

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・ガバナンスの強化を念頭におき、経営の透明性、客観性の確保とスピーディーな経営の意思決定と業務執行が行えるよう、取締役会の活性化を図ってまいります。

【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】

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につきましては、弊社事業が多岐にわたっているため、準備ができ次第、開示いたします。

【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】

純投資目的以外での株式の保有は、業務提携、取引の維持・強化及び保有する株式の安定等の保有目的の合理性があること以外原則として行わないことを基本的な方針としています。また、新規保有については顧客の取引先持株会による取得以外原則として行わないこととしています。政策保有目的の株式であっても、同時に資金運用目的も合わせた保有と考えており、運用による利回りについては継続的にチェックしております。

当社は政策保有株式について、保有する意義や合理性が認められない場合には、市場への影響を含め各種考慮すべき事情に配慮したうえで、原則売却します。

検証の内容については、毎期、保有銘柄について配当利回りや営業取引の状況を確認し、利回り基準として、当社の資金調達コストの2倍以上の利回りが見込めない銘柄については、営業取引の重要性を勘案しながら、原則として売却いたします。営業取引の重要性については、年間取引高50百万円を目安とします。

保有株式に係る議決権行使は、その議案が当社の保有方針に適合するかどうかに加え、発行会社の効率かつ健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待できるかどうかなどを総合的に勘案して行っています。

政策保有先の業績等の長期低迷や組織再編、重大なコンプライアンス違反の発生等の事情により、議決権の行使にあたり特別な注意を要する場合には、十分な情報を収集のうえ、議案に対する賛否を判断します。

【原則1 - 7】【関連当事者間の取引】

当社と役員や主要株主等との取引(関連当事者間の取引)を行う場合において、かかる取引が会社および株主共同の利益を害することのないよう、以下の体制・手続きを整備しております。

・当社グループのコンプライアンスを推進するための基本的な考え方を取りまとめたコンプライアンス規程において、関係者が倫理、道徳上遵守すべき項目として、利益相反行為を明記しています。

また、「内部通報規程」を定め、内部通報制度の運用を行っています。法令・社内規程に違反する行為またはそのおそれがある行為を知った場合、内部通報規程に従い、社内窓口または社外窓口に通報または相談を行うこととしております。

・当社と当社役員との間で取引が生じる場合は、事前に取締役会規程に基づき、取締役会において取引条件及びその決定方法の妥当性について審議の上、決定しております。なお、特別の利害関係を有する取締役は当該議案については議決権を行使できないこととしています。

・グループ会社において行われようとする関連当事者取引については、当社の企画本部長を通じて、社長及び監査等委員会へ報告し、事前に取締役会規程に基づき、取締役会において取引条件及びその決定方法の妥当性について審議の上、決定しております。

・当社およびグループ会社における関連当事者間の取引については、1年に1回、関連当事者取引に関する調査を実施し、回答書により監査等委員会が監査を行っております。

【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】

・人材育成方針

1. RIXing Actionの実践

当社の経営理念(社風・歴史)を理解し、RIXing Actionを実践することができる人材を継続的に育成します。社内教育・研修にRIXing Actionを取り入れて理解・浸透を図っております。

RIXing Actionとは、リックスの経営理念・行動指針・社風・歴史・ビジネスモデル等を表す総称であり、脈々と受け継がれてきたものを意味する言葉です。

2. 環境変化に対応できる人材の育成

グローバルな視点で物事を考え、新しい事業の創出ができる人材育成の取り組みを実施しています。また、社員の自律的なキャリア開発支援を推進しております。

3. エンゲージメントの向上

社員一人ひとりが明るく楽しくのびのびと、働きがいをもって働くことができる環境の実現に取り組んでおります。

人材育成方針に基づき、以下の具体的な取り組みを実施しております。

1. RIXing Action Club (若手社員育成プログラム)
変化の激しい時代に対応できるビジネス思考(グローバル・事業化・起業家視点)を早い時点から醸成・育成する
2. グローバル人材育成プログラム
海外戦略を理解し、異文化の中でもRIXing Actionを実践できる人材を育成する
3. RENS(全社員参加型・新規ビジネスアイデア創出企画)
既存事業にとらわれず、自由な発想で新しいビジネスアイデアを考えて提案する

また、人材・組織を強化するには社内環境整備を充実させることが必要であると考え、以下のテーマに取り組んでいます。

1. 労働時間と休暇制度

当社では、労働時間の適正化に取り組んでおり長時間労働の削減と働き方改革を推進し、ライフ・ワーク・バランスの向上を図っています。長時間労働者には疲労度チェックを実施し必要に応じて産業医との面談を促進しています。また時間年休や計画年休制度等を活用して有給休暇取得率の向上に努めています。

2. 働きやすい職場環境整備

当社では働きやすい職場環境整備に積極的に取り組んでおります。地域限定職への転換制度やジョブリターン制度、女性が活躍できるような時短勤務制度等の諸制度を設け働きやすい環境を整備しています。また、女性管理職候補の育成のため毎年女性総合職採用人数を定め積極的に採用活動に取り組んでいます。加えて、仕事と育児を両立できるように定期的な情報提供、周知、啓蒙活動を継続実施していくことでより働きやすい環境の実現を目指しております。

男性の育児休業取得率については、2027年3月末までに掲げた「取得率30%以上」という目標に対し、2025年度実績は45.8%となり、目標を1年前倒して達成いたしました。今後もこの実績を維持・向上に努めてまいります。

柔軟な働き方の促進については、正式導入したテレワーク制度やフレックスタイム制度が定着フェーズに入っております。今後も多様なライフスタイルに対応した新しい働き方を一層推進してまいります。

3. 健康経営

当社では、健康宣言[「明るく、楽しく、伸々と」いつまでも健康で生き活きと働ける会社を目指して]を掲げています。従業員に健康管理ツールを導入し、従業員自身の健康情報を見える化することで健康意識を高め、ウォーキングイベントの実施や健康コラムの発信等の様々な取り組みを通じて健康増進に努めてまいります。

こうした継続的な活動により、当社は前年度に引き続き、2025年度においても健康経営優良法人の認定を更新いたしました。今後も従業員一人ひとりが健康で生き活きと働けるライフ・ワーク・バランスの取れた職場環境を整え、従業員並びにその家族の健康維持・増進をバックアップしてまいります。

4. ダイバーシティ

当社では多様な人材の確保のため、採用選考において性別、人種、障がいの有無、性的指向などに基づく差別を排除し、能力やポテンシャルに基づいて人材を選考しています。

女性総合職採用強化及びキャリア拡大のため、ライフ・ワーク・バランスの実現と長期的に活躍できる環境を整備しています。

女性の優れた能力や経験を持つ人材を積極的に採用し組織の多様性を高めてまいります。

障がい者雇用率の向上のため「パートナー社員制度」を導入し、これまでの賃金体系の見直し、無期雇用への変更等安心して長期就労が出来る環境を整備しています。

また職場環境においてもハラスメント対応窓口、外部カウンセラー制度を設置し差別やハラスメントを無くす取り組みを実施しています。従業員の個性を尊重し公平かつ平等に扱われ、多様な人材が活躍できる環境づくりに努めてまいります。

(指標)女性管理職比率 (目標)5%(2027年3月迄)、(実績)4.3%(2025年度)

【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】

年金運用体制として、財務部内に年金運用担当を配置して、運用を行う体制としています。また、積立金の運用を安全・効率的に行うことをはじめとした運用の基本方針・運用指針を作成しており、それらを運用受託機関に対して交付した上、運用受託機関のモニタリングを随時行っています。

運用の基本方針にて、当社および運用受託機関は、運用業務の遂行にあたっては法令を遵守し、善良なる管理者の注意を以って、専ら委託者の利益に対してのみ忠実に最善の努力を果たす旨定めております。

【原則3-1】【情報開示の充実】

(1)【経営理念、経営戦略、経営計画】

経営理念につきましては、当社ホームページにて開示しております「経営理念」(<https://www.rix.co.jp/company/policy>)をご参照ください。経営戦略および経営計画につきましては、当社ホームページにて開示しております「経営情報」(<https://www.rix.co.jp/ir/management>)をご参照ください。

(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】

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方につきましては、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、1.「基本的な考え方」をご参照ください。

(3)【取締役等の報酬を決定するに当たっての方針と手続】

役員報酬の決定に関する方針と手続につきましては、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、1【取締役報酬関係】内の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

(4)【取締役等の選解任・指名を行うに当たっての方針と手続】

取締役等の選任・指名に関する方針と手続につきましては、取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)の選任にあたっては、「役員規程」の規定に従い、代表取締役社長執行役員が取締役候補者を推薦し、指名報酬諮問委員会でその内容を審議し、取締役会へ答申を行ったのちに取締役会で決議を得ます。

社外取締役の選任にあたっては、株式会社東京証券取引所が定める独立性の基準を参考にして、本人の経歴及び資質に基づき、代表取締役社長執行役員が社外取締役候補者を推薦し、指名報酬諮問委員会でその内容を審議し、取締役会へ答申を行ったのちに取締役会で決議を得ます。

監査等委員である取締役の選任にあたっては、代表取締役社長執行役員が監査等委員会の同意を得たうえで監査等委員である取締役候補者を推薦し、指名報酬諮問委員会でその内容を審議し、取締役会へ答申を行ったのちに取締役会で決議を得ます。

当社取締役および社外取締役の選解任基準は以下のとおりです。

【選任基準】

1. 心身ともに健康で、業務の遂行に支障がないこと。
2. 人望、品格に優れ、高い倫理観を有していること。
3. 遵法精神に富んでいること。
4. 経営に関し客観的判断能力を有するとともに、先見性、洞察力に優れていること。
5. 社外取締役については、上記1.～4.に加え、(イ)出身の各分野における経験・実績と識見を有していること、及び、(ロ)取締役会の適切な意思決定及び経営監督の実現に貢献できること。

取締役の解任提案にあたっては、解任基準を踏まえたうえで、指名報酬諮問委員会でその内容を審議し、取締役会へ答申を行ったのちに取締役会において決定いたします。

【解任基準】

1. 公序良俗に反する行為を行った場合
2. 健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合
3. 職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合
4. 選定基準に定める資質が認められない場合

(5)【取締役等の個々の選解任・指名についての説明】

当社定時株主総会招集通知に、取締役候補者及び社外取締役候補者について個別の選任理由を記載しております。

【補充原則3 - 1 - 3】【サステナビリティの開示】

(1)当社グループのサステナビリティに関する考え方

私たちリックスグループは、経営理念に存在意義として以下の文章を掲げています。

「私たちは、常に未来を見つめ、販売・技術・製造・サービスの高度な融合を目指す「メーカー商社」として、世界の産業界に貢献します。」
第一義的にはお客様である産業界の企業の皆様方に販売・技術・製造・サービスの高度な融合による価値提供を通じて社会に貢献してゆきます。

次に、販売・技術・製造・サービスを生み出す際、または提供する際のプロセスを通じて社会に貢献してまいります。

最後に、販売・技術・製造・サービスの対価としていただく利益を社会に還元してゆきます。

・サステナビリティ方針

当社は、地球上で活動をする一企業として、持続可能な社会/世界の実現に向けた取り組みを行います。そのために、国連のサミットで採択された、持続可能な開発目標Sustainable Development Goals: SDGsの達成に向けた活動を推進していきます。

また、当社は1907年の創業以来、100年以上の長きにわたってこの世の中に存在しています。次の創業150年、200年へ向け、長期的に成長できる企業を目指し、環境E、社会S、ガバナンスGの3つの視点で、社会課題の解決に向けた取り組みを行っていきます。

当社グループは2024年度より中期3カ年計画GP2026(RIX Growth Plan)を策定しました。この中で当社の社会貢献活動の方針を示しています。このGP2026を着実に実行することが社会貢献活動の推進につながると確信しております。これらの活動およびRIXのファン(=ステークホルダー)の皆様への積極的な情報発信を通じて、継続的に企業価値を創造してゆきます。

1. ガバナンス

当社グループは、サステナビリティ戦略の推進をより一層強化し、事業戦略とESG戦略の一体推進を図ることで、企業活動を通じた新たな価値創造と社会課題の解決に向けた取り組みの達成を目的として、サステナビリティ委員会を設置しております。

本委員会は、グループ全体におけるサステナビリティ戦略に関する基本方針・基本計画の決定や、それらを実践するための社内推進体制の構築および整備、各種施策のモニタリングなどを行います。また、このような活動内容を定期的に取締役会へ報告のうえ、取締役会に対する答申・提言を行っております。

委員会の構成ですが、代表取締役社長執行役員を委員長として、取締役および担当職務や専門見識から適切と認められるもので構成されます。また、本委員会の下部組織として環境分科会、人材・安全分科会、ガバナンス分科会を設置し、各分科会においてESGの観点より、具体的な施策の具現化をはじめ各種施策の実施・展開を推進する体制としております。

構成委員長:代表取締役社長執行役員

委員:各分科会の担当役員、執行役員および従業員 合計7名

2025年度開催回数 4回

出席率100%(委員全員)

主な課題

- ・傘下の各分科会における活動報告
- ・TCFDの定量分析および温室効果ガス排出量の削減に関する事項
- ・方針策定に関する討議
- ・健康経営に関する討議
- ・残業削減対策に関する討議
- ・人権デューデリジェンス実施に関する討議
- ・BCP策定に向けた討議
- ・サプライヤーアンケート実施結果に関する討議
- ・CDP、CSA、EcoVadisのスコア分析結果および今後の対応に関する討議
- ・サステナビリティ関連の開示に関する討議

2. 戦略

当社グループにおいて、短期、中期及び長期にわたり連結会社の経営方針・経営戦略等に影響を与える可能性があるサステナビリティ関連のマテリアリティについて、ESGの観点から次の通り特定をしました。2023年度より課題解決のためのアクションプランを策定し、中期経営計画GP2026において取り組みをすすめております。

マテリアリティ

1. 低炭素社会・循環型社会の実現への貢献

1)TCFDに基づく開示への対応

- 2)CO2排出量の削減(再生エネルギー、水素活用、電炉化への貢献含む)
- 3)リサイクル・省資源への対応
- 4)省エネ・高効率化貢献製品の開発

2. 持続可能な社会における成長市場の創出

- 1)BCPへの取組
- 2)顧客のサステナビリティ課題への対応
- 3)イノベーションの強化
- 4)電動化(EV)への対応
- 5)水処理技術の高度化

3. 多様性の尊重

- 1)人権尊重とダイバーシティの取組
- 2)人的資本に対する対応強化を目指したRIXing Actionを実践できる人材の育成と定着

4. 健康で安全な環境の整備

- 1)健康経営の促進
- 2)全員が活躍する職場づくり
- 3)安定的な調達の確保

5. ガバナンス体制の構築

- 1)公正な事業慣行の実現
- 2)実効性の高いガバナンス体制の構築
- 3)リスクマネジメントの強化

6. ステークホルダーとの対話

- 1)透明性の高い経営の実現
- 2)コミュニケーションの強化

3. リスク管理

サステナビリティ委員会の下部組織である各分科会において、リスクと機会の特定、基本計画の策定を行うとともに、サステナビリティ施策の具現化をはじめ、各種施策の実施・展開を推進し、結果をサステナビリティ委員会に報告しています。

サステナビリティ委員会は、サステナビリティ施策に関する実行計画・進捗状況のモニタリング及び改善について審議し、その結果は、取締役会に報告されています。

また、サステナビリティ委員会には、環境分科会のほか、人材・安全分科会、ガバナンス分科会があり、ESGの視点から、事業戦略に係るリスクについて、統合的に管理しています。

事業戦略にサステナビリティを織り込むためのサイクル

サステナビリティ委員会にて討議された方針・目標・計画のもとづき、各分科会で具現化にむけた目標・計画を策定

各分科会で策定された目標・計画は、サステナビリティ委員会がサステナビリティ戦略として集約

サステナビリティ戦略は、中長期事業戦略として、各本部の事業戦略に反映

各分科会は、本部を横断して進捗の管理を行い、サステナビリティ委員会へ報告

(2) 人的資本や知的財産への投資等

当社は、お客様への生きた情報提供と高付加価値の創造をモットーに社員の個性を生かすダイナミックな経営を目指し、社員の能力を発揮できる制度・環境の整備を行っており、その取り組みについてはGP2026において、人材・組織の革新を方針とし、

ライフ・ワーク・バランスの充実

RIXing Action を実践できる人材の育成、定着

協創センターをフル活用する仕組みづくり

新システムへのスピーディーな移行

を行っております。

知的財産については、メーカー機能強化、オリジナル品の開発促進につながる知財活動の推進に重点を置いております。具体的には、新事業・新技術のアイデア、設計・製造のノウハウなどを技術者が自ら創造する仕組みを構築してまいります。また、知財活動推進チームを組み、特許発明の促進、当社の強みや競合他社の状況を勘案した特許ポートフォリオの構築、IPランドスケープへの取り組みなど、競争優位を支える知財・無形資産の維持・強化に向けた取り組みを実施してまいります。

RIXing Action(リクシングアクション)とは、RIXの経営理念・行動指針、社風・歴史、ビジネスモデル等を表す総称であり、脈々と受け継がれてきたものを意味する言葉です。

(3) 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について

当社は、サステナビリティ方針において、「持続可能な社会 世界の実現に向けた取り組み」、「長期的に成長できる企業を目指し、環境E、社会S、ガバナンスGの3つの視点で、社会課題の解決に向けた取り組み」を行ってゆくこととしています。

環境Eの視点での取り組みにおいては、気候変動への対応が重要課題であると認識しており、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づく気候変動関連の情報を当社ホームページに開示しております。

URL : <https://www.rix.co.jp/sustainability/tcfd/>

(4) サステナビリティの取組

サステナビリティの取組について、当社ホームページに開示しております。

URL : <https://www.rix.co.jp/sustainability/>

【補充原則4 - 1 - 1】【経営陣に対する委任の範囲の概要】

当社は、会社法第399条の13第6項の規定により、取締役会の決議によって重要な業務執行(同条第5項各号に掲げる事項を除く。)の決定を取締役に委任することができる旨を定款に定めております。なお、その委任の範囲の詳細については「職務権限規程」を定め、経営陣が執行で

きる範囲を明確にしています。

【原則4 - 9】【独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

当社は、株式会社東京証券取引所が定める基準をもとに、取締役会で審議検討することで独立社外取締役の候補者を選定しております。今後は当社独自の独立性判断基準を策定することも検討してまいります。

【補充原則4 - 10 - 1】【任意の仕組みの活用】

経営陣幹部・取締役の指名・報酬については、その妥当性を確保するため、独立社外取締役を主要な構成員とした取締役会の任意の諮問機関として、指名報酬諮問委員会を設置し、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ています。

指名報酬諮問委員会は、独立社外取締役3名と社内取締役1名で構成されており、独立社外取締役が過半数を占めることで独立性・客観性を高めています。

取締役候補者の選任、取締役の解任及び報酬について、取締役会の諮問に応じて指名報酬諮問委員会にてジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め審議し、取締役会へ答申しております。

【補充原則4 - 11 - 1】【取締役会全体のバランス、多様性および規模に関する考え方】

当社の取締役会は、営業・技術・製造・管理部門に精通し、その知識・経験・能力を十分に有する取締役ならびに高い識見、経営者としての豊富な経験及び法務関連分野における高度な専門的知識を有する社外取締役で構成されています。なお、現在、当社取締役会は、社外取締役3名を含む7名で構成されています。

当社の取締役会は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の観点から、適切な役割と責任を果たすために必要な価値観、知識、経験、専門性等のバランス及び規模が最適となるよう配慮した構成とします。また、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性の確保に努めます。

2026年6月の第80回定時株主総会における招集通知のなかでスキル・マトリックスなどの取締役の有するスキル等の組み合わせを掲載しております。

【補充原則4 - 11 - 2】【取締役の兼任状況】

当社の取締役は、自身の受託者責任を踏まえ、当社以外の上場会社の役員を兼任する場合は、合理的な範囲内に留めております。また、当社は取締役の兼任状況については、株主総会招集通知、有価証券報告書を通じて開示しております。

【補充原則4 - 11 - 3】【取締役会の実効性について分析・評価および結果の概要】

当社では、取締役会の運営や戦略に関する議論の充実度、その他ガバナンス上の強みや課題を確認するために、年に一度、取締役会実効性評価を実施しております。全取締役を対象に、取締役会の「役割・機能」、「規模・構成」及び「運営」、並びに「監査機関等との連携」、「社外取締役の機能発揮に向けた環境整備」、「株主・投資家との関係」に係るアンケートを実施し、得られた回答の集計結果をもとに、取締役会で意見交換を行う方法で評価を行いました。

評価結果につきましては、取締役会全体が適切に機能しており、実効性が確保されていると分析・評価いたしました。今後の課題と致しましては、「審議事項の精査」、「DXツールの導入」といったことが挙げられます。審議事項につきましては、前年度に見直しを行いました。改めて精査し、経営に重要な影響を与える事項について議論を尽くすように致します。また、社外取締役との情報共有及び課題の整理・フォローアップを適時的確に行っていくためにDXツールの導入を検討致します。

【補充原則4 - 14 - 2】【取締役に対するトレーニングの方針】

当社では、取締役に対し、期待される役割や責務、必要とされる資質・知識などを踏まえ、各目的に応じた以下の研修等を実施するほか、各取締役が個別に必要とするトレーニング機会の提供・斡旋及び費用の支援を行っています。就任時には法的な職責を理解するための外部団体が主催する新任取締役研修に参加しております。また、必要に応じて社会・経済情勢や、企業として対処すべき課題に関する社外研修等へ参加しております。

【原則5 - 1】【株主との建設的な対話に関する方針】

当社は株主と対話を行い、当社の事業戦略や経営方針を説明するとともに、対話を通じて得た知見を経営に活かすことで、中長期的な企業価値を向上させたいと考えています。

- (1) 株主との対話は、企画本部担当役員が統括しています。
- (2) 対話を補助する社内各部門は定期的に連絡会議を開催するなど他部門会議との連携を取りながら、建設的な対話のための支援を行っています。
- (3) HPでの情報発信、半期ごとの決算発表、投資家への決算説明会の開催、報告書・中間報告書の開示などを継続的に実施しています。
- (4) 対話において把握された株主の意見のうち重要なものは、取締役会に適時・適切に報告しています。
- (5) 決算発表前にサイレント期間(2週間)を設け、投資家との対話を制限するとともに、対話に際しては相互監視の目的からも、原則として2名以上で対応することにより、インサイダー情報の漏えいを防止しています。

【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	有り
アップデート日付 更新	2026年3月10日

該当項目に関する説明 更新

2026年度よりROIC管理を開始しました。セグメント別や営業所別など拠点単位でROICを算出して全社に浸透を図ることで、収益性の向上につなげていきます。
2026年4月に新本部「アドバンスソリューション本部」を設立。水処理・二次電池など成長分野をターゲットとし、設計・技術開発から試験・検証、量産・製造など一貫して担うことで収益性を高めていきます。
海外活動を強化しています。
利益率の高い自社製品の販売を強化するため、インド(カルナータカ州)で自社工場の稼働が開始しました。

当社は、2026年3月10日に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、当社の現状認識・分析および取り組み方針を開示しております。

開示資料は当社ウェブサイトに掲載しておりますのでご参照ください。

(日本語: <https://contents.xj-storage.jp/xcontents/75250/1cbf059b/1726/48a0/ac82/b7196dc196db/140120260309578504.pdf>)

(英語: <https://contents.xj-storage.jp/xcontents/75250/e630dc7/2e50/44db/b0b0/438e43b4abd2/140120260309578512.pdf>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
NOK株式会社	875,891	10.79
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	528,900	6.52
リックス取引先持株会	370,540	4.56
安井 玄一郎	243,000	2.99
リックス従業員持株会	236,466	2.91
株式会社西日本シティ銀行	191,400	2.36
園田 和佳子	171,120	2.11
山田 貴広	162,820	2.01
国立大学法人九州大学	130,000	1.60
安井 龍之助	121,090	1.49

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、福岡 既存市場
-------------	-----------------

決算期	3月
-----	----

業種	卸売業
----	-----

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社以上50社未満
-------------------	------------

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20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	7名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
植松 功	弁護士													
大山 一浩	他の会社の出身者													
佐藤 佳奈子	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

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

植松 功				弁護士として法務関連分野における高度な専門知識に基づき、当社の業務執行に関する意思決定において妥当性および適正性の見地から適切な提言を頂くことを期待し、監査等委員である取締役として適任と判断しました。同氏は、過去に直接会社経営に関与した経験はありませんが、上記理由から社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断しております。
大山 一浩				国内大手メーカーでの企業経営者としての豊富な経験、幅広い知見を有しており、経営全般の監視と有効な助言をいただくことを期待し、監査等委員である取締役として適任と判断しました。
佐藤 佳奈子				会計・税務・各種法制度において豊富な知識を有しており、大手外資系金融機関を中心に複数企業で勤めていたことから、グローバルな視点で経営全般の監視と有効な助言をいただくことを期待し、監査等委員である取締役として適任と判断しました。

【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	4	1	1	3	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

監査等委員会の職務を補助する部署として、監査等委員会の直下に監査課を設置し、使用人2名を設けております。監査課は内部監査部門として業務執行役から独立した組織であり、監査等委員会が監査課に対して指示を行い、監査等委員会委員長へ監査報告を行うこととしております。業務執行役からの内部監査要請、情報の提供、共有等については、監査等委員会を通して監査課と連携をとる体制としております。また、使用人に関する人事異動等については、監査等委員会の同意を要することとし、業務執行役からの独立性を確保しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査部門である監査課長は、期首に監査計画を作成し、監査等委員会の承認を得て監査を実施し、その結果を監査等委員会へ報告しております。監査課と常勤監査等委員は通常共同監査を行っており、監査の状況や結果についての意思疎通を密に行うなど、相互補完により監査内容と監査効率の向上を図っております。会計監査人との連携については、監査課、常勤監査等委員が会計監査人の往査、実査に同行立会するとともに、会計監査の状況について随時報告を受けております。

【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	指名報酬諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

1. 委員会設置の目的

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ことを目的としております。当委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っております。

2. 委員会の審議事項

指名報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、次の事項について審議し、取締役会に対して答申を行います。

- (1) 取締役の選任・解任(株主総会決議事項)に関する事項
- (2) 取締役を兼務しない委任型執行役員の選任・解任に関する事項
- (3) 代表取締役の選定・解職に関する事項
- (4) 役付取締役の選定・解職に関する事項
- (5) 取締役(監査等委員を除く。)の報酬等に関する事項
- (6) 取締役を兼務しない委任型執行役員の報酬等に関する事項
- (7) 監査等委員である取締役の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項
- (8) 後継者計画(育成を含む)に関する事項
- (9) その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

3. 委員会の構成

- (1) 取締役会の決議により選任された3名以上の委員で構成し、社内取締役1名、独立社外取締役2名以上とします。
- (2) 委員長は独立社外取締役である委員とします。

【独立役員関係】

独立役員の人数	3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	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

報酬等の一部を業績に連動する方式を実施しています。

また、2022年6月23日開催の第76回定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)を対象に、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるために、新たに譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

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

個別報酬の開示はしていません。

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

役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社は役員報酬等の額の決定に関する方針を定めております。

当該方針は2026年6月25日開催の取締役会決議事項であり、基本方針として、当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、固定報酬及び業績連動報酬並びに非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)により構成し、監督機能を担う取締役(監査等委員)は、固定報酬により構成することと定めております。それぞれの内容は下記のとおりです。

1. 固定報酬

固定報酬については、当社の従業員給与が概ね上場会社の平均水準であることから、役員報酬についても上場会社における役員報酬の平均的な水準を目安としております。個人別の支給額及び支給時期については、役職別の固定報酬基準額及び基準額の10%の範囲内での加減額を、毎年6月株主総会後に月例で支給しております。

なお、固定報酬である役職別の報酬基準額及び加減額については、取締役会決議に基づき、代表取締役社長執行役員安井卓がその具体的内容について委任を受け決定しております。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部門の評価を行うには代表取締役社長執行役員が最も適しているためです。

2. 業績連動報酬

業績連動報酬については、固定報酬の概ね80%を上限とし、業績連動役員賞与として支給しております。業績連動役員賞与については役員に対しての利益配分との考え方から毎年、取締役会の決議により、業績連動役員賞与及びそれに係る社会保険料、並びに販売費及び一般管理費に計上される控除対象外仕入消費税額及び事業税を控除する前の当社単体の税引前当期純利益に対しての支給率、配分方法、上限額を決定しております。

なお、業績連動役員賞与の算定基準である当事業年度における業績連動役員賞与の金額及びそれに係る社会保険料の金額並びに販売費及び一般管理費に計上される事業税の金額を控除する前の当社単体の税引前当期純利益は4,518,894千円であり、業績連動役員賞与額は上限額の58,800千円であります。

3. 非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)

非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)については、毎年、当社と取締役との間で譲渡制限付株式割当契約を締結したうえで、役位別に決定された基準額相当の当社普通株式を交付いたします。

譲渡制限期間は、株主価値の共有及び株価の上昇を中長期にわたり実現するため、株式交付日から当社取締役を退任する日までの期間としております。

(割当株式数及び報酬支給額の決定)

各割当対象者に対して各対象期間に割り当てられる譲渡制限株式の数(以下、「割当株式数」という。)は、以下に定める計算式を基準に算定し、発行又は処分に係る取締役会において定める。なお、当該計算式に用いる報酬の額(以下、「報酬基準額」という。)及び1株当たりの譲渡制限株式の価格については、以下の通り算出する。

[割当株式数を求める計算式]

割当株式数 = 個人別の報酬基準額 ÷ 1株あたりの譲渡制限株式の価格

(注1) 計算上、1株未満の株数が生じた場合は、これを切り上げる。

(注2) 個人別割当株式数の合計が30,000株を超える場合は、次に定める計算式を基準に算出する。

個人別割当株式数の合計…A

個人別割当株式数…B

30,000株 × (B ÷ A)

[代表取締役の報酬基準額を求める計算式]

個人別の報酬基準額 = 割当日時点の報酬月額 × 2.2

[代表取締役を除く割当対象者の報酬基準額を求める計算式]

個人別の報酬基準額 = 割当日時点の報酬月額 × 1.7

(注1) 1円未満の金額は切捨て

(注2) 報酬月額には特別手当を除く

[譲渡制限株式の価格]

発行又は処分に係る取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社普通株式の終値(同日に取引が成立

していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値とする。)を基礎とした、当該譲渡制限株式を引き受ける割当対象者に特に有利な金額とならない範囲で当社取締役会において決定する。

上記の報酬額及び算定方式については、その妥当性を確保するため、独立社外取締役が委員の過半数を占める任意の諮問委員会(指名報酬諮問委員会)を設置し、その諮問を受けることで独立社外取締役の適切な関与・助言を得ております。

当事業年度に係る個人別の報酬等の内容は、2026年6月25日開催の取締役会決議事項である決定方針と実質的に同じものであるため、取締役会は、決定方針に沿うものであると判断いたしました。

当社の役員の報酬等に関する株主総会の決議年月日は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)については、2018年6月27日、監査等委員である取締役については2024年6月27日であり、その決議内容は取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は年額300百万円以内、監査等委員である取締役の報酬限度額は年額50百万円以内としております。また、2022年6月23日開催の第76回定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対して、上記の取締役の報酬額の範囲内にて、譲渡制限株式報酬の額として年額30百万円以内、株式数の上限を年30,000株以内とすることを決議いただいております。

なお、2026年6月25日開催の取締役会において、取締役(監査等委員を除く)に対し、下記算定方式による2027年3月期に係わる業績連動役員賞与を支給することを決議いたしました。

(算定方式)

- 業績連動役員賞与の総額は、下記2規定の税引前当期純利益に1.30%を乗じた金額(千円未満の端数は切り捨て)とし、58,800千円を超えない金額とする。なお、下記2規定の税引前当期純利益が150百万円未満の場合には業績連動役員賞与は支給しない。
- 上記1の税引前当期純利益とは、有価証券報告書に記載された当社単体の税引前当期純利益に業績連動役員賞与の金額及びそれに係る社会保険料の金額並びに販売費及び一般管理費に計上される控除対象外仕入消費税額及び事業税の金額を加算した金額をいう。
- 各取締役への配分方法は次の通りとする。
各取締役の配分額 = 利益連動賞与総額 × 各取締役のポイント ÷ 取締役のポイント合計

取締役の役職別ポイント

代表取締役社長執行役員	42.0
代表取締役副社長執行役員	38.0
取締役上席執行役員	20.0

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役へのサポートは、経営企画部で行います。

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)

1. 取締役会

取締役会は7名の取締役(男性6名、女性1名)で構成され、原則として毎月1回定例の取締役会を開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催します。

取締役会は、会社経営における業務執行の意思決定および監督並びに重要事項に関する審議・報告を実施しております。

2. 監査等委員会

監査等委員会は常勤の監査等委員1名および弁護士1名を含む非常勤の監査等委員である社外取締役3名(男性2名、女性1名)で構成され、毎月1回開催しております。

独立した内部監査部門と連携して常勤監査等委員および非常勤監査等委員による監査を実施することで監査機能の強化を図っております。

3. 会計監査人

会計監査人として、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を結んでおり、会計監査を委託しております。

会計監査人は、監査項目、監査体制、監査スケジュールを内容とする監査計画を立案し、半期ごとに半期報告会を、また期末には期末決算に関する会計監査報告会を開催し、監査等委員会に対して報告しております。なお、報告会には、経理を主管する管理本部長が参加しております。

4. 指名報酬諮問委員会

指名報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役の選任・解任、取締役(監査等委員を除く。)の報酬等に関する事項、監査等委員である取締役の報酬限度額に関する事項等について審議し、取締役会へ答申します。

取締役会決議により選任された3名以上の委員で構成され、委員長は独立社外取締役が務めます。

5. 経営会議

経営会議は、経営全般の業務執行に関する情報共有および重要事項の協議を行うため、毎月1回開催しております。

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

当社が監査等委員会設置会社へ移行し、現状の体制とした理由は、取締役会における議決権を有する監査等委員が経営の意思決定に関わることにより、取締役会の監督機能の強化を図るためであります。

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	法定期日前の発送を実施しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避した株主総会の開催を基本としております。(前日又は前々日の開催)
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の行使を実施しております。
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	議決権電子行使プラットフォームへの参加を実施しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)の英文をTDnet及び当社ホームページに掲載しております。
その他	株主総会の招集通知を発送日前にTDnet及び当社ホームページに掲載しております。 株主総会のビジュアル化を実施し、実績数値をグラフで示したりするなど、わかりやすさを 図っております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページに公表しています。 https://www.rix.co.jp/ir/governance/ir_policy/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けの説明会(対面・WEB)を定期的に開催しています。 開催時にはアンケートを実施し、投資家からの意見をIR活動ならびに経営の参 考にしています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説 明会を開催	本決算及び第2四半期決算時に機関投資家向け決算説明会(WEB)を開催して おります。	あり
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書、決算短信、招集通知、報告書・中間報告書、決算説明会資 料等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関する部署として、企画本部経営企画部IR・広報グループを設置しており ます。	
その他	・IR説明会などでの会社説明は原則すべて代表取締役社長執行役員自ら行っ ています。 ・福岡(福岡証券取引所)にて、年2回決算発表を実施しております。	

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	「経営理念」・「行動指針」にて定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	コンプライアンス規程を定め運営しております。
その他	役員の選任にあたっては性別に関係なく、これまでの経験・実績、能力、見識などを総合的に勘案のうえで選任しております。

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 更新

- (1) 当社の取締役、執行役員および使用人並びに当社子会社の取締役及び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
- 当社および当社子会社(以下「当社グループ」という。)の取締役、執行役員および使用人は、企業活動を行ううえで、関係法令を遵守するとともに、社会の一員として、倫理・道徳に反することのないよう行動することを行動指針に掲げ、事業活動を行う。
 - 上記の実践のために、定款を除く全ての社内規程の上位規程として、「コンプライアンス規程」を定める。
当社グループの取締役、執行役員および従業員、その他グループ内の各事業所で業務を行うすべてのものは、これに基づいて法令を遵守し、高い倫理観を保持しながら企業活動を行うこととする。
 - 社長を委員長とするコンプライアンス委員会を置き、取締役、執行役員、監査等委員、監査課、関係会社の社長、顧問弁護士で構成される委員会メンバーは、法令、定款に従って企業活動を実践することを随時必要に応じて指導する。
各メンバーは、コンプライアンス委員会の招集を委員長に対して請求することができる。
 - 監査課は、違反の事実を行動においてモニタリングし、速やかにコンプライアンス委員会へ報告する。
 - 法令違反その他コンプライアンス違反の予防、発見に努めるため「内部通報規程」を定め、内部通報制度の運用を行う。
法令・社内規程に違反する行為またはそのおそれがある行為を知った場合、内部通報規程に従い、社内窓口または社外窓口に通報または相談を行う。
 - 違反の事実についてその報告・相談・協力を行ったものに対し、不利益な処遇を行うことを規定によって禁じている。
 - 監査等委員会は監査課に指示して、会計監査と業務監査を行っている。業務が諸規程に準拠し、適正妥当に行われているかを実地監査している。
- (2) 当社の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
取締役は、定款、株主総会議事録、取締役会議事録等の会社運営の基本に関する文書(電磁的記録を含む。)については、文書規程に従って保存、管理している。
- (3) 当社および当社子会社の損失の危機の管理に関する規程その他の体制
- 会社に重大な影響を及ぼすと思われる重要な取引については、取締役会が審議、決定する。
 - 取引先の与信については、与信管理部門が定期的に審査を行い、一定の基準に従って許可する。
 - 海外子会社における重要な施策については、取締役会において審議、決定する。
- (4) 当社の取締役、執行役員および当社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体制
- 年1回の経営方針説明会において、代表取締役、各業務執行取締役および執行役員は、子会社の取締役および当社管理職に対して、グループ全体および各本部の年度の方針・目標を示し、その方針・目標を共有し、その達成のために効率的な方法を示達する。
 - 担当取締役および執行役員は、定期的に本部内会議を行い、業務の進捗を確認し、現在の課題に対する対策を検討し、その実行を指示する。その内容は、取締役会に報告される。
- (5) 当社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
当社担当取締役および執行役員は、子会社の取締役から毎月、会計報告・営業報告を受け、重要な案件について相互に意見交換を行い、また、当社担当取締役および執行役員が子会社の役員である場合には、役員会に出席し報告を受け、意見を述べている。担当取締役および執行役員は、取締役会でその結果を報告する。
- (6) その他の当社並びにその親会社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
- 当社と関係会社の取引条件を変更する場合、代表取締役社長の決裁をうける。
 - 関係会社規程に則り、取引が正常に行われ当社に不利益になるような取引を行わないこととする。
 - 海外子会社管掌の取締役をおき、海外子会社代表の業務執行を監視・監督する。
- (7) 当社の監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項
監査課を設置し、使用人(監査課員)を設けている。
- (8) 当社の使用人(監査課長)の当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項
監査課は内部監査部門として業務執行取締役から独立した組織とし、監査等委員会が監査課に対して指示を行い、監査等委員会委員長へ監査報告を行うこととする。
代表取締役からの内部監査要請、相互の情報の提供、共有等については、監査等委員会を通じて監査課と連携をとることとする。
使用人に関する人事異動等については、監査等委員会の事前の承認を要する。
- (9) 当社の監査等委員会の上記(7)の使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
監査課は、監査等委員会委員長から指示をうけ、監査等委員会委員長に対して報告を行う。
代表取締役が監査課に内部監査を行わせ、その報告を求める場合には、監査等委員会を介して報告を行わなければならない。
- (10) 当社の監査等委員への報告に対する体制
- 当社の取締役、執行役員および使用人が監査等委員に報告する体制
 - 業務執行取締役および執行役員は、取締役会において担当する業務執行についての報告を行う。

2. 監査責任者または監査担当者は監査終了後、監査報告書を作成し、監査等委員会委員長に提出する。
3. 当社の取締役、執行役員および従業員は、法令等の違反行為、当社グループに重大な損害を及ぼす恐れのある事実が発見された場合は、直ちに監査等委員会に対して報告を行うものとする。

□ 当社の子会社の取締役、監査役、使用人又はこれらの者から報告をうけたものが監査等委員に報告するための体制
監査課は実施した子会社の内部監査の結果を監査等委員会委員長へ報告する。

- (11) 当社の監査等委員へ報告をした者が当該報告を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
法令違反についての事実や当社が重大な損害を及ぼす恐れのある事実の報告を受けた者、又はその報告を行った者、その事実関係の確認に協力した者の秘密を厳守し、不利益な処遇を行ってはならないとしている。
- (12) 当社の監査等委員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きその他の当該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
監査等委員会は、職務の執行上必要と認める費用について、あらかじめ予算を計上し、会社に請求することができる。
当社は、監査等委員がその職務の執行について、会社法第399条の2第4項に基づく費用の前払い等の請求をした場合、当該費用又は債務が監査等委員の職務の執行に必要な場合を除き、費用又は債務を処理する。
- (13) 監査等委員の監査が実効的に行われることを確保するための体制
監査等委員会が選定する監査等委員は、当社グループの取締役及および使用人に対しその職務の執行に関する事項の報告を求め、業務および財産の状況を調査する権限を有する。

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

反社会的勢力に対して「コンプライアンス規程」等において組織としての対応方針を明確化し、弁護士、警察等との連携による組織的対応を行います。

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

1. 適時開示体制の概要
当社は、経営の健全化や透明性の確保の観点から、投資者が当社への投資価値を的確に判断するために必要な会社情報を適時適切に開示することを基本方針とし、コーポレート・ガバナンスの重要な部分として位置付けております。そのために関係法令及び適時開示規則に従い、必要な情報収集のための組織作りと仕組みの整備に取り組んでおります。また、役員・従業員に対する教育として、適時開示の重要性をインサイダー取引防止策も含め、社内会議の機会や、社内情報システムでの伝達・資料配布を通じて実施しております。
2. 適時開示担当組織と運用状況
当社では適時開示該当事案の情報が集積しやすい部署(総務部、経理部、経営企画部)から人選した適時開示対策チームを設けております。定期的なミーティングを行い決定事実、発生事実、決算その他の事象について、事前の情報共有を行い、適時開示体制の適正な運用を図っております。

担当部署名	企画本部総務部
担当人員	総務部長他2名
情報取扱責任者	取締役上席執行役員管理本部長
情報連携担当者	総務部1名、経理部1名、経営企画部3名
3. 適時開示手続き
 - (1) 決定事実に関する情報
総務部長は各部署(または関係会社)より上程される予定の取締役会付議事項を事前に入手し、開示要否調査を行い、経理部へ報告します。経理部は軽微基準該当性調査を行い、情報取扱責任者に報告します。情報取扱責任者は適時開示の要否を判定し、開示が必要な場合は総務部に開示資料作成を指示します。総務部が作成した資料は主管本部長が確認し、情報取扱責任者が最終確認を行います。業務執行決定機関の承認を得た後、情報取扱責任者は総務部へ開示の指示を行い、速やかに開示します。
 - (2) 発生事実に関する情報
各部署(または関係会社)は重要な事実の発生を認識した場合速やかに総務部長に連絡し、総務部長は開示要否調査を行い、経理部へ報告します。経理部は軽微基準該当性調査を行い、代表取締役社長および情報取扱責任者に報告します。情報取扱責任者は代表取締役社長と適時開示の要否を協議し、開示が必要な場合は総務部に開示資料作成を指示します。総務部が作成した資料は主管本部長が確認し、情報取扱責任者が最終確認を行った後、総務部へ開示の指示を行い、取締役へ報告のうえ速やかに開示します。

(3) 決算に関する情報

経理部は関係部署と協力して決算開示資料を作成し、情報取扱責任者に提出します。情報取扱責任者は開示内容確認後、代表取締役社長へ報告します。代表取締役社長は開示内容確認後、業務執行決定機関に諮り、承認を得た後、情報取扱責任者が総務部へ開示の指示を行い、速やかに開示します。

