

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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、「わたしたちは、長年培ってきた「はかる」技術を社会に提供することを通じて、科学技術の発展、産業の高度化、人々の健康な生活に寄与し、豊かで持続的な社会づくりにグローバルに貢献する企業グループを目指します。」というグループ企業理念を実現するために、経営上の組織体制や仕組みを整備し、必要な施策を実施していくことであり、コーポレート・ガバナンスの充実が経営上の最も重要な課題のひとつ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】

【対象コード】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【補充原則2-4-(1)】

(多様性の確保)

当社グループは、人材の多様化とそれら人材の育成が中長期的な企業価値向上に繋がるものと考え、女性・外国人・中途採用者を積極的に採用しております。また、中途採用者についてはスキル・経験等を総合的に判断し、管理職への登用を行っております。ただし、従業員に占める女性・外国人の比率が大きいため、現時点では測定可能な数値目標を定めるには至っておりません。今後引き続き多様性の確保に向けた施策を推進するとともに、目標についても検討してまいります。

【補充原則4-8-(1)】

当社は、独立社外役員のみでの会合を開催しておりませんが、今後必要に応じて検討してまいります。

【補充原則4-8-(2)】

当社は、筆頭独立社外取締役を定めておりません。各社外取締役が、個々の立場で自由に意見することにより、取締役会における活発な議論を図れるとの考えから、現時点においては筆頭独立社外取締役を定めておりません。

【原則4-11】

(取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件)

取締役会は、各事業あるいは会社業務に精通した業務執行役員と高い知見を有し経営への助言・監督が期待できる独立社外取締役で構成されており、国際性、職歴、年齢、性別の面での多様性も確保されております。しかし、現在の取締役に占める女性の割合は低いと、今後も引き続きジェンダー面での多様性確保を進めてまいります。

監査役会は、社外監査役2名を含む3名で構成しております。

【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、政策保有株式として保有する上場株式について、その保有に関する方針及び議決権行使の基準を制定しております。

「政策保有株式に関する方針」

(1) 政策保有株式は基本的には保有しない。但し、取引先との長期的・安定的な関係の維持・強化、事業活動の円滑な推進等戦略上の観点から、中長期的な企業価値の向上に資すると認められた場合に限り保有する。また、毎期末に保有の意義および合理性の検証を行い、検証の結果を開示するとともに、保有の必要性が認められないものについては売却する。

(2) 政策保有株式の議決権については、当社及び投資先企業の中長期的な企業価値の向上の観点から総合的に判断し、適切に議決権を行使する。また、取締役会における検証の内容については、2025年7月開催の取締役会において、2025年3月末時点の政策保有株式について、上記(1)の方法で検証を行いました。

【原則1-7】

(関連当事者間の取引)

当社と取締役会との間の取引(競業取引及び利益相反取引等)については、「取締役会規程」において取締役会への報告及び承認事項として定められております。取締役会において実際の個別取引の報告を受領し、取引内容の調査、リスク低減策を講じる等取引承認に際しては慎重に検証を行っており、当該取引の進捗状況について定期的に報告を受け、適切な対応を行っております。

【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)

当社グループは確定給付企業年金制度の年金資産運用にあたり、年金給付に必要な総合収益の長期的確保を目的とした「運用基本方針」およ

び「政策的資産構成割合」を定め、将来にわたって給付が確実に行われるよう、健全な年金制度の維持に努めております。

なお、「政策的資産構成割合」の策定にあたっては、専門的知識及び経験を有する者を配置するとともに、毎事業年度末時点における資産評価を行い、必要に応じて見直しを実施しております。

また、年金資産の運用受託機関については、各機関の経営理念、運用方針、運用スタイル等を十分審査のうえに複数選定し、四半期ごとに提出される運用報告書の内容を踏まえて評価・管理を行うとともに、特定の運用受託機関に対する資産の運用委託が過度に集中しないよう留意しております。

【原則3-1】

(情報開示の充実)

1. 経営の基本方針及び経営戦略

(1) 会社の経営の基本方針

当社グループは「わたしたちは、長年培ってきた「はかる」技術を社会に提供することを通じて、科学技術の発展、産業の高度化、人々の健康な生活に寄与し、豊かで持続的な社会づくりにグローバルに貢献する企業グループを目指します。」をグループ企業理念として掲げております。

当社グループの事業は、様々なアナログ情報を計測し、エレクトロニクス技術によりデジタル変換(数値化)して表示するA(アナログ)/D(デジタル)・D(デジタル)/A(アナログ)変換技術を原点としております。この原点を軸に、お客様による新しい価値の創出を支援するツールを提供してゆくことで、産業と社会の発展や人々の健康な生活に貢献していきたいと考えております。

(2) 中長期的な会社の経営戦略

長期ビジョンでは、『Sensing the Future ~「はかる」を究め、世界を支える~』をスローガンとし、マーケット目線を最重要視する考えのもと、創業以来こだわりを持って育ててきた「はかる」技術を究め、グローバル市場を舞台として社会やお客様の課題解決に貢献する企業グループとなることを、10年後の私たちのあるべき姿としました。

長期ビジョンの基本戦略および経営目標は以下のとおりです。

<基本戦略>

社会課題解決に向けた事業ポートフォリオの改革

マーケットインによる顧客への価値提供ができるビジネスモデルへ転換

“「はかる」を究め、世界を支える”を実現する新たな開発・生産機能の構築

ポートフォリオマネジメントの高度化

サステナビリティ経営の推進

<経営目標(2034年度)>

売上高 1,500億円

営業利益 300億円

営業利益率 20.0%

また、長期ビジョンの実現に向けたSTEP1としての中期経営計画では、『事業価値の再定義と基盤の再構築』をテーマとし、現在の事業をあらためて見詰め直すとともに経営基盤を強固にする期間と位置付けています。長期ビジョンからバックキャストの考え方で設定した各事業の戦略およびグループ機能を強化するための施策を推進してまいります。

中期経営計画の基本戦略および経営指標は以下のとおりです。

<基本戦略>

グローバルマーケティング機能の構築

グローバル展開加速と事業ポートフォリオを意識した成長の実現

事業成長を支える研究開発/生産機能の強化

事業ポートフォリオマネジメントの運用

環境変化に順応するサステナビリティ経営の実装

<経営指標(2027年度)>

売上高 800億円

営業利益 117億円

営業利益率 14.6%

配当性向 30%

長期ビジョンを基に中期経営計画を実行することで持続的な成長につなげ、さらなる企業価値向上を図ってまいります。

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、上記「1. 基本的な考え方」に記載しております。

また、当社はコーポレートガバナンスに関する基本方針を以下の通り定めております。

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」

(1) 株主の権利・平等性の確保

当社は株主の権利を尊重し、建設的な対話の場である株主総会において株主が適正に権利行使ができる環境を整備すると共に、株主の実質的な平等性が確保されるよう適切な対応を行う。

(2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出達成には、株主以外のステークホルダー(従業員・顧客・取引先・債権者・地域社会等)が不可欠と認識し、適切な協働に努める。

(3) 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、株主等のステークホルダーのニーズに応えるために、法令並びに金融商品取引所が定める規則の順守はもとより、経営方針、財務状況、事業活動状況等コーポレートガバナンス実現の観点から、主体的に適時開示する。

(4) 取締役会の責務

取締役会は、経営理念を踏まえ、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定により、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、戦略的方向付けを行う役割・責務の適切な遂行に努める。

(5) 株主との対話

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業活動の向上に資するよう、「株主との建設的な対話に関する基本方針」を定め、開示する。

3. 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社は、役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針及び役員報酬制度について、指名・報酬諮問委員会で審議し取締役会で決定しております。当社グループ役員の報酬は、「基本報酬」と、各社ごとの業績に連動する「業績連動報酬」、及び中長期的な業績の向上を目的とする「株式報酬」で構成されております。

一方、当社の社外取締役及び監査役の報酬は、その職務に鑑み「基本報酬」のみとしております。

なお、「役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針」の決定権限を有する者は取締役会であり、指名・報酬諮問委員会の答申

に基づき決定します。

4. 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役候補の選定に関しましては、別途「取締役選任に関する方針」を定めており、経営陣幹部候補者につきましてもこの方針に準じて実施することとしております。

監査役候補者の選定につきましては、(1)人格・見識に優れ、遵法精神に富む人物であること(2)経営監督能力に優れていること(3)経理知識やリスク管理能力に優れていること、等の条件を総合的に判断することとしております。

取締役候補の指名にあたっては、任意の指名・報酬諮問委員会での審議の上、取締役会で決定しております。また、監査役候補の指名にあたっては、取締役が監査役との協議の上、監査役候補者の選任案を作成し、取締役会の同意を得た上で、取締役会で決定しております。

万一、経営陣幹部が法令・定款等に違反またはその恐れのある行為を行った場合や、職務を適切に遂行することが困難と認められる場合には、独立社外取締役が出席する取締役会において解任についての審議を行います。

「取締役選任に関する方針」

(1) 当社の取締役候補者は、以下の条件を満たしていなければならない。

心身ともに健康であり、人望、品格、倫理観を有していること。

先見性と見識に優れ、遵法精神に富んでいること。

経営判断・経営執行・経営監督の各能力に優れていること。

豊富な業務上の専門知識及び経験を有すること。

経営判断に影響を及ぼすおそれのある利害関係・取引関係がないこと。

(2) 当社の社外取締役候補として選任するものは、前項の他、次の条件を満たすものとする。

当社の「社外役員の独立性要件」の条件を満たす者であること。

下記の「独立社外取締役の役割・責務」を果たせる者であること。

a. 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと

b. 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと

c. 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること

d. 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること

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・監査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

社外取締役・社外監査役の選任・指名については、株主総会招集通知に個人別の選任理由を、その他の取締役・監査役については、個人別の略歴を記載しております。なお、解任につきましても最近の事例はございませんが、株主総会招集通知に解任理由を記載することといたします。

【補充原則3-1-(3)】

(サステナビリティの開示)

当社グループは、「はかる」技術を通じて豊かで持続的な社会づくりにグローバルに貢献していくことをグループ企業理念としており、気候変動をはじめとするサステナビリティを巡る課題への対応について、収益機会にも繋がる重要な経営課題であると認識し、サステナビリティ方針を次のとおり定めております。

「サステナビリティ方針」

当社グループは、最先端かつ多種多様な「はかる」技術を通じて、「計測・計量」「医療・健康」「半導体」分野での事業活動により社会課題の解決に貢献するとともに、環境保全や環境負荷低減の取り組みを積極的に推進することで、豊かで持続的な社会の実現と中長期的な企業価値の向上を目指します。

また、持続可能な社会・環境の実現に向けた取り組みを通して、社内外のステークホルダーに貢献し、当社グループの存続及び中長期的な企業価値向上を図ることを目的とし、「サステナビリティ委員会」を設置しております。総務部担当取締役を委員長とし、社内取締役と主管部門長等で構成される同委員会はサステナビリティ経営を実践する上での基本方針の決定、並びに課題への対策を審議し、活動の管理・監督を行っております。また、サステナビリティ委員会は下部組織として「社会・環境部会」、「リスク管理部会」、「ガバナンス部会」という3つの部会を管轄しており、気候変動関連の対策実行部隊である部会活動の管理・監督も行っております。サステナビリティ委員会において審議された内容は取締役会において取り組みの進捗・目標達成状況の監督、承認、助言等が行われるほか、委員会がとりまとめたサステナビリティに関する基本方針、活動などの情報を社内外のステークホルダーへ定期的に開示しております。

詳細は、以下のURLをご参照ください。

<https://andholon.com/ir/library/sustainability/>

【補充原則4-1-(1)】

(取締役会から経営陣への委任の範囲)

当社はコーポレートガバナンス充実のために執行役員制度を導入し、「経営の意思決定及び監督機能」と「意思決定に基づく業務執行機能」を分離することにより、意思決定の迅速化による経営の効率化と責任の明確化を図っております。法定事項、定款所定事項等、経営の基本方針・計画等経営の重要事項を取締役会付議・報告事項として「取締役会規程」に定め、これら以外の事項に関する意思決定は、各業務執行者にそれぞれ委任しております。

【原則4-9】

(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社は、社外役員(社外取締役及び社外監査役)の独立性を担保する観点から、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立性要件を定めております。尚候補者の選任に際しては、社外役員として期待されている機能(執行の監督機能、助言機能、利益相反の監督機能)が期待できるかも併せて確認しております。

「社外役員の独立性要件」

(1) 当社及び当社子会社(以下、当社グループ)の主要な取引先またはその業務執行者でないこと。

(2) 当社グループ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、会計専門家または法律専門家等(当該財産を得ている者が法人、組合員等の団体である場合は、当該団体に所属するものをいう。)でないこと。

(3) 現在及び過去においても当社グループの業務執行者でないこと。

(4) 当社の子会社の業務執行者でない取締役(社外監査役を独立役員として指定する場合に限る。)でないこと。

(5) 当社グループの主要株主またはその業務執行者でないこと。

(6) 社外役員の相互就任にある先の出身者でないこと。

(7) 上記(1)から(6)に該当する者の2親等以内の親族でないこと。

(8) その他、社外役員としての職務遂行上での独立性に疑いがないこと。

【補充原則4-10-(1)】

(委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等)

当社は、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ております。

詳細につきましては、本報告書の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」における「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」に記載しております。

【補充原則4-11-(1)】

(取締役会の多様性の開示)

取締役に相応しい知識・経験・能力・人格を有する人材の中から、取締役会全体における専門分野のバランス及び多様性を考慮した上で、指名・報酬諮問委員会の審議及び取締役会での検討及び承認を経て、株主総会にて決定しております。定款に定める取締役の定数は10名以内ですが、現在、取締役7名(内社外取締役4名)を選任しており、現在の取締役会の規模はその役割と責務及び企業規模に照らし、適切と考えております。

なお、取締役のスキル・マトリックスにつきましては、「第48回定時株主総会招集ご通知」にて開示しております。

詳細は以下をご参照ください。

・「第48回定時株主総会招集ご通知」

<https://andholon.com/ir/event/#soukai>

【補充原則4-11-(2)】

(取締役及び監査役の兼任状況)

取締役及び監査役の他の上場会社の役員の兼任状況については、株主総会招集通知に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の分析・評価)

当社は、取締役会の実効性の評価を年度毎に実施する事とし、2025年3月期は2025年3月から5月にかけて調査・分析・評価を実施致しました。

1. 評価の方法

取締役・監査役全員に取締役会実効性の評価に関する趣旨等を説明の上調査票を配布し、全員からの回答に基づき分析・評価を行った上で取締役会にて審議致しました。

調査項目

- ・取締役会の構成
- ・取締役会の運営
- ・取締役会の議題
- ・取締役会の支援態勢
- ・取締役の職務執行状況
- ・評価対象年度の課題の解決状況

2. 評価結果の概要

全役員からの調査回答結果を踏まえ分析・評価した結果、当社の取締役会は、経営上の意思決定や業務執行の監督を行うための体制が整備され、企業戦略の方向性等の重要課題について適切に議論を行っており、取締役会の実効性は「概ね確保されている」と判断致しました。

一方で、前年度の取締役会実効性評価で洗い出された課題については、継続して改善が望まれる事項として、世代交代の後継者及び経営幹部の育成に関する議論の不足や、適切なトレーニングの機会の不足等が挙げられました。

3. 今後の取組

今回の評価結果を踏まえ、2026年3月期は引き続き以下を重点課題として取り組み、取締役会の実効性の更なる向上に努めてまいります。

- (1) 取締役会および指名・報酬諮問委員会で世代交代の後継者及び経営幹部の育成について議論し、組織の事業継続とリーダーシップの安定化を目指します。
- (2) 社内外での研修等を通じてトレーニング機会を充実させ、経営陣の経営戦略や、コンプライアンス、ガバナンスの知識を向上させる取り組みを推進いたします。

【補充原則4-14-(2)】

(取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

当社の取締役・監査役・執行役員(以下「役員」という)が、その役割・責務を適切に果たすため、「役員のトレーニング方針」を定めております。

「役員のトレーニング方針」

- (1) 役員就任時に役員として期待される役割・責務を適切に果たすために必要な研修を実施。具体的には、企業理念、事業・財務・組織等に関する必要な知識、役員の役割と責務(順守すべき法令・ルール、コーポレートガバナンス・コード、内部統制システム等)等について、個々のキャリア・特性を考慮して行う。
- (2) 上記に加えて、社外役員が新たに就任する際は、事業内容の説明や子会社等の視察の機会を提供する。
- (3) 必要な知識の習得や個々の役員に適合した社内役員研修会の開催、研修等(法令・コーポレートガバナンス・コード、内部統制、安全・品質管理等)の機会の提供・斡旋を行い、その費用の支援を行う。

【原則5-1】

(株主との建設的な対話に関する方針)

当社は、持続的な成長と中期的な企業価値の向上に資するよう、「株主との建設的な対話に関する基本方針」を定めております。

「株主との建設的な対話に関する基本方針」

- (1) IR活動は経営企画部が担い、経営企画部担当取締役が所管し、社長が統括する。経理部・総務部等関係各部が的確な対応ができるよう連携する。
- (2) 株主・機関投資家に対しては、年2回決算説明会を実施する。株主・機関投資家から要望がある場合には、スモールミーティング・個別の面談・取材対応も行う。
- (3) 株主・投資家との対話により得られた意見・質問等は、定期的に経営陣幹部に報告し、企業価値の向上に反映する。
- (4) 当社ウェブサイトにて、決算説明会の資料等IR関連資料を掲載する。
- (5) インサイダー情報の管理については、「インサイダー取引防止規程」を定め、情報管理及び情報漏洩の防止を徹底する。

【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 更新	取組みの開示(初回)
英文開示の有無 更新	有り

該当項目に関する説明 **更新**

当社は、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、中期経営計画(2025年度～2027年度)の中で開示を行っております。詳しくは、下記リンク先の資料をご参照ください。
 (和文)https://andholon.com/wp-content/uploads/2025/05/holdings_Long-Term-Vision_Mid-Term-Business-Plan_20250513_jp.pdf
 (英文)https://andholon.com/wp-content/uploads/2025/05/holdings_Long-Term-Vision_Mid-Term-Business-Plan_20250513_en.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,863,000	17.54
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	2,163,898	7.80
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	1,948,900	7.03
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE IEDP AIF CLIENTS NON TREATY ACCOUNT	1,128,000	4.07
MSIP CLIENT SECURITIES	703,079	2.54
A & Dホロンホールディングス従業員持株会	661,500	2.39
株式会社埼玉りそな銀行	606,000	2.19
株式会社足利銀行	490,000	1.77
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	450,963	1.63
JP MORGAN CHASE BANK 385781	386,500	1.39

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
決算期	3月
業種	精密機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	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うる特別な事情

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	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 更新	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	4名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
大聖 泰弘	学者											
重光 文明	他の会社の出身者											
ルディー 和子	他の会社の出身者											
上出 邦郎	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) 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
大聖 泰弘			早稲田大学次世代自動車研究機構の特任研究教授として自動車の環境・エネルギー問題とモビリティに関する研究に携わっており、当社が行っている自動車開発支援のための計測・制御・シミュレーションシステム事業に関し、専門家としての豊富な経験と幅広い見識を活かし、当社の経営全般に関して有益な助言および提言をいただけるものと判断し、独立役員に指定しました。同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める独立社外役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのないことから、独立役員に指定しました。
重光 文明		重光文明氏は、当社の取引先である㈱ニューフレアテクノロジーの代表取締役を務めておりましたが、同社を既に退職しております。また、取引については、当社グループの売上高に占める割合は1.98%であり、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断しております。	長年に亘る事業会社における経営者としての豊富な経験と幅広い見識をもとに、当社の経営を監督していただくとともに、当社が行っている半導体関連事業に関し、専門家としての豊富な経験と幅広い見識を活かし、当社の経営全般に助言を頂戴することによりコーポレート・ガバナンス強化に寄与していただけるものと判断し、独立役員に指定しました。同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める独立社外役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのないことから、独立役員に指定しました。
ルディー 和子			マーケティングの専門家として海外でのビジネス経験もあり、その経歴を通じて培われた豊富な経験と幅広い見識を活かし、当社の経営全般に助言を頂戴することによりコーポレート・ガバナンス強化に寄与していただけるものと判断し、独立役員に指定しました。同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める独立社外役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのないことから、独立役員に指定しました。
上出 邦郎			長年に亘る事業会社における豊富な経験と幅広い見識をもとに、当社の経営を監督していただくとともに、当社が行っている半導体関連事業に関し、専門家としての豊富な経験と幅広い見識を活かし、当社の経営全般に助言を頂戴することによりコーポレート・ガバナンス強化に寄与していただけるものと判断し、社外取締役に選任しました。同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める独立社外役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのないことから、独立役員に指定しました。

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	5	0	2	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	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

取締役等の選解任および報酬の決定に社外取締役の適切な関与・助言を得て、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の任意の諮問機関として、過半数を独立社外取締役で構成し、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬諮問委員会を設置しております。指名・報酬諮問委員会では取締役の選解任等に関する事項及び取締役等の報酬に関する事項について審議を行っております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役監査・会計監査・内部監査の効率的な実施、情報交換、及び意見交換のために、監査役、会計監査人及び内部監査部門である内部監査部が年4回の「三者会議」をもっており、また、必要に応じて相互に連携をとる体制としております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
近藤 直生	弁護士													
小林 茂夫	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

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

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

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

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

近藤 直生		弁護士として大手法律事務所パートナーを務めており、法務に関する高度な専門知識と豊富な経験を有しています。その知見・見識を活かし、社外監査役としての客観的な立場から、当社経営に対し中立的・公正な意見を期待できるものと判断し、独立役員に指定しました。同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める独立社外役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのないことから、独立役員に指定しました。
小林 茂夫	小林茂夫氏は、過去に当社の会計監査人である有限責任あずさ監査法人にパートナーとして在籍しておりましたが、同監査法人を2019年6月に退所しており、同監査法人の在籍中には当社の会計監査には一切関与していません。また、退所後においても当社との関係が一切なかったことから、同氏の独立性は十分に確保されていると判断しております。	公認会計士としての専門的な見識を当社の監査業務に反映し、経営全般の監視に活かしていただきたく、社外取締役を選任しました。同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、また、当社が定める独立社外役員の独立性基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれのないことから、独立役員に指定しました。

【独立役員関係】

独立役員の数	6名
その他独立役員に関する事項	

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入、その他
---------------------------	--------------------------------

該当項目に関する補足説明

当社グループ役員の報酬は、「基本報酬」と、各社ごとの業績に連動する「業績連動報酬」、及び中長期的な業績の向上を目的とする「株式報酬」で構成されております。
 詳細は、「【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」をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役
-----------------	-------

該当項目に関する補足説明

当社の業績向上に対する意欲や士気を一層高めるため、2005年6月28日開催の定時株主総会決議に基づき、取締役を対象として新株予約権(ストックオプション)を付与いたしました。

【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
-----------------	-------------

該当項目に関する補足説明

有価証券報告書及び事業報告において、取締役については社内取締役、社外取締役の別に各々の総額を開示しており、監査役についても社内監査役、社外監査役の別に各々の総額を開示しております。

また、連結報酬等の総額が1億円以上である取締役は、有価証券報告書において個別開示を行っております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **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

当社は、役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針について、2024年6月25日開催の当社取締役会において下記の通り変更することを決定いたしました。

a. 報酬方針

当社の取締役の報酬等は、以下の考え方にに基づき制度設計しております。

- プライム上場企業に求められる合理性の高い報酬制度
- 企業価値向上のメリット・下落のリスクを投資家と共有する株式報酬
- 事業会社ごとの業績の特性に合ったインセンティブづけとなる業績連動報酬
- グループのガバナンス強化につながる報酬制度
- 当社グループ役員の役割・職責に見合う水準を備えた報酬制度

b. 報酬水準

当社の取締役の報酬等の水準は外部専門機関の調査による他社水準を参考に設定しております。

c. 報酬の構成と概要

当社は、役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針及び役員報酬制度について、指名・報酬諮問委員会で審議し取締役会で決定しております。具体的には、当社グループの取締役執行役員の報酬は、「基本報酬」と、各社ごとの業績に連動する「業績連動報酬」、及び中長期的な業績の向上を目的とする「株式報酬」で構成されております。

一方、当社の社外取締役及び監査役の報酬は、その職務に鑑み「基本報酬」のみとしております。

なお、「役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針」の決定権限を有する者は取締役会であり、指名・報酬諮問委員会の答申に基づき決定します。

1. 基本報酬

取締役の「基本報酬」は、株主総会で決議された報酬月額範囲内で取締役の職責及び実績等に基づき取締役会で決定されます。なお、当社の役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針の決定権限を有する者は取締役会であり、取締役会より一任された代表取締役社長森島泰信が株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、担当職務及び成果、貢献度等を総合的に勘案し、指名・報酬諮問委員会の答申に基づき決定します。なお、代表取締役社長に委任した理由は、当社グループの経営状況や外部環境等を最も熟知し、総合的に役員報酬額を決定できると判断したからであり、第三者による適切な監督を行うため指名・報酬諮問委員会における審議の結果に基づき決定されております。また、取締役会としてもその審議結果を尊重し、決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の基本報酬の報酬限度額は、2013年6月25日開催の第36回定時株主総会において月額2,000万円以内と決議されており、当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は8名(うち、社外取締役は0名)でした。また、監査役の基本報酬の報酬限度額は、2006年6月28日開催の第29回定時株主総会において月額300万円以内と決議されており、当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は3名でした。

2. 業績連動報酬制度

「業績連動報酬」は、株主総会で決議された支給総額を上限として業績連動報酬を損金経理する前の連結親会社株主に帰属する当期純利益(以下、「連結当期純利益」という。)の期初に公表する業績予想値(目標値)に対する達成率、および連結営業利益の対前年度比率によって決定いたします。連結当期純利益の達成率と連結営業利益の対前年度比率を業績指標として選定した理由は、毎期の利益水準向上による企業価値向上を目標としており、そのための業績指標として適当と判断したためです。業績連動報酬の支給総額は、2007年6月27日開催の第30回定時株主総会において5億円以内と決議されており、当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は7名でした。また、配分方法の決定は、2018年6月26日開催の第41回定時株主総会において取締役会に一任されることが決議されており、当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は8名(うち、社外取締役は2名)でした。業績連動報酬については当社及び株式会社イー・アンド・デイ(以下、「A&D」という。)の両社において同様の制度を設けておりましたが、当社での制度運用は行わず、A&Dにおいて実施する旨を当社取締役会にて決議しております。なお、2022年4月1日付の持株会社体制への移行に伴い「株式報酬」については完全子会社であるA&Dへ承継しておりましたが、2024年6月25日開催の第47回定時株主総会において、下記の通り制度を見直した上で運用を開始する旨を決議しました。なお、当該取締役会後の定時株主総会終結時点の取締役の員数は6名(うち、社外取締役は3名)でした。

(1) 計算方法 業績連動報酬は、各事業年度の連結当期純利益の目標値に対する達成率と連結営業利益の対前年度比率に応じて、原則として基準報酬額に対して55%から150%の範囲で算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給します。

(2) 支給対象者 事業年度末に在籍する取締役で業務執行役員に該当する者

(3) 支給時期 定時株主総会にて決算数値確定後1ヵ月以内に一括支給

なお、第48期(2024年4月1日～2025年3月31日)の支給につきましては、その指標となる業績連動報酬を損金経理する前の連結当期純利益は6,827百万円、及び連結営業利益は9,171百万円でありました。

3. 株式報酬制度

「株式報酬」は、取締役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として、2016年6月23日開催の第39回定時株主総会において本制度導入について決議されており、当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は8名(うち、社外取締役は1名)でした。本制度は、株式報酬制度として「株式給付信託(BBT(=Board Benefit Trust))」を採用しております。なお、2022年4月1日付の持株会社体制への移行に伴い「株式報酬」については完全子会社であるA&Dへ承継しておりましたが、2024年6月25日開催の第47回定時株主総会において、下記の通り制度を見直した上で新たに制度を導入する旨を決議しました。また、当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は6名(うち、社外取締役は3名)でした。

(1) 株式報酬制度の概要

本制度は、当社が拠出する金銭を原資として当社株式が信託(以下、本制度に基づき設定される信託を「本信託」という。)を通じて取得され、本制度の対象者に対して、当社及び当社子会社が定める役員株式給付規程(以下、「本規程」という。)に従って、当社株式及び当社株式を時価で換算した金額相当の金銭(以下、「当社株式等」という。)が本信託を通じて給付される業績連動型株式報酬制度です。なお、本制度の対象者が当社株式等の給付を受ける時期は、原則として本制度の対象者の退任時となります。

(2) 本制度の対象者

当社の取締役のうち業務執行取締役に該当する者(社外取締役及び非居住者を除きます。)及び執行役員(非居住者を除きます。)並びに当社子会社(株式会社エー・アンド・デイ、株式会社ホロン)の取締役のうち業務執行取締役に該当する者(社外取締役及び非居住者を除きます。)及び執行役員(非居住者を除きます。)(以下、「取締役等」という。)

(3) 取締役等に給付される当社株式等の数の算定方法とその上限

取締役等には、各事業年度における役位及び会社の業績達成度等に応じて定まる数のポイントが付与されます。

取締役等に付与されるポイントは、当社株式等の給付に際し、1ポイント当たり当社普通株式1株に換算されます(ただし、当社株式について、株式分割、株式無償割当て又は株式併合等が行われた場合には、その比率等に応じてポイント数の上限及び付与済みのポイント数又は換算比率について合理的な調整を行います。)

また、取締役等に付与される1事業年度当たりのポイント数の合計は、8万ポイント(うち、当社の取締役分として3万ポイント)を上限とします。これは、現在の当社及び当社子会社の役員報酬の支給水準、取締役等の員数の動向と今後の見込み等を総合的に勘案して決定したものであり、相当であるものと判断しております。なお、取締役等に付与される1事業年度当たりのポイント数の上限に相当する株式に係る議決権数800個の発行済株式総数に係る議決権数276,557個(2025年3月31日現在)に対する割合は約0.29%であります。

ポイント付与の計算方法は下記の通りとなります。

(算式)

ポイントは、次の各号に定める算式により算定されるポイントの合計ポイントとする。

営業利益ポイント(注)1

ポイント付与日の前年の6月末日における所属会社及び役位に応じた基準ポイント(表1)×評価対象期間における営業利益係数(表2)

(1ポイント未満の端数がある場合にあっては、これを切り捨てる。)

売上高営業利益率対前年度比率ポイント(注)1

ポイント付与日の前年の6月末日における所属会社及び役位に応じた基準ポイント(表1)×評価対象期間における売上高営業利益率対前年度比率係数(表3)

(1ポイント未満の端数がある場合にあっては、これを切り捨てる。)

なお、役務対象期間に所属会社又は役位の変更があった場合に、直後のポイント付与日に付与するポイントの算定に使用する基準ポイントは、次の各号に定めるポイントの合計ポイント(1ポイント未満の端数がある場合にあっては、これを切り捨てる。)とする。なお、所属会社又は役位の変更があった月は変更後の所属会社及び役位であったものとみなす。

変更前の所属会社及び役位である期間に応じたポイント

変更前の所属会社及び役位に応じた基準ポイント(表1)×(役務対象期間のうち変更前の所属会社及び役位で在任していた期間の月数÷12)

変更後の所属会社及び役位である期間に応じたポイント

変更後の所属会社及び役位に応じた基準ポイント(表1)×(役務対象期間のうち変更後の所属会社及び役位で在任していた期間の月数÷12)

また、ポイント付与日において所属会社が2つ以上ある役員にあっては、所属会社及び役位に応じた基準ポイントは、当該役員の所属会社に応じて次の各号の通りとする。

当社及び子会社を兼務する役員

算定式は以下のaからcで算出する当社及び各子会社の基準ポイントの合計とする。

a. 当社分の基準ポイント: 当社の「所属会社及び役位に応じた基準ポイント(表1)」÷2

(兼務する子会社が1社の場合)

b. 子会社分の基準ポイント: 所属する子会社の「所属会社及び役位に応じた基準ポイント(表1)」÷2

(兼務する子会社が2社以上の場合)

c. 各子会社の基準ポイント: 所属する各子会社の「所属会社及び役位に応じた基準ポイント(表1)」÷2÷所属する子会社数

子会社のみを兼務する役員

算定式は以下の各子会社の基準ポイントの合計とする。

各子会社の基準ポイント: 所属する各子会社の「所属会社及び役位に応じた基準ポイント(表1)」÷所属する子会社数

表1 基準ポイント(注)1

(株式会社A&Dホールディングス)

役位	基準ポイント
代表取締役執行役員社長	2,900
取締役執行役員副社長	2,500
取締役専務執行役員	1,650
取締役常務執行役員	1,200
取締役執行役員	1,000
執行役員	500

(株式会社エー・アンド・デイ)

役位	基準ポイント
代表取締役執行役員社長	2,650
取締役専務執行役員	1,500
取締役常務執行役員	1,100
取締役執行役員	900
執行役員	450

(株式会社ホロン)

役位	基準ポイント
代表取締役社長	2,650
専務	1,500
常務	1,100
取締役	900
執行役員	450

表2 業績係数

株式会社A&Dホールディングスの営業利益目標達成率	係数
50%未満	0.0
50%以上 70%未満	0.5
70%以上 90%未満	0.7

90%以上 110%未満	1.0
110%以上 120%未満	1.1
120%以上	1.2

営業利益目標達成率は、株式会社A & Dホロンホールディングスの連結会計年度について最初に公表された業績予想の営業利益(連結)を分母とし、業績連動報酬制度に基づく役員賞与の額、並びに本規程に基づきその連結会計年度の営業利益達成率及び売上高営業利益率対前年度比率に応じて付与される予定のポイント相当額について損金経理する前の営業利益(連結)の実績値を分子とする。
株式会社A & Dホロンホールディングスの営業利益(連結)が赤字であった場合には、達成率に関わらず営業利益係数は0.0とする。

表3 売上高営業利益率対前年度比率係数

株式会社A & Dホロンホールディングスの売上高営業利益率対前年度比率	係数
70%未満	0.0
70%以上 90%未満	0.7
90%以上 100%未満	0.9
100%	1.0
100%超 110%以下	1.1
110%超 120%以下	1.2
120%超	1.3

売上高営業利益率対前年度比率は、株式会社A & Dホロンホールディングスの前連結会計年度の売上高営業利益率を分母とし、当連結会計年度の売上高営業利益率を分子とする。

前連結会計年度の売上高営業利益率は、前連結会計年度の売上高を分母とし、業績連動報酬制度に基づく役員賞与の額、並びに本規程に基づき、前連結会計年度の営業利益達成率及び売上高営業利益率対前年度比率に応じて付与される予定のポイント相当額について損金経理する前の営業利益(連結)の実績値を分子とする。

当連結会計年度の売上高営業利益率は、当連結会計年度の売上高を分母とし、業績連動報酬制度に基づく役員賞与の額、並びに本規程に基づき、当連結会計年度の営業利益達成率及び売上高営業利益率対前年度比率に応じて付与される予定のポイント相当額について損金経理する前の営業利益(連結)の実績値を分子とする。

株式会社A & Dホロンホールディングスの連結営業利益が赤字であった場合には、達成率に関わらず業績係数は0.0とし、また、前年度の連結営業利益が赤字で、当年度に黒字回復した場合は業績係数を1.0とする。

(注)1. 2024年7月1日付の当社株式給付規程の改訂に伴い、「(算式)の「(1)営業利益ポイント」、「(2)売上高営業利益率対前年度比率ポイント」、及び「表1 基準ポイント」の算式及び数値を、2024年6月27日提出の有価証券報告書から修正しておりますが、実質的な付与ポイントの増減はございません。

営業利益の目標達成率及び売上高営業利益率対前年度比率を業績指標として選定した理由は、持続的な企業価値向上の実現のための効率性と成長性を表す指標として適当と判断したためです。

なお、第48期(2024年4月1日～2025年3月31日)のポイント付与につきましては、その指標となる業績係数の算出の基準とすべき営業利益(連結)期初予算額9,200百万円に対し、実績は9,171百万円で、達成率99.6%でありました。売上高営業利益率対前年度比率は前事業年度実績13.1%に対し、当事業年度実績は13.7%で達成率104.1%でした。

また、第49期(2025年4月1日～2026年3月31日)における、上記業績係数の算出の基準とすべき営業利益(連結)期初予算額9,500百万円となります。

(4) 当社株式等の給付

取締役等は、本規程に定める受益者要件を満たした場合、退任時に所定の受益者確定手続きを行うことにより、付与を受けた確定ポイント数に相当する当社株式について、本信託から給付を受けることができます。ただし、受益者要件に加えて本規程に別途定める要件を満たす場合には、当該取締役等に付与されたポイント数の一定割合について、当社株式の給付に代えて、当社株式を退任日時点の時価で換算した金額相当の金銭を給付することとします。なお、金銭給付を行うために、本信託より当社株式を売却する場合があります。

本制度に基づき、取締役等が受ける報酬等の額は、ポイント付与時において、取締役等に付与されるポイント数の合計に本信託の有する当社株式の1株当たりの帳簿価額を乗じた金額(ただし、当社株式について、株式分割、株式無償割当て又は株式併合等が行われた場合には、その比率等に応じて合理的な調整を行います。)を基礎とします。また、本規程の定めに従って例外的に金銭が給付される場合において相当と認められるときは、当該金額を加算した金額とします。

(給付を受ける権利)

受給予定者が取締役等の退任日(当社及び子会社全ての取締役等を退任する日をいう。以下同じ。)までに次の各号に定める条件のいずれをも満たして退任した場合は、当該退任日に給付を受ける権利を取得する。

当社が指定する書類を提出すること。

当社に対して、株式による給付を受ける証券会社の口座情報及び金銭による給付を受ける金融機関の口座情報のうち、当社が必要と認める情報を通知すること。

ただし、受給予定者が株主総会若しくは取締役会において解任の決議をされた場合、在任中に一定の非違行為があったことに起因して退任した場合又は在任中に会社に損害が及ぶような不適切行為等があった場合は、取締役会の決議により、給付を受ける権利の全部又は一部を取得できないものとする。

(給付する株式数及び金銭額)

給付を受ける権利を取得した受給予定者への給付は、次の通りとする。

任期满了により取締役等を退任する場合

次のイに定める株式及びロに定める金銭を給付する。

イ 株式

次の算式により「1ポイント=1株」として算出される株式数

ただし、当社株式について、株式分割、株式無償割当て又は株式併合等が行われた場合には、その比率等に応じて換算比率について合理的な調整を行うものとする。

(算式)

給付株式数 = 退任日までに累計されたポイント数(以下「保有ポイント数」という。) × 株式割合 - 単元株に相当するポイント数未満の端数

ロ 金銭

次の算式により算出される金銭額

(算式)

給付金銭額 = (保有ポイント数 - 給付株式数) × 退任日時点における本株式の時価

辞任(自己都合による退任を含む。)又は解任により取締役等を退任する場合

次の算式により「1ポイント=1株」として算出される株式を給付する。

ただし、本株式について、株式分割、株式無償割当て又は株式併合等が行われた場合には、その比率等に応じて換算比率について合理的な調整を行うものとする。

(算式)

給付株式数 = 保有ポイント数

前項 任期満了により取締役等を退任する場合の株式割合及び金銭割合は次の各号に定めるものとする。

株式割合

次の算式により算出される割合

(算式)

1 - 次項 金銭割合に定める金銭割合

金銭割合

次の算式により算出される割合

(算式)

$A \div (B \times C)$ (小数点以下第2位切上げ)

A: 受給予定者が、退任する事業年度において「B × C」に相当する金額に相当する所得を得たと仮定した場合において、当社が当該受給予定者から徴収すべき源泉徴収税額

B: 保有ポイント数

C: 退任日時における本株式の時価

d. 外国籍の取締役の報酬について

外国籍の取締役(社外取締役を除く)については、人材を確保・維持できる報酬水準・構成で、固定報酬と業績連動報酬を設定しています。年間総報酬水準および総報酬に占める固定報酬、業績連動報酬の各比率は、職責や出身事業体等の報酬水準(個別に適用を判断)を踏まえて設定しています。また、業績連動報酬は、日本籍の取締役(社外取締役を除く)と同様に定められた各業績指標の達成率によって決定します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役に対する専任のサポートスタッフはおりませんが、必要に応じて総務部等が依頼に基づく情報の収集、取締役会等の会議資料の事前配布及び事前説明を行っております。

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

(1) 取締役会

当社の経営は取締役会を事業運営の中枢として位置づけており、取締役会にて経営の基本方針、法令で定められた事項及びその他の重要事項を決定するとともに、その業務執行状況を監督しております。取締役会は、毎月1回定期に行う他、必要に応じて臨時に開催しており、2025年3月期においては18回開催しております。

社外取締役の選任に関しましては、後述「現状のコーポレート・ガバナンス体制を採用している理由」に記載のとおりであります。

(2) 執行役員

当社では、意思決定・監督と執行の分離による取締役会の活性化のため、執行役員制度を導入しております。

(3) 監査役会

監査役会は、社外監査役2名を含む3名で構成しております。各監査役は、監査役会で定めた監査方針等に従い、取締役会及び重要会議への出席や職務執行状況及び経営状態の調査等を行い、法令・定款違反や株主利益を侵害する事実の有無等について監査を行っております。

(4) 会計監査

会計監査につきましては、当社は有限責任あずさ監査法人により監査を受けております。2025年3月期において業務を執行した公認会計士は、同監査法人の矢嶋泰久氏及び植田健嗣氏で、当社に係る継続関与年数については、両氏共に7年以内であるため記載を省略しております。また、当社の会計監査業務に係る監査補助者は、公認会計士7名、その他15名をもって構成されております。

(5) 内部監査体制

内部監査につきましては、内部監査規程に基づき社長直轄の内部監査部が各部門及び当社グループ各社の業務活動全般を監査しております。内部監査部は専任者3名の体制となっております。

(6) 指名・報酬諮問委員会

指名・報酬に係る取締役会の機能の独立制・客観性と説明責任を強化するために、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。

(7) 責任限定契約の内容の概要

当社と社外取締役及び社外監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は法令が規定する額としております。

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 更新

当社の現在の企業統治の体制につきましては、意思決定の迅速化と経営に対するチェック機能を効果的に機能させる事を目的として構築しております。

当社の社外取締役4名および社外監査役2名は、当社との間に特別の利害関係はなく、また豊かな経験と優れた知見を有する者であり、当社経営陣から独立した立場から取締役会等に出席することを通じて、当社取締役が業務執行の決定・報告を行うことを促し、経営の透明性向上と客観性確保が可能となる現状の体制が適切であると判断しているため、当該体制を採用しております。

また、2006年の定時株主総会後の取締役会決議により、コーポレートガバナンスのより一層の充実のために執行役員制度を導入して、これまで取締役会が担ってきた「経営の意志決定および監督機能」と「その意志決定に基づく業務執行機能」を分離し、双方の機能強化を図っております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2025年は法定期日の1営業日前に招集通知を発送しました。 また、招集通知の発送の4日前に、当社ホームページにて公表しました。
集中日を回避した株主総会の設定	2005年開催の定時株主総会より集中日を回避しております。
電磁的方法による議決権の行使	2019年6月開催の第42回定時株主総会から、電磁的方法による議決権行使制度を採用しています。
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	2019年6月開催の第42回定時株主総会から、株式会社「CJ」が運営する機関投資家向け議決権行使プラットフォームへ参加しています。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算後(毎年5月)及び第2四半期決算後(毎年11月)において、アナリスト・機関投資家等を対象として決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示情報、有価証券報告書及び四半期報告書、決算説明会資料、株主総会資料(招集通知など)等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部が担当しております。	

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
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	当社は、『コーポレートガバナンスに関する基本方針』を定め、株主等のステークホルダーの立場を尊重し、適切な協働を行うこととしております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、「はかる」技術を通じて持続可能な社会づくりに貢献することを企業理念とし、気候変動を含むサステナビリティ課題に取り組んでおります。 環境問題への対応につきましては、2050年までにカーボンニュートラルを実現するため、2032年までの10年間でCO2排出を36%削減(2022年度比)という中間目標を設定しております。また、TCFDのフレームワークに基づき気候変動に関連するリスクや機会、戦略等の開示を行っております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、『コーポレートガバナンスに関する基本方針』において、株主等のステークホルダーのニーズに応えるために、法令並びに金融商品取引所が定める規則の順守はもとより、経営方針、財務状況、事業活動状況等コーポレートガバナンス実現の観点から、主体的に適時開示する旨を定めております。

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

当社は、「わたしたちは、長年培ってきた「はかる」技術を社会に提供することを通じて、科学技術の発展、産業の高度化、人々の健康な生活に寄与し、豊かで持続的な社会づくりにグローバルに貢献する企業グループを目指します。」という経営理念を実現するための施策の一つとして、内部統制システムをとらえております。法令遵守、業務の適正の確保及びリスクの適切な管理が、予期せぬ損失を防ぎ企業価値の向上に資する事と認識し、内部統制システムの整備に取り組んでまいります。

当社の「内部統制システムの構築に関する基本方針」は以下の通りです。

1. 当社及び子会社の取締役、使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - (1) 「A & Dホロングループ倫理憲章」を制定し、法令遵守と社会倫理の遵守を企業活動の原点とする。
 - (2) 当社は取締役会が任命したコンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス体制を推進する機関としてコンプライアンス委員会を設置し、当社グループにおけるコンプライアンスの徹底を図る。
 - (3) 監査役会及び内部監査部は連携し、法令及び社内規程等の遵守体制や有効性を監査し、適正性の確保に努める。
 - (4) 財務報告については、当社グループの財務情報の信頼性を確保するための適正な内部統制システムを整備し、運用する。
 - (5) 反社会的勢力や団体との一切の関係を排除し、それらからの要求も断固として拒否する体制を整備する。
 - (6) 不正行為等に対する内部通報制度を整備し、問題の未然防止、早期発見並びに早期解決に努める。
2. 当社の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
取締役の職務の執行に係る文書は、法令及び社内規程に従い文書又は電磁的媒体に記録し、適切に管理する。これらの文書を取締役及び監査役はいつでも閲覧可能な状態とする。
3. 当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社グループのリスク管理に関わる課題・対応策を協議するためサステナビリティ委員会の下部組織としてリスク管理部会を設置。「リスク管理規程」に基づきサステナビリティ委員会が総括管理を行い、リスク管理部会がリスクマネジメントを推進する。
4. 当社及び子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - (1) 当社は、執行役員制度を採用し、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、それぞれの機能の強化及び効率化を図る。
 - (2) 当社及び子会社は職務分掌・職務権限・業務運営手続等を社内規程により整備し、その適切な運営に努める。
 - (3) 内部監査部は当社及び子会社の内部監査を実施し、必要に応じて業務の是正・改善等を提言し、当社グループの効率的な業務を推進する。
5. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制
子会社は「関係会社管理規程」に基づき職務の執行を管理し、各担当部門又は経営企画部が定期又は随時に事業状況等の報告を受ける他、重要事項については当社取締役会に報告する。
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
 - (1) 監査役がその職務を補助すべき使用人を求めた場合、必要に応じて監査を補助する能力と知識を備えた、専任又は兼任の使用人を置くこととし、その指名については取締役と監査役の協議によって決定する。
 - (2) 監査役業務を補助すべき期間における当該使用人への指揮権は、監査役に委譲されたものとみなし、取締役又はその他の使用人からの指揮命令には服さないものとする。
7. 当社の監査役への報告に関する体制
当社及び子会社の取締役及び使用人は、会社に重要な損失を与える事項が発生又は発生する恐れがあるとき、あるいは違法又は不正な行為を発見したときは直ちに監査役に報告し、監査役が報告を求めた場合は速やかにこれに応じる。また、これらの報告をした者に対し、報告したことを理由に不利な取り扱いを行うことを禁止する。
8. その他当社の監査役への報告に関する体制
 - (1) 当社は、監査役にその職務執行に伴い前払い等の費用が生じたときは、その請求に基づき速やかに当該費用又は債務の支払いを行う。
 - (2) 監査役は、重要な意思決定プロセスや業務執行状況を把握するため、会社の重要会議に出席するとともに、業務執行に関する文書を閲覧し、必要に応じて取締役又は使用人に説明を求めることができる。
 - (3) 監査役は、内部監査部及び会計監査人と情報交換を行い、必要に応じて相互に連携を取る。

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

当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは断固として対決し、これらの勢力や団体からの要求に対しては毅然たる態度で臨んでおります。その旨を「A & Dホロングループ倫理憲章」に定め、当社グループ役員全員に周知徹底するとともに、平素より関係行政機関などからの情報収集に努め、事案の発生時には関係行政機関や法律の専門家と緊密に連絡を取り、速やかにかつ適正に対処できる体制を構築しております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

当社は、持続的な成長を継続させ企業価値を向上させることを最大の防衛策と考えており、現段階では買収防衛策の導入の予定はありません。

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

1. 適時開示に関する基本方針について

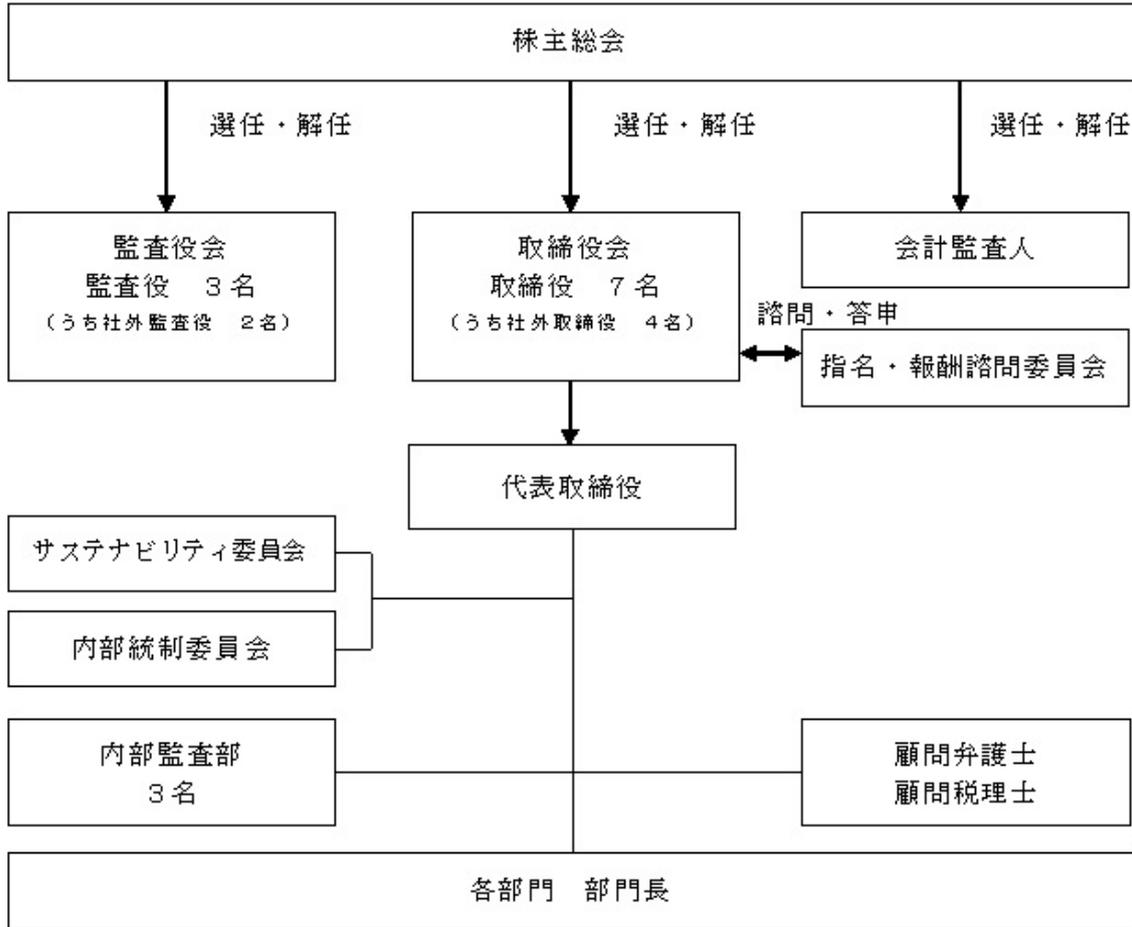
当社は、金融商品取引法並びに適時開示規則等に基づく適時適切な情報開示は、株主を始めとするステークホルダーに対する当然の義務であり、また上場会社として果たすべき社会的責務であると認識しております。そのために、迅速な情報の収集とその適切な取扱い、及び正確かつタイムリーな情報開示を目的として、社内体制の充実・整備に継続的に取り組む方針であります。

2. 適時開示に係る社内体制の状況について

当社並びにグループ企業の重要な会社情報(以下「内部情報」)の管理体制については、当社のインサイダー取引防止規程に基づき統括情報管理責任者及び社内情報管理者を設置しており、統括情報管理責任者は取締役常務執行役員総務部担当が、社内情報管理者は総務部長がその任にあっております。また、内部情報の一元的な管理を行うために、全ての内部情報は社内情報管理者に報告することとなり、社内情報管理者は統括情報管理責任者及び社長と協議を行い、情報の分析と開示の決定を行っております。

内部情報の開示に当たっては、情報開示担当役員として取締役常務執行役員総務部担当がその任にあたり、実務は総務部にて担当しております。

【コーポレート・ガバナンス体制図】



【適時開示体制の概要図】

