

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 更新

当社グループは、経営の効率性、透明性及び独立性を向上させ、株主の皆様をはじめとするステークホルダーの立場に立って、企業価値を最大化することをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針としております。

当社のコーポレート・ガバナンス(企業統治)体制としましては、監査役会制度を採用しており、取締役会及び監査役会が効率性並びに適法性のチェックに重点を置いた経営モニタリングを実施できる体制を維持することが、最も重要であると考えております。また、内部統制システムは、経営の効率性、財務報告の信頼性及びコンプライアンスに重点を置いて構築を推進し、コーポレート・ガバナンスに関する取組みと相互に連携することで、それぞれの実効性を確保してまいります。

さらに、平時からリスクを横断的に把握し兆候段階で是正する統括機能を強化するため、2026年3月の取締役会決議によりリスクマネジメント委員会(初回2026年10月予定)し、関連規程を制定しました。リスクマネジメント委員会では、重点管理リスク、対策実施組織および対策推進責任者(リスクオーナー)を定め、対策計画の承認、進捗確認とフィードバックを行います。管理状況は取締役会へ定期報告し、重大なリスク事象発生時は速やかに報告します。内部監査部門と連携し、運用状況のモニタリングおよび是正状況の確認を行います。

【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

【コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)に基づき記載しています。】

補充原則2-4

当社は、時代の変化に素早く対応していくため、多様な価値観が社内存在することが、会社の持続的な成長につながるものと認識しております。

そのため、性別・国籍に関係なく採用活動を行っており、外国人従業員は外国語を必要とする部署を中心に、24名が在籍しております。

海外子会社につきましては、多数の現地外国人が在籍しております。

さらなる多様性確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針の決定につきまして、内容検討を進めておりますが、まだ対応の時間を要するため、開示には至っておりません。

なお、女性活躍推進の観点から、2028年3月期をターゲットとし、女性監督職比率(職位3)20%、女性管理職比率(MG)11%の目標を設定しております。

原則2-6

当社は企業年金制度を採用していないため、企業年金のアセットオーナーとしての機能を発揮する局面はございません。

補充原則4-1

取締役候補指名及び最高経営責任者(CEO)等の後継者計画(プランニング)決定に関しては、社外役員を含む取締役会にて、適材適所の観点より総合的に検討を実施しております。

また、2023年7月に設置した指名報酬委員会(委員5名で構成し、その過半数は独立社外取締役)において、

特に指名に関する事項については、取締役および執行役員を選任および解任に関する事項、

代表取締役および役付取締役の選定および解職に関する事項等を審議しております。

これまでの審議において、選任プロセスの明確化や「社長への期待要件」(添付)の策定を行っております。

引き続き、客観的な視点を持つ本諮問機関を通じて、指名決定プロセスの透明性を高め、より実効性の高い指名制度を構築してまいります。

補充原則4-8

当社は、取締役会による独立且つ客観的な経営の監督の実効性を確保するため、一定数の独立社外取締役選任しております。

この社外の意見を経営に生かすには、独立社外者のみの会合よりも、

取締役会以外で代表取締役等常勤役員と社外役員の会議を適宜開催することの方が有効であると考え、

この場で社外役員からの多様な助言・提案等の情報を交換・共有することにより、相互の連携を図っております。

補充原則4-8

当社は、筆頭独立社外取締役を決定しておりませんが、社外の意見を経営に生かすため、

取締役会に限らず代表取締役等常勤役員と社外役員の会議を適宜開催し、

この場で社外取締役からの多様な助言・提案等の情報を交換・共有することにより、経営陣及び監査役会との連携を図っております。

原則4-9

社外取締役の選任にあたっては、会社法上の要件に加え、会社経営等における豊富な経験と高い識見を重視しています。上場証券取引所の定める独立役員の資格及び当社内で定めた独立性判断基準(参照:2026年3月期 有価証券報告書p.58)を充たし、一般株主と利益相反の生じるおそれのない者を独立取締役に指定しています。

また、2023年7月に設置した指名報酬委員会(委員5名で構成し、その過半数は独立社外取締役)において、取締役および執行役員の選任および解任に関する事項、代表取締役および役付取締役の選定および解職に関する事項等を審議しております。引き続き、客観的な視点を持つ本諮問機関を通じて、指名決定プロセスの透明性を高め、候補者の選定についても検討してまいります。

補充原則4-10

当社は、取締役会による独立且つ客観的な経営の監督の実効性を確保するため、一定数の社外取締役を選任しております。

また、当社の取締役および執行役員(以下「本役員」といいます。)の選任および解任に関する事項、ならびに本役員の報酬に関する事項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することを目的として、取締役会の任意の諮問機関として2023年7月から指名報酬委員会(委員5名で構成し、その過半数は独立社外取締役)を設置しております。

これまでの審議において、選任プロセスの明確化や役員報酬制度の見直しを含めた検討を行っております

補充原則4-11

取締役候補指名に関しては、取締役会による的確かつ迅速な意思決定、適切なりスク管理、業務執行の監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスの確保のため、適材適所の観点より、総合的に検討を実施しており、現取締役につきましては、末尾に添付のスキルマトリックスのとおりとなっております。

また、2023年7月に設置した指名委員会(委員5名で構成し、その過半数は独立社外取締役)において、取締役および執行役員(以下「本役員」といいます。)の選任および解任に関する事項、代表取締役および役付取締役の選定および解職に関する事項等を審議しております

引き続き、客観的な視点を持つ本諮問機関を通じて、指名決定プロセスの透明性を高め、取締役選任に関する方針・手続きの内容検討を進めてまいります。また、相応の時間を要するため、開示には至っておりません。

補充原則4-11

当社は、取締役会の実効性を分析・評価することを目的とし、2023年4月から、以下の要領で取締役会実効性評価プロセスを実施しました。

1. プロセスの概要

全取締役および監査役に対し、客観性の担保を図る目的で、第三者機関にアドバイスを受けて設問作成を行った自己評価アンケートを半期ごとに実施するとともに、結果について、取締役会に報告・議論を行う。

2. 評価方法

全取締役および監査役に対する自己評価アンケートを毎年実施し、結果について取締役会に報告し議論を行っています。(年2回)

< アンケート項目 >

設問ごとに5段階評価方式および各項目に自由意見欄を設置

設問内容

取締役会の構成/ 取締役会の運営状況/ 取締役会の議論状況/ 取締役会の役割・機能/ 取締役・監査役自身の職務執行/ 取締役・監査役への支援/ 総括

3. 実効性向上への取り組み

2026年3月期は、取締役会の実効性評価の結果および社外取締役の意見を踏まえ、取締役会における審議の質向上と効率化を目的として、意思決定プロセスの見直しや付議事項の整理を行いました。これにより、取締役会が本来担うべき監督機能および中長期的な戦略議論に一層注力できる体制の整備を進めました。

下記取り組みも継続しております。

- ・半期に1度(年2回)「監査役の定例報告」
- ・社外取締役の要望に応えた物流拠点見学

4. 今後の対応

上記の分析・評価の結果を踏まえ、引き続き、取締役会審議の充実化と効率化を推進するべく、中長期での改善が要求される課題について継続的な取り組みを行い、改善経過をモニタリングしてまいります。

補充原則4-14

取締役および監査役には、求められる役割と責務(法的責任を含む)を十分に果たしうる人物を、また特に社内から選任する取締役および監査役には、当社の事業・財務・組織等を熟知した人物を選任しています。取締役については、会社法および時々の情勢に適した内容で社外の専門家による講習会を定期的実施し、また社外講習会や交流会に参加する機会を設け、取締役として必要な知識の習得および取締役の役割と責務の理解促進に努めています。また、監査役については、必要に応じ、社外講習会や交流会に参加し、監査役として必要な知識の習得および監査役の役割と責務の理解促進に努めています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【コーポレートガバナンス・コード(2021年6月版)に基づき記載しています。】

原則1-4 政策保有株式

1. 政策保有株式の縮減に関する方針

当社は、企業価値を向上させるための中長期的な視点に立ち、事業戦略上の重要性、取引先との事業上の関係などを総合的に勘案し、政策的に必要とする株式については、保有していく方針です。

2. 投資判断

【政策投資(リレーション強化を目指した資本出資)の運営方針】を定め、年に1回モニタリングを行い、投資による収益額を確認します。収益額においては、出資によるリターンのみならず、営業面での協業、紐帯強化によるリターンを加味して、合計で投資リターンを得られているか確認します。

当初想定した期間内に収益を上げられない場合には、当該出資の売却を検討することとします。

3. 議決権の行使について適切な対応を確保するための基準

投資先の経営方針を尊重したうえで、中長期的な企業価値向上や、株主還元姿勢、コーポレートガバナンスおよび社会的責任の観点から議案ごとに確認して、議決権の行使を判断します。

これにより、当社の企業価値の向上、当社株主の中長期的な利益につながるものと考えております。

原則1-7 関連当事者間の取引

当社が当社役員もしくは主要株主等と取引を行う場合には、取締役会規程に基づき、

当該取引につき重要な事実を取締役に上程し、決議しています。

なおこのとき特別の利害関係を有する取締役は、議決権を行使できません。

補充原則2-2

当社は、健全な事業活動倫理およびコンプライアンス精神の徹底に向け、行動準則等の浸透・実効性を継続的に点検しています。リスクマネジメント委員会を設置し、コンプライアンス上のリスク、ガバナンス不全リスク、レピュテーションリスク等を含む全社リスクを平時から体系的・横断的に把握・評価し、兆候段階では是正および再発防止の枠組み強化を図ります。

補充原則2-3

当社は、コンプライアンス違反、不適切会計、ガバナンス不全、サイバー攻撃、自然災害、レピュテーション等を含むサステナビリティ課題を重要な経営課題と認識しています。

これらの対応が、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であるとの認識のもと、

リスクマネジメント委員会を中心に、リスクアセスメント、重点管理リスクの選定、対策計画の策定・実行・モニタリング(PDCA)を推進します。

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

当社の経営姿勢のあり方を明文化した「パーパス: Better being」および「クレド(基本理念)」のもと、中長期的にめざす姿を開示しています。

これらは、当社ホームページ(参照 : <http://www.elecom.co.jp/>)に記載しています。

[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

上記「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

さらに、当社は、リスクマネジメント委員会を中核として、

(1) 全社・グループのリスク洗い出し、

(2) 影響度×発生可能性等による評価、

(3) 重点管理リスクの選定、

(4) リスクオーナー(対策推進責任者)を設定した対策計画の策定、

(5) 実施状況のモニタリングと是正、

(6) 取締役会への定期報告および重大事象時の速やかな報告、というサイクルで運用します。

開示にあたっては、重点管理リスクの種類、運用状況、主要な改善点を毎年見直し、具体性のある記載に努めます。

[3]. 経営陣幹部・取締役の報酬決定

方針

取締役の報酬等は、長期的・持続的な企業業績及び企業価値の向上を実現させるため、

職責に相応しい有能な取締役の確保を考慮した競争力のある報酬水準及び報酬体系とすることを基本方針としております。

具体的には、

(1) 取締役の役位、職責、在任年数等に応じた基本報酬、

(2) 中長期的な企業価値の向上と株主との価値共有を図ることを目的とした株式報酬(ストップオプション、譲渡制限付株式報酬、業績連動型株式報酬)により構成します。

ストックオプション・譲渡制限付株式報酬・業績連動型株式報酬はいずれも、業績及び取締役の役位等に応じて決定いたします。ただし、社外取締役については独立した立場から経営の監督を行う役割を担うことから基本報酬のみとしております。

また、2025年3月期から、取締役、委任型執行役員については、会社が定める業績目標達成基準を超過した場合、超過額の一定割合を役員賞与原資として定め、一定ルールに基づき案分して支給する、役員賞与を導入しています。

手続

報酬水準と報酬体系については、外部調査機関が行う上場企業等を対象にした役員報酬調査の結果

や当社使用者最上位職の給与を参考に、適切な報酬水準・報酬体系であるかを検証・審議したうえで、

その結果を取締役に上申し、審議を行います。

なお、2023年7月に設置した指名報酬委員会(委員5名で構成し、その過半数は独立社外取締役)において、

役員報酬制度の見直しを検討しており、今後は当該委員会での協議を踏まえて定まる報酬制度にそくした審議・決定が行われる予定となっております。

ます。

監査役の報酬等は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、監査役の協議により個別の報酬額を決定しております。

[4]. 経営陣幹部選解任、取締役・監査役候補指名方針

経営陣幹部選解任、取締役候補指名におきましては、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しています。また、監査役候補指名におきましては、財務・会計に関する知見、当社事業分野に関する知識および企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、適材適所の観点より総合的に検討しています。

手続

2023年7月に設置した指名報酬委員会(委員5名で構成し、その過半数は独立社外取締役)において、取締役および執行役員の選任および解任に関する事項等を議したうえで、取締役会に上申し決定しております。

[5]. 個々の選解任・指名についての説明

取締役・監査役の各候補者および経歴等について、株主総会参考書類に記載しています。

補充原則3-1

当社は2025年9月にサステナビリティ・レポート第5版を発行しております。

参照: <https://www.elecom.co.jp/ir/society/>

「リスクの低減」と「事業機会の創出」を2大視点として、当グループおよびステークホルダーにとって、重要かつ関心の高い課題を「マテリアリティ」として特定し、取り組みを推進しております。人的資本や知的財産への投資等の開示についてはこれらの重要性・必要性を踏まえ検討を進めてまいります。

補充原則4-1

職務権限規程を制定し、取締役会自身として何を判断・決定するのかを明確化するとともに、その他については2023年4月に設置いたしました経営会議に委任しております。経営会議は、同時に導入した執行役員制度に基づき選任された執行役員を中心に構成され、業務執行の機動性向上と、ガバナンス体制の強化を目指すものであり、取締役会との機能・権限分離を図るものであります。

また、取締役会が戦略・重要リスクの監督を担い、執行側はリスクマネジメント委員会が実務推進を担う役割分担としています。リスクマネジメント委員会は、重点管理リスクの選定、対策計画の審議・承認、対策の進捗確認を行い、その管理状況を取締役会に定期報告します。また、重大なリスク事象が発生した場合は、速やかに取締役会へ報告します。

補充原則4-2

当社は、持続的成長に向けた投資・事業展開を支える基盤として、全社的リスク管理体制を整備してまいります。取締役会の監督の下、リスクマネジメント委員会が重点管理リスクを定め、リスクオーナーによる対策計画・モニタリングを通じて、適切なリスクテイクが可能となる環境整備を行っています。

補充原則4-2

当社は、持続的成長に向けた投資・事業展開を支える基盤として、全社的リスク管理体制を整備してまいります。取締役会の監督の下、リスクマネジメント委員会が重点管理リスクを定め、リスクオーナーによる対策計画・モニタリングを通じて、適切なリスクテイクが可能となる環境整備を行っています。

原則4-3 取締役会の役割・責務(3)

当社は、内部統制システム基本方針および危機管理広報マニュアルを整備・運用している一方、平時からリスクを横断的に把握し兆候段階で是正する統括機能を強化するため、2026年3月の取締役会決議によりリスクマネジメント委員会を設置(初回2026年10月予定)し、関連規程を制定しました。リスクマネジメント委員会は、重点管理リスク、対策実施組織および対策推進責任者(リスクオーナー)を定め、対策計画の承認、進捗確認とフィードバックを行います。管理状況は取締役会へ定期報告し、重大なリスク事象発生時は速やかに報告します。内部監査部門と連携し、運用状況のモニタリングおよび是正状況の確認を行います。

委員会開催は少なくとも年1回ですが、重点管理リスクの対策推進は分科会・所管部門により通年で実施し、重要事項は臨時開催または経営会議等を通じて機動的に審議します。運用開始後、リスクプロファイルや事業環境の変化を踏まえ、開催頻度・報告頻度の妥当性を検証し見直します。

補充原則4-3

当社は、取締役会の監督のもと、内部統制および先を見越した全社的リスク管理体制(当社グループを含む)の整備・高度化を目的として、2026年3月取締役会において、代表取締役社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」の設置および関係規程の制定を決議しました。リスクマネジメント規程は2026年4月1日より施行し、委員会初回開催は2026年10月を予定しています。

同委員会は、

- (1)方針・年間計画・規程類の審議・承認、
- (2)重点管理リスクおよびリスクオーナー(対策推進責任者・対策実施組織)の承認、
- (3)対策計画の承認、
- (4)実施状況の確認とフィードバック、
- (5)重大リスク発生時の速やかな報告、
- (6)重点管理リスクの管理状況の取締役会への定期報告等を所掌し、全社およびグループのリスク管理の実効性向上を図ります。

委員会は立上げ途上であるため、当初は体制・プロセス整備(リスクアセスメント設計、研修、部門横断連携、重点管理リスク候補の整理等)を優

先し、重点管理リスクの確定内容やモニタリング結果等の開示は、初回開催後、運用実績に基づき段階的に拡充します。

補充原則4-11
事業報告および株主総会参考書類において、各取締役・監査役の他の上場会社を含む重要な兼職を開示しています。

- 原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針
- 1)株主との対話は、財務・経営企画部門の担当役員が統括し、決算説明会をはじめとした様々な取り組みを通じて、積極的な対応を心がけています。
 - 2)対話を補助する社内の関連部門は、建設的な対話の実現に向け、開示資料の作成・審査や必要な情報の共有など、積極的に連携を取りながら業務を行っています。
 - 3)個別面談以外の対話の手段として、投資家向け決算説明会や施設見学会などを実施しています。また、投資家からの意見・要望などをもとに、内容の充実をはかっています。
 - 4)対話において把握した株主の意見などは、必要に応じて、会議体での報告やレポートの配付などにより、取締役・経営陣および関係部門へフィードバックし、情報の共有・活用をはかっています。
 - 5)決算発表前の期間は、サイレント期間として投資家との対話を制限しています。

【直前事業年度における経営陣等と株主との対話の実施状況等】
2026年3月期は、当社ではCOO、CFO等の経営陣が主体となって、決算説明会、個人投資家説明会、証券会社主催カンファレンス、個別ミーティング等で、国内外のアクティブ・パッシブの機関投資家(ファンドマネージャー、アナリスト、ESG担当等)、個人投資家など、多くの株主・投資家の皆様との対話を実施いたしました。
説明会の開催状況につきましては、後記「IRに関する活動状況」をご参照ください。

対話のテーマは、当社を取り巻く事業環境や中長期的な成長のための戦略、収益性・資本効率・資金創出力の向上に向けた課題と取り組み、株主還元、M&A、ガバナンス改革、サステナビリティ活動など、持続的な企業価値向上に関する幅広い内容であり、株主・投資家の皆様から頂戴した意見・懸念は、定期的に取締役会を含む経営陣全体にフィードバックし、経営改革の推進や、開示・イベントを含むIR活動の改善に活かしました。今後も、株主・投資家の皆様との対話を重視し、経営活動に活かすことで、持続的成長および更なる企業価値向上に取り組んでまいります。

【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7月1日

該当項目に関する説明 更新

当社は株主資本コストを社外の第三者の協力を得ながら算定し、その際には複数の手法で検討しております。また、資本コストを上回る資本収益性目標を検討する際は、PBR、PER、ROE(自己資本利益率)等の時系列・他社分析や投資家の意見等を参考にし、取締役会で議論しております。目標については、2024年5月に公表しました中期経営計画の数値計画として、ROEを2027年3月期に13%以上とする目標を掲げており、資本コストを意識した経営及び効果的な資本政策を行うことでROEの改善を目指しております。

中期経営計画では、ROE目標をターゲットにした経営施策含め、持続的な成長・企業価値向上を目指し、パーパス「Better being」を根底として、あるべき姿を「お客様に愛される日本発・唯一無二のグローバルブランド」を創る」と定め、「お客様満足度を高める商品・サービスによる新たな価値創造」と「持続可能な成長実現するための人材育成と強い事業基盤構築」を重点戦略とした各種取り組みを進めております。

パーパス、中期経営計画につきましては、2024年5月15日に開示しております「パーパスの制定および中期経営計画の策定に関するお知らせ」(日本語版) <https://ssl4.eir-parts.net/doc/6750/tdnet/2442676/00.pdf>、(英語版) https://ssl4.eir-parts.net/doc/6750/ir_material5/229120/00.pdf をご参照ください。

また、中期経営計画の数値計画の進捗、取り組み状況につきましては、以下の当社の決算短信、決算説明会資料に記載していますので、ご参照ください。

2026年5月15日開示の決算短信
(日本語版) <https://ssl4.eir-parts.net/doc/6750/tdnet/2814308/00.pdf>
(英語版) https://ssl4.eir-parts.net/doc/6750/ir_material5/250685/00.pdf

2026年5月29日開催の決算説明会の資料
(日本語版) https://ssl4.eir-parts.net/doc/6750/ir_material_for_fiscal_ym/204858/00.pdf
(英語版) https://ssl4.eir-parts.net/doc/6750/ir_material5/279506/00.pdf

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(%)
葉田 順治	16,735,000	20.78
有限会社サズ	12,600,000	15.64
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	7,499,600	9.31
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	3,024,000	3.75
株式会社三菱UFJ銀行	1,872,000	2.32
公益財団法人葉田財団	1,800,000	2.23
エレコム社員持株会	1,281,600	1.59
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,174,470	1.46
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505019	1,059,960	1.32
株式会社三井住友銀行 株式会社みずほ銀行	1,008,000	1.25

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](#)

上記【大株主の状況】につきましては、2026年3月31日現在の内容となります。
持株比率は自己株式を控除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	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

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	社長
取締役の人数 更新	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	
池田 博之	他の会社の出身者												
渡辺 美紀	他の会社の出身者												
長岡 孝	他の会社の出身者												
蔭山 秀一	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iのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
池田 博之		東洋テック株式会社 代表取締役会長	同氏は、長年に亘り金融機関ならびに複数の事業会社において業務執行に従事しており、企業経営及び企業統治に対する豊富な経験と高い見識を備えております。この点から、社外取締役として経営全般に対して有益かつ適切な助言・提言等をいただくことが期待でき、取締役会の意思決定の妥当性・適正性の確保に貢献いただけるものと判断いたしました。また、当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、社外取締役としての独立性に懸念される事項はないものと考えております。
渡辺 美紀		オモビオ株式会社 サステナビリティ日本統括責任者	同氏は、長年に亘りCSR (SDGs) の活動に従事しており、それらにおける豊富な経験と実績から、特に企業活動を通じた社会課題の解決に貢献しております。その経験及び知見を活かすことで、取締役会の実効性の確保・向上が期待でき、当社グループのさらなる企業価値向上につながると判断いたしました。また、当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、社外取締役としての独立性に懸念される事項はないものと考えております。
長岡 孝		三菱UFJ証券ホールディングス株式会社 特別顧問 近鉄グループホールディングス株式会社 社外取締役	同氏は、長年に亘り金融機関において業務執行に従事しており、企業経営及び企業統治に対する豊富な経験と高い見識を備えております。この点から、社外取締役として経営全般に対して有益かつ適切な助言・提言等をいただくことが期待でき、取締役会の意思決定の妥当性・適正性の確保に貢献いただけるものと判断いたしました。また、当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、社外取締役としての独立性に懸念される事項はないものと考えております。
薩山 秀一		株式会社ロイヤルホテル 取締役会長 一般社団法人日本ホテル協会 会長 株式会社ダイヘン 社外監査役	同氏は、長年に亘り金融機関ならびに事業会社において業務執行に従事しており、企業経営及び企業統治に対する豊富な経験と高い見識を備えております。この点から、社外取締役として経営全般に対して有益かつ適切な助言・提言等をいただくことが期待でき、取締役会の意思決定の妥当性・適正性の確保に貢献いただけるものと判断いたしました。また、当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、社外取締役としての独立性に懸念される事項はないものと考えております。

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	2	2	3	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	2	2	3	0	0	社内取締役

当委員会は当社の取締役および執行役員(以下「本役員」といいます。)の選任および解任に関する事項、ならびに本役員の報酬に関する事項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することを目的として、2023年7月20日に設置いたしました。

2023年8月以降、本役員の指名に関する事項、及び本役員の報酬に関する事項を中心に、定期的を開催され、各事項につき検討をしております。

当事業年度(2026年3月期)における取締役会での具体的な検討事項は以下のとおりです。

【経営戦略・サステナビリティ関連】

中期経営計画、新規事業、個別M&A、サステナビリティに関する取り組み等の検討及び報告

【決算・財務関連】

配当施策、グループ資金管理等の検討及び報告

【人事関連】

組織体制、社内環境整備等に関する検討及び報告

【ガバナンス・コンプライアンス関連】

コーポレート・ガバナンス体制、リスクマネジメント委員会の設立および運営体制、賞罰関連に関する検討及び報告

【その他】

流通在庫への対応施策、新商品開発の検討及び報告

当事業年度(2026年3月期)における指名報酬委員会での具体的な審議事項は以下のとおりです。

【役員(取締役・執行役員)人事の運営】

候補者の選定・基準・審議方法等の検討、サクセッションプラン等の検討及び助言

【報酬制度の改訂】

役員報酬制度・評価基準等の検討及び報告

【その他】

コーポレート・ガバナンス体制に関する検討及び報告

【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	5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 **更新**

監査役は、主に四半期決算時及び決算時に必要に応じて会計監査に同席し、適時情報の共有化に努めております。また、定期的にヒアリングの機会を持ち、監査上の意見または情勢について報告を受けております。

内部監査部門については、監査役は内部監査報告書を確認するとともに、往査に同行するなど、随時内部監査の状況を確認しております。

当事業年度(2026年3月期)における監査役会での具体的な協議事項は以下のとおりです。

【第1四半期(4月、5月、6月)】	トランプ関税の影響、グループ会社の管理体制
【第2四半期(7月、8月、9月)】	海外戦略、地方拠点等における人材の確保
【第3四半期(10月、11月、12月)】	会計監査人グループファームへの非保証業務委託
【第4四半期(1月、2月、3月)】	買収案件における留意事項、グループ会社間の機能統合

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	3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
堀江 弘一郎	他の会社の出身者													
岡 庄吾	公認会計士													
富田 浩也	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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
堀江 弘一郎		ロジテックINAソリューションズ株式会社 監査役 ハギワラソリューションズ株式会社 監査役 エレコムヘルスケア株式会社 監査役 エレコムサポート&サービス株式会社 監査役 DXアンテナ株式会社 監査役 テスコム電機株式会社 監査役 groxi株式会社 監査役 日本アンテナ株式会社 監査役	同氏は、他の会社において、特にコンプライアンス部門における専門的知見及び豊富な経験を備えており、この点から、社外監査役として適正な監査が期待でき、経営全般に対する監督機能を強化することが可能になると判断いたしました。また、社外監査役でかつ常勤である同氏が、独立役員としてその実効性確保の観点から適任であると判断したため、独立役員に指定しております。当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと考えております。
岡 庄吾		岡庄吾公認会計士事務所 所長 有限会社アイブレイン 代表取締役 岡庄吾税理士事務所 所長 監査法人だいち 代表社員 ネクストウェア株式会社 社外監査役	同氏は、公認会計士および税理士として企業会計監査に関する豊富な経験、及び財務・会計に関する専門的知見を有していることから、社外監査役として適正な監査が期待でき、経営全般に対する監督機能を強化することが可能になると判断いたしました。また、当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断いたしましたため、独立役員に指定しております。
富田 浩也		富田浩也法律事務所 代表	同氏は、弁護士として企業法務に関する豊富な経験と専門的知見を備えていることから、社外監査役として適正な監査が期待でき、また内部統制システムの構築にあたっての助言・提言をいただけるものと判断いたしました。また、当社と同氏との間に特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断いたしましたため、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

7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、ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬制度

対象取締役ごとの基準となる株式数、業績評価期間(以下「評価期間」という。)並びに評価期間中の業績指標及びその目標値を定めて、評価期間終了後に当該業績目標の達成度に応じて算定される数の当社の普通株式を付与するパフォーマンス・シェア・ユニットを用いた業績連動型株式報酬制度になります。

ストックオプション制度

業績向上に対する意欲や士気を一層高め、企業価値・顧客満足度を更に向上させることを目的とし、付与しております。なお、株式数及び行使時の払込金額については、権利付与後の調整をしております。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明

第7回(2022年6月24日定時株主総会決議)

社内取締役2名、従業員70名及び子会社取締役3名、子会社従業員61名に対し、権利付与しております。(2025年6月30日現在)

第8回(2024年6月26日定時株主総会決議)

社内取締役3名、従業員7名及び子会社取締役10名、子会社従業員1名に対し、権利付与しております。(2025年6月30日現在)

【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

2026年3月期に取締役及び監査役に支払った報酬は次の通りです。

取締役 8名 247百万円

監査役 4名 25百万円 計 273百万円

上記の内、社外役員(取締役 4名、監査役 4名)への支給額は59百万円となっております。

なお、上記には、2025年6月25日開催の第40回定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名を含んでおります。

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

当社は、2021年5月18日開催の取締役会において、「取締役及び監査役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」を決議いたしました。また、2023年7月に任意に設置しております指名・報酬委員会(委員5名で構成し、その過半数は独立社外取締役)を諮問機関とし、取締役会に対して役員報酬制度に関する助言・提言を答申することとしております。

1. 取締役及び監査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

取締役の報酬等は、長期的・持続的な企業業績及び企業価値の向上を実現させるため、職責に相応しい有能な取締役の確保を考慮した競争力のある報酬水準及び報酬体系とすることを基本方針としております。

具体的には、()取締役の役位、職責、在任年数等に応じた基本報酬、()中長期的な企業価値の向上と株主との価値共有を図ることを目的とした株式報酬(ストックオプション、譲渡制限付株式報酬、業績連動型株式報酬)、により構成します。ストックオプション・譲渡制限付株式報酬・業績

連動型株式報酬はいずれも、業績及び取締役の役位等に応じて決定いたします。
ただし、社外取締役については独立した立場から経営の監督を行う役割を担うことから基本報酬のみとしております。
また、2025年3月期から、取締役、委任型執行役員については、会社が定める業績目標達成基準を超過した場合、超過額の一定割合を役員賞与
原資として定め、一定ルールに基づき案分して支給する、役員賞与を導入しています。

なお、その報酬水準と報酬体系については、外部調査機関が行う上場企業等を対象にした役員報酬調査の結果や当社使用人最上位職の給与を
参考に、適切な報酬水準・報酬体系であるかを検証・審議したうえで、その結果を取締役に上申し、審議を行います。

監査役の報酬等は、基本報酬のみとしており、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、監査役の協議により個別の報酬額を決定しており
ます。

2. 報酬等の決定方法

(1) 取締役及び監査役の報酬等の総額の限度額及び支給割合・時期に関する決定方針

2006年6月27日開催の定時株主総会において、取締役の基本報酬の額は年額600百万円以内(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まな
い)、監査役分は年額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4名(うち、社外取締役は1名)、監査
役の員数は3名(うち、社外監査役は3名)です。

また、当該基本報酬とは別枠の株式報酬として、ストックオプションについては2024年6月26日開催の第39回定時株主総会において、株式数の上
限を年55千株以内(社外取締役は付与対象外)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(社外取締役を除く。)の員数は4名
です。

譲渡制限付株式報酬については2019年6月26日開催の第34回定時株主総会において、株式数の上限を年66千株以内(社外取締役は付与対象
外)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(社外取締役を除く。)の員数は6名です。

基本報酬は、月例の固定金銭報酬として支給します。

ストップオプションは、業績に鑑みて、毎年1回一定の時期に支給することを検討します。

譲渡制限付株式報酬は、毎年1回一定の時期に支給します。なお、譲渡制限の解除は退任時とします。

基本報酬、ストックオプション及び譲渡制限付株式報酬は、およそ8:1:1の割合で支給するものとします。

また、業績連動型株式報酬は、2024年6月26日開催の第39回定時株主総会において、株式数の上限を年20千株以内(社外取締役は付与対象
外)と決議されております。当該定時株主総会終結時点の対象取締役(社外取締役を除く。)の員数は4名です。

(2) 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の葉田順治が取締役の個人別の報酬額の具体的内容を決定しております。委任した
理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ、各取締役の担当部門について評価を行うには代表取締役が適していると判断したためであります。

取締役会は、当該権限が代表取締役によって適切に行使されるよう、報酬水準・報酬体系の審議等の措置を講じており、当該手続きを経て取締
役の個人別の報酬額が決定されていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び監査役のサポートをおこなう専任の人員は配置しておりませんが、取締役会の事務局として総務部門に事務局を置き、

また、監査役会の事務局として内部監査部門が補助的にそれぞれ対応しております。

重要な事項が発生した場合は、取締役社長や総務部門担当役員、その他関係各署より直接社外取締役および監査役に対し、報告、説明をおこ
なう体制となっております。

【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

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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

相談役・顧問制度を設けておりません。

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

1. 業務執行の状況

当社は取締役9名で構成する取締役会を原則毎月1回開催しており、必要に応じて臨時取締役会を開催いたします。また、取締役のうち4名は会社法第2条第15号に定める社外取締役の要件を満たす者を選任しており、経営全般に対する経験・造詣が深いことから、広い視野に基づく経営意思決定と経営監視を可能なものとしております。取締役会での意思決定に基づき、各取締役が管掌する各部において業務を遂行しております。

2. 監査・監督の方法

当社は監査役会制度を採用し、3名(うち常勤1名)が経営のチェック機能の強化を進めております。これらの監査役は全て会社法第2条第16号に定める社外監査役の要件を満たしており、うち2名は弁護士、公認会計士であり、それぞれの職業倫理の観点より経営監視を実施することでリスクマネジメント及びコンプライアンスならびにアカウンタビリティといった観点で、当社の企業倫理確立のための体制作りをしております。また、内部監査部門・監査法人とも緊密な連携を取り、内部統制状況・業務状況等の監査を行っております。

3. 業務執行、監督機能等の充実に向けた追加的な施策の内容等

当社は、法令遵守の徹底を図るため、全社横断的な組織として管理部門を管掌する取締役を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、グループ全体の法令遵守の状況を把握するとともに、必要に応じてその内容を取締役会に報告し、業務の適正性確保に努めております。また、財務報告の適正性を確保するための体制の構築及び運営、並びに評価を行うため、管理部門を管掌する取締役を委員長とする内部統制推進委員会を設置し、必要に応じてその状況を監査役会及び取締役会に報告し、グループ全体の財務報告の適正性の確保に努めております。コンプライアンス委員会と内部統制推進委員会は常に連携し、互いに情報交換し、それぞれの機能においてこれらの情報を有効に活用する体制を整備しております。

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

当社は監査役会制度を採用しております。株主利益を確保する観点から、経営管理体制として業務執行を監督する機能の分別化とその強化を図るため、取締役9名で構成する取締役会と監査役3名で構成する監査役会が経営者たる取締役の業務執行を監視・監督する二重のチェック体制を取っております。

また、社外役員として、社外取締役が4名、社外監査役が3名就任し、より独立性の高い監視・監督の体制を整備しております。

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	法定より数日早く発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	書面(郵送)による他、PCおよびスマートフォンからインターネット等による議決権行使方法を採用しております。
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	2022年3月期総会から、議決権行使プラットフォームへの参加を行い、機関投資家に対する議決権行使環境の改善を行っております。
招集通知(要約)の英文での提供	狭義の招集通知および株主総会参考書類について英文での提供を行っております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2026年3月期は、大阪、東京で各1回ずつ、計2回実施いたしました。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2026年3月期は、半期に1回ずつ、アナリスト・機関投資家向けの説明会を計2回実施いたしました。 また、アナリストやファンドマネージャーへの個別訪問も定期的に実施し、各証券会社が主催する海外投資家向けカンファレンスへの出席に加え、不定期に海外投資家との面談を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ(http://www.elecom.co.jp/)においてIR情報を掲載しております。	

IRに関する部署(担当者)の設置

財務部門にIR担当者、情報開示担当者を置き、取締役会および主要な会議の重要な情報については随時検討し、情報開示が実施できる体制をとっております。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社では、本社において「ISO14001(環境マネジメントシステム)」の認証を取得し、地球環境保全との調和・両立を目指した健全な事業活動を推進しております。また、「地域の気候風土に適合した本来の自然林を未来に残し、その森林づくりの実践を通じて、地球温暖化防止などの環境保全活動に貢献する」という理念のもと、地域の皆様とともに自然林再生事業にも取り組んでいます。
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	当社では、「行動指針」において『正道を行く』ことを謳っており、誠実な経営を遂行する基盤を構築しております。ステークホルダーに対しても誠実な情報提供により信頼関係を構築していく所存です。
その他	当社は2025年9月にサステナビリティ・レポート第5版を発行いたしました。 https://www.elecom.co.jp/ir/society/? 「リスクの低減」と「事業機会の創出」を2大視点として、引き続き当グループの価値を高めるとともに、社会への貢献を果たしてまいります。

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

内部統制システムについての基本的な考え方

当社では「内部統制システムの構築に関する基本方針」を平成18年5月に制定し、平成27年5月に下記のとおり改定いたしました。なお、必要に応じて随時改定を行っております。

内部統制システムの構築に関する基本方針

- 取締役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
 - 1) クレド(経営の信条)及び行動指針で不正や反社会的行為を禁止しその浸透を図り、コンプライアンス規程を定めることで、法令違反の予防及び対応方法等の周知を図る。
 - 2) コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス体制の推進に努める。
 - 3) 外部の弁護士と顧問契約を締結し、必要に応じて随時法律相談可能な体制を整える。
 - 4) 内部監査部門が定期的に行う各部門監査の中で法令遵守の状況に関する監査を行い、その実効性を確認し、必要に応じて改善指示を行う。
 - 5) コンプライアンス体制の強化について継続的改善に努める。
- 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
 - 1) 文書等の作成、保存(保存期間を含む)、管理(管理をする部署の指定を含む)等に関する基本的事項を文書管理規程によって定める。
 - 2) 稟議書等、会社が特に指定する個別文書等の作成、保存(保存期間を含む)、管理(管理をする部署の指定を含む)等に関する事項は個別に規程を制定し、これらを定める。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - 1) 法令違反のリスクについては、コンプライアンス規程を制定し、法令違反の予防及び対応方法等の周知を図る。また、反社会的勢力等には毅然として対処し、一切関係を持たない。
 - 2) 事業の過程で発生する為替、債権回収、投資、情報漏洩及び与信等に係るリスクについては、そのリスクの発生防止手続き、リスクの管理、発生したリスクへの対処方法、是正手段等について個別に規程の制改定を推進する。
 - 3) 自然災害、盗難等の事業の過程以外で発生する可能性のあるリスクについては、その重要性に応じて当該リスクを軽減する物理的な予防措置を講じるほか、当該リスクの発生に係る損害保険契約を締結する等、リスク発生時の経営に及ぼす影響を最小限にとどめる措置を講じる。
 - 4) 新たに想定されるリスクが発生した場合は、直ちにそのリスク管理について取締役会において協議し、必要な措置を講じる。
- 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) 各取締役の管掌部門をあらかじめ決議し、各取締役の執行範囲を明確化する。
 - 2) 職務権限規程において使用人への権限委譲を明確化し、取締役会規程及び稟議規程によって職務執行の手続き等を明確化する。
 - 3) 取締役がその職務執行を効率的に行うことができるよう、業務の合理化及び手続き等の電子化を継続的に取組む。
- 株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - 1) 関係会社管理を担当する部署を設置し、関係会社管理規程に基づき情報を共有化し、前記1～4の体制構築及び強化について指導を行う。
 - 2) 子会社に対しては、取締役または監査役のほか、必要に応じて重要な使用人を派遣し、企業集団全体での業務の適正化を図る。
 - 3) 金融商品取引法に基づき、エレコムグループの財務報告に係る信頼性を確保するため、グループ企業各社は必要な内部統制システムを整備・運用する。また、当該内部統制システムの有効性を定期的に検証し、その検証結果等を適時・適切に把握し、継続的な改善活動を行う。
- 監査役がその職務を補助すべき使用人(補助使用人)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
監査役から補助使用人の設置を求められた場合は、取締役会は監査役職務の重要性に鑑み、補助使用人設置の可否、専任または兼任の別、及びその人員について決議する。当該使用人は監査役スタッフ業務に関し、監査役の指揮命令下に置くものとする。
- 補助使用人の取締役からの独立性に関する事項
補助使用人が設置された場合は、当該補助使用人は業務執行部門からの独立性に配慮し、当該人員の報酬または人事異動について、監査役と協議の上行うものとする。
- 取締役及び使用人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) 原則として、取締役は監査役に直接報告し、使用人は当該使用人の職務を管掌する取締役を通じて監査役に報告するものとする。ただし、報告経路に不正行為の当事者がいる等、報告経路に支障がある場合はこの限りでない。
 - 2) 会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、直ちにその事実を報告するものとする。
 - 3) 役職員の不正行為、法令・定款違反行為、またはこれらの行為が行われるおそれがある場合には、その旨を報告するものとする。
 - 4) 前号に従い監査役への報告を行った取締役及び使用人に対して不利益な取り扱いを行ってはならない。
- 監査役がその職務の執行について生じる費用等の処理に係る方針
監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理については監査役の請求等に従い行うものとする。
- その他監査役がその職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制
監査役が、その職務を遂行するにあたり必要と認められた場合は、弁護士、公認会計士等の外部の専門家と連携をとることを認め、その実効性確保のための内部監査部門との連携についても、これを認める。

内部統制システムの整備状況

当社では、健全で透明性の高い企業活動を継続するため、各種規程の整備と運用、的確な内部監査の実施に取り組んでおります。健全な企業活動の基本は、法令やルールの遵守、高い倫理観に基づいた行動であることの認識に立ち、コンプライアンス規程に基づき、コンプライアンス委員会を設置し、法令遵守体制の充実・強化を図っております。内部監査については、通常の業務執行部門とは独立した社長直轄の内部監査部門(3名)が、内部監査計画に基づき業務活動の合理性や効率

性、諸規程の適正性や妥当性を評価し、運営者への報告並びに改善提言を行っております。また、内部監査部門と監査役・監査法人との連携を密に実施することで、的確かつ効率的に課題を抽出することで、経営の自浄作用を促しております。(巻末模式図参照)

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

当社では、「反社会的勢力対応マニュアル」を平成18年5月に制定し、下記のとおり会社の基本姿勢を規定しております。

会社の基本姿勢

会社が反社会的勢力に利益を供与することはもちろん、反社会的勢力と関わること自体、いかなる形であっても絶対にあってはなりません。当社役員、社員は社会正義を貫徹し、顧客、市場、社会からの信頼を勝ち得るべく、反社会的勢力の不当な介入を許すことなく、断固として排除する姿勢を示さなければなりません。

反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社では、「反社会的勢力対応マニュアル」を整備し、会社の基本姿勢、日常業務での注意点、取引先が反社会的勢力と判明した場合の対応等を役員および社員に周知させております。また、企業防衛対策協議会に加盟し、警察及び地域企業との連携を深め情報の共有を図っており、万一問題が発生した場合は専門家への相談と適切な対応が取れる体制を整備しております。

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
----------------	----

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

その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社は、企業経営および日常業務に関して、弁護士と顧問契約を締結し、コンプライアンス面からのアドバイスを受ける体制を取っております。またEY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結し、公正不偏の立場で監査を受けており、その過程で経営上の課題等についてもアドバイスを受けております。

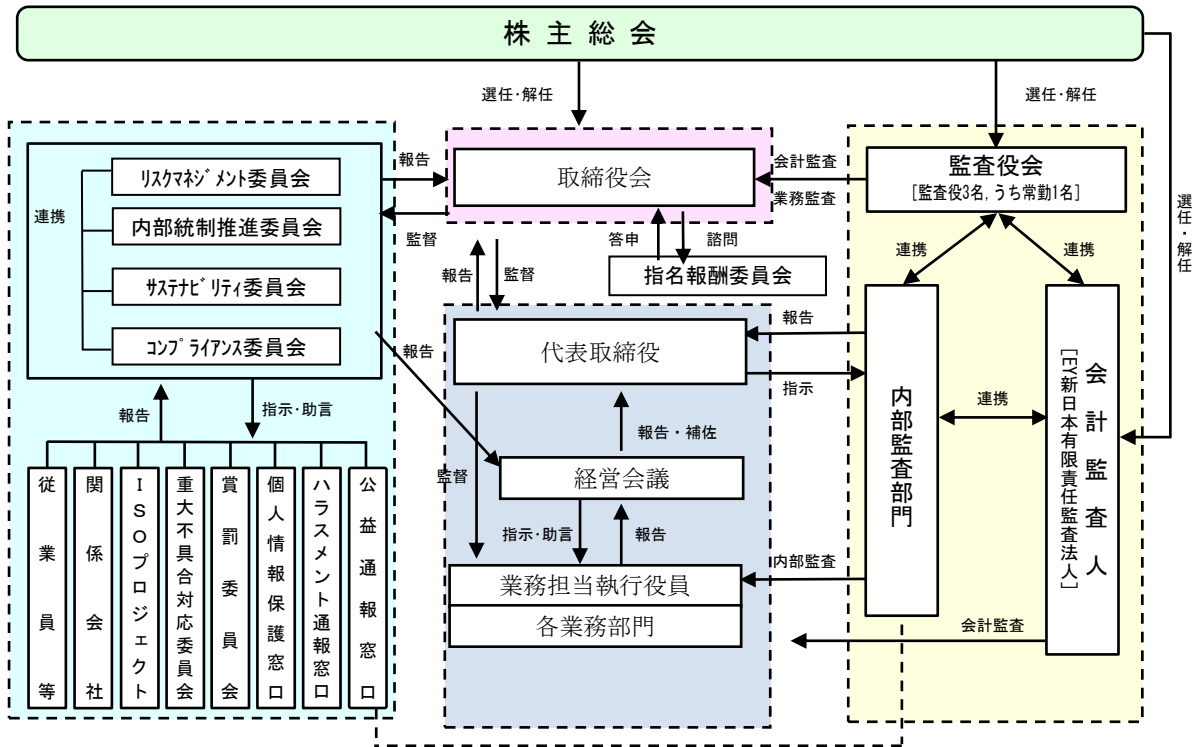
コーポレート・ガバナンス体制

内部統制システムの概要を含む「コーポレート・ガバナンス体制についての模式図」は、別紙をご参照ください。

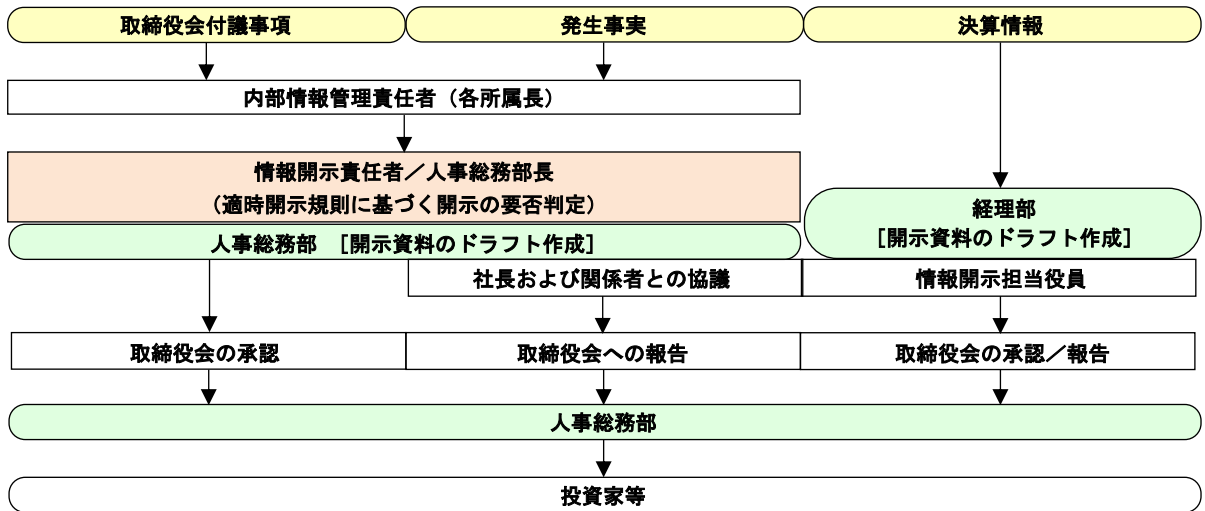
適時開示体制の概要

当社は、投資者への適時適切な会社情報の開示が健全な金融商品市場の根幹をなすものであることを認識し、迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に行えるよう別紙「適時開示体制の模式図」に記載の体制を整備しております。

【コーポレートガバナンス体制についての模式図】



【適時開示体制の模式図】



取締役スキルマトリクス

現在の 当社における地位	氏名	性別	独立性 (社外のみ)	企業経営 経営戦略	財務 会計	グローバル	営業 マーケティング	製造/開発 物流/SCM	ESG サステナビリティ	法務 コンプライアンス リスクマネジメント	人事 労務
代表取締役 会長	葉田 順治	男性		●	●	●	●	●	●		
代表取締役 社長執行役員	石見 浩一	男性		●		●	●		●	●	●
取締役 専務執行役員	田中 昌樹	男性			●				●		
取締役 常務執行役員	町 一浩	男性						●			
取締役 執行役員	葉田 甲太	男性				●	●	●			
社外取締役	池田 博之	男性	●	●	●		●		●		●
社外取締役	渡辺 美紀	女性	●			●			●	●	
社外取締役	長岡 孝	男性	●	●	●	●	●		●	●	●
社外取締役	蔭山 秀一	男性	●	●	●		●		●	●	

<社長への期待要件(社長に期待すること)>

バックグラウンド・経験	全社視点の決断・変革
	オーガニックな成長
	インオーガニックな成長
	海外での事業展開
価値観・姿勢	エレコムのパース、クレド、DNAの理解と行動指針の体現 経営者としての人格・人間性、胆力
リーダーシップコンピテンシー	戦略を策定する力
	決断する力・変革を推進し、結果を生み出す実行力
	組織全体のパフォーマンスを高める力
	関係を構築する力・影響を及ぼす力