

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

- 1 当社は、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。
- 2 当社は、当社の持続的な成長及び長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・果敢な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組みます。
 - (1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保すること。
 - (2) 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働すること。
 - (3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保すること。
 - (4) 独立役員役割を重視し、独立役員による取締役会の業務執行への監督機能を実効化すること。
 - (5) 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行うこと。

【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 - 4 . 議決権の電子行使のための環境整備、招集通知の英訳 >

当社は、2024年6月の株主総会より議決権電子行使プラットフォームの利用を開始しております。招集通知の英訳は実施しておりませんが、今後の株主構成の動向や費用対効果を勘案し、必要に応じて検討してまいります。

< 補充原則2 - 4 - 1 . 企業の中核人材における多様性の確保 >

補充原則2 - 4 - 1のうち、自主的かつ測定可能な目標の提示とその状況の開示については実施しておりませんが、その理由は次の通りです。当社グループでは、性別、国籍、社歴にかかわらず、実力主義・適材適所での人材登用により、実力・能力面での必要な多様性を確保しております。性別、国籍、社歴等の実力以外の観点の多様性確保のために測定可能な目標値を設定することは、実力以外の要素による差別又は逆差別の要因になり得ること、また、実力主義による効果の最大化を阻害する要因となり得ることから、行っておりません。

< 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 >

企業年金制度を導入しておりません。

< 補充原則3 - 1 - 3 . サステナビリティに関する取組み >

補充原則3 - 1 - 3のうち、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の必要なデータの収集と分析、TCFD又はそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実化については、当社の経営戦略・経営課題との整合性を意識し、現時点では実施しておりませんが、社会情勢等にも照らして今後も検討してまいります。

< 原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質 >

現時点で、東京証券取引所が定める独立性基準により、独立社外取締役となる者の独立性を実質面において担保することが可能と判断しており、当該独立性基準を当社の独立性判断基準として採用しております。今後の情勢の変化等に併い必要と判断した場合、当社独自の独立性判断基準の策定及び実施を検討してまいります。

< 補充原則4 - 10 - 1 . 独立した諮問委員会の設置、独立社外取締役の適切な関与・助言 >

補充原則4 - 10 - 1のうち、指名に係る取締役会の機能の独立性・客観性・説明責任については、独立社外取締役が過半数を占める監査等委員会の関与、助言により十分確保されているため、別途、独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会の設置は不要と判断しております。また、指名という重要な事項の検討にあたり、独立性・第三者性故に責任範囲の限定される者の関与・助言を、形式的に増やすことは、経営陣幹部の株主に対する受託者責任を不明瞭なものとするおそれがあり、この観点からも、現在の当社のガバナンス体制においては、別途の指名委員会の設置は不要と判断しております。

< 補充原則5 - 2 - 1 >

当社では、取締役会において決定された事業ポートフォリオに関する基本的な方針はありませんが、長期安定収益であるストック利益を積み上げるとともに、高い資本効率を追求するため、各事業の資本効率を定期的に確認し、資本効率の良い事業は規模を拡大し、資本効率の悪い事業は規模を縮小・撤退・売却をする体制を整備しております。なお、ストック利益の金額や注力事業・非注力事業の状況については、適宜決算説明資料にて開示しており、わかりやすい説明に資するよう努めております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

当社のコーポレートガバナンスに関する取り組みについては、本報告書のほか、当社ホームページ内に掲載しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」(<https://www.hikari.co.jp/assets/pdf/basicpolicy.pdf>)をご確認ください。

<原則1 - 4. 政策保有株式>

(1) 純投資目的以外の目的での株式の政策保有は、業務提携や取引の開始・維持・強化及び株式の安定等の保有目的の合理性があり、当社の基準において株価が割安であると判断された場合など、一定の条件を満たす範囲で行うことを、基本的な方針としています。

(2) 当社は、政策保有株式として上場株式を保有する場合、主要な政策保有株式の保有について、四半期毎に取締役会において、その合理性・必要性等を検証します。

(3) 当社は、政策保有株式に係る議決権行使については、その議案が当社の保有方針に適合するかどうかに加え、非財務情報等も踏まえ、中長期的な株主利益の向上、政策保有の趣旨に反する可能性の有無及び経済合理性などを総合的に勘案して行います。

<原則1 - 7. 関連当事者間の取引>

当社は、当社が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は、当該取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、事前に社外役員への諮問及び法務部門による審査を行い、取締役会において取引内容及び条件の妥当性を十分に審議したうえで、意思決定を行うものとし、

<補充原則2 - 4 - 1. 企業の中核人材における多様性の確保>

当社は、性別・年齢・学歴・社歴・人種・思想・信条・宗教・障害・出身地・国籍等、業務の成果に関係しない理由での評価や差別のない、実力主義を徹底し、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、採用・登用、人材育成、評価等の人材戦略に係る各局面において、社内における多様性の確保を推進しております。

なお、補充原則2 - 4 - 1における自主的かつ測定可能な目標は設定しておりませんが、その理由は上記【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】に記載の通りです。

<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

当社は、経営理念として、次に掲げる事項を当社グループの経営の基盤に据えています。

1) 幾多の商品・サービスをお客様に販売し普及させることにより、お客様の利便性の向上、パートナー・取引先への貢献、従業員の生活水準の向上、当社の株主価値の向上など、全てのステークホルダーの発展により社会に貢献すること。

2) 本質を追求し、変化に対して適時適切に対応し、時々状況に応じた戦略を中長期的視点から立案・実行し、持続的な企業価値の向上に取り組むこと。

(2) 本コード(原案)のそれぞれの原則を踏まえた、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」に記載の通りです。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

1) 当社の役員報酬に係る方針として、経営陣幹部及び監査等委員以外の取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬と業績連動報酬としての賞与によって構成し、業務執行から独立した立場である社外役員及び監査等委員である取締役の報酬については、業績連動報酬は相応しくないため、固定報酬のみとします。

なお、当社は、取締役会の決議により、取締役(監査等委員である取締役を除く。以下本号において同じ。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めており、当該決定方針は、(i)取締役の報酬が、経営責任の明確化及び企業価値の持続的な向上へのインセンティブとして機能するよう、株主利益との連動を念頭に置いた報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定は各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とすること、()個人別の報酬等については、取締役の基本報酬は月例の固定報酬とし、当社の業績及び担当業務における各取締役の貢献や実績に基づき、各取締役の役位及び職責並びに当社の連結営業利益その他の会社の業績等を総合的に勘案して決定すること、()取締役の個人別の報酬の額は取締役会において決定するものとし、必要に応じて報酬委員会に諮問し、助言がある場合はその意見を踏まえること、監査等委員会の意見がある場合はその意見を踏まえて当該決定を行うこと、をその内容の概要としております。

また、取締役の報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化を目的として、取締役会の諮問機関として報酬委員会を設置しており、取締役の個人別の報酬等の決定に際しては、事前に報酬委員会への諮問を行っております。

2) 当社の役員報酬の総額は、株主総会決議に基づき、監査等委員以外の取締役(経営陣幹部を含みます。)については、基本報酬及び賞与等あわせて年額1,000百万円(うち社外取締役分は年額500百万円)、監査等委員である取締役については年額400百万円をそれぞれ上限とし、監査等委員以外の各取締役の個別の報酬額は取締役会決議にて決定し、各監査等委員である取締役の個別の報酬額は監査等委員である取締役の協議により決定します。

3) 前各項のほか、当社の持続的な成長に向けた健全なインセンティブのひとつとして報酬が機能するよう、業績連動報酬の支給方法のひとつとして、ストック・オプション報酬を適宜都度検討します。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続

1) 当社は、取締役及び経営陣幹部候補者を、以下の事項を充足している者の中から指名します。

- ・ 優れた人格、見識、知識、能力、実力を有し、かつ、高い倫理観を有している者
- ・ 当社の経営理念を理解し、具現化し、実行・実現している者
- ・ 経営全体の俯瞰力、本質的なリスク把握力を有している者

2) 当社は、取締役候補者を決定するにあたっては取締役会(監査等委員である取締役の候補者を決定するにあたっては取締役会及び監査等委員)の、経営陣幹部を選任するにあたっては業務執行体制の、全体的な知識・経験・能力・技能等のバランスと多様性及び適正規模に配慮するものとし、なお、監査等委員である取締役には、財務・会計に関する適切な知見を有している者が1名以上選任されるよう、努めるものとし、

3) 取締役候補者の指名及び経営陣幹部の選任は、社外役員の意見を得たうえで(かつ、監査等委員以外の取締役の候補者については監査等委員会の意見を、監査等委員である取締役の候補者については監査等委員会の同意を得た上で)、取締役会にて決定するものとし、

4) 取締役会は、取締役・経営陣幹部に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価が取締役・経営陣幹部の人事に適切に反映される体制を整えるものとし、

(5) 取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役候補者は、取締役会が、当社の経営理念を具現化する能力、経営全体の俯瞰力、本質的なリスク把握力を有し、当社の持続的な成長と中長

期的企業価値向上に資する知識や経験を有する取締役で構成されるよう、選定しております。また、取締役会における実質的かつ建設的議論及び迅速かつ合理的な意思決定が確保されること、並びに、取締役会の経営監督機能としての監査等委員及び社外取締役の役割の重要性を認識し、その活用を図ることを前提に、現時点で最適な人員体制となることを考慮し、選定しております。

なお、取締役候補者の個別の選任理由につきましては、「第39回定時株主総会招集ご通知」の参考書類（決議事項）に記載しております（「第39回定時株主総会招集ご通知」は当社ホームページに掲載しております（https://www.hikari.co.jp/assets/pdf/ir/260604_1.pdf））。

< 補充原則3 - 1 - 2. 英文開示の実施 >

当社は、決算短信や適時開示、決算説明資料、統合報告書を英語で開示・提供しております。今後も、英語での開示・提供が必要とされる情報の範囲を適切に判断しながら、開示書類のうち必要情報に係る英語での開示・提供を適宜実施してまいります。

< 補充原則3 - 1 - 3. サステナビリティに関する取組み >

当社及びその子会社は、「変化し続ける社会情勢や事業環境の中で、その時々状況に応じた戦略を中長期的視点から立案し実行し、持続的な企業価値の向上に取り組むこと」を経営の基本方針とし、ストック利益を軸とした安定的な収益の確保と安定的な利益成長を経営ビジョンに定め、持続的な成長と価値提供を実現してまいります。

当社グループでは、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティ（持続可能性）を巡る課題への対応が、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認識しており、サステナビリティに係る取組みに関する基本方針を策定し、次の事項をサステナビリティに係る取組みにおける基本項目として設定しております。

(1) 収益構造・リスク分散

- ・ 長期安定収益であるストック利益を軸としたビジネスモデル
- ・ 特定の対象（事業、商品、顧客、取引先、販売チャネル等）に依存しない体制

(2) 資本効率の追求

- ・ 資本効率の良い事業は規模拡大、資本効率の悪い事業は規模縮小・撤退・売却
- ・ 業績にかかわらず、コスト削減、キャッシュフロー改善を徹底

(3) 人材育成

- ・ 年齢、性別、国籍、学歴等に捉われず、実力主義に基づく公平な評価を実施
- ・ 何度でもチャレンジできる機会の提供
- ・ 働きやすく、業務に集中できる労働環境

(4) スピード経営

- ・ 少ない組織階層と各組織への権限委譲による迅速・果断な意思決定

(5) ガバナンス

- ・ 最良のコーポレートガバナンスを追求

当社のサステナビリティの取組みについては、当社ホームページの統合報告書に掲載しております。

なお、補充原則3 - 1 - 3におけるTCFDまたは同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実化については、現時点で実施しておりませんが、その理由は上記【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】に記載の通りです。

< 補充原則4 - 1 - 1. 経営陣に対する委任の範囲の定め、概要の開示 >

(1) 取締役会は、法令上取締役会の決議事項とされている事項のほか、取締役会規程により経営上の重要な判断事項として定めている事項については、取締役会においてその決議により決定を行います。

(2) 取締役会は、前項に定める事項以外の業務執行の決定については、経営陣幹部又は業務執行取締役に委任し、当該委任の範囲は決裁権限規程により定めるものとします。

< 原則4 - 8. 独立社外取締役の有効な活用 >

当社は、取締役8名中、独立社外取締役3名という取締役構成であり、各独立社外取締役の資質やバランスを前提として、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与する役割と責務を十分に果たせる体制であると判断しております。

< 補充原則4 - 10 - 1. 独立した諮問委員会の設置、独立社外取締役の適切な関与・助言 >

当社は、取締役会の諮問機関として、経営陣幹部・取締役の報酬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のために、報酬委員会を設置しております。委員会の構成は、委員3名以上で構成するものとし、委員は取締役（うち過半数は独立社外取締役）としております。報酬委員会は、経営陣幹部・取締役の報酬等に関し、取締役会から諮問を受けた以下の事項について審議し、取締役会に対して助言を行います。

- (1) 経営陣幹部・取締役の報酬等を決定するに当たっての全般的な方針
- (2) 株主総会に付議する取締役の報酬等に関する議案の原案
- (3) 取締役会に付議する取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針案
- (4) 取締役会に付議する取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容案
- (5) その他、前各号に関して取締役会が必要と認めた事項

なお、指名委員会は設置しておりませんが、その理由は上記【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】に記載の通りです。

< 補充原則4 - 11 - 1. 取締役会全体の知識等のバランス・多様性・規模に関する考え方の定め、取締役の選任に関する方針、手続の開示 >

(1) 当社は、取締役及び経営陣幹部候補者を、以下の事項を充足している者の中から指名します。

- ・ 優れた人格、見識、知識、能力、実力を有し、かつ、高い倫理観を有している者
- ・ 当社の経営理念を理解し、具現化し、実行・実現していける者
- ・ 経営全体の俯瞰力、本質的なリスク把握力を有している者

(2) 当社は、取締役候補者を決定するにあたっては取締役会（監査等委員である取締役の候補者を決定するにあたっては取締役会及び監査等委員会）の、経営陣幹部を選任するにあたっては業務執行体制の、全体的な知識・経験・能力・技能等のバランスと多様性及び適正規模に配慮するものとします。なお、監査等委員である取締役には、財務・会計に関する適切な知見を有している者が1名以上選任されるよう、努めるものとします。

(3) 取締役候補者の指名及び経営陣幹部の選任は、社外役員の見意を得たうえで（かつ、監査等委員以外の取締役の候補者については監査等委員会の意見を、監査等委員である取締役の候補者については監査等委員会の同意を得た上で）、取締役会にて決定するものとします。

(4)取締役会は、取締役・経営陣幹部に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価が取締役・経営陣幹部の人事に適切に反映される体制を整えるものとします。

<補充原則4-11-2.取締役の兼任状況>

取締役の上場会社の役員兼任状況は、有価証券報告書や株主総会招集通知を通じて、毎年開示しております。

<補充原則4-11-3.取締役会の実効性評価>

当社は、事業年度毎に、各取締役の自己評価を参考に、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示します。

2026年3月期に係る取締役会の実効性評価結果の概要

[主な検討の観点]

取締役会の構成、取締役会による決定事項・委任の範囲、取締役会における審議の質・審議の環境、取締役会を支える体制

[検討結果]

全体として、取締役会の実効性は概ね確保されているものと判断しております。取締役会における自由闊達な議論が行われる環境や、社外取締役情報共有会をはじめとする情報共有体制は、その実効性確保を支える要素となっているものと考えております。

一方で、以下の点については、更なる実効性向上に向けた課題として認識しており、継続的に取り組んでまいります。

・取締役会資料の内容及び分量の適切性の向上並びに事前共有の更なる早期化

・社外取締役による情報の適時的確な入手及び当社グループの経営・事業・業務に対する理解の深化のための情報共有及びコミュニケーション機会の充実

・取締役会から経営陣へ委任した事項に係る権限行使状況の報告体制の充実

・社外取締役の見解及び経験を経営課題の検討や企業価値向上に向けた議論へ更に活用するための取組みの推進

<補充原則4-14-2.取締役に対するトレーニング方針の開示>

(1)当社は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を果たすため、取締役がその役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新を図るために有用なトレーニングの機会を、各取締役の能力・知識等の状況に則した必要性に応じて、当社の費用負担により、適宜提供するものとします。

(2)前項のほか、当社は、取締役に対し、取締役としての素養に関する事項、会社法等その他の法令遵守に関する事項、コンプライアンスに関する事項、コーポレートガバナンスに関する事項等の経営に関する必要かつ有益な知識・情報等を、適宜提供します。

(3)当社は、社外役員に対し、当社グループの経営理念や経営戦略、事業・財務・組織等の状況の理解や把握のために必要な説明を適宜行うものとします。

(4)当社の取締役は、その役割・責務を果たすために、当社の財務状態、法令遵守、コーポレートガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積むものとします。

<原則5-1.株主との建設的な対話に関する方針>

(1)当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、適切な情報開示と株主との建設的な対話を通じて、その意見を経営に反映させることが重要であると考えております。株主との対話に関しては、株主の希望や面談の主な関心事項を踏まえた上で、合理的な範囲で代表取締役等の経営陣幹部や社外取締役が面談に臨むことを基本とします。

(2)当社のIR部門は、適切な情報開示のため、開示資料の作成や必要な情報共有等を通じて、財務、経理、法務など社内に必要な関連部門と積極的な連携体制を常備します。

(3)株主との対話については、株主懇談会や決算説明会のほか、各種ミーティング・カンファレンスなどを実施することで、個別の面談以外にも対話の手段の充実を図ってまいります。

(4)当社は、株主との対話において得られた意見を、必要に応じて取締役会へ報告する等の方法により、経営陣幹部・取締役及び関係部門へのフィードバックを行い、適時・適切かつ効果的な状況の共有と活用を図ってまいります。

(5)当社は、決算情報の漏洩を防止し、情報開示の公平性を確保するために、決算(四半期決算を含む)期末日から決算発表までの期間については、サイレント期間として決算に関する情報開示を行いません。また、社内にインサイダー情報が存在する場合には、社内規程に基づいてこれを適切に管理します。

(6)経営戦略等の策定及び公表にあたっては、方針や目標の提示や、そのために経営資源の配分等に関して実行すること等について、株主の立場からわかりやすい言葉と論理で説明を行うよう努めます。

【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6月30日

該当項目に関する説明 更新

当社は株主資本コストを上回る資本収益性を達成しており、またPBR1倍割れに該当しておりません。引き続きストック利益を軸としたビジネスに注力し、安定的な収益と利益成長を確保するとともに、高い資本効率を追求することで、企業価値の向上に努めてまいります。

詳細については、当社ホームページ掲載の「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」をご参照ください。

(日本語) <https://www.hikari.co.jp/assets/pdf/costofcapital.pdf>

(英語) <https://www.hikari.co.jp/en/assets/pdf/costofcapital.pdf>

2. 資本構成

外国人株式保有比率 20%以上30%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
有限会社光パワー	12,736,300	29.06
野村信託銀行株式会社(信託口2052286)	4,500,000	10.27
株式会社鹿児島東インド会社	3,300,000	7.53
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,624,000	5.99
合同会社光パワー本家	2,352,000	5.37
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	1,288,060	2.94
重田 康光	1,198,274	2.73
玉村 剛史	1,064,071	2.43
THE CHASE MANHATTAN BANK,N.A. LONDONSECS LENDING OMNIBUS ACCOUNT	949,021	2.17
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	602,926	1.38

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

- 上記大株主の状況は、2026年6月29日開示の第39期有価証券報告書の記載に準じ、2026年3月31日現在の状況を記載しております。
- 当社は、2026年3月31日時点で自己株式167,178株を保有しております。

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	情報・通信業
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	100社以上300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 更新

当社は、提出日現在において、上場子会社に株式会社プレミアムウォーターホールディングス、株式会社エフティグループの2社を有しています。

当社における上場子会社の保有意義としては、上場子会社自身が資本市場からの資金調達が可能となり、その成長を期待できること、優秀な人材を確保しやすいこと、市場の規律を受けることによる取引先からの信用を確保できること等があります。各上場子会社はいずれも独自の経営方針に基づいた事業活動を行っており、当社としても各上場子会社の経営判断を尊重していることから、事業運営面において一定の独立性は確保されているものと認識しております。一方で、当社における承認事項及び当社に対する報告事項等を明確にし、その執行状況をモニタリングするものとし、セグメント別の事業ごとに設置された担当取締役または担当部署及び担当責任者を通じて、各上場子会社の事業の状況に関する定期的な報告を受けるとともに、重要事項についての事前協議を行うものとしております。当社グループの事業セグメントのうち、株式会社プレミアムウォーターホールディングスは主に飲料事業を、株式会社エフティグループは主に取次販売事業をそれぞれ事業領域として、独自の経営方針に基づいた事業活動を行いつつ、企業価値の最大化に努め、シナジー効果を発揮する態勢を構築しております。

なお、株式会社エフティグループについては、2026年8月1日を効力発生日として、当社を株式交換完全親会社とする株式交換により完全子会社化する予定であり、本株式交換の効力発生後は、当社の上場子会社は株式会社プレミアムウォーターホールディングス1社となる予定です。

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	会長(社長を兼任している場合を除く)
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		
高野 一郎	弁護士													
新村 健	その他													
柳下 裕紀	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
高野 一郎				当社一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、また当社の独立役員(社外取締役)として、コーポレート・ガバナンスの維持・向上に貢献してきた実績があり、今後も法律分野における専門知識や豊富な経験に基づき、当社の独立役員(社外取締役)としての職務を適切に遂行できると判断し、選任しております。
新村 健			過去に、当社の現在主要な取引銀行(当時株式会社日本興業銀行、現株式会社みずほ銀行)の従業員でありました。	当社一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、またコーポレートファイナンスに関する豊富な経験と知識、経営に関する見識を有しており、当社の独立役員(社外取締役)としての職務を適切に遂行できると判断し、選任しております。
柳下 裕紀				当社一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、また株式投資に関する豊富な経験と知識を有しており、当該知見を活かし、当社の独立役員(社外取締役)としての職務を適切に遂行できると判断し、選任しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	0	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

・監査等委員会の職務を補助すべき従業員等(以下「監査等補助人」といいます。)の任命・解任・人事異動・人事評価・懲戒処分に関しては、あらかじめ監査等委員会の同意を得て、取締役会にて決定するものとします。

・監査等補助人は、他の職務の兼任を妨げられないものとします。但し、監査等委員会から兼任する職務内容を変更するよう請求があった場合には、合理的な理由がない限り、当社は、当該監査等補助人の兼任職務内容を変更するものとします。なお、監査等補助人は、監査等委員会の職務の補助業務に関しては、監査等委員会の指揮命令下で業務を行い、監査等委員会以外からの指揮命令は受けないものとします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査部門は、内部監査の結果等を定期的に監査等委員会へ報告し監査等委員会との情報共有や意見交換を図るとともに、会計監査人との情報共有及び意見交換の会合を随時開催し、相互連携を図っております。なお、内部監査部門は、内部監査の結果等を、代表取締役のみならず監査等委員会に対して直接報告するとともに、監査等委員会及び当社グループの内部統制機能に係る関係部署への情報共有や改善提案等を適宜行い、内部統制システムの向上に努めております。

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

補足説明

上記[コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示]の<補充原則4-10-1.独立した諮問委員会の設置、独立社外取締役の適切な関
与・助言>に記載のとおりです。

【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

当社は、独立役員の資格を満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

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

該当事項はありません。

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

該当項目に関する補足説明

当社グループの業績向上に対する意欲や士気を高め、長期的な業績向上を図ることを目的としております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

2026年3月期における当社の取締役に対する報酬は下記の通りです。

報酬等の総額と取締役の員数

取締役(監査等委員を除く) 5名 575百万円

取締役(監査等委員) 3名 18百万円

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、取締役会の決議により、取締役(監査等委員である取締役を除く。以下本項目において同じ。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めており、当該決定方針は、(i)取締役の報酬が、経営責任の明確化及び企業価値の持続的な向上へのインセンティブとして機能するよう、株主利益との連動を念頭においた報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定は各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とすること、()個人別の報酬等については、取締役の基本報酬は月例の固定報酬とし、当社の業績及び担当業務における各取締役の貢献や実績に基づき、各取締役の役位及び職責並びに当社の連結営業利益その他の会社の業績等を総合的に勘案して決定すること、()取締役の個人別の報酬の額は取締役会において決定するものとし、監査等委員会の意見がある場合はその意見を踏まえて当該決定を行うこと、をその内容の概要としております。また、取締役の報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化を目的として、取締役会の諮問機関として報酬委員会を設置しており、取締役の個人別の報酬等の決定に際しては、事前に報酬委員会への諮問を行っております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、取締役会の開催及び目的事項の内容、取締役会以外の重要な会議における決定事項や重要なリスク事項等に関する情報について、担当部署より、随時、報告及び共有を行っております。

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

当社は、監査等委員会設置会社であり、社外取締役3名を含む取締役8名(うち監査等委員である取締役3名)で構成される経営体制を採っております。取締役の構成としては、経営の迅速化と牽制機能の強化を目的として代表取締役2名の体制を採り、代表取締役会長1名、代表取締役社長1名、常務取締役1名、取締役2名(うち社外取締役1名)、監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)の合計8名の取締役(うち社外取締役合計3名)にて取締役会を構成しております。

監査等委員会は、監査等委員である取締役3名(うち独立社外取締役2名)で構成され、経営に対する監査機能を担っております。

また、取締役会の諮問機関として報酬委員会および投資監査委員会を設置しております。報酬委員会は、独立社外取締役2名と取締役1名の合計3名の取締役で構成され、取締役の報酬等に係る事項の取締役会からの諮問に対する答申等を行っております。また、投資監査委員会は、独立社外取締役2名と取締役1名の合計3名の取締役で構成され、当社グループにおける投資運営に関する事項に係る取締役会からの諮問に対する答申等を行っております。

当社グループ各社のガバナンスに関しては、持株親会社である当社の管理部門が子会社の管理部門と連携を図り、事業会社である各子会社の事業部門への管理・監督機能を確保しております。

なお、管理機能別には以下の施策を行っております。

- ・経理、財務・IR部門:各子会社の経営状況を管理・分析し、その結果を経営判断に活用するとともに、適正な開示を行い、透明性の確保を図っております。
- ・法務・審査部門:各子会社業務のコンプライアンスを管理・監督し、また、取引与信枠の設定や潜在リスクの発見・回避等、経営リスクの管理を行っております。
- ・人事部門:各子会社の人事・教育部門と連携し、成果主義の原則に基づく評価基準や報酬体系を各社の実情に応じて導入することで、実力主義の徹底を図っております。
- ・総務・システム部門:当社グループの物品の調達や稼働のための各種インフラの適正化を図るとともに、各子会社のシステム部門と定期的に情報交換を行い、各種システムの刷新や情報セキュリティ強化に努めております。
- ・内部監査部門:グループ従業員へ適正な行動規範や、情報管理への意識向上を目的として、各子会社で実施している社員研修や各事業所の監査実査の状況及び内容を確認し、子会社の監査部門と連携しながら、コンプライアンス・情報管理体制の維持・強化を図っております。
- ・内部統制部門:金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制の整備及び運用に係る体制確保の一環として、当社グループにおける内部統制の整備及び運用状況の評価を行っております。

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

当社は、独立社外取締役2名を含む監査等委員会を設置し、取締役会は、代表取締役2名、監査等委員である取締役3名を含む合計8名の取締役(うち独立社外取締役3名)により構成しております。

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は、取締役会として以下の役割を果たすため、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性を確保するとともに、代表取締役や重要な経営陣幹部の指名、評価及びその報酬の決定、重大なリスクの評価及び対応策の策定、並びに重要な業務執行の決定等を通じて、最善の意思決定を行うことができる体制であると判断しているためです。

- ・株主及びその他のステークホルダーの利益に資するべく、効率的かつ実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、それを通じて、当社が持続的に成長し、中長期的な企業価値の極大化を図ることについての責任を果たすこと。
- ・経営上の適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと。
- ・適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備し、その体制の構築及び運用について監督すること。

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	可能な限り早い段階での情報の開示を行うため、招集通知発送以前にインターネット上での開示を行っております。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会開催日の前営業日の営業時間終了時(17:30)まで行使が可能です。
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	2024年6月の定時株主総会から議決権電子行使プラットフォームを利用した電磁的方法による議決権の行使を採用しています。

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	個人投資家向け説明会を開催し、代表取締役や執行役員等が決算の内容、事業の現況および今後の展開等について説明しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとにアナリスト・機関投資家向けに決算説明会を開催し、代表取締役や執行役員等が決算の内容、事業の現況および今後の展開等について説明しています。これに加え、国内外アナリスト・機関投資家とスモールミーティング等にも積極的に参加し、投資家との対話の充実に努めています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	代表取締役や執行役員等による証券会社主催のカンファレンスへの参加や、ロードショーの実施、オンライン会議等による説明会を行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページ(http://www.hikari.co.jp/)において、タイムリーな情報開示を行っています。 決算短信・決算説明会資料、有価証券(半期)報告書、各種プレスリリース等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRは広報IR部が担当し、IR担当者を配置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	東京池袋駅周辺の清潔な社会環境づくりを目標に、清掃社員が交代で本社のある池袋を中心に清掃活動を行っております。 また、環境負荷を軽減する省エネルギー製品をグループ全体で積極的に取り入れ、ペーパーレス化を推奨しております。 持続可能な水資源保護のため、地域や専門家の方々等と協力し、森林設備活動や富士山清掃活動等にも取り組んでおります。 上記を含む当社の環境への取り組み及びCSR活動の詳細については、当社ホームページ統合報告書にて開示しております。

その他

< 女性活躍の推進 >

女性従業員のキャリアアップ支援やフレックス制度、育児休業や短時間勤務制度、出産後の復職支援制度など、仕事と育児の両立を支援するための各種制度を充実させ、女性の活躍推進に取り組んでいます。

< 労働環境の整備 >

従業員の実力を発揮できる組織づくりのため、「ダイバーシティの推進」「ワークライフバランス」「社員の心身の健康を守る」「意見箱の設置」等、働きやすい労働環境の整備を推進しています。

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

< 内部統制システムについての基本的な考え方 >

当社では、会社法に定める「取締役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その他株式会社の業務並びに当該株式会社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制」ならびに「監査等委員会の職務の執行のため必要なものとして法務省令で定める事項」に関し、取締役会において、以下のとおり決議しております。

1 取締役及び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

- (1) コンプライアンス担当取締役を定め、コンプライアンス体制に係る規程を制定し、取締役及び全従業員が法令・定款・社内規程及びその他これに準ずる基本方針等を遵守した行動をとるための行動規範を定めるものとします。
- (2) 当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、断固とした姿勢・毅然とした態度で対応するものとし、当社が定める基本方針に則り、反社会的勢力との関係遮断に取り組むものとします。
- (3) 内部監査部門は、コンプライアンスの状況を監査し、これらの活動は定期的にコンプライアンス担当取締役もしくは代表取締役に報告するものとします。
- (4) 法令上疑義のある行為等について従業員が直接情報提供を行う窓口を設置するものとします。
- (5) 財務報告の信頼性を確保するため、金融商品取引法その他の関連法令に従い、財務報告に係る内部統制の整備及び運用を行うものとします。

2 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

取締役は、その職務の執行に係る文書につき、当社が定める文書取扱規程に従い、適切に保管及び管理するものとします。また、取締役は、必要に応じて随時当該文書の閲覧をすることができるものとします。

3 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 当社のリスク管理を定めた危機管理規程を制定し、リスクカテゴリーごとの担当部署及び担当責任者を設置し、継続的に管理するものとします。
- (2) 内部監査部門が各部署のリスク管理の状況を監査し、コンプライアンス担当取締役もしくは代表取締役に報告するものとします。
- (3) リスクに関する情報は迅速かつ正確に関係部署に報告されるようにするものとします。

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

以下の経営管理システムを用いて、取締役の職務の執行の効率化を図るものとします。

- ・職務権限・意思決定ルールの方針及び見直し
- ・取締役及び事業部長を構成員とする経営会議の実施
- ・予算管理規程に基づく中長期計画の方針、事業部門ごとの業績目標と予算の設定、及び月次・四半期業績管理の実施
- ・経営会議及び取締役会による月次もしくは四半期ごとの業績のレビューと改善策の実施

5 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

- (1) 子会社における業務の適正を確保するため、子会社のセグメント別の事業ごとに、それぞれの責任を負う担当取締役または担当部署及び担当責任者を設置して責任体制を明確にするとともに、取締役、関係部署及び責任者が連携して、子会社における職務執行及び事業状況、リスク事項等に係る情報共有を図り、子会社におけるコンプライアンス・法令遵守体制、リスク管理体制を構築するものとします。
- (2) 当社の内部監査部門は、子会社の業務全般に関する監査を実施し、検証及び助言等を行うものとします。
- (3) 当社は、子会社の自主性及び上場子会社の独立性を尊重しつつ、当社における承認事項及び当社に対する報告事項等を明確にし、その執行状況をモニタリングするものとします。また、セグメント別の事業ごとに設置された担当取締役または担当部署及び担当責任者を通じて、子会社の事業の状況に関する定期的な報告を受けるとともに、重要事項についての事前協議を行うものとします。
- (4) 当社は、当社及び子会社(以下本項において「グループ」という。)全体のリスク管理の方針を危機管理規程において定めるとともに、グループ全体のリスク管理を統括する部署を設置し、グループ各社におけるリスク管理について、総括的に監査を行い、管理するものとします。なお、当該リスク管理統括部署は、子会社におけるリスク管理状況に関する監査結果を、定期的にコンプライアンス担当取締役または代表取締役に報告するものとします。
- (5) 当社は、子会社の経営に重大な影響を与える事態を把握した場合には、コンプライアンス担当取締役または代表取締役を長とする対策委員会を設置し、外部専門家とも連携し、適時適切に対応することにより、子会社の損害の拡大の防止に努めるものとします。
- (6) 当社は、子会社の機関設計及び業務執行体制につき、子会社の事業、規模、当社及び子会社内における位置付け等を勘案の上、定期的に見直し、効率的にその業務が執行される体制が構築されるよう、監督するものとします。
- (7) 当社は、子会社における意思決定について、子会社の取締役会規程、職務権限規程その他の各種規程に基づき、子会社における業務執行者の権限と責任を明らかにさせ、組織的かつ効率的な業務執行が行われるよう、必要に応じて指導を行うものとします。
- (8) 当社は、子会社の役員及び従業員に対し、当社及び子会社に共通して適用されるコンプライアンスに係る規程または方針を策定し、法令・定款・社内規程及びその他これに準ずる基本方針等を遵守した行動をとるための行動規範を浸透させるものとします。当社は、当社の内部監査部門を通じて、定期的に子会社に対する内部監査を実施し、内部監査部門に、その結果をコンプライアンス担当取締役または代表取締役に報告させることにより、子会社における法令・定款違反を未然に防止するとともに、発見された問題への対策を適時適切に講じるものとします。

6 監査等補助人の設置ならびに監査等補助人の独立性及び監査等委員会の監査等補助人への指示の実効性を確保するための体制

- (1) 当社は、監査等委員会から要請のあった場合、必要な員数及び求められる資質について監査等委員会と協議の上、監査等委員会の職務を補助する従業員(以下「監査等補助人」という。)を配置するものとします。
- (2) 監査等補助人の任命・解任・人事異動・人事評価・懲戒処分に関しては、あらかじめ監査等委員会の同意を得て、取締役会にて決定するものとします。
- (3) 監査等補助人は、他の職務の兼任を妨げられないものとします。ただし、監査等委員会から兼任する職務内容を変更するよう請求があった場合には、合理的な理由がない限り、当社は、当該監査等補助人の兼任職務内容を変更するものとします。なお、監査等補助人は、監査等委員会の職務の補助業務に関しては、監査等委員会の指揮命令下で行い、監査等委員会以外からの指揮命令は受けられないものとします。
- (4) 取締役及び従業員は、監査等委員会の要請により、以下の措置を講じるほか、監査等補助人の業務が円滑に行われるよう監査環境の整備に協力するものとします。

- ・監査等補助人が、監査等委員に同行し、取締役会その他の重要会議に出席する機会を確保すること。
- ・監査等補助人が、監査等委員に同行し、代表取締役、業務執行取締役や会計監査人との意見交換の場に参加すること。

7 取締役及び使用人ならびに子会社の役員及び使用人が当社の監査等委員会に報告を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

(1) 取締役及び従業員は、次に定める事項を監査等委員会に報告するものとします。

- ・会社に著しい影響を及ぼすおそれのある事項
- ・内部監査状況及びリスク管理に関する重要な事項
- ・重大な法令・定款違反

(2) 子会社の取締役、監査役及び従業員が、子会社に関する前項各号に定める事項を発見した場合は、当該子会社の取締役もしくは監査役を介して、または直接に、当社の担当部署に報告を行うものとし、当該報告を受けた者は、速やかに、当該事項を当社の監査等委員会に報告を行うこととします。なお、当社は、これらに係る必要な体制の整備を行うものとします。

(3) 当社の取締役及び従業員並びに子会社の取締役、監査役及び従業員は、法令及び社内規程に定められた事項のほか、当社の監査等委員会から報告を求められた事項について、速やかに当社の監査等委員会に報告するものとします。

(4) 前三項に係る報告をした者が、当該報告を理由として、人事上その他一切の点で当社から不利益な取扱いを受けることがないようにするものとします。

(5) 前項に伴い、監査等委員会は、取締役もしくは従業員または子会社の取締役、監査役もしくは従業員から得た情報について、第三者に対する報告義務を負わないものとするとともに、監査等委員会は、報告をした者の異動、人事評価及び懲戒等に関して、取締役にその理由の開示を求めることができるものとします。

8 その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 監査の実効性を確保するため、取締役及び従業員ならびに子会社の取締役、監査役及び従業員は、当社の監査等委員会がその職務を執行するために必要とする報告を求めたときは、その職務の執行に関する事項の説明を行うものとします。

(2) 当社は、監査等委員会が要請した場合、当該要請に応じられない合理的な理由がある場合を除き、監査等委員会の職務に適した監査等委員会室を設置するものとします。なお、監査等委員会室の設置に関する事項に関しては、あらかじめ監査等委員会の同意を得て、取締役会にて決定するものとします。

(3) 当社は、監査等委員会が要請した場合、監査等委員会が代表取締役・業務執行取締役や会計監査人と意見交換をする場を設けるものとします。

(4) 内部監査部門は、監査等委員会と定期的に内部監査結果について協議及び意見交換をするなどし、情報交換及び緊密な連携を図るものとします。

(5) 当社は、監査等委員がその職務の執行について生ずる費用の前払いまたは支出した費用等の償還、負担した債務の弁済を請求したときは、その費用等が監査等委員の職務の執行について生じたものでないことを証明できる場合を除き、これに応じるものとします。

(6) 当社は、社外取締役として、弁護士、公認会計士、税理士その他外部専門家を選任するよう努めるものとし、また、監査等委員会の合理的な要請により、当社の費用負担により、独自のアドバイザーとして、弁護士、公認会計士その他外部専門家の助言を受けることができるような体制を整えるものとします。

< 内部統制システムの整備状況 >

1 取締役及び使用人の職務執行について

(1) 取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)5名(うち社外取締役1名)と監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)の合計8名(2026年3月末日現在)の取締役で構成されています。取締役会の構成に関しては、経営の迅速化と牽制機能の強化を目的として、代表取締役2名の体制を採っております。

(2) 取締役会の諮問機関として報酬委員会及び投資監査委員会を設置しております。報酬委員会は、独立社外取締役2名と取締役1名の合計3名の取締役で構成され、取締役の報酬等に係る事項の取締役会からの諮問に対する答申等を行っております。また、投資監査委員会は、独立社外取締役2名と取締役1名の合計3名の取締役で構成され、当社グループにおける投資運営に関する事項に係る取締役会からの諮問に対する答申等を行っております。

(3) 取締役及び各事業部門の責任者で構成される各種会議を定期的に又は必要に応じて随時開催し、当該会議においては各事業部門の責任者より重要な業務執行に関する事項について報告がなされ、取締役出席のもと慎重に議論がなされております。

(4) 情報管理に関するグループ従業員の意識向上を目的に、内部監査部門において定期的に情報管理に係る社員研修や各事業所の実査を行っております。

(5) 反社会的勢力排除に関しては、グループ共通の基本方針を策定するとともに、実務対応マニュアルを整備し、グループ内における統一的な対応水準の確保並びに役職員の判断力及び行動力の強化に取り組んでおります。また、運用状況の検証及び改善を継続的に行うことにより、反社会的勢力排除のための体制を適切に整備及び運用しております。

2 リスク管理の体制及び状況について

代表取締役社長直轄の内部監査部門において、当社及び当社グループ会社の業務活動全般に関し、リスクマネジメントの一環として、その妥当性や会社資源の活用状況、法令・社内規程の遵守状況について、定期的に(年2回以上)内部監査を実施するとともに、リスクカテゴリーごとのリスク管理及びリスクへの対処に関する教育や啓蒙を適宜行っております。

また、内部監査部門は、リスク情報の吸上げ並びに適切な共有及び報告により当社及び当社グループ会社における適切なリスクマネジメント体制を確保するとともに、具体的なリスクに関する助言や勧告を適宜行い、リスクの発生の未然の防止や対応方法の改善を図っております。

3 企業集団の業務の適正性の確保について

当社および当社子会社からなる企業集団のガバナンスに関しては、持株親会社である当社内の管理部門が、管理機能毎に、子会社の管理部門と連携を図り、事業会社である各子会社の事業部門への管理・監督機能を確保しております。

4 監査等委員会の職務の執行について

(1) 監査等委員会は、監査等委員である取締役3名(うち社外取締役2名)で構成され、経営に対する監視機能を担っております。

(2) 監査等委員会における主な検討事項は、監査の方針及び計画の策定、内部統制システムの整備及び運用状況、並びに会計監査人の監査の方法及び結果の相当性等です。

(3) 監査等委員の活動として、監査等委員会において定めた監査計画及び方針に基づき、取締役会その他の重要な会議への出席、当社グループの経営・業務全般への調査・ヒアリング等を通じて厳正な監査を行うとともに、当社代表取締役社長及び他の取締役、内部監査室、会計監査人及び主要なグループ会社の監査役との間で意見交換会を実施し、情報交換等の連携を図っております。

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 更新

(1) 対応統括部署の設置状況

法務・コンプライアンス部門が対応統括部署として担当しております。

社内の方針の策定、規程・マニュアルの整備、役職員への教育・研修、情報の集約・管理、社外専門機関との連携等を通じて、反社会的勢力排除に向けた体制の整備を行っております。

(2) 外部の専門機関との連携状況

警察、反社会的勢力排除に関する外部専門機関、弁護士等との緊密な連携体制を構築しております。

(3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

反社会的勢力排除に関する外部専門機関等との連携や各種協議会への参加を通じて、反社会的勢力に関する情報を収集するとともに、当該情報を適切に管理する体制を整備しております。

(4) 研修活動の実施状況

反社会的勢力排除に関する教育を継続的に実施しております。新入社員研修、管理職研修及び全役職員を対象とした年1回の研修を通じて、社内ルール、関連法令、不当要求への対応方法等の周知徹底を図るとともに、外部専門家による研修や専門講習への参加等により、実務対応能力の向上に努めております。

その他

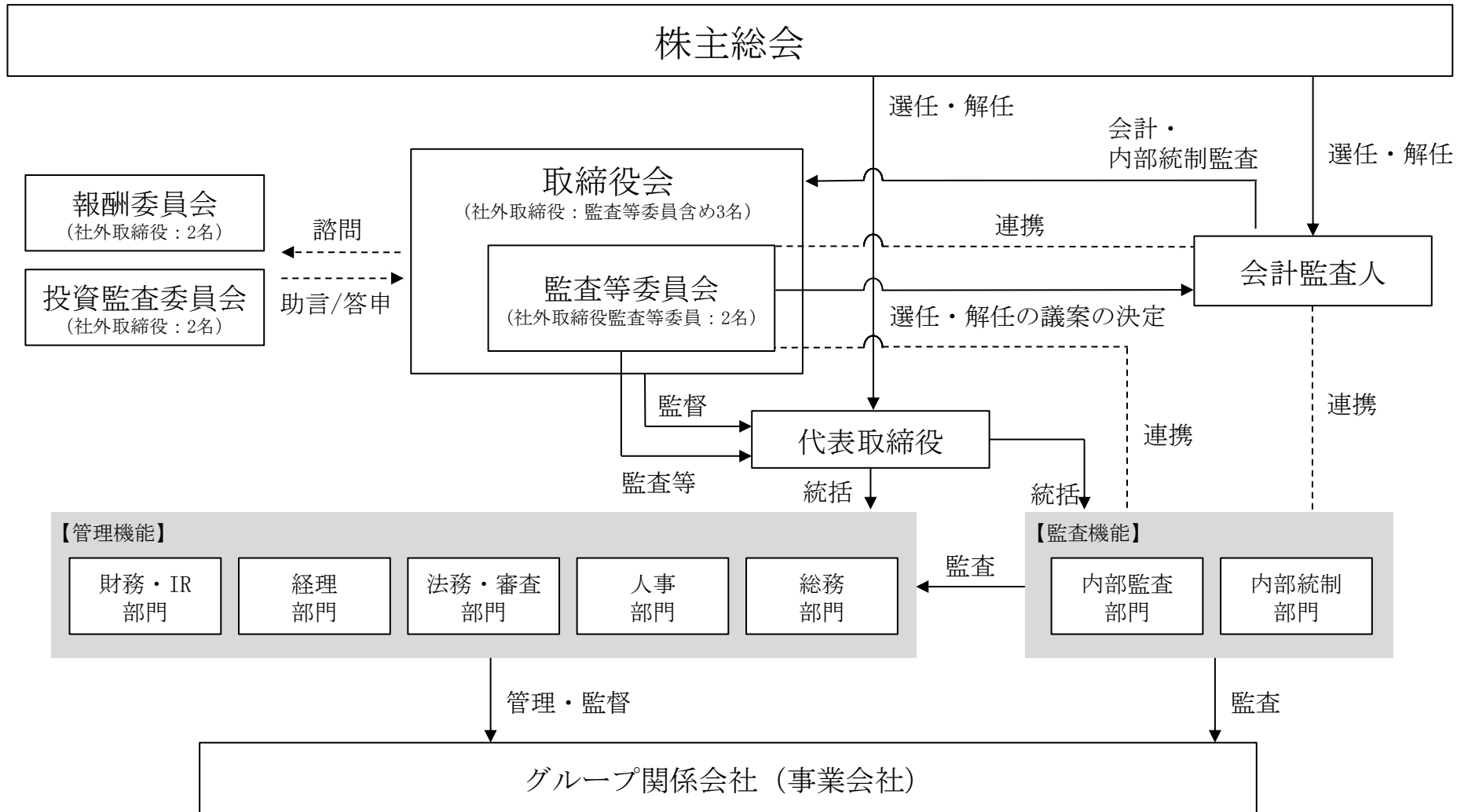
1. 買収への対応方針の導入の有無

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

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（模式図）



適時開示体制の概要（模式図）

