

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、株主の皆様やお客様をはじめとする全てのステークホルダーの満足度の向上を通じて、企業価値を高め持続可能な成長を実現することを目指しております。

これを実現するためには、コーポレートガバナンスの充実強化が極めて重要な経営課題であると認識しており、経営の透明性と健全性を確保するとともに意思決定及び業務遂行の迅速化に努めております。

【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・コードの各原則をすべて実施しております。

【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)

当社は、主たる事業である運送事業において、企業価値を高め持続的な成長を続けていくためには、お客様、関係先との協業関係が必要であると考えており、営業活動の円滑な推進、取引関係の維持・強化など、企業価値の向上に必要と考える場合において、政策保有株式を保有しております。

個別の政策保有株式については、保有することにより得られる便益やリスク・リターン等が資本コストに見合っているか精査し、その結果を取締役に報告し、保有意義が乏しいと判断した株式については、株式市場への影響等も勘案しながら、縮減を図ることとしております。

また、第6次中期経営計画(2024年度～2026年度)の基本方針のひとつである「資本効率を意識した経営推進」において政策保有株式の縮減に向けた取り組みを進めております。2027年3月期においては、連結純資産比率20%未満とすることを目標としており、今後におきましても縮減を進めてまいります。

なお、当事業年度においては、2025年5月13日、2026年1月15日開催の取締役会において、投資有価証券取得・売却の件として検討を実施しております。

(政策保有にかかる議決権の行使基準)

政策保有株式に係る議決権の行使については、議案ごとに、当該議案が当該会社の中長期的な企業価値・株式価値の向上及び持続的成長を促し、株主である当社の利益に資するものであるかどうか等を総合的に勘案して判断します。

(原則1-7)

会計基準に基づき当社取締役・監査役において、経営に影響を及ぼす取引の有無について、調査・確認を行い、重要性に応じて開示を行うようにしております。

また、関連当事者との取引においては、取締役会において報告をしております。

(1)関連当事者に対する統制強化

関連当事者情報の網羅的管理

- ・役員に対する定期申告(年1回および異動時)の義務化
- ・親族・支配関係を含む関連当事者台帳の整備・更新
- ・事前チェック体制の構築
- ・一定基準以上の取引について、契約締結前の関連当事者該当性確認を必須化
- ・管理部門による確認を経ない案件は決裁不可とする統制ルールの導入
- ・開示プロセスの強化
- ・決算・開示におけるダブルチェック体制の構築
- ・チェックリストの標準化および証跡管理の徹底

(2)利益相反取引に対する統制強化

利害関係の事前申告の徹底

- ・取締役による事前申告の徹底
- ・取締役会承認プロセスの厳格化
- ・利益相反取引は取締役会の個別承認事項とする。
- ・利害関係取締役は審議および決議から除外
- ・取引条件の公正性担保
- ・不動産借上げ等については、第三者評価(不動産鑑定・市場調査等)を原則取得
- ・条件の妥当性を示す客観資料の整備

審議の質の向上

- ・必要性・合理性・経済性を明示した付議資料の標準化

(3)モニタリングおよび監査機能の強化

内部監査の強化

- ・関連当事者取引および利益相反取引を重点監査項目として設定
継続的モニタリング
- ・継続取引について年次レビューおよび再承認プロセスの導入
監査役会への報告体制
- ・重要取引について定期的に監査役会に報告

(補充原則2 - 4 - 1)

<多様性確保についての考え方>

当社は、「すべての多様な人々と協働し、安全・安心な物流サービスの提供を通じて心豊かで活力のある社会を実現していく」ことを経営理念としています。持続的な成長と企業価値の向上のためには、多様な視点や価値観を尊重し、様々なバックグラウンドを持つ人材が活躍できる環境づくりが不可欠と考えています。そのため、性別、経験、技能、キャリアの異なる人材を積極的に採用し、多様な人材が能力を発揮できる労働環境の整備を進めています。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標及び確保の状況>

現在の女性管理職は42名で、管理職に占める割合は3.5%となっています。女性管理職は男性管理職と比較するとその人数や割合が少なく課題として捉えており、引き続き女性の管理職への登用を積極的に進めていきます。また、2025年度の女性管理者(主任・係長)の比率については、7.2%(262名)となっています。女性管理職候補の充実を図るためには、2026年度までに女性管理者(主任・係長)の比率を11.0%(400名)まで増やすことを目標とし管理者への登用を進めてまいります。

一方、中途採用や外国人採用については、トラックドライバーや現業での採用が中心となるため通年採用を行っています。当社では、国籍や採用時期にかかわらず、各人の評価、力量、志向等から判断をして、管理者(主任・係長)及び管理職へ登用を行っていく方針で、その増員にも取り組んでおります。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況と取り組み>

当社の企業価値の源泉である創業以来の労使協調の基盤となる従業員満足(Employee Satisfaction)を高めることが重要と考え、以下の取り組みを進めています。

1. 人材の確保・育成方針

当社は持続的な企業価値向上のために、人材の確保と育成が重要であると考えています。主力の運送事業の人材の確保に向けて、インターンシップや職場体験を積極的に受け入れるほか、当社のホームページや広告媒体を主な採用手段として活用し人材採用を進めています。また、従業員からの紹介採用として「リファラル採用」や「アルムナイ採用」を展開し、人材の確保に取り組んでいます。特に人材の確保が厳しい車両整備士や運転者については、外国人技能実習生や特定技能人材の採用を行うとともに、多様な人材が戦力として活躍できるよう、適正な人材配置や環境づくりに取り組んでいます。また、各事業の強化に向けて人材紹介サービス業者を通じてキャリア人材採用も進めています。

特に、管理職及び従業員の人材育成については、各種の管理職研修や管理者(主任・係長・班長等)研修及びeラーニング教育を通じて、能力開発と成長の支援に取り組んでいます。

具体的な施策:

- ・リファラル採用・アルムナイ採用の推進
- ・次世代幹部・管理職育成
- ・eラーニングプログラムの実施
- ・女性管理者研修
- ・新任管理職(店所長)向け研修の実施
- ・専門キャリア人材の採用強化(IT(情報)、国際、ロジスティクスなど)
- ・外国人技能実習生及び特定技能人材の計画的受け入れと支援体制の整備

2. 社内環境整備方針

従業員の満足度を高めるために、当社は仕事と私生活の両立を支援する柔軟な労働環境の整備に取り組んでいます。柔軟な労働時間制度やワークライフバランス支援制度の導入により、従業員の健康と幸福を重視した職場づくりを進めています。また、労働環境改善の一環として「従業員エンゲージメントサーベイ」を実施し、職場の課題の「可視化」(見える化)に取り組み、その結果をもとに帰属意識と生産性の向上につながるよう人事制度改革や業務の見直しを進めていきます。

具体的な施策:

- ・休日の確保
2026年6月より事務員への年間5日のリフレッシュ休暇(特別有給休暇)の付与
- ・有給休暇取得の促進(年6日以上取得の促進)
- ・所定外労働時間の改善
- ・両立支援制度の従業員への周知と推進
- ・健康管理
- ・コミュニケーションツール「TUNAG」の活用推進
- ・従業員エンゲージメントサーベイの導入による職場環境の可視化
- ・人事・給与制度改革
- ・業務プロセスの改善による生産性の向上

3. 多様性への取り組み

当社は、ダイバーシティ(多様性) & インクルージョン(包摂性)を推進するため、すべての従業員がその能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。多様な人材の活躍を支援するためには、性別、年齢、国籍、入社時期等に関係なく平等な機会の提供と公正な評価を行い、多様な人材による安定的な事業運営体制の強化に取り組んでいます。特に、女性活躍の推進として管理者及び管理職への登用やシニア人材の活躍推進(2026年4月より定年年齢を60歳から66歳に引き上げ)及び外国人技能実習制度並びに特定技能制度を利用した海外人材の受け入れを進めています。また、海外人材については、日本語教育や生活支援及び業務研修体制を整えることで、長期的に安心して働ける職場環境や生活環境の整備に取り組んでいます。

具体的な施策:

- ・D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)体制の推進
- ・女性社員の管理者、管理職への登用
- ・シニア人材の活躍推進(定年年齢引き上げ)
- ・ハラスメントの防止

4. 課題と各数値目標

当社では、人的資本及び多様性に関する課題を認識し、それらに対応するための具体的な数値目標を設定しております。各施策の着実な推進に

加え、設定した指標の実績及び目標の進捗状況を定期的に確認することで、企業価値向上に向けた実効性の強化を図ってまいります。現在取り組んでいる主な課題と各数値目標は以下のとおりです。

・人材の確保・育成

運転者採用人数、離職率(集配者/運行者)、eラーニング参加時間、管理職研修受講者数、

キャリア採用人数

・社内環境整備

運転者年間休日取得率、運転者の平均月間残業時間、従業員エンゲージメント調査回数

・多様性の取組

女性管理職比率、女性ドライバー数、シルバー人材活用数、

外国人技能実習及び特定技能人材の採用人数

詳細は、当社の有価証券報告書をご参照ください。(https://corp.fukutsu.co.jp/ir/library/yuho.html)

(原則2-6)

当社には、企業年金のアセットオーナーとして運用を行う企業年金制度はありません。

(原則3-1)

(1)経営理念

当社は、「すべての多様な人々と協働し、安全・安心な物流サービスの提供を通じて心豊かで活力ある社会を実現していく」を経営理念として事業活動を行っております。この経営理念は、物流が国民生活を支える重要なライフラインの一つであり、それを担う企業として、物流というサービスの提供を通じ、企業価値を高めるだけでなく、会社の持続的な成長のための社会的責任を積極的に果たし、良き企業市民として社会から愛され、尊敬される企業でありたいとする当社の姿勢を表しております。

(2)経営戦略・経営計画

当社は、「(1)経営理念」に基づき、会社の持続可能な発展のため、良き企業市民としての社会的責任を積極的に果たし、企業価値を高め持続可能な成長を実現することを目指しております。当社における企業価値の源泉は、1.質の高い安全・安心な物流サービスの提供、2.従業員の確保・育成のための環境整備、3.積極的な事業展開とコンプライアンスの徹底、4.社会貢献並びに従業員との信頼関係に基づく労使協調など創業以来の当社の企業文化にあると考えております。当社は、企業価値の向上と持続可能な成長を実現するためには、これらの企業価値の源泉を今後とも最大限に活用していく必要があると考えております。

この考え方に基づいた経営計画は、当社の公式サイトに掲載しております。

(https://corp.fukutsu.co.jp/ir/policy/midplan.html)

(3)コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針

当社は、経営の意思決定機能と業務執行機能を分離し、グループにおける意思決定及び業務遂行の迅速化と責任の明確化による執行体制の強化を図るため、執行役員制度を導入しております。当社の経営の基本方針及び経営に関する重要事項の決定、あわせて業務執行についての監視・監督機関でもある取締役会は、戦略的かつ機動的に経営判断が行えるように、様々な分野での豊富な経験と優れた見識、専門性の高い知識を有する社外取締役6名を含む8名で構成(2026年6月25日現在)され、随時会議を開催し、取締役による迅速な意思決定と効率的な経営の充実強化を図っております。また、株主の皆様をはじめとするステークホルダーに対する取締役の経営責任をより明確にするため、取締役の任期は1年と定め、その経験を通じて培った知識・経験を有する6名の社外取締役は、当社への有効な助言を行うことにより、多様な視点から取締役会の監督強化に寄与しております。なお、定期的に各地区の責任者による会議に出席し問題の洗い出し、早期の対策を講じることが出来る体制を整えております。

これに加えて、当社の監査役会は、独立性の高い社外監査役3名と社内監査役2名の5名で構成され、各監査役が取締役会など重要な会議に出席することにより取締役の業務の執行状況を常に監視する体制を整えております。なお、今後ともコーポレートガバナンスにつきましては、透明性・健全性の高い迅速かつ効率的な経営を目指して一層の充実強化に努めてまいります。

(4)取締役の報酬決定方針と手続き

1.基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値を高め持続可能な成長を実現するために機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、役位ごとの責任に応じて適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬と業績連動報酬により構成し、社外取締役については、高い独立性を確保するため、業績等による変動のない基本報酬とする。

2.基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位ごとの責任に応じて適正な水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

3.業績連動報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬等は、毎年の業績や企業価値向上に対する意識を高めるため現金報酬とし、担当職務における貢献度を総合的に勘案した額を賞与として毎年、一定の時期に支給する。

4.取締役の個人別の報酬等の額に対する各報酬等の割合の決定に関する方針

取締役の報酬等は、基本報酬と業績連動報酬で構成されており、業績連動報酬としての賞与の支給割合は、業績等に応じて変動するものとし、企業価値の向上に対するインセンティブとして適切な支給割合となることを方針としております。

5.取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については、株主総会で決議された総額の範囲内において、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会での審議・答申を経て、取締役会が基本報酬と賞与で構成された年間の報酬総額を決定したうえで、代表取締役社長に一任しその範囲内で各取締役の報酬額を決定するものとする。

(5)取締役・監査役候補者の選解任の方針・手続

取締役・監査役候補者の選任においては、人格・見識・実行力を有し、豊富な業務経験と業績及び企業価値の向上に対する貢献度等を考慮し、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会での審議・答申を経て取締役会で決定いたします。

なお、取締役の解任につきましては、職務執行における法令・定款等の違反行為、その他社内規則に定める懲戒事由並びに業績に対する責任等から、職務を果たすことが不相当であると判断したとき、取締役会に先立ち、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会での審議・答申を経て、取締役会で決定し株主総会に付議することとしております。

また、執行役員については、取締役会が執行役員の就任及び退任、勤務、服務、責任、並びに報酬等に関する基本的事項を執行役員規則に定めており、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会での審議・答申を経て、取締役会で選解任を決定いたします。

(6)取締役・監査役候補者の個々の選解任・指名に関する説明

個々の選解任・指名についての説明は、株主総会招集通知にその理由を記載しております。なお、執行役員につきましては、随時選解任・指名の度に開示しております。

(補充原則3-1-3)

<サステナビリティについての取り組み>

当社は、すべてのステークホルダーの満足の向上を目指し、「持続可能(Sustainable)な成長を実現することで、企業価値の向上に努める」という基本方針のもと、環境(Environment)、社会(Social)、企業統治(Governance)に取り組むことで持続可能な成長を実現し、企業価値の向上に努めて

います。当社は、サステナビリティを巡る課題への対応は、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認識し、中長期的な企業価値向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むため、第6次中期経営計画を推進する過程で、多様なステークホルダーの視点及び当社グループにとっての経営課題や重要性から優先順位付けを行い、環境・再生可能なエネルギーの導入、モーダルシフトと輸送生産性の向上、グリーン物流の推進、環境保全に向けた取り組みの推進、社会：安全・安心で豊かな社会づくりへの貢献、企業統治：コーポレートガバナンスの充実強化に注力しています。これらの取り組みは、具体的なアクションプランを設定した上で、進捗状況を管理しています。第6次中期経営計画においては、持続可能な輸送サービスの提供に必要なインフラの維持、事業成長及び経営基盤強化に関する投資計画を策定しました。投資計画において、2024年度から2026年度にかけて、車両購入に総額300億円、拠点投資に総額550億円の投資を予定しており、2025年度末時点実績では、車両購入に230億円、拠点投資に275億円となっております。取締役会では、毎年、中期経営計画の達成状況を振り返る中で、これらの重要課題の実施状況を監督してまいります。

< 人的資本及び知的財産への投資 >

当社は、「すべての多様な人々と協働し、安全・安心な物流サービスの提供を通じて心豊かで活力のある社会を実現していく」という経営理念を掲げ、輸送品質を最高レベルにキープしお客様の満足度を高めるため、すべての荷物を自社のネットワークと自社の従業員で輸送することにこだわってまいりました。

そのため、例えば、荷物の追跡システム(輸送の情報化)、自動仕分装置(迅速化)、「出荷支援システム(iSTAR-2)」等を他社に先駆けて導入しました。また運送業界における人手不足問題等に対応するため、人材確保と育成、社内環境整備と多様性の取り組みにおける各数値目標を掲げ、進捗状況を確認することで人的資本に係る企業価値向上に向けた実効性の強化を図ってまいります。加えて、車両全長25mのフルトレーラー「ダブル連結トラック」の導入や、共同配送など他社との協業推進として、「ダブル連結トラック」による協業、「トレーラー・トラクター方式」での中継長距離輸送など、引き続き労働生産性の向上に資する様々な取り組みを実施してまいります。

これからも当社は、人的資本や情報システムをはじめとする知的財産・無形資産への投資は、持続的な成長と企業価値の向上を実現させるためには必要不可欠であると考えております。

人的資本については、第6次中期経営計画においても、引き続き、福山通運の企業価値の源泉である創業以来の労使協調の基盤となる従業員満足(Employee Satisfaction)を高めるための取り組みを実施しております。人材(労働力)の確保・定着に向けては、採用人数の拡大、従業員満足度の向上、休日取得数の増加、多様な人材(女性、高齢者、ハンディキャップ人材等)の活用、人事制度改定、機械化の推進に取り組んでいます。人材の育成・専門性強化に向けては、店舗での人材育成、指導、eラーニング等の研修を通じた役割理解・業務遂行能力・帰属意識向上、国際、ロジスティクスやIT/DX等の専門人材の採用強化・育成に努めています。

知的財産については、第6次中期経営計画において、デジタル化による業務プロセスの最適化や、ビッグデータとAIを活用した業務効率化、DX人材の育成と組織改革等、DXを積極的に推進しています。中期経営計画3年間に、このDX戦略に250億円の投資を計画するなど、知的財産・無形資産への投資を進めています。取締役会では、毎年、中期経営計画の達成状況を振り返る中で、これらの投資の実行状況を監督しております。

詳細は、当社の第6次中期経営計画をご参照ください。

(<https://corp.fukutsu.co.jp/ir/policy/midplan.html>)

< TCFDなどに基づく開示の質と量の充実 >

当社は、気候変動が事業環境に与える影響を重大なものと認識し、シナリオ分析に基づいて、気候変動に起因する重要なリスクおよび機会の特定と、それに伴う事業インパクトの評価を実施しました。

1.5 シナリオにおいては、脱炭素社会の実現に向けて再生可能エネルギーの普及が進み、炭素税の導入や車両の脱炭素化が加速すると予想されます。これらの変化に対応するため、当社では、行動計画に基づき環境対応車両の導入や太陽光発電の活用を進め、脱炭素社会への適応を図ってまいります。

4 シナリオでは、異常気象の頻発による物理的リスクに加え、平均気温の上昇に伴う労働生産性の低下や人材確保の困難化といったリスクが懸念されます。これに対しては、職場環境の整備による人材確保や、DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進による業務効率化を進めてまいります。

また、「2024年問題」に端を発する深刻な輸送力不足や環境問題への対応など、物流業界を取り巻く事業環境の変化については、いずれのシナリオにおいても重要な課題であると認識しております。当社では、ダブル連結トラックの導入やモーダルシフトの推進に加え、他社との共同配送などの協業を通じて、輸送効率の向上を図るとともに、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

詳細は、当社のTCFD提言への対応状況をご参照ください。(https://corp.fukutsu.co.jp/ir/pdf/info_tcfid.pdf)

(補充原則4 - 1 - 1)

当社は、法令、定款で定められている事項及びその他取締役会における決議事項とすることが適当であると認められる重要な事項について、取締役会規則を定め取締役会において意思決定をしております。なお、当社は、経営の意思決定機能と業務執行機能を分離し、意思決定及び業務遂行の迅速化と責任の明確化を図るため、執行役員制度を導入しております。

また、取締役会には、社外取締役6名と社外監査役3名を含む5名の監査役も出席し、経営の監視機能を強化しております。

(補充原則4 - 2 - 2)

当社は、すべてのステークホルダーの満足の向上を目指し、「持続可能(Sustainable)な成長を実現することで、企業価値の向上に努める」という基本方針のもと、第6次中期経営計画により環境(Environment)、社会(Social)、企業統治(Governance)の各種施策に取り組んでいます。気候変動を含む社会・環境に係るリスク及び機会への対応方針・取組状況に関して、サステナビリティ委員会が定期的に審議した上で、取締役会へ報告し、承認・決定されています。

(原則4 - 8)

当社は、取締役8名のうち、経営全般、財務、会計、労務、法務関係など専門的な知識・経験などを有した独立社外取締役6名(内2名は女性の独立社外取締役)を選任し、多様な視点から取締役会において活発な議論を行っております。また、必要性に応じて会合を開催いたしております。

(原則4 - 9)

当社は、様々な分野での豊富な経験と優れた見識、専門性の高い知識を有する者から会社法や東京証券取引所が定める基準に従い、独立社外取締役を選任しております。

(補充原則4 - 10 - 1)

当社は、独立社外取締役が取締役会の過半数で構成されております。また、役員の指名・報酬等に関する重要な事項の検討にあたり公正性・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ため、取締役会の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。同委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担い、委員は取締役会の決議を経て選任されております。委員は独立社外取締役3名及び代表取締役(取締役社長)で構成され、また委員長は独立社外取締役の中から選定する等し、指名・報酬諮問委員会の独立性を確保しております。指名・報酬諮問委員会では、取締役、監査役及び執行役員の指名、報酬等について、取締役会の諮問に基づき、主に次の事項を審議し、取締役会に答申、報告します。

株主総会に提出する取締役及び監査役の選任及び解任に関する議案の内容

代表取締役及び役付取締役の選定及び解職に関する事項
執行役員の選任及び解任に関する事項
取締役の報酬体系及び報酬決定の方針
株主総会に提出する取締役及び監査役の報酬等に関する議案の内容
取締役、監査役及び執行役員の個別報酬額の内容
その他、取締役会が必要と判断した事項

当社では2回、指名・報酬諮問委員会を開催し、主に次の内容について審議しております。

- 第1回:2026年3月16日 執行役員の選任及び使用人職務委任の件
執行役員の個人別報酬等の内容の件
- 第2回:2026年5月11日 定時株主総会付議案に係る取締役及び監査役の選任並びに取締役の使用人職務委嘱の件
役員の個人別報酬等の内容の件

(補充原則4-11-1)

当社の取締役会は、取締役会の役割、責務を果たすために多様な知識、経験、能力を持ったメンバーで構成されることが必要であると考えています。そのため、知識、経験、能力のバランス、多様性、適正規模を考慮した上で取締役を選任する方針です。現在は、取締役8名のうち、独立社外取締役6名(内2名は女性の独立社外取締役)とし、監査役会は、独立性の高い社外監査役3名(内1名は女性の独立社外監査役)と社内監査役2名の5名で構成しております。また、それぞれが経営全般、経理財務、労務、税務関係等に知識・経験・能力を有しており、バランス及び多様性が保たれており、構成人員の規模についても適正であると考えております。なお、各取締役及び監査役のスキルにつきましては、当社の経営戦略に照らして、取締役会が備えるべきスキル等を特定した上で、一覧として本報告書末尾に開示しております。

(補充原則4-11-2)

取締役・監査役の上場会社の役員兼任状況については、「定時株主総会招集ご通知」及び有価証券報告書にて毎年開示しております。

(補充原則4-11-3)

当社取締役会は、取締役8名のうち、独立社外取締役6名(内2名は女性の独立社外取締役)とし、監査役会は、独立性の高い社外監査役3名(内1名は女性の独立社外監査役)と社内監査役2名の5名で構成しております。当社は、取締役会の課題や改善点を抽出し、取締役会の実効性を高めるための取り組みにつなげることを目的に、取締役会の実効性評価を実施いたしました。評価にあたっては、取締役及び監査役に対しアンケートを行い、集計結果の取りまとめ及びその分析を第三者機関に委託いたしました。分析評価結果から当社の取締役会は、多様な専門性を持った取締役で構成され、サステナビリティを巡る課題への対応は強みとして認識されている一方で、役員トレーニング、情報提供、資本コストを意識した経営等については継続課題として捉えられており、取締役会の実効性は相応に認めながらも、一定の課題認識が示されました。当年度課題への対応としては、Web会議等を通じた重要議題の事前説明や情報共有を図るとともに、資料の早期提出にも取り組んでいます。当年度は、上記の継続課題における更なる改善に取り組むため、役員の経験や知識に応じた研修や取締役会以外での情報提供の充実をはじめ、事業の収益力向上や投資戦略の適正性の検証等を行う必要性を認識しています。また、資本コストを意識した経営に対する課題は、第6次中期経営計画に基づく資本政策による資本コストの改善に向けた計画の進捗状況の監督、取組みのブラッシュアップ等を機動的に行っているか検討してまいります。今後も取締役会への情報提供の充実を図るほか、資本コストに関する取組みについて、進捗状況の開示の充実など、改善に向けた議論を深化すること等により、取締役会の実効性向上に努めてまいります。

(補充原則4-14-2)

当社は、取締役・監査役については、経営、経理財務、労務、税務等に関する経験・知識・能力を有し、責務を全うできる者を選任しております。また、就任後においても、定期的に開催されるグループ会社を含む責任者による会議など取締役会以外の重要な会議に出席するなど知識更新の機会を設けております。

(原則5-1)

当社は、株主・投資家の皆様との建設的な対話を促進し、企業価値の向上と持続的な成長のための体制を整えております。代表取締役が海外も含むIR活動に積極的に係わる説明会等を担当部署として広報・IR室がとりまとめを行い実施しております。また、投資家等の求めに応じた個別ミーティングや個人株主向けの会社説明会を計画するなど事業環境、成長戦略、資本政策などについて積極的な対策も行ってまいります。なお、対話に際しては、会社の役職員がインサイダー取引に関する金融商品取引法その他の諸法令を遵守し、併せて証券市場における会社の信用を確保することを目的とした「インサイダー取引防止規則」を定めてインサイダー情報の管理を適切に行っております。

【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 | 無し |
| アップデート日付 | 2025年6月24日 |

該当項目に関する説明 **更新**

2026年3月期においては、ROEは株主資本コストを下回り、PBRも1倍を下回る水準で推移しており、株式市場からの評価について課題があるものと厳粛に受け止めております。当社は、第6次中期経営計画「Change & Growth2026」において、事業成長・資本効率両面からの経営推進を基本方針とし、資本政策においては、資本効率向上に取り組むつつ、持続的成長と企業価値の最大化を実現することを掲げております。運送事業を基盤とした安定的な営業キャッシュフローの確保に加え、財務健全性維持を前提とした負債及び政策保有株式の縮減など保有資産の有効的な活用により、事業成長への投資と株主還元を充実してまいります。指標としては、中期経営計画期間に限らず、長期的にROE 8.0%以上、PBR1倍以上を目指し、自己資本の最適化と株主還元の充実を図るため、

総還元性向50%以上を設定しております。また、当社は資本効率の向上及び株主の皆様への利益還元を図るため、自己株式の取得を行っております。2026年2月においては、576,200株の自己株式の取得を実施し、同年2月27日に同株数を消却いたしました。また、2026年2月12日～同年4月9日においては、100万株の自己株式の取得を実施し、同年4月30日に同株数を消却いたしました。今後も資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応を推進してまいります。

今後も株主・投資家の皆様との対話を促進し、当社の経営方針や取り組みへの理解を深めていただくとともに、いただいた意見をフィードバックすることで、株価を意識した経営の実効性を高めてまいります。

関連資料に関しては、下記URLをご覧ください。

- ・中期経営計画Change & Growth2026
(<https://corp.fukutsu.co.jp/ir/policy/midplan.html>)
- ・自己株式の取得及び自己株式の取得終了に関するお知らせ
(<https://ssl4.eir-parts.net/doc/9075/tdnet/2755989/00.pdf>)
(<https://ssl4.eir-parts.net/doc/9075/tdnet/2788601/00.pdf>)
- ・企業価値向上に向けた取り組み
(<https://ssl4.eir-parts.net/doc/9075/tdnet/2811068/00.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】 更新

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|-------------------------|-----------|-------|
| 公益財団法人渋谷育英会 | 5,590,500 | 15.76 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 3,054,700 | 8.61 |
| 日本生命保険相互会社 | 2,020,036 | 5.69 |
| 株式会社広島銀行 | 1,762,720 | 4.97 |
| 株式会社日本カस्टディ銀行(信託口) | 1,602,300 | 4.52 |
| 福山通運共済会 | 1,529,000 | 4.31 |
| 福山通運従業員持株会 | 1,302,031 | 3.67 |
| 福山通運協力業者持株会 | 943,941 | 2.63 |
| 五洋建設株式会社 | 915,600 | 2.58 |
| 株式会社大創産業 | 873,000 | 2.46 |

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

- 上記の所有株式数のうち、信託業務に係る株式数は、次のとおりであります。
株式会社日本カस्टディ銀行 1,602,300株
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 3,054,700株
- 当社は、自己株式4,717,014株(11.73%)を保有しておりますが、上記には記載しておりません。
2026年2月27日付で自己株式576,200株の消却を実施いたしました。

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 大 本 卓 志 | 税理士 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 青 木 光 男 | 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) 更新

| 氏名 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|---------|------|---|---|
| 前 田 美 穂 | | 一般社団法人国際人材育成労務管理協会 専務理事 指名・報酬諮問委員会委員 賠償責任限度額は法令の定める額 | 社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、労働条件・労働安全衛生に係る豊富な経験と専門知識を有し、当社指名・報酬諮問委員会委員を歴任するなど、今後も引き続き、主にコンプライアンスの観点から有益な助言をいただくため、社外取締役として選任しております。また同氏は、当社との取引及び資本関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれのある事由には、いずれも該当しておりません。同氏は、社外取締役として8年の実績を有しており、経営陣から独立した立場で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。 |
| 野 中 智 子 | | 野中・瓦林法律事務所 弁護士 賠償責任限度額は法令の定める額 | 社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、弁護士として豊富な知見に加え、最高裁判所司法研修所民事弁護教官等の公務を担った経験もあり、高い見識を有しており、今後も引き続き、当社のコーポレート・ガバナンスの強化に有益なアドバイスをいただくため、社外取締役として選任しております。また同氏は、当社との取引及び資本関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれのある事由には、いずれも該当しておりません。同氏は、社外取締役として7年の実績を有しており、経営陣から独立した立場で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。 |
| 富 村 和 光 | | 富村・林谷法律事務所 弁護士 独立委員会委員長 賠償責任限度額は法令の定める額 | 社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、長年にわたる検察庁における職務を通じて、弁護士として幅広い見識を有するとともに企業法務にも精通し、当社独立委員会委員長を歴任するなど、今後も引き続き、コンプライアンス経営等の推進について適切な助言をいただくため、社外取締役として選任しております。また同氏は、当社との取引及び資本関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれのある事由には、いずれも該当しておりません。同氏は、社外取締役として6年の実績を有しており、経営陣から独立した立場で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。 |

| | | |
|---------|--|---|
| 重 枝 豊 英 | 指名・報酬諮問委員会委員長 賠償責任限度額は法令の定める額 | 社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、国際渉外等における豊富な経験とグローバルな見識を有し、当社指名・報酬諮問委員会委員長を歴任するなど、今後も引き続き、主にコンプライアンスの観点から有益な助言をいただくため、社外取締役として選任しております。また同氏は、当社との取引及び資本関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれのある事由には、いずれも該当しておりません。同氏は、社外取締役として6年の実績を有しており、経営陣から独立した立場で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 本 卓 志 | 大本卓志税理士事務所 税理士 指名・報酬諮問委員会委員 株式会社経営実務サービス 代表取締役 賠償責任限度額は法令の定める額 | 税理士として企業会計、税務に精通し、当社指名・報酬諮問委員会委員を歴任するなど、今後も引き続き、企業経営等におけるコンプライアンスの徹底など、適切な助言をいただくため、社外取締役として選任しております。また同氏は、当社との取引及び資本関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれのある事由には、いずれも該当しておりません。同氏は、社外取締役として6年の実績を有しており、経営陣から独立した立場で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。 |
| 青 木 光 男 | レック株式会社 代表取締役会長最高経営責任者(CEO) 兼社長最高執行責任者(COO) 賠償責任限度額は法令の定める額 同氏が代表取締役会長最高経営責任者(CEO)兼社長最高執行責任者(COO)を務めているレック株式会社と当社においては、取引がありますが、連結売上高に対する取引額の割合は1%未満で、重要な取引ではありません。 また同社は当社の株式を保有しておりますが、その比率は当社の発行株式総数の0.5%未満です。 | 長年にわたる企業経営者としての豊富な経験と企業経営の高い知見を有しており、当社のコーポレート・ガバナンスの強化等について、専門的な観点から適切な助言をいただくため、社外取締役として選任しております。また当社と同氏が代表取締役会長最高経営責任者(CEO)兼社長最高執行責任者(COO)を務めているレック株式会社においては、意思決定に影響を与えるような重要な取引関係ではありません。同氏は、社外取締役として1年の実績を有しており、経営陣から独立した立場で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。 |

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

当社は、役員の指名・報酬等に関する重要な事項の検討にあたり公正性・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ため、取締役会の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置しております。同委員会は、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担い、委員は取締役会の決議を経て選任されており、独立社外取締役3名及び代表取締役(取締役会長)で構成しております。

【監査役関係】

| | |
|-------------|--------------|
| 監査役会の設置の有無 | 設置している |
| 定款上の監査役員の員数 | 員数の上限を定めていない |

| | |
|--------|----|
| 監査役の人数 | 5名 |
|--------|----|

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人とは、しばしば意見の交換、情報の聴取等を行い、必要に応じて監査に立会うなどの連携を保っています。監査役は、監査役室及び内部監査室の内部監査部門が、監査中に発見した問題点について協議し、改善が必要な場合は取締役会に報告及び善処を促すとともに、両室においては今後の監査に関する監査事項に加えることとしています。

| | |
|------------------------|--------|
| 社外監査役の選任状況 | 選任している |
| 社外監査役の人数 | 3名 |
| 社外監査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 | l | m |
| 森下裕子 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 山崎正利 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 原信介 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2) 更新

| 氏名 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|------|------|---|---|
| 森下裕子 | | 森下裕子税理士事務所 所長 株式会社清友会計舎 取締役 賠償責任限度額は法令の定める額 | 税理士として財務及び会計に関する相当程度の知見を有しており、当社の取締役の職務執行における監査機能の実効性向上のため、社外監査役として選任しております。また同氏は、当社との取引及び資本関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれのある事由には、いずれも該当しておりません。同氏は、当社の社外監査役として5年の実績を有しており、経営陣から独立した立場で社外監査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。 |

| | | |
|---------|--|--|
| 山 寄 正 利 | 株式会社日本シークレット・サービス 代表取締役社長 賠償責任限度額は法令の定める額 同氏が代表取締役社長を務めている株式会社日本シークレット・サービスと当社において、取引はありますが、連結売上高に対する取引額の割合は1%未満で、重要な取引ではありません。 | 警備部門における豊富な経験と幅広い見識を当社の経営監視機能の充実に反映していただくため、社外監査役として選任しております。また当社と同氏が代表取締役社長を務めている株式会社日本シークレット・サービスにおいては、意思決定に影響を与えるような重要な取引関係ではありません。同氏は、当社の社外監査役として3年の実績を有しており、経営陣から独立した立場で社外監査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。 |
| 原 信 介 | 原信介税理士事務所 所長 賠償責任限度額は法令の定める額 | 社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、税理士として企業会計、税務に精通し、企業経営の監査業務等における豊富な経験と知見を有しており、適切な助言をいただくため、社外監査役として選任しております。また同氏は、当社との取引及び資本関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれのある事由には、いずれも該当しておりません。同氏は、当社の社外監査役として2年の実績を有しており、経営陣から独立した立場で社外監査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。 |

【独立役員関係】

| | |
|--------|----|
| 独立役員の数 | 9名 |
|--------|----|

| |
|---------------|
| その他独立役員に関する事項 |
|---------------|

独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【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 | その他 |
|---------------------------|-----|

| |
|--------------|
| 該当項目に関する補足説明 |
|--------------|

インセンティブである賞与については、毎年の業績や企業価値向上に対する担当職務における貢献度等を総合的に勘案して決定しております。

| | |
|-----------------|--|
| ストックオプションの付与対象者 | |
|-----------------|--|

| |
|--------------|
| 該当項目に関する補足説明 |
|--------------|

【取締役報酬関係】

| | |
|-----------------|---------------|
| (個別の取締役報酬の)開示状況 | 個別報酬の開示はしていない |
|-----------------|---------------|

| |
|--|
| 該当項目に関する補足説明 更新 |
|--|

取締役報酬総額195百万円(内社外取締役22百万円)

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9月29日開催の取締役会において、指名・報酬諮問委員会の設置とあわせて、取締役の個人別の報酬等の内容等に係る決定方針を決議しております。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合し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。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりです。

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値を高め持続可能な成長を実現するために機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、役位ごとの責任に応じて適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬と業績連動報酬により構成し、社外取締役については、高い独立性を確保するため、業績等による変動のない基本報酬とする。

2. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位ごとの責任に応じて適正な水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

3. 業績連動報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬等は、毎年の業績や企業価値向上に対する意識を高めるため現金報酬とし、担当職務における貢献度を総合的に勘案した額を賞与として毎年、一定の時期に支給する。

4. 取締役の個人別の報酬等の額に対する各報酬等の割合の決定に関する方針

取締役の報酬等は、基本報酬と業績連動報酬で構成されており、業績連動報酬としての賞与の支給割合は、業績等に応じて変動するものとし、企業価値の向上に対するインセンティブとして適切な支給割合となることを方針としております。

5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については、株主総会で決議された総額の範囲内において、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会での審議・答申を経て、取締役会が基本報酬と賞与で構成された年間の報酬総額を決定したうえで、代表取締役社長に一任しその範囲内で各取締役の報酬額を決定するものとする。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

特別なサポート体制はありませんが社内取締役により、随時話し合いの場を設定し意思決定等業務の執行が行えるよう配慮しています。

【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

名

その他の事項

当社には、相談役・顧問等に関する制度はありますが、現在該当者はおりません。

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)

当社は、迅速かつ的確な経営の推進とコンプライアンス経営に徹するため、執行役員制度を導入するとともに取締役会は社外取締役6名を含む8名で構成されており、随時会議を開催し、取締役による意思決定と業務遂行の迅速化を図っております。また、監査役会は社外監査役3名を含む5名で構成されており、監査方針に基づき取締役会やその他重要な会議に出席するとともに、コンプライアンスの徹底及び取締役の業務執行について監査を実施し、必要に応じて意見を述べております。なお、社外取締役の前田美穂氏は、社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、労働条件・労働安全衛生に係る豊富な経験と専門知識を有し、当社指名・報酬諮問委員会委員を歴任するなど、主にコンプライアンスの観点から有益なアドバイスをいただいております。社外取締役の野中智子氏は、社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、弁護士として豊富な知見に加え、最高裁判所司法研修所民事弁護教官等の公務を担った経験もあり高い見識を有しており、当社のコーポレート・ガバナンスの強化に有益なアドバイスをいただいております。社外取締役の富村和光氏は、社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、長年にわたる検察庁における職務を通じて、弁護士として幅広い見識を有するとともに企業法務にも精通しており、コンプライアンス経営等の推進について適切な助言をいただいております。社外取締役の重枝豊英氏は、社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与された経験はありませんが、国際渉外等における豊富な経験とグローバルな見識を有し、当社指名・報酬諮問委員会委員長を歴任するなど、主にコンプライアンスの観点から有益な助言をいただいております。社外取締役の大本卓志氏

は、税理士として企業会計、税務に精通し、当社指名・報酬諮問委員会委員を歴任するなど、企業経営等におけるコンプライアンスの徹底など、適切な助言をいただいております。社外取締役の青木光男氏は、長年にわたる企業経営者としての豊富な経験と企業経営の高い知見を有しており、当社のコーポレートガバナンスの強化等について専門的な観点から適切な助言をいただくため、社外取締役として選任いたしました。なお、同氏は、レック株式会社の代表取締役会長兼社長であり、当社と同社及び同社グループ企業との間に取引がありますが、連結売上高の1%未満です。また、同社は当社の株式を保有しておりますが、その比率は当社の発行済株式総数の0.5%未満で意思決定に影響を与えるような関係ではありません。前田美穂、野中智子、富村和光、重枝豊英、大本卓志、青木光男の6氏は、株式会社東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出ております。

社外監査役の森下裕子氏は、税理士として財務及び会計に関する相当程度の知見を有しており、当社の取締役の職務執行における監査機能の実効性向上のため、適切な指導をいただいております。社外監査役の山崎正利氏は、警備部門における豊富な経験と幅広い見識を当社の経営監視機能の充実のため、適切な助言をいただいております。なお、同氏が代表取締役社長を務めている株式会社日本シークレット・サービスと当社において取引はありますが、連結売上高に対する取引額の割合は1%未満で意思決定に影響を与えるような重要な取引関係ではありません。社外監査役の原信介氏は、税理士として企業会計、税務に精通し、企業経営の監査業務等における豊富な経験と知見を有しており、適切な助言をいただいております。森下裕子及び山崎正利並びに原信介の3氏は、株式会社東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出ております。社外監査役3名はそれぞれ独立した立場から、取締役の職務執行の監督機能の実効性向上に寄与いただいております。また、当社定款規定に基づき、社外取締役及び社外監査役の各氏との間で責任限定契約を締結しており、当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は法令が定める最低責任限度額としております。

当社では、取締役会のほか、常勤の取締役、執行役員、各部門長、各地区及び関連子会社の代表者等により構成する統括部長会議を随時開催し、経営の諸課題に関わる事業活動を幅広く検討・討議し、重要事項については取締役会で決議や報告を行うなど、グループ経営の効率化、意思決定の迅速化、情報の共有化に努めております。

リスク管理体制の基礎として「リスク管理規程」を制定し担当役員を定め、リスク管理委員会を設置するとともに、会社に重大な影響を与える不測の事態が発生した場合には、社長を本部長とする「危機管理本部」を設置し、損害・影響等を最小限にとどめる体制を整えております。内部監査については、当社及び当社グループ会社における年間監査実施計画を策定し、さらには無通告監査も導入し、内部監査室1名と本社管理部門や主要事業所に配置した監査補助者が監査を実施し、監査指摘事項に対するフォローアップ監査を実施するなど管理・指導の充実を図っております。また、当社グループの主要事業である運送事業に係る内部監査を安全管理部を中心に主要事業所に配置した主任監査員及び内部監査員が実施しております。会計監査人との連携につきましても、定期的あるいは随時、意見交換を行っております。なお、監査役会は、内部監査室及び会計監査人より監査結果の報告を受けるとともに、意見交換を行い、業務の適正性を図るための連携を図っております。

会計監査については、有限責任 あずさ監査法人との契約に基づき行われており、会計監査業務を執行した公認会計士は、龍田佳典及び吉持豪人の2名、会計監査業務に係る補助者は公認会計士10名、その他17名であります。

取締役の報酬については、株主総会で決議された総額の範囲内において、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会での審議・答申を経て、取締役会で年間の報酬総額を決定したうえで、代表取締役に一任し、その範囲内で各取締役の報酬額を決定しております。

当社は、「脱炭素社会の実現への取り組み」、「環境負荷低減による豊かな自然環境づくり」等、第5次中期経営計画の策定過程で策定したマテリアリティ(重要課題)に基づくサステナビリティ課題への取り組みをより一層推進するため、2023年5月15日付で取締役会の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置いたしました。当委員会は、サステナビリティ課題への取り組みにかかる基本方針、気候変動対応、安心・安全、労働慣行、人権課題、ダイバーシティ(多様性)などについて討議し、取締役会に報告を行います。また取締役会が選定した3名以上の取締役又は執行役員で構成するものとし、委員長は代表取締役社長が務めます。

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、社外取締役の半数以上が、社外役員となること以外の方法で経営の経験はありませんが、幅広い知識や豊富な経験から、当社の業務執行を監視し、また企業財務・法務等の専門的見地を有する社外監査役と当社出身の常勤監査役が、内部監査室等と連携して監査を行うことにより業務の適正を確保していると考えているため、現状のガバナンス体制を採用しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取り組み状況

| | 補足説明 |
|----------------|---|
| 株主総会招集通知の早期発送 | 株主総会の議決権行使に際して、株主の皆様の検討時間をより確保すべく早期発送を行っております。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | 株主総会に出席できない株主様の議決権行使について、書面による議決権行使に加えて、インターネットによる議決権行使を採用しております。 |
| その他 | 当社ホームページへの招集通知(英訳を含む。)及び決議通知の掲載をしております。議決権行使書ご返送のお願いの書面を同封しております。 |

2. IRに関する活動状況 更新

| | 補足説明 | 代表者自身による説明の有無 |
|-------------------------|---|---------------|
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 年2回の決算説明会のほか、投資家やアナリスト等に対して、随時、IRの場を設定して定期的な説明や意見交換等を行っております。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | 当社のホームページにおいて、決算情報を含めた適時開示資料について掲載しております。 | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | 経営企画部IR課の設置 | |

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 | 役員をはじめ全従業員による「福山通運グループ企業行動憲章」の遵守及び役員倫理規定等による取締役の職務執行の適合性を確保しております。 当社では、能力ややる気のある女性を、男女区別なく登用し、会社経営の戦力として、あらゆる職場で活躍していけるよう、人事部が中心となり各職場の管理職とともに、女性従業員の構成比率の向上、管理職候補者の育成と職域の拡大、働きやすい職場環境の整備等について推進を行っております。 また、コンプライアンス意識の向上に努めるため、高い見識を有する弁護士や労働条件・労働安全衛生に係る豊富な経験と専門知識を有する社外取締役並びに社外監査役などに女性役員を選任いたしました。厚生労働省の「ポジティブ・アクション応援サイト」や「女性の活躍推進宣言コーナー」を利用し、取組目標やその効果、今後の課題など、対外的にも宣言し、意識の向上に努めております。 |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | 地球温暖化対策としてCNG車やハイブリッド車など、環境に配慮した車両の導入を進めるとともに、「モーダルシフト」の推進に向けて、貨物列車を中心とした鉄道コンテナ・フェリーシャーシの効率的運用やエコドライブ等を行い、CO2の排出量の削減に努めております。特に日本貨物鉄道株式会社との提携による専用貨物列車「福山レールエクスプレス号」や大型トラック約2台分を積載する「全長25mダブル連結トラック」の運行により、モーダルシフトによるCO2排出量の削減、トラック輸送時における交通事故防止や交通渋滞の緩和等による地球環境負荷の低減やドライバーの労働環境改善にも積極的に取り組んでおります。環境保全活動の一環としては、植樹活動や大学等と連携しての環境教育等を展開しております。 また、CSR活動では、「福山通運グループ企業行動憲章」に沿って信頼される企業を目指し行動しております。 1. トラック等を活用し、小学生を中心とした交通安全教室の実施 2. 子ども交通安全ポスターの作品コンクールの開催 3. 全国各地で地域の警察署やトラック協会と協力して、交通安全の街頭活動を実施 4. 各地で道路の清掃活動を実施 5. 災害時における物資輸送等に関する協定締結を推進 |

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

(1)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

当社及び当社グループ会社において、コンプライアンス実践のための遵守すべき行動指針として、「福山通運グループ企業行動憲章」を定める。取締役等に関しては、「役員倫理規程」を制定し、これに則って職務を執行するとともに、他の取締役等の法令、定款または企業倫理に反する行為を発見した場合は、直ちに取締役会及び監査役に報告を行う。使用人に関しては、「コンプライアンス規程」を制定し、法令、定款及び社内規則に対する意識の高揚と遵守の徹底を図るために担当役員を定め、「コンプライアンス委員会」を設置するとともに、コンプライアンスの統括部署として「コンプライアンス室」を設置して各種マニュアルの作成や研修等を行う。また、「内部監査室」は、当社及び当社グループ会社におけるコンプライアンスの実施状況を検証し、取締役会及び監査役に報告する。さらに、法令、定款、社内規則及び企業倫理に反する行為を早期に発見、是正するために、使用人からの通報を受け付ける「社内通報制度」を設ける。

反社会的勢力への対応については、断固たる態度で臨む旨を「福山通運グループ企業行動憲章」に定め、周知徹底する。また、不当な要求等には、顧問弁護士や警察等の外部機関と協議しつつ、速やかに毅然とした対応を行う。

金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制については、評価作業を円滑、適正に実施し、法令等に従って信頼性のある財務報告を作成することの重要性を十分に認識し、必要な体制等を適切に整備、運用する。

(2)取締役の職務に係る情報の保存及び管理に関する体制

「情報取扱規則」を整備し、これに則り情報の適切な保存、管理を実施する。また監査役会が求めたときは、いつでも当該情報の提供に応じる。

(3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社及び当社グループ会社のリスク管理体制の基礎として「リスク管理規程」を制定し、グループ会社のリスク管理推進の統括責任者として当社担当役員を定める。また、「リスク管理委員会」を設置し、各種マニュアルの作成や研修を行い、「内部監査室」は、当社及び当社グループ会社におけるリスク管理の状況を検証し、取締役会及び監査役会に報告する。さらに危機管理体制として、会社に重大な影響を与える不測の事態が発生した場合に、社長を本部長とする「危機管理本部」を設置し、損害、影響等を最小限にとどめる体制を整える。

(4)取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社及び当社グループ会社の取締役等の職務権限及び意思決定のルールを明確化し、業務の適正化、効率化を図るとともに、全社的な影響を及ぼしうる重要事項に関して、適宜、会議・委員会を設置し、多面的な審議、検討とすみやかな意思の伝達、共有を行う。また、長期及び年度の事業計画、目標を定期的に明示し、それらに基づいた業績管理を行う。

取締役会の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会を設置し、審議した内容を取締役に諮り決定することで、取締役等の指名及び報酬の決定に係る透明性と客観性を高める。また、取締役会が選定した3名以上の取締役又は執行役員で構成するサステナビリティ委員会を設置し、委員長は代表取締役社長が務め、サステナビリティ課題への取組みなどについて討議し、取締役会に報告する。

(5)当該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

「福山通運グループ企業行動憲章」に基づき、ガバナンス体制を図るための包括規程として「グループ統括規程」を制定する。当社グループ会社は、経営上の重要案件に関する事前協議や必要に応じて各種会議での報告を行うとともに、それぞれのリスク管理及びコンプライアンスの体制を整える。当社内部監査室は、グループの業務全般にわたる内部統制の適切性・有効性を確保するため、定期的に監査を行う。また、「社内通報制度」を設け、法令、定款、社内規則及び企業倫理に反する行為を早期に発見、是正する。

(6)監査役がその職務を補助すべき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またその使用人の取締役からの独立性に関する事項

「監査役室」を設置し、監査役の職務を補助するためここで執務を行う使用人は、当社の使用人から任命する。この監査役補助使用人は、監査役の補助業務及び監査役会の事務局業務に専従し取締役等の指揮命令に服さないものとし、その任命、人事異動、懲戒、賃金等については監査役会との事前協議のうえ決定するものとして、取締役等からの独立性を確保する。

(7)取締役及び使用人が監査役に報告するための体制

取締役等及び使用人は、当社及び当社グループ会社全体の業務・業績に重大な影響を及ぼす事実を発見したときは、直ちに監査役に報告を行う。また、内部監査室の行う監査の結果や社内通報制度における通報状況についても、文書にて遅滞なく監査役に報告を行う。

(8)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

取締役等及び使用人は、当社グループ会社からの法定の事項に加え、内部監査の実施状況等を取締役会及び監査役に報告する。また、社内通報制度による法令・企業倫理・社内規則に反する事案のうち重要なものは、コンプライアンス担当役員から監査役に報告する。

社内通報制度においては、社内通報規程により通報者に対する不利益な取扱いを禁止する。

(9)監査役設置会社の監査役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

監査役又は監査役会が、規則に則り職務の執行のために公認会計士、弁護士その他の専門家に助言を求める又は調査その他の事務を委託するなどの費用については、必要でないと認められる場合を除き、当社の費用処理とする。

(10)その他監査役が監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役は、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、取締役会やその他重要な会議に出席するとともに、必要に応じて意見を述べる。また、稟議書その他業務執行に関する文書を閲覧し、必要に応じて当社グループ会社からも事業の報告を求める。なお、取締役等及び使用人は、監査役から要求があった場合は、適宜必要な資料を添えて説明を行う。

業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要

(1)コンプライアンス体制

当社及び当社グループ会社の取締役等及び使用人が遵守すべき行動指針である「福山通運グループ企業行動憲章」に基づき、当社グループの管理責任者を対象とした、コンプライアンス意識の醸成を図るため各種の研修を実施いたしました。今後とも各社の研修等においてコンプライアンスに関する継続的な教育を実施しております。

また、コンプライアンス違反行為の早期発見、是正のため、当社及び当社グループ会社を対象とする「社内通報制度」を設け、当社コンプライアンス室及び顧問弁護士を窓口としております。なお、通報を理由として通報者へ不利益な取扱いを禁止するなど通報者を保護する旨を社内通報規程に定めております。

(2)リスク管理

当社グループ323店所の内部監査の実施とフォローアップ監査の徹底を図ってまいりました。なお、内部監査の過程においてその結果を集計、数値化し、新たに顕在化したリスクについては、全社的な指導事項の傾向を把握したうえで、各関連部門へのリスク削減の改善を実施し発生リスク要因の消滅に努め、適時内部監査項目に追加を行い、運用状況を確認してまいりました。

(3)取締役の職務執行

当社及び当社グループ会社において、取締役の職務執行が法令及び定款に則って行われるよう、「福山通運グループ企業行動憲章」や「役員倫理規程」などを制定し、取締役会等において社外取締役の意見を積極的に求め、職務執行の適正化を図りました。併せて、職制規程によって各職務の権限などを明確化し、効率的な業務を行うことができる体制を整備いたしました。

また、企業価値を高め、持続可能な成長を実現することを目指して第6次中期経営計画「Change&Growth2026」を策定し、物流業務の効率化や輸送能力の確保、運賃の適正収受に取り組んでおります。

(4)グループ管理

「グループ統括規程」に基づき、当社の本社各部署から各子会社に業務状況や経営状況について質疑応答を行い牽制機能の強化を図るなど、適宜指導及び業務確認を行っております。また、内部監査室が主体となって、当社及び当社グループ会社における年間監査実施計画を策定し、さらには無通告監査も導入し、監査指摘事項に対するフォローアップ監査を実施するなど管理・指導の充実を図っております。なお、監査結果より発見される業務手順の不備事項は適時に修正を行い、グループ全体として業務の適正が確保できる体制で運用しております。

(5)監査役

社外監査役3名を含む監査役5名による監査体制により、各種の重要な会議への出席や重要事項の報告、さらに「情報取扱規則」に基づき保管された各重要文書について監査役会の求めに応じて提供することで、内部統制システム全般の整備・運用状況を確認しております。

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、反社会的勢力との取引や資金提供等の一切の関係を遮断すべく、取締役会の決議によって、反社会的勢力に対しては断固たる態度で臨む旨を「福山通運グループ企業行動憲章」に定めており、役職員一同に周知徹底しております。

社内体制の整備状況については、平素から不当要求等への対応に関して知識と経験を有する者を担当者に任命し、社内でも過去に発生した事案及び外部機関等から得られる情報を収集するとともに、それらをもとに対応要領をまとめ、社内における情報の共有化と対応方法の指導に当たっております。

また、反社会的勢力から不当な要求を受けた場合、又は反社会的勢力と何らかの関係の有するに至った場合には 担当部署と本社総務部が連携し、顧問弁護士や警察等の外部機関と協議しつつ、法的対応も含め、速やかに毅然とした対応をとることとしております。

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

あり

該当項目に関する補足説明 **更新**

1. 当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針

当社は、金融商品取引所に株式を上場している者として、市場における当社株式の自由な取引を尊重し、特定の者による当社株式の大規模買付行為であっても、当社グループの企業価値ひいては株主共同の利益の確保・向上に資するものである限り、これを一概に否定するものではありません。また、最終的には株式の大規模買付提案に応じるかどうかは株主の皆様への決定に委ねられるべきだと考えております。

ただし、株式の大規模買付提案の中には、たとえばステークホルダーとの良好な関係を保ち続けることができない可能性があるなど、当社グループの企業価値ひいては株主共同の利益を損なう虞のあるものや、当社グループの価値を十分に反映しているとは言えないもの、あるいは株主の皆様が最終的な決定をされるために必要な情報が十分に提供されないものもありえます。

そのような提案に対して、当社取締役会は、株主の皆様から負託された者の責務として、株主の皆様のために、必要な時間や情報の確保、株式の大規模買付提案者との交渉などを行う必要があると考えております。

2. 当社株式の大規模買付行為に関する対応策(買収防衛策)(以下、「本プラン」)の概要

(1) 本プラン導入の目的

当社取締役会は、当社株式の大規模買付行為を行おうとする者が順守すべきルールを明確にし、株主の皆様が適切な判断をするために必要かつ十分な情報及び時間、並びに大規模買付行為を行おうとする者との交渉の機会を確保するために、「本プラン」を導入しております。

(2) 本プランの内容

本プランは、当社の企業価値・株主共同の利益を確保・向上させることを目的として、本プランの内容に則った具体的な対応策を定め、本プランの内容を、金融商品取引所における適時開示、当社事業報告等の法的開示書類における開示、当社ホームページ等への掲載等により周知させることにより、当社株式の大規模買付行為を行う者が順守すべき手続きがあること、並びに当社が、以下の行使条件及び取得条項が付された新株予約権の無償割当を実施することがあり得ることを事前に警告するものです。

(1) 買付者等による権利行使は認められないとの行使条件

(2) 買付者等以外の者から株式と引き換えに新株予約権を取得するとの取得条項

本プランにおいては、当社取締役会の恣意的判断を排するため、独立委員会規程に従い、(1)当社社外取締役、(2)当社社外監査役、又は(3)社外の有識者(実績ある会社経営者、弁護士、公認会計士及び学識経験者等)で、当社経営陣から独立した者のみから構成される独立委員会の判断を経るとともに、株主及び投資家の皆様に適時に情報開示を行うことにより透明性を確保することとしています。

本プランに関する詳細につきましては、当社webサイトにある2026年5月14日付適時開示資料「当社株式の大規模買付行為に関する対応策(買収への対応方針)の継続について」をご参照下さい。

<http://corp.fukutsu.co.jp/ir/index.html>

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

コンプライアンス遵守の強化として法務室の設置及びコンプライアンス委員会の設立。

コンプライアンス委員会の下にコンプライアンス室を設置。

役員をはじめ全従業員が「福山通運グループ企業行動憲章」を遵守することにより、コンプライアンス意識をさらに高めてまいります。また、コンプライアンス室と内部監査室が連携し、コンプライアンスの実施状況の検証を行ってまいります。

取締役会の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会を設置し、審議した内容を取締役会に諮り決定することで、取締役等の指名及び報酬の決定に係る透明性と客観性を高める。また、取締役会が選定した3名以上の取締役又は執行役員で構成するサステナビリティ委員会を設置し、委員長は代表取締役社長が務め、サステナビリティ課題への取組みなどについて討議し、取締役会に報告する。

また、セキュリティリスクの増大や政府や監査法人などからの要請、主要荷主などからの要望を受けて、社長直下の全社横断組織として「情報セキュリティ委員会」を設置いたしました。委員会は、当社グループの情報セキュリティの状況確認やセキュリティ対応方針の決定などを行ってまいります。

(会社情報の適時開示に係る社内体制)

当社は、「すべての多様な人々と協働し、安全・安心な物流サービスの提供を通じて心豊かで活力のある社会を実現していく」を経営理念とし、企業活動を営んでおります。また、急激な変化が求められている物流業界においてコンプライアンス経営に徹し、投資家への適時適切な会社情報の開示と迅速かつ的確な情報開示に努めております。

1. 決定事実並びに決算に関する情報の開示(グループ各社に係る情報を含む。)

当社では、取締役会の承認をもって開示を行います。ただし、事前に当該会社情報が適時開示規則に該当するかどうかは、情報管理責任者において確認し、会社情報の開示担当部署である総務部に報告し、最終判断は情報取扱責任者が行います。なお、業績予想の修正等の情報開示については、経理部から会社情報の開示担当部署である総務部に報告され、担当役員・担当部長による検討の後、社長または情報取扱責任者の判断により速やかに情報開示を行います。

2. 発生事実に関する情報の開示(グループ各社に係る情報を含む。)

発生事実を確認した部署が総務部に報告し、総務部長が適時開示規則に該当するかどうかを確認し、担当役員・担当部長による検討の後、社

長または情報取扱責任者の判断により速やかに情報開示を行います。

3. IR情報等の開示(グループ各社に係る情報を含む。)

投資家等への適時適切な会社情報の開示に努めるため、社長または情報取扱責任者の判断により迅速かつ適格な情報開示を行っております。

なお、当社では、情報開示資料の作成は、総務部(担当責任者:総務部長)が行い、情報管理責任者と情報の共有化を図り、適時情報の管理と最終確認を情報取扱責任者が行います。適時開示方法はTDnetへの登録を行い、同時に取引所内の記者クラブ等にも資料配布を行います。

(適時開示に係る社内のチェック体制)

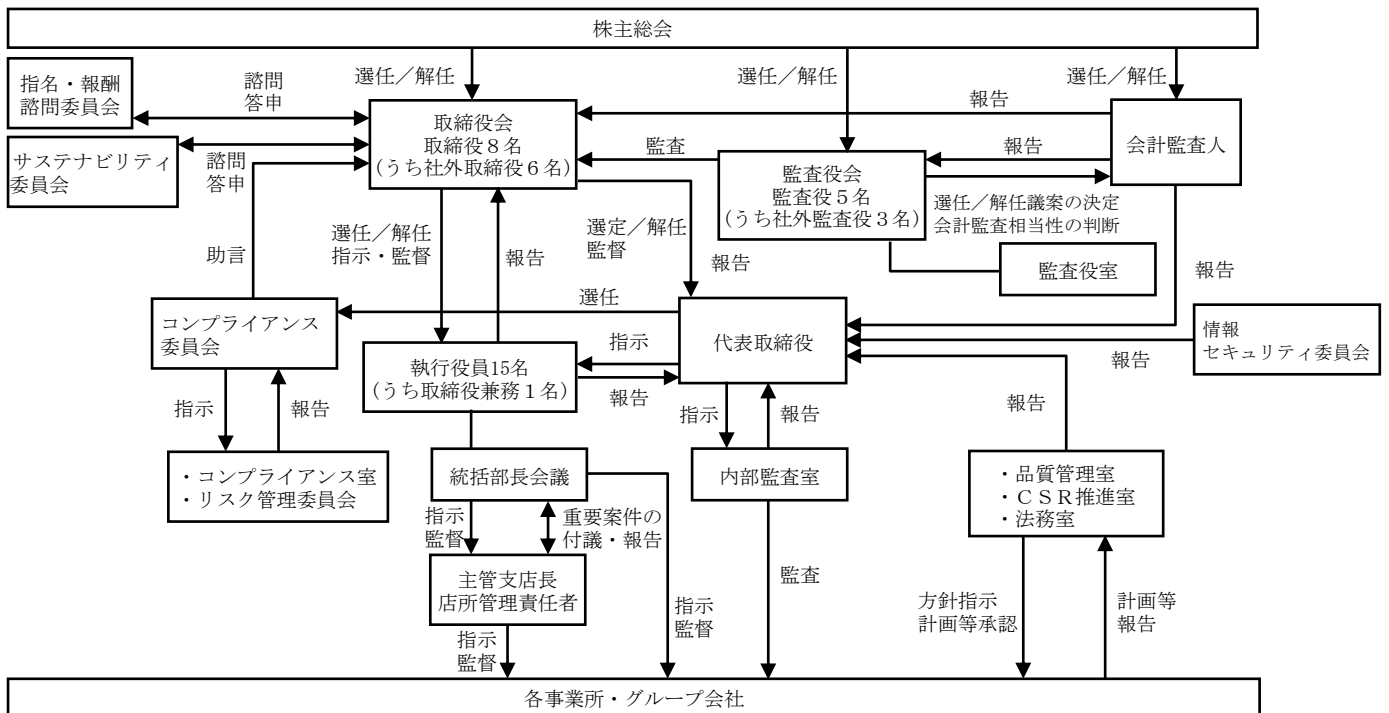
当社は、監査役制度を採用しており、社外監査役3名を含む5名で構成されており、取締役会やその他重要な会議に出席するとともに、コンプライアンスの徹底及び取締役の業務執行について監査を実施しております。また、監査役会直轄の部門として、監査役室を設置するとともに、内部監査については、業務・経理の両面で監査体制の充実を図るため内部監査室を設け、グループ各社と連携して当社グループの内部監査体制の強化を図っております。

また、経営に関する法改正に伴い、コーポレート・ガバナンス体制の充実とグループ全般の経営体制の検討を重ね、コンプライアンスの一層の強化を図るため、取締役会直轄のコンプライアンス委員会、社長室直轄の法務室をそれぞれ設置し、法令遵守に係る業務体制の見直しを行っております。

スキル・マトリックス

| No. | 社内/社外 | 氏名 | 性別 | 指名報酬 諮問委員 | ジェンダー ダイバーシティ | 企業経営 | 環境・ エネルギー | 国際人材 | コーポレート ガバナンス | リスク管理 コンプライアンス・ 法務 | 労働環境・ 人材開発 | IT・ デジタル | 行政 | 財務・ 会計 |
|-----|-------|-------|----|--------------|------------------|------|--------------|------|-----------------|--------------------------|---------------|-------------|----|-----------|
| 1 | 社内 | 小丸 成洋 | 男性 | ● | | ● | | ● | ● | | | ● | ● | |
| 2 | 社内 | 熊野 弘幸 | 男性 | | | ● | | | ● | | | ● | | |
| 3 | 社外 | 前田 美穂 | 女性 | ● | ● | | | ● | | ● | ● | | ● | |
| 4 | 社外 | 野中 智子 | 女性 | | ● | | | | ● | ● | ● | | | |
| 5 | 社外 | 富村 和光 | 男性 | | | | | | ● | ● | | | ● | |
| 6 | 社外 | 重枝 豊英 | 男性 | ● | | | ● | ● | | | | | ● | |
| 7 | 社外 | 大本 卓志 | 男性 | ● | | | | | | ● | | | ● | ● |
| 8 | 社外 | 青木 光男 | 男性 | | | ● | | | ● | | | | | |

| No. | 社内/社外 | 氏名 | 性別 | 指名報酬 諮問委員 | ジェンダー ダイバーシティ | 企業経営 | 環境・ エネルギー | 国際人材 | コーポレート ガバナンス | リスク管理 コンプライアンス・ 法務 | 労働環境・ 人材開発 | IT・ デジタル | 行政 | 財務・ 会計 |
|-----|-------|--------|----|--------------|------------------|------|--------------|------|-----------------|--------------------------|---------------|-------------|----|-----------|
| 1 | 社内 | 宮澤 扶水子 | 女性 | | ● | | | | | ● | | | | ● |
| 2 | 社内 | 藤井 誠之 | 男性 | | | | ● | | | ● | ● | | | |
| 3 | 社外 | 森下 裕子 | 女性 | | ● | | | | ● | ● | ● | ● | | ● |
| 4 | 社外 | 山崎 正利 | 男性 | | | ● | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 5 | 社外 | 原 信介 | 男性 | | | | | | ● | ● | ● | | ● | ● |



別紙

社内開示組織

