐明			松永祐明氏は、トーア再保険株式会社の取締役社長であり、当社は同社との間には重要な取引関係はありません。	経営者としての豊富な経験と幅広い見識に加え、経理及び財務分野に精通しており、その専門的見地から、当社経営に対する助言及び監督を期待しております。当社は、同氏が取締役社長を務めるトーア再保険株式会社との間には重要な取引関係は無いため、金融商品取引所の定める独立性の基準に抵触せず、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、独立役員に選任しております。
野地 彦旬			野地彦旬氏は、横浜ゴム株式会社の名誉顧問であり、当社は同社との間には重要な取引関係はありません。	経営者としての豊富な経験と幅広い見識に加え、研究開発・生産分野にも精通しており、その専門的見地から当社経営に資する助言及び監督を期待しております。当社は、同氏が名誉顧問を務める横浜ゴム株式会社ならびに社外取締役を務めるリコーリース株式会社及び河西工業株式会社との間には重要な取引関係は無いため、金融商品取引所の定める独立性の基準に抵触せず、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、独立役員に選任しております。
佐久間 美奈子			佐久間美奈子氏は、三井ダイレクト損害保険株式会社の代表取締役社長であり、当社は同社との間には重要な取引関係はありません。	金融機関における長年の経験と幅広い見識に加え、サステナビリティ・DE&I分野にも精通しており、それらを生かして客観的・中立的な立場から当社の経営監督機能の強化への貢献や経験に基づく有益な助言及び監督を行うことを期待しております。当社は、同氏が代表取締役社長を務める三井ダイレクト損害保険株式会社との間には重要な取引関係は無いため、金融商品取引所の定める独立性の基準に抵触せず、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、独立役員に選任しております。
中村 匡秀			中村匡秀氏は、三菱UFJ信託銀行株式会社出身であり、当社は同社との間に証券代行及び年金関連業務の取引関係があります。	金融機関の執行役員としての業務経験があり、リスク管理や企業法務に精通しております。企業審査の経験も長く、IT・財務戦略等について幅広い知見を有しております。当社は、同氏が過去に勤務していた三菱UFJ信託銀行株式会社との間に、証券代行及び年金関連業務の取引関係がありますが、同社の年間連結総売上高の2%又は1億円のいずれか高い額を超えていないことから重要な取引関係ではなく、従いまして金融商品取引所の定める独立性の基準に抵触せず、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、独立役員に選任しております。

中村 健一			中村健一氏は、中村健一公認会計士・税理士事務所の代表であり、当社は同社との間には重要な取引関係はありません。	公認会計士及び税理士としての豊富な経験と幅広い見識に加え、経理及び財務分野に精通しており、その専門的見地から、当社経営に対する助言及び監督を期待しております。 当社は、同氏が代表を務める中村健一公認会計士・税理士事務所及び社外監査役を務める株式会社ティムスならびに監督役員を務めるCREロジスティクスファンド投資法人との間には重要な取引関係はないため、金融商品取引所の定める独立性の基準に抵触せず、一般株主と利益相反のおそれがないと判断し、独立役員に選任しております。
-------	--	--	--	---

【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	2	1	2	社内取締役

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

- (a) 監査等委員会の要請があった場合、監査等委員会を補助する役職員を配置する。
 (b) 当該役職員の人事については監査等委員会の同意を得るものとする。
 (c) 当該役職員は監査等委員会の補助に際し、取締役(監査等委員である取締役を除く)の業務執行とは独立し、監査等委員会の指揮命令下で業務を遂行する。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社は、2025年6月26日開催の第129回定時株主総会における承認をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行いたしました。

内部監査部門による監査結果については、都度取締役と常勤監査等委員に報告がなされることとしております。

監査等委員は、内部監査部門やグループ会社監査役との定例ミーティングや会計監査人との四半期毎のディスカッションを行い、監査の実効性を高めてまいります。

また、監査等委員は、期初の段階で、内部監査部門、経理部門及び会計監査人より提出されるそれぞれの「年間活動計画」や「マネジメントレター」に基づき、監査重点項目、業務執行メンバー、監査日程、監査内容の概要について説明を受け、必要に応じて内部監査部門、経理部門及び会計監査人の往査に立会うとともに、監査の実施経過について適宜報告を求めると、内部監査部門と会計監査人の職務執行状況を確認しつつ相互に連携を図ることとしております。

特に、監査上の主要な検討事項(KAM)として認識された工事原価総額の見積りについては、内部監査部門及び会計監査人と会計実務を支援・指導する内部統制部門が一体となって精度の維持・向上に取り組んでまいります。

【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	指名報酬委員会	6	2	2	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	6	2	2	4	0	0	社内取締役
------------------	---------	---	---	---	---	---	---	-------

補足説明

(補充原則4 - 10 - 指名報酬委員会)に記載のとおり、取締役会による役員人事決定プロセス及び報酬制度の公平性・透明性・客観性を高める目的で、取締役会の任意の諮問機関として指名報酬委員会を設置しております。

指名報酬委員会は、委員長を代表取締役社長執行役員が務め、その独立性を確保するため、委員総数6名のうち、過半数の4名が独立社外取締役で構成しております。

2026年3月期においては、指名報酬委員会を計4回開催し、取締役・執行役員・監査等委員の各候補者案や取締役・執行役員の報酬について審議し、当社取締役会に答申を行いました。また、後継者計画についても引き続き議論しております。

【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

当社は会社法が定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準に従い、独立社外取締役を選任しております。

【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

< 2026年3月期に係る取締役の報酬等の総額 >

取締役(監査等委員を除く) 9名 243百万円(基本報酬122百万円 / 賞与96百万円 / 業績連動型株式報酬24百万円)

うち社外取締役 4名 27百万円(基本報酬27百万円)

詳細は2026年6月23日付有価証券報告書の「役員の報酬等」をご参照ください。

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

取締役の報酬は、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能することを意識し、固定報酬としての「基本報酬」と変動報酬としての「賞与」及び「株式報酬」で構成します。

「基本報酬」と「賞与」については、年間報酬枠(使用人給与を含まず、年額560百万円以内、うち社外取締役分60百万円以内)において、各取締役の職責及び前年度の会社業績等に基づいて支給しています。

「株式報酬」については「基本報酬」の15%~30%程度を標準とし、業績連動部分(50%)と非業績連動部分(50%)に分類します。業績連動部分については、会社業績の達成度等に応じて0%~200%の範囲内で変動し、非業績連動部分については、各取締役の職責等に応じて累積支給するものとします。

また、中長期の業績を反映させる観点及び株主視点での経営意識を高める観点から、取締役への株式報酬の支給時期については退任後としています。なお、取締役の在任期間中において会社に損害が及ぶような重大な不適切行為があったと判断される場合には、株式報酬の支給を制限することがあります。

また、業績連動型株式報酬は事業年度ごとに、次の計算式により決定されます。

・業績連動型株式報酬 = 業績連動部分0%～100% (役員別ポイント×業績連動指標係数0%～200%) + 非業績連動部分50%

なお、業務執行から独立した立場である社外取締役及び監査等委員の報酬については、「基本報酬」のみで構成されます。

(原則3-1-() 取締役報酬の決定方針と手続)及び

2026年6月23日付の有価証券報告書の「役員の報酬等」をご参照ください。

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

基本方針

当社の取締役報酬制度は、本報告書の冒頭に記載した経営理念を実現するために、以下を基本方針としています。

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するものであること

取締役にとって会社業績の目標達成を動機づける業績連動性の高い報酬制度であること

株主との利害共有や株主視点での経営意識を高めるものであること

報酬の決定プロセスは客観的で透明性の高いものであること

報酬水準の考え方

取締役の報酬水準については、外部の調査機関による役員報酬に関するデータベース等を参考に、当社の経営環境や各取締役の職責等を考慮した水準としています。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役の専従スタッフは配属していませんが、総務部が窓口となり、必要に応じサポートしております。

また、取締役会に先立って、事前説明会を行っております。

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

当社は、監査等委員会設置会社であり、会社の機関として株主総会、取締役会及び監査等委員会を設置しております。また、経営会議及び執行役員会を設置することにより、経営の意思決定及び監督機能と業務執行機能の分離を志向し、業務執行の機動性を高め、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる体制を整えています。

取締役会は、社外取締役6名を含む取締役11名で構成され、取締役会を定期開催しています。また、必要に応じ、経営会議及び執行役員会を開催し、重要な業務執行に関する意思決定を行うとともに、代表取締役及び業務担当取締役の業務執行状況の監督を行っています。なお、社外取締役はいずれも独立社外取締役であり、うち2名(取締役の18%)は女性であります。

また、独立社外役員が過半数を占める任意の指名報酬委員会を設置し、指名・報酬に関する事項等について議論の上、必要に応じて取締役会に答申を行うこととしています。なお、同委員会は、代表取締役2名、独立社外取締役4名の体制とすることとしています。

監査等委員会は、社外取締役2名を含む取締役3名で構成され、監査の方針・計画・方法、その他監査に関する重要な事項についての意思決定を行っています。監査等委員は、取締役会や執行役員会等に出席するなど取締役の業務執行の状況を客観的な立場から監査しています。

リスク管理の体制として、主として取締役で構成されるリスク管理・コンプライアンス委員会を設置し、事業活動を取りまくリスクの評価や分析を含めて検討し、迅速な対応の決定を行っております。また、社内及び社外に受付窓口を設置したホットライン制度(内部通報制度)を整備し、コンプライアンスに関する事案の早期発見と迅速な対応を図っております。

通報の受付・調査は、内部通報担当部署が通報者保護及び適切な情報処理を徹底しつつ実施しており、必要に応じて外部弁護士の意見も踏まえ対応しております。重大なコンプライアンス事案については、通報内容を匿名化・要約した上で、リスク管理・コンプライアンス委員会および取締役会へ報告し、是正措置及び再発防止策の審議を行っております。そのほか、PL委員会を設置し、リスク管理体制を強化しております。

人的資本については「人材戦略委員会」で、気候変動や人権などについては「サステナビリティ戦略委員会」で審議し、PDCAを回しています。

グループ会社管理の体制につきましては、「グループ会社経営管理規則」に基づき、重要案件は経営会議で協議、決定するとともに、各グループ会社の経営状況を適時・的確に把握するため、グループ会社社長を招集した経営会議を定期的に開催しております。また、監査部は、子会社に対する監査を実施し、グループ経営に対応したモニタリングも実施しています。

内部統制機能の充実を図るため、社内各事業所及びグループ会社を対象に「内部統制報告制度」に関する内部評価(J-SOX評価)及び、内部監査を実施しております。監査部が必要であると判断した場合には、直接、取締役会及び監査等委員会に報告する体制としております。

会計監査人はEY新日本有限責任監査法人に依頼し、会計監査及び内部統制監査の環境整備を図っております。当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、指定有限責任社員齊藤直人氏及び指定有限責任社員大貫一紀氏であり、当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士9名、その他15名であります。

なお、当社は、複数の法律事務所と顧問契約を結び、法律関係の適切なアドバイスを受ける体制をとっています。

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、2025年6月26日開催の第129回定時株主総会の決議により、監査役設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。当社グループは経営理念として「人々に安全を」「社会に価値を」「企業をとりまく人々に幸福を」を掲げ、企業価値向上と持続可能な社会に一層の貢献を果たすべく、コーポレート・ガバナンスの実効性を高めていくことを、経営上の重要課題の一つとして位置づけています。当社はこれまで、執行役員制度の導入、指名報酬委員会や経営委員会等の設置など執行と監督の分離を志向し、業務執行機能及び監督機能の強化、経営の透明性確保を図り、コーポレート・ガバナンス体制の強化を推進してまいりました。監査等委員会設置会社に移行することにより、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図るとともに、取締役会が業務執行の決定を広く取締役に委任することで、経営の意思決定の迅速化が可能となります。

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	開催日の23日前に当社及び東京証券取引所のホームページ上で電子提供措置事項を記載した書面の電子提供措置を開始し、その2日後に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の皆様へ出席していただけるよう、集中日を回避し、6月25日としています。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権行使は、2021年6月の定時株主総会より利用しています。
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	議決権電子プラットフォームについては、2021年6月の定時株主総会より利用しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英訳版については、2019年6月の定時株主総会より、狭義の招集通知及び株主総会参考書類を、2022年6月の定時株主総会より、事業報告の一部を、それぞれ公表しています。
その他	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会当日は、総会会場にて開始までの間、会社紹介ビデオを放映するとともに、終了後は、ショールームにおいて商品説明会を行うなど、当社の理解をより深めていただくようにしています 2022年6月の定時株主総会より、当日総会にご出席されない株主の皆様へ当日の様子をお伝えするため、総会終了後に当社ホームページにて期間限定で株主総会の一部の模様を動画配信しています。 事前質問を通じて株主との対話や情報開示の充実化を図り、株主総会へ出席ができない株主への質問の機会を設けております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2026年3月期は個人投資家向け説明会を計4回開催しました。	あり
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・機関投資家向けに決算説明会を年2回実施している他、適宜スモールミーティングやOne on Oneミーティングを開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	2026年3月期は海外機関投資家向け説明会を計7回開催しました。	なし
IR資料のホームページ掲載	決算短信、有価証券報告書及び四半期報告書、その他適時開示資料を当社ホームページ(URL: https://www.hochiki.co.jp/ir/library/)に掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関しては、経営企画部で担当しており、個人、機関投資家からのお問い合わせ、インタビュー、会社訪問等に対応しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	<p>【経営理念】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、人々に安全を(災害の防止をとおして人命と財産の保護に貢献する。) 一、社会に価値を(社会に価値ある商品とサービスを提供する。) 一、企業をとりまく人々に幸福を(従業員と株主、協力者および地域社会の人々に豊かな生活と生き甲斐のある場を提供する。) <p>【ビジョン】</p> <p>人と技術の力で世界中にLife Safetyを創造する</p> <p>【行動指針】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、誠実(物事に真剣に向き合い、常に真面目に取り組み、誠実に行動します。) 一、情熱&チャレンジ(変化を恐れず主体的にチャレンジし、高い成果を目指し、情熱を持って仕事を乐しみます。) 一、チームワーク(仲間と自分を信じて、チームの力で成功を掴みます。)
環境保全活動、CSR活動等の実施	町田事業所・宮城事業所において、ISO-14001認証を取得しております。宮城事業所に「風力発電設備」と「太陽光発電設備」を設置しております。
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	「内部情報管理及び内部者取引管理規程」及び「適時開示規程」を定め、内部情報の管理を徹底するとともに、適時適切な開示に努め、経営の透明性に努めております。

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

当社業務の適正性を確保するための体制(内部統制システムという)構築を図るため、会社法第362条第5項に基づき、「内部統制システム構築の基本方針」を制定する。

経営トップ以下全役職員は、実効性のある内部統制システムの構築に努め、常にこれを見直し体制整備を図る。

a. 取締役・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

- (a) 取締役会は、「グループコンプライアンス方針」を定め、経営理念のもと、法令・社会的規範・倫理を踏まえ、役職員一人ひとりが誠実で公正な行動を行うための指針とし、法令遵守を徹底する。
- (b) コンプライアンス体制の維持・向上を図るため、社長を委員長とする「リスク管理・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年間計画(重点方針等)を審議し、実施状況を含め取締役会に報告する。
- (c) リスク管理部署をはじめ各本部は規程整備や教育研修等の諸施策を推進する。
- (d) 社内外に受付窓口を持たせた「ホットライン制度(内部通報制度)」を整備し、通報者の保護に配慮してコンプライアンスに関する事案の早期発見と解決を図る。
- (e) 被監査部門から独立した監査部を置き、各部署の法令・社内規程等の遵守状況を監査する。
- (f) 金融商品取引法その他の法令に基づき、財務報告が適正に作成されるための体制を整備し、運用する。
- (g) 反社会的勢力との一切の関係を遮断するとともに、これら反社会的勢力に対し会社として毅然とした態度で対応する。

b. 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

- (a) 取締役会議事録、稟議書、その他の職務の執行に係る情報に関する「文書管理規程」を定め、当該規程に従い適正に保存し、管理する。
- (b) 各取締役及び監査等委員会の要請があるときは、上記情報を閲覧に供する。

c. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (a) 取締役会は、「グループリスク管理方針」を定める。
- (b) 「リスク管理・コンプライアンス委員会」は、経営に重大な影響を及ぼすリスクの調査・分析・評価を行い年度ごとに「重点管理リスク」を選定・審議し、実施状況を含め取締役会に報告を行う。
- (c) リスク管理部署をはじめ各本部はリスクを予防・軽減するための諸施策を推進し、各本部の長は、「内部統制全般に関するリスク管理の状況」について、定期的にリスク管理・コンプライアンス委員会及び取締役会に報告する。
- (d) 取締役会は、「危機管理規則」を定め、重大な災害・事故等が発生し社長が緊急事態と判断した場合には、社長は対策本部の設置など、事業を継続するための必要な措置を実施する。

d. 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

- (a) 社内規程を整備して、職務権限と意思決定の手順を明確化し、効率的な事後の検証を可能とさせ、適正に職務が行われる体制を維持推進する。
- (b) 業務執行に関する重要事項については、経営会議又は執行役員会において審議し、社内規程に基づき取締役会で決議する。
- (c) 取締役会は、ホーチキグループの経営計画を決議し、経営方針及び経営目標を明確にする。
- (d) 取締役会は、経営計画を具現化するために年度予算を承認し、四半期毎に進捗を把握する。

e. 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

- (a) 取締役会は「グループ会社経営管理規則」を定め、担当本部によるグループ会社の業務管理の実施やグループ会社社長を招集した定期的な経営会議の開催など、グループ会社の経営内容を適時、的確に把握し、緊密な連携をとるとともに重要案件につき協議・決定する体制とする。
- (b) 当社は役職員を取締役として重要なグループ会社に派遣し、グループ会社の取締役の職務執行、及び事業全般に対して監督を行う。また、グループ会社取締役は内部統制に関する重要な事項を定期的に当社経営会議及びグループ会社の取締役会に報告し、コンプライアンス上の問題を発見した場合は、速やかに担当本部を通じリスク管理・コンプライアンス委員会に報告する体制とする。
- (c) グループ会社は「グループコンプライアンス方針」、「グループリスク管理方針」等を共有し、周知徹底と体制整備に努める。
- (d) グループ会社は金融商品取引法その他の法令に基づく財務報告体制の整備・運用を行い、当社は必要な監査を行う。さらに、海外グループ会社は現地の会計制度や法規制等に対応するため、財務報告体制をはじめ適切な体制の整備・構築に努める。
- (e) グループ会社はその規模と目的に応じた職務権限規程等と業務執行体制を整備し、ホーチキグループの経営計画に沿った経営方針及び経

営目標による経営を推進する。

f. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人、その使用人の独立性、及び使用人に対する指示の実効性に関する事項

- (a) 監査等委員会の要請があった場合、監査等委員会の職務を補佐する職員を配置する。
- (b) 当該職員の人事については監査等委員会の同意を得るものとする。
- (c) 当該職員は監査等委員会の職務補佐の遂行に際し取締役の業務執行とは独立し、監査等委員会の指揮命令下で業務を遂行する。

g. 取締役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制

- (a) 当社役員は、当社及びグループ会社に重大な損失を及ぼすおそれのある事実や役員による違法又は不正な行為を認識したときは、監査等委員会に報告する。
- (b) 当社及びグループ会社の役員は、監査等委員会からのヒアリング又は調査依頼に対し、協力するものとする。
- (c) 監査等委員会は、監査部、リスク統轄部署、及びグループ会社監査役から定期又は随時に法令遵守とリスク管理の整備・運営状況について報告を受ける。
- (d) 当社は、監査等委員会へ報告を行った当社及びグループ会社の役員に対して、当該報告を行ったことを理由として不利益な取り扱いを行わない。

h. 監査等委員の職務の執行について生じる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査等委員会又は監査等委員の職務の遂行に必要な費用はその請求に応じて支払う。

i. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (a) 監査等委員会は、代表取締役との定期的な意見交換会を開催し、また監査部及び会計監査人との連携を図り、適切な意思疎通及び効果的な監査業務の遂行を図る。
- (b) 監査等委員は、取締役会をはじめ経営会議・執行役員会など重要会議に出席し、意見を述べる。

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、反社会的勢力排除に向け、コンプライアンスの基本方針である「グループ行動規範」に社会的秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決することを取締役会で決議したうえで宣言しており、総務部を統轄部所とし事案により関係部所と協議のうえ、対応する体制としております。

また、平素から警視庁管内特殊暴力防止対策連合会や警察署刑事組織犯罪対策課と連携し、反社会的勢力に対する体制を整備するとともに、情報の収集、管理を行っております。

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

「会社の支配に関する基本方針」

当社は、「会社の支配に関する基本方針」について、次のとおり決定しております。

a. 会社の支配に関する基本方針

上場会社である当社の株式は、譲渡自由が原則であり、株式市場を通じて多数の投資家の皆様より、自由で活発な取引をいただいております。よって、当社の財務及び事業の方針を支配する者の在り方についても、当社株式の自由な取引により決定されることを基本としております。従って、大規模買付提案やこれに類似する行為があった場合においても、一概に否定するものではなく、最終的には株主の皆様の意思により判断されるべきであると考えております。

一方、当社は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者は、経営の基本理念、企業価値の様々な源泉、当社を支えるステークホルダーとの信頼関係を維持し、当社の企業価値及び株主共同の利益を中長期的に確保し、向上させる者でなければならないと考えております。従って、企業価値及び株主共同の利益を毀損するおそれのある不適切な大規模買付提案やこれに類似する行為を行う者は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として適当ではないと考えております。

なお、大規模買付提案やこれに類似する行為があった場合には、直ちに情報の収集に努め、当該行為が当社に与える影響を分析し、基本方針に照らして不適切な者と判断した場合には、最も適切な措置をとってまいります。また、必要に応じ当社の考え、意見などを株主の皆様の判断材料となるよう開示いたします。

b. 基本方針の実現に資する取組み

当社では、当社の企業価値及び株主共同の利益を向上させることにより、多数の投資家の皆様に長期的に継続して当社に投資していただくため、下記(a)の基本方針のもとに下記(b)の施策を実施しております。

(a) 当社の経営の基本方針

当社グループは、グループの存在意義や使命を定める経営理念(Mission)として、「人々に安全を」「社会に価値を」「企業をとりまく人々に幸福を」を掲げております。

また、中長期経営計画「GLOBAL VISION 2030」において、実現したい姿(Vision)として「人と技術の力で世界中にLife Safetyを創造する」を掲げ、「火災から人命・財産を守る」という中核を維持しつつ、世界中の人々に安心かつ快適な人生・生活を提供するという思いのもと、事業活動を通じて社会課題の解決を目指してまいります。

(b) 中長期的な企業価値向上のための取組み

当社グループは、上記の経営理念のもと、グローバルに事業を展開しております。メーカーとして、将来に向けた基礎研究や要素技術開発を強化するなど、中長期の視点で「モノづくり力」を高めるとともに、高品質でコスト競争力のある製品を適切な納期で提供できるよう、グローバルでのサプライチェーンの体制整備を図っております。

c. 基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組み

上記のとおり中長期的な企業価値及び株主共同の利益の向上を目指し当社の経営にあたってまいります。そのためには、株主の皆様をはじめお客様、取引先、従業員などステークホルダーとの間に十分な理解と協力関係を構築することが不可欠であります。当社は、平素より適正なる企業運営や適切な情報の開示に努め、当社のより良き理解者としての株主の皆様を増やしていくことに取組んでまいります。

d. 当該取組みに対する当社取締役会の判断及びその理由

上記の取組みは、当社の企業価値・株主共同の利益の確保・向上に資するためのものであり、当社の株主共同の利益を確保し、また、上記の基本方針に沿うものであります。さらに、これらの取組みは、当社の会社役員の地位の維持を目的とするものではないと判断しております。

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

当社は、内部情報の管理及び当社役員並びに従業員の当社「株式等」の取引に関する行動基準を定め、証券取引法に違反する内部者取引を未然に防止する事を目的とする「内部情報管理及び内部者取引管理規程」を制定し、諸法令等の改正に合わせ順次改訂しております。当社は、「適時開示規程」を制定し、「関連法令及び規則等の遵守」「透明性」「公平性」「適時性」を基本とした会社情報の開示に努めることとしております。重要な内部情報の社内管理、証券取引所への対応及び内部情報の適時開示の管理責任者として「経営管理本部長」を情報取扱責任者とし、内部情報は、情報取扱責任者に報告される体制となっております。

上掲の体制の下、集められた内部情報が諸法令等で定める重要な事実該当するか否かを、情報取扱責任者の管理下において、総務部及び情報取扱責任者が関連部署や外部機関等と連携し協議した上で判断しております。

重要な内部情報は発生後遅滞なく公表するものとし、具体的な内容及び時期は、取締役会等の決議・承認の上、決定しております。

但し、緊急に開示を要する重要事項が発生した場合、情報取扱責任者による適時開示の要否の判断後、代表取締役社長と協議のうえ、遅滞なく開示を行うものとしております。

重要な内部情報の公表については、情報取扱責任者が行う事としております。

公表した適時開示資料については、当社のホームページに掲載する等、ディスクロージャーに努めております

情報開示の適正性・信頼性確保のための監視・検証につきましては、監査等委員が取締役会に出席するとともに、その結果について定期的に監査等委員会を開催して報告し、協議を行うなど経営に対する監督機能の充実を図るものとしております。

