

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、開発型メーカーとして、その製品において「最高の品質」を追求することにより、「顧客満足度の最大化」を図るべく研鑽を重ね、その継続的な努力により「SAILOR」ブランドの価値を向上していくことを企業方針としており、その実現に当たっては、国内外の法令及び社内規程を遵守し、社会規範や倫理に則って公正な企業活動を行うとともに、情報を適切かつ公正に開示することが必須であると認識しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【補充原則1-2：議決権の電子行使および招集通知の英訳等】

当社は、現在、当社株主構成において、海外投資家の比率が相対的に小さいと認識しております。このため、コスト等を勘案して、海外投資家の議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知等の英訳を行っておりません。今後、株主構成の変化があった場合等状況変化に応じて検討を進めてまいります。

【補充原則3-1：海外投資家等の比率等を踏まえた英語での情報の開示・提供の推進】

当社では、英語での情報の開示・提供については現状の当社株主構成とその効果を勘案し行っておりませんが、今後の株主構成の変化に応じて検討を進めます。

【補充原則4-2：現金報酬と自社株報酬の適切な割合設定】

当社は、現在、業績連動報酬や自社株報酬は実施していませんが、役員持株会への加入や自社株式の保有などを通じて、持続的な企業価値の向上を意識した経営を促しております。

【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】

当社は、上場株式を新規に政策保有する場合、もしくは既に政策保有している場合、事業戦略、取引関係などを総合的に勘案した上で、持続的な成長と中長期的な観点から当社グループの企業価値の向上に資すると判断されたものについて、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを考慮した上で、当該株式を保有することとしております。

【原則1-7：関連当事者間の取引】

当社グループがその役員や主要株主等との取引を行う場合には、当該取引が当社グループ及び株主共同の利益等を害することが無いよう、取引条件が一般の取引と同様であることが明白な場合を除き、当該取引についてあらかじめ取締役会に付議し、その承認を得るものとします。

【補充原則2-4：中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は性別・国籍等に囚われずその能力・成果に応じた人事評価を行うことを基本方針としております。管理職への登用についても、現時点では外国人の管理職登用の実績はございませんが、性別・国籍による制約は一切設けておりません。女性の管理職比率については4.76%となっておりますが、女性活躍推進法の趣旨も踏まえ、2030年までにその比率を全体の8%に引き上げることを目標にしております。現在正社員の平均勤続年数や平均年齢に男女の差が生じており、管理職比率に影響を及ぼしていると考えられるため、育児と仕事の両立など多様な働き方を実現しやすい短時間正社員制度の導入など、女性の勤続年数が伸ばしやすい環境作りを進めております。

【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、企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加えて当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金担当者が運用機関に対するモニタリング等の適切な活動を実施できるよう、必要な経験や資質を備えた人材を配置するとともに、その育成に努めております。また、当社グループの年金資産は、信託銀行・保険会社等に運用を委託しており、投資指図や議決権行使に直接関与しないため、議決権行使等に関連し利益相反となるような場面は生じないものと考えております。

今後も、アセットオーナーとして期待される機能を発揮できるようスチュワードシップ活動、積立金の運用についての知識の向上、グループ全体としての年金資産運用管理の仕組みの構築等の取り組みに努めます。

【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）や経営戦略経営計画につきましては、当社ホームページ等により公表するなど、広く株主・投資家の皆様へ共有いただけるよう努めてまいります。

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は本報告書「I-1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3) 当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）の基本報酬は月例の固定報酬とし、当社の業績や役職別、経営内容、社会情勢、各役割に応じた貢献度合い、在任年数のほか他社水準等を考慮しながら総合的に勘案して基準となる金額を決定しております。また、監査等委員である取締役の報酬等については、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、個々の監査等委員である取締役の職責に応じ、監査等委員である取締役の協議によって決定することとしております。詳細については、本報告書の「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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」[取締役報酬関係]「報酬の額又はその算定方法の決定方

針の開示内容」に記載しております。

(4) 経営陣幹部の選任に当たっては、個々の当社における実績や職務遂行能力、当社の事業に関する豊富な経験と幅広い知識等を勘案して、取締役会決議により選任しております。また、監査等委員である取締役は、コーポレートガバナンスの強化を目的とした監査等委員会設置会社への移行の趣旨を踏まえ、知識・経験等を考慮し総合的に判断した上で、候補者を招聘し、監査等委員会の同意を得て取締役会にて指名決定いたします。

(5) 取締役等候補の個々の選任・指名に関する説明に関しましては、株主総会招集通知の参考書類において選任理由を記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則3 - 1 . サステナビリティについての取り組み等】

当社グループは、社是「進歩的で高品質なセーラー商品により会社を興隆し社会・文化の発展に貢献すること」を具現化し、お客様、お取引先様、株主、従業員、その他すべてのステークホルダーとの対話を尊重し、社会の持続可能(サステナブル)な発展に貢献していきます。

(1) ガバナンス

当社のサステナビリティに対する取組については、管理本部長を推進委員長とするサステナビリティ委員会において、各種方針や課題の解決に向けた詳細な目標設定、それらを実践するための体制及び具体的な施策を決定しております。また、サステナビリティ委員会における重要な検討・決定事項は、必要に応じて経営会議で事前に審議した上で、取締役会に付議・報告し、経営における意思決定や取組状況に関する監督が適切に行われる体制を整備しております。

2025年の開催回数は1回で、前年度に引き続き気候変動を踏まえた「プラスグループ「GHG(温室効果ガス)排出量算定・削減に向けた取組み」」が共有され、2024年度の算定結果の報告が行われました。2026年5月には2025年度のGHG排出量算定完了の見込みでございます。

(2) 戦略

SDGs課題への取組

使い捨て部品が少なく本体にインクのみを補充して使用する万年筆は、適切なお手入れによって長きに渡ってお使いいただけるサステナブルな筆記具です。当社の文具事業においては、この万年筆の更なる普及を目指してまいります。

また、これまでに引き続き、当社の事業活動と社会問題の関連性が高い下記4項目をマテリアリティ(重要課題)として掲げ、課題解決に向けた取組を通じてSDGsの達成に貢献してまいります。

・SDGs7: エネルギーをみんなに そしてクリーンに

クリーンエネルギーを積極活用する方策を具体的に検討し、地球環境にやさしい工場を実現します。

・SDGs12: つくる責任 つかう責任

万年筆のサステナブル性を世の中にアピールすると共に修理やメンテナンスを充実させ、長く愛用してもらえらる企業活動を推進します。また2024年度よりGHG排出量算定を開始しましたので、事業活動・商品・サービスによる環境影響を把握することで、循環型社会への取組を積極的に行ってまいります。

・SDGs14: 海の豊かさを守ろう

広島県が推進する「瀬戸内海の海洋プラスチックごみをゼロに」の活動に協力し、海と共に生き続けるセーラー万年筆の姿勢を具体的な行動として表します。2025年5月より「GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム(GSHIP)」に参画しております。

「GREEN SEA 瀬戸内ひろしま・プラットフォーム(GSHIP)」

海洋プラスチックごみによる環境汚染が世界的な問題となっている中、広島県が瀬戸内エリアで先頭立って海洋プラスチックごみによる環境汚染の問題を解決すべく、2021年6月に設立した官民連携組織体です。「2050年までに新たに瀬戸内海に流出するプラスチックごみの量をゼロにする」ことを目標に掲げ、企業や関係団体、行政等の幅広い関係主体が連携・協働して、海洋プラスチックごみ問題の解決に取り組んでいます。

・SDGs15: 陸の豊かさを守ろう

従来から取り組んできているフォレストেশヨナリー活動を拡大します。ロボット機器事業においてもGreen Projectを通じて森林保全への協力を行います。

人材育成方針

当社は、人材を重要な経営資源と位置付けており、変化を求められる経営環境の中、この変化に柔軟に対応できる多様性のある人材を育成する必要がありますと考えております。

従業員一人ひとりが勇気をもって新たなことに挑戦し続けるチャレンジ精神を培う一環として、プラスグループの資格取得支援制度に参加し、業務とは直接関係が薄い資格についても会社が支援することで、従業員の意欲向上に努めております。併せて、プラスグループのeラーニングシステムを利用して様々なコンテンツを継続的に受講できる環境を整え、時勢変化に対応できるスキルを身に付けられるよう人材育成に取り組んでおります。

これらの取組について引き続き当社として積極的に推進してまいります。

社内環境整備方針

・職場環境の整備・改善

文具事業の広島工場の工場棟は、竣工から70年以上経過した建物もあり老朽化が進んでおりましたが、2022年10月に新棟を建設することで、製造現場の職場環境改善が実現できました。また2024年度においては、広島工場・青梅工場共に一部を除き照明LED化も実現いたしました。従業員がいつでも安心・安全に働ける職場を目指し、継続的な整備を実施することで、業務効率化、従業員満足の向上を推進します。

・従業員の定着率向上

従業員一人ひとりが働きがいを持って能力を十分に発揮できる仕組みづくりに努めてまいります。

具体的には、健康診断やストレスチェック等の活用で従業員の健康状態を把握し、産業医と連携したフォローを実施することで、退職等のリスクを最小限に抑えます。また、定期的なノー残業デーを設定することでワークライフバランス向上に努め、育児休業制度の活用や時短勤務、時差勤務、リモートワーク等、多様な働き方ができる体制づくりに引き続き取り組んでまいります。

(3) リスク管理

当社は、サステナビリティに関するリスク及び機会の管理について、サステナビリティ委員会が状況調査を行い、社内取締役が全員参加するリスクコンプライアンス委員会にて対応策を検討しております。原則として、各部門所管業務に付随するリスク管理は各担当部署が行うこととしておりますが、重要なリスクについては取締役会へ付議・報告をすることで情報を共有、企業リスクの低減に努めております。

(4) 指標及び目標

人材の育成及び社内環境整備に関する方針について、指標及び目標を下記のとおり設定し、実現に向けて取り組んでまいります。

なお、海外連結子会社は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定による公表義務の対象ではないため、記載を省略しております。

女性管理職比率 目標: 2030年までに8%(2025年12月実績4.76%)

男性育児休業取得率 目標: 100% (2025年12月実績100%)

女性管理職比率の向上

管理職への登用については、性別による制約は一切設けておりませんが、現在正社員の平均勤続年数や平均年齢に男女の差が生じており、管理職比率に影響を及ぼしていると考えられるため、育児と仕事の両立など多様な働き方を実現しやすい短時間正社員制度の導入など、女性の勤続年数が伸ばしやすい環境作りを進めております。

男性育児休業取得率の向上

今年度も男性労働者の育児休業取得率は100%となり、目標を達成いたしました。

本制度については、今後も該当者が現れた際には必ず本制度の告知を行い、育児休業取得を推奨することで、引き続き子育て社員の働きやすい

職場を整えてまいります。

男女間賃金格差の是正

賃金制度において、性別による制約は一切設けておりませんが、正社員では前述の女性管理職比率の項目と同様に、勤続年数()や年齢の差があることや、正規社員の男女の構成差と非正規社員の男女の構成差が、賃金格差に影響を及ぼしていると考えられるため、こちらの件についても、引き続き女性の勤続年数が伸ばしやすい環境作りを進めてまいります。

(参考)2025年12月期 平均勤続年数 正規 : 男性24.40年 女性8.76年
非正規: 男性13.07年 女性12.39年

(5)人的資本や知的財産への投資等

人的資本への投資については、刷新した人事制度により能力に応じた処遇を徹底することで人的資本の活用をより図るとともに、次世代リーダー育成を重要課題と認識し取締役会で定期的に議論していく方針です。また、上記で示した人材育成方針で、多様性のある人材育成及び確保に積極的に取り組んでおります。

知的財産への投資については、製品開発はメーカーの生命線であると認識しており、「革新的な技術開発を行うこと」「独創性に富む商品を提供して行くこと」を行動理念に掲げ、中長期的な競争力及び付加価値の向上を図っております。

【補充原則4 - 1 . 取締役会から経営陣への委任の範囲の概要】

取締役会は、会社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に資するため、各事業部門の業績進捗状況等を監督し、適法且つ迅速に重要事項(経営計画や経営戦略等)に対する適切な意思決定を行っております。また、取締役会の決議事項については当社取締役会規則にて具体的に定めており、職務権限規程において経営陣が執行できる範囲を明確にしております。

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

当社は、会社法および東京証券取引所が定める基準の下、取締役会での審議検討により独立社外取締役の候補者を選定しております。

【補充原則4 - 10 . 任意の仕組みの活用】

当社は任意の指名報酬委員会を設置しており、取締役の指名・報酬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・ガバナンスの強化を図っております。指名報酬委員会は、代表取締役1名及び独立社外取締役(監査等委員)2名で構成され、独立社外取締役が過半数を占めること及び委員長を独立社外取締役が務めることによりその独立性・客観性を確保しております。

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

当社の取締役会の構成は、取締役8名(うち社外取締役3名)であり、コーポレート・ガバナンスにおける社外取締役の機能の重要性に鑑み、意思決定の透明性、公正性を確保するため、取締役会の人数のうち3分の1以上を独立した社外取締役としております。また、社外取締役3名のうち2名は女性であり、取締役全体に対する女性比率は25%となっております。以上のことから、取締役会は全体としての知識・経験・専門性等のバランスや多様性を確保するとともに、適切な規模を維持しております。

【補充原則4 - 11 . 取締役等の兼任状況】

取締役は、当社の事業等を理解し、取締役会に出席し、また、その準備を行うために必要な時間を確保することが求められることから、兼職については合理的範囲に留めています。なお、当社は、取締役候補者および取締役の上場会社の役員兼任状況を、株主総会招集通知の添付書類等の開示書類において毎年開示しております。

【補充原則4 - 11 . 取締役会の実効性評価】

取締役会の実効性評価につきましては、取締役全員に対し、アンケート方式の評価・分析を実施しております。また、その結果をふまえ、取締役会の機能並びに実効性向上に努めております。

【補充原則4 - 14 . 取締役等に対するトレーニングの方法】

社内取締役につきましては、社内での重要な会議等への参加等により、経営陣として必要な知識を取得するよう努めるほか、経営層を対象とする外部研修に、当社の費用にて積極的に参加させることとしております。

社外取締役は、各人の判断において必要な知識の習得・研鑽に努めることを原則としており、取締役会における詳細な議論、事業部門や財務状況に関する円滑な情報共有などを通じて、より会社に対する知識の蓄積を深めることとしています。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であると考え、株主総会においては、当社および当社グループの事業の状況、対処すべき課題等を株主に対し質疑応答を含めた十分なご説明を実施した上で、議案について決議いただくことを基本方針としております。

また、株主総会以外の場における株主との対話としましては、当社ホームページにてIR情報の開示を適宜行うとともに、IR活動全般を管理部門が窓口となり、各部門が連携したうえで、各種お問い合わせ等に対応する体制をとっております。そして、把握された株主の意見等につきましては、その内容に応じて、適宜経営陣幹部や取締役にフィードバックしております。

また、インサイダー情報の管理に関する方策としまして「内部情報管理及び内部取引規制に関する規程」を定め、情報管理を徹底するように努めております。

【原則5 - 2 . 経営戦略や経営計画の策定・公表】

当社では、企業価値の向上こそが株主の皆さまからの期待に応えるための最優先課題であることを強く意識し、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて対応するためにも、2024年より経営戦略室を中心に経営の変革を推進しております。現状は事業構造転換の過渡期であり、株主の皆さまの期待に十分お応えできておりませんが、早期に安定した利益確保が可能な経営状態に復帰し、その後、一定以上の資本収益性を実現するための経営戦略の策定・公表を行ってまいります。

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(%)
プラス株式会社	17,137,593	57.81
山中 央行	400,000	1.35
セーラー万年筆取引先持株会	394,514	1.33
株式会社SBI証券	299,494	1.01
村山 信也	267,700	0.90
EH株式会社	237,700	0.80
宮本 敏治	181,700	0.61
松井証券株式会社	161,100	0.54
小松原 俊哉	151,000	0.51
目黒 正夫	141,000	0.48

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	プラス株式会社 (非上場)

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	12月
業種	その他製品
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
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

2022年5月に新株予約権権利行使が行われ、プラス株式会社が当社の議決権比率57.88%を有する親会社及び主要株主である筆頭株主となりました。同社は当社の顧客であります。取引額は大きくありません。支配株主との取引に関しては、市場価格等を勘案して交渉により決定しており、独立社外取締役を含めた取締役会において、少数株主との利益相反に抵触する懸念について適切に審議・検討を行ってまいります。

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

(1) 親会社からの独立性の確保

当社の事業活動については、重要事項に限り親会社であるプラス株式会社に事前報告することとなっておりますが、当社は、各事業の営業活動をはじめすべての業務の意思決定を独自に行っており、経営の独立性は確保されていると認識しております。

(2) 子会社として上場を維持する意義

当社は、非上場会社であるプラス株式会社の子会社ですが、1961年からの上場を維持し続けることは、ブランド知名度や信用力の向上による顧客獲得力強化、優秀な人材の獲得、従業員のモチベーション向上につながり、当社の中長期的な発展に資するものと考えております。

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	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	8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		
中澤 俊勝	他の会社の出身者													
熊王 斉子	弁護士													
長谷川 弥生	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) 更新

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
中澤 俊勝			-	企業経営者として豊富な経験を有し、更に行政書士として法務関係にも深い見識を持たれております。当社への勤務経験もあり当社企業風土に関して一定の理解を有しております。企業経営者としての知識と経験を活かし、当社の業務執行に対して適切な助言をいただくことを期待し、常勤の社外取締役として選任しております。また、当社との間に特別の利害関係はなく、独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

熊王 斉子			-	一般企業に勤務しながら弁護士資格を取得され、企業実務に明るく、かつ、企業法務の専門的知識を有しております。当社の業務執行に関する意思決定において妥当性及び適正性の見地から適切な提言を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。また、当社との間に特別の利害関係はなく、独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
長谷川 弥生			-	幅広い年齢層、バックグラウンドの異なる多様な方から相談・依頼を受けてきたことにより培われた弁護士としてのバランス感覚・対応力・法的リスク管理能力を生か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。また、当社との間に特別の利害関係はなく、独立性を有しており、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

【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	1	0	3	社外取締役

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

当社内部監査室所属の者が、兼任の形で監査等委員会の職務を補助しております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人は、監査計画、監査の実施状況に関する意見交換や事業所監査に同行するなど、必要に応じて連携をとり、監査の実効性と効率性の向上に努めております。常勤監査等委員は、内部監査室より内部監査計画や監査の方法及び結果の報告を受け、内部監査室長との意見交換を随時実施しております。

【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	指名報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社では2024年4月に任意の指名報酬委員会を設置しました。

指名報酬委員会は、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。

- 取締役の選任・解任(株主総会決議事項)に関する事項
- 代表取締役の選定・解職に関する事項
- 役付取締役の選定・解職に関する事項
- 取締役(監査等委員である取締役を除く。)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(株主総会決議事項)に関する事項
- 後継者計画(育成を含む。)に関する事項
- 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

【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

取締役会及び監査等委員会に出席し、客観的かつ中立的立場から、経営・議案につき必要な発言を適宜行っております。

【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	実施していない
-------------------------------	---------

該当項目に関する補足説明

経営陣の報酬は、現在、現金収入のみとなっておりますが、今後は、業績連動型の報酬の導入等、多面的に検討してまいります。

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

株主総会招集通知の事業報告、有価証券報告書において、社内取締役、社外取締役の報酬総額を開示しております。

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

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役の報酬に関する基本方針は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能することを目的として決定しております。なお、役員報酬の限度額は、2016年3月29日開催の第103期定時株主総会において、年額1億円以内(使用人分給とは含まない。)と決議されております。

当社の取締役の基本報酬は月例の固定報酬とし、当社の業績や役職別、経営内容、社会情勢、各役割に応じた貢献度合い、在任年数のほか他社水準等を考慮しながら総合的に勘案して基準となる金額を決定しております。

個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき、代表取締役社長が各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の具体的な報酬額の決定について委任を受けるものとしております。当該決定を代表取締役社長に委任する理由は、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、代表取締役社長が最も適していると判断したためであります。なお、その権限の内容は各取締役の基本報酬の額であります。

また、当該取締役会の決議に際し、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。当事業年度に係る取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等についても、取締役会はその決定方法及び内容が当該決定方針に整合していること、また指名報酬委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

監査等委員である取締役の報酬等については、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、個々の監査等委員である取締役の職責に応じ、監査等委員である取締役の協議によって決定することとしております。

【社外取締役のサポート体制】

監査等委員会の指示に従いその職務を補助する事務局を置き、現在2名のスタッフ(兼任)が配置されております。

そのスタッフの採用、異動、人事考課、給与及び懲戒については、予め監査等委員会の同意を要するものとしております。

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) 更新

当社は、2016年3月29日開催の定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款の変更が決議されたことにより、同日付で監査等委員会設置会社へ移行しております。

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8名(うち社外取締役3名)で構成され「取締役会規則」に基づき、法令及び定款に定められた事項並びに業務執行に関する重要な事項について審議及び意思決定し、取締役による業務職務執行全般を監督しております。

定例取締役会を原則として毎月1回開催しているほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。

なお、取締役会が認めた場合は、オブザーバーとして取締役以外の者が出席し議案の説明又は意見を述べています。

(2) 監査等委員会

監査等委員である取締役3名(うち社外取締役3名)で構成され、監査計画に基づき、取締役会・経営会議などの重要会議には直接監査等委員が出席するほか、監査等委員会として当社及び子会社の業務や財政状態等の調査を行い、経営の意思決定や業務執行に関して適切な監査が行われるようにしております。

原則として2ヵ月に1回開催しております。

(3) 経営会議

社内取締役5名、常勤の社外取締役1名で構成され、原則として毎月2回開催し、取締役会付議事項に関する事前の詳細な協議検討、並びに取締役会付議事項以外の業務執行に関する重要な事項の意思決定を行っております。

なお、経営会議が認めた場合は、オブザーバーとして構成員以外の者が出席し議案の説明又は意見を述べています。

(4) 指名報酬委員会

代表取締役1名、監査等委員である取締役2名(うち独立社外取締役2名)で構成され、取締役の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に資するための任意の取締役会諮問機関であります。予め定める年間スケジュールによるほか、必要に応じて随時開催し、取締役の選任・解任に関する事項、取締役(監査等委員を除く。)の報酬等に関する事項等を審議し、取締役会に対して答申を行っております。

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

当社では、監査等委員会設置会社の機関設計を採用しております。これは、監査等委員である取締役のうち社外取締役が過半数を占める体制であり、監査等委員である取締役が取締役に議決権を持って参加できることから、経営の監査・監督機能の強化、意思決定における透明性・客観性の一層の向上が担保できるものと考えております。また、取締役会が、重要な業務執行の一部を業務執行取締役に委任することで、経営判断のスピードアップをはかり、業績向上を実現していくことで、株主をはじめとするステークホルダーの期待に添えるものと考えております。

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

集中日を回避した株主総会の設定

第113期定時株主総会開催日:2026年3月27日(金)

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を採用しております。 また株主の皆様の利便性向上のため、二次元コードを用いた「スマート行使」も採用しております。
----------------	--

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
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書、決算短信、適時開示資料を掲載し、株主の閲覧に供しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署として管理本部を設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、サステナビリティ基本方針に基づき、環境保全活動やCSR活動を実施しており、当社ウェブサイトにてCSR情報として具体的な取組内容などを公開しております。 https://sailor.co.jp/company/csr-information/

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. 内部統制システムの整備の状況
 - (1) 取締役・使用人の職務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・使用人のコンプライアンス意識の維持・向上を図り、法令・定款の遵守をするため、コンプライアンス規程及びコンプライアンス・マニュアルを制定し、取締役・使用人に徹底を図っております。また、使用人が法令・定款等に違反する行為を発見した場合の報告体制として、内部通報制度を構築、対応と再発防止策の検討・決定を行うものとしております。
 - b. 監査等委員会は、独立した立場から、内部統制システムの整備・運営状況を含め、各取締役の職務執行を監査しております。
 - c. 万が一コンプライアンスに関する問題が発生した場合には、その内容・対処案がコンプライアンス担当役員を通じ代表取締役社長、取締役会、監査等委員会に報告される体制を構築し、検討・決定を行うものとしております。
 - (2) 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - a. 経営計画のマネジメントについては、経営理念を機軸に中期経営計画及び毎年策定される年度計画に基づき、各業務執行ラインにおいて目標達成のために活動しております。また経営目標が当初の予定通りに進捗しているか業務報告を通じ定期的に検討を行っております。
 - b. 業務執行のマネジメントについては、取締役会規程により定められている事項及びその付議基準に該当する事項についてはすべて取締役会に付議することを遵守し、その際には経営判断の原則に基づき事前に議題に関する十分な資料が全役員に配布される体制を採っております。
 - c. 日常の職務執行に際しては、職務権限規程、業務分掌規程等に基づき権限の委譲が行われ、各レベルの責任者が意思決定ルールに則り業務を遂行しております。
 - (3) 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
 - a. 取締役の職務の執行に係る情報・文書の取扱いは、当社社内規程及びそれに関する各管理マニュアルに従い、適切に保存及び管理を実施し、必要に応じて運用状況の検証、各規程等の見直し等を行っております。
 - b. 取締役は、その職務の執行にかかる文書及び重要な情報を各担当職務に従い、適切に保存し管理しております。
 - (4) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置くことに関する事項
 - a. 監査等委員会が求めた場合、監査等委員会の職務を補助すべき使用人として監査室スタッフ1名以上を配置することとしております。
 - b. 前項の具体的な内容については、担当取締役と監査等委員会との間で十分協議することとし、その他関係者の意見も考慮して決定することとしております。
 - (5) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性に関する事項
 - a. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の任命・異動・人事権に係る事項の決定には、監査等委員会の同意を必要とすることとしております。
 - b. 監査室スタッフは、監査等委員の指揮命令下で職務を遂行し、その評価については原則として監査等委員会が行うものとしております。
 - (6) 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. 取締役及び使用人は、監査等委員会が報告を求めた場合は、迅速かつ適切に必要な報告及び情報提供を行うこととしております。
 - b. 前項の報告・情報提供としての主なものは、次のとおりであります。
 - ・ 当社の内部統制システム構築に関わる部門の活動状況
 - ・ 当社の子会社等の監査担当役員及び内部監査部門の活動状況
 - ・ 当社の重要な会計方針、会計基準及びその変更
 - ・ 業績及び業績見込の発表内容、重要開示書類の内容
 - ・ 内部通報制度の運用及び通報の内容
 - ・ 社内稟議書及び監査等委員会から要求された会議議事録の回付の義務付け

2. リスク管理体制の整備の状況

- (1) 関連するリスクの識別、評価、対応を適切に行うため、リスク管理規程、関連する個別規程(与信管理規程、経理規程等)、ガイドライン、マニュアルなどを各部署において整備し、損失の危険が発生した場合には直ちに担当役員に報告することとしております。
- (2) リスク管理規程の整備、運用状況の確認を行うとともに使用人に対する教育、研修等を企画実施しております。
- (3) 代表取締役社長に直属する部署として、内部監査室を設置しており、内部統制システム構築スケジュールを作成し、遂行に向けて推進しております。
- (4) 内部監査室は、定期的に業務監査実施項目及び実施方法を検証し、監査実施項目に漏漏なきよう確認し、必要があれば監査方法の改訂を行うこととしております。
- (5) 内部監査室の監査により法令定款違反その他の事由に基づき損失の危険のある業務執行や事象が発見された場合には、直ちに代表取締役社長を委員長とするリスク管理委員会を設置し適切に危機管理を行うこととしております。

3. 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整備の状況

- (1) 子会社及び関連会社(以下、子会社等という)の事業リスクの有無を監視するために、状況報告・決済承認体制を整備すると共に、子会社等におけるコンプライアンスの徹底を図っております。
- (2) 子会社等を対象とするグループ監査室を設置し、当社の内部監査室長を長としております。子会社等に損失の危険が発生又は想定される場合、グループ監査室が迅速にこれを把握し、直ちに発見された損失の危険の内容、発生する損失の程度及び当社に対する影響等について、当社の取締役会及び担当部署に報告される体制を構築しております。
- (3) 当社と子会社等との間における不適切な取引又は会計処理を防止するため、グループ監査室は、子会社等の内部監査室又はこれに相当する部署と十分な情報交換を行うこととしております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、社会的秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会勢力および団体とは、一切関係を持たず、毅然たる態度で臨み、不当要求等があったときは、組織的な対応により、これを断固拒否します。また、管理本部総務人事部を統括部門とし、当該部門の担当取締役を責任者とし、情報の一元管理、警察等外部関係機関との連携に努め、引き続き反社会勢力排除を行ってまいります。

___その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

適時開示体制の概要

(1) 情報開示に関する基本方針

当社は、金融商品取引法、同法の政省令及び証券取引所の定める諸規則に基づくほか、内部情報に関する管理基準及び重要事実の公表等に関する運用指針として「内部情報管理及び内部者取引規制に関する規則」を定め、これを適切に適用することにより、迅速、正確かつ公平な情報開示を行うとともに、内部情報を厳正に管理し、インサイダー取引の防止の徹底に努めております。

(2) 情報開示体制

当社は、管理本部管掌取締役を情報開示担当取締役とし、管理本部を情報開示担当部門としております。

(3) 情報開示手続き

(決定事実)

重要な決定事実につきましては取締役会にて決定をしております。

決議事項は代表取締役社長より経営戦略室に速やかに報告され、必要に応じて適時開示を行う体制となっております。

(発生事実)

重要な事実が発生した場合は、その発生を確認した部門の部門長が代表取締役社長へ報告、その内容を確認の上、開示が必要と判断した場合には、経営戦略室を通じて速やかに開示いたします。

(4) 情報開示の方法

情報の開示は、金融商品取引法及び証券取引所の定める適時開示に関する規則によるほか、当社ホームページへも適宜掲載いたします。

(5) 情報開示体制にかかるモニタリング

重要情報の開示にあたっては、必要に応じて監査法人等、専門家による確認や助言を得ることにより正確かつ公平な情報開示に努めております。また、情報開示体制に係るモニタリングは、監査等委員により適宜行われております。監査等委員は、取締役会等の重要な会議への出席他、経営監視機能を効かせる中において、情報開示体制及びプロセスが適切であるかモニタリングを行っております。

