

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 更新

当社は、意思決定の透明性・公平性を確保し、保有する経営資源（人・物・金・情報）を有効に活用するとともに、迅速かつ果断な意思決定により持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、コーポレート・ガバナンスの充実に重要な課題であると認識しております。

当社は、次の基本方針に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでまいります。

(1) 株主の権利・平等性の確保

当社は、全ての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに株主の権利が確保されるよう、金融商品取引法及び関係法令や東京証券取引所の定める適時開示等に係る規則を遵守し、速やかな情報開示を行っております。

(2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、企業価値を財務的価値のみならず、数字では表せられない無形な価値も社会的責任を全うするためには必要であると認識し、顧客、取引先、社会、従業員、株主など、各ステークホルダーとの適切な協働を実践してまいります。また、取締役会・経営陣は、当社の経営理念に基づき、法令、定款及び社内規程等を遵守するとともに、高い倫理観と社会的良識をもって、全てのステークホルダーを尊重し協働する企業文化・風土の醸成に向け、リーダーシップを発揮してまいります。

なお、当社は、2022年3月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言へ賛同表明しているとともに、海洋プラスチックごみ問題などの環境問題解決は、各企業・団体が丸となって対処すべき課題であるとの考えから、2020年3月にエフビコ環境基金を創設し、環境保全等をテーマに活動するNPO団体などへ助成を行っており、当社グループ社員も積極的にボランティア参加しております。

(3) 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、情報開示は重要な経営課題の一つであると認識しており、顧客、取引先、社会、従業員、株主など、各ステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが必要不可欠と考えております。法令に基づく開示以外にも重要と判断される情報（非財務情報も含む）については、当社ホームページや企業報告書「エフビコレポート」等の様々な手段により積極的に開示を行っております。

また、2025年6月より、有価証券報告書を株主総会前に開示しております。

(4) 取締役会等の責務

当社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、当社の目指す経営目標の実現に向けて重要な企業戦略を定めて実行しております。また、内部統制システムやリスク管理体制を整備することで、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支えるための役割や責務を果たしております。

当社は、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社を選択しており、6名の委員中5名が独立社外取締役で構成される監査等委員会が経営監視の役割を担い、透明性の高い経営の実現に取り組んでおります。監査等委員会は、業務執行者からの独立性を確保し、監査等委員である取締役は、取締役会における議決権が付与され監査・監督機能の強化を図っております。また、監査等委員である取締役は、取締役会の他重要な会議に出席するとともに、必要に応じて業務執行部門から報告を求め、当社の業務執行状況に関する情報を収集しております。

(5) 株主との対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するため、株主との建設的な対話を積極的に行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要と認識しており、代表取締役やIR活動を統括する取締役を中心に当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、株主との対話の場を設けております。

当社は、株主との対話に際して、投資家の投資判断に重要な影響をおよぼす未公開の重要事実（インサイダー情報）の漏洩防止に努め、万一、未公表の決算情報などの重要な情報を証券アナリストなどに提供した場合、フェア・ディスクロージャー・ルールに則り、速やかに他の投資家にも公平に情報提供を行います。

【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4-1-3 最高経営責任者(CEO)等の後継者計画]

当社の取締役会は、最高経営責任者等の候補者の育成を重要課題と捉えております。後継者については、代表取締役が人格・見識・実績を勘案し、取締役会の下に設置した任意の委員会である指名・報酬諮問委員会（委員の過半数は独立社外取締役であり、独立社外取締役が委員長）へ諮問し、その答申内容を踏まえて、最も相応しい人物を取締役会で選定いたします。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、経営戦略の一環として、業務提携、資金調達、原材料の安定調達などの観点から企業間の連携を強化することが、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると判断する場合に限り、当該企業の株式を保有することとしております。こうした株式については、個別銘柄ごとに、担当取締役が保有先との取引状況等を年に一度モニタリングし、その結果を踏まえて取得・保有の意義や、資本コストに見合っているか等を取締役会で審議し、保有の適否を判断しております。検証の結果、保有の合理性が認められなくなったと判断される銘柄については、市場への影響やその他事業面で考慮すべき事情にも配慮しつつ縮減を進めております。

政策保有株式の議決権行使については、当社の中長期的な企業価値向上に資するものであるか、また、適切なコーポレート・ガバナンス体制の強化や株主価値の向上に資するものか等を総合的に判断し、適切に行使しております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役による関連当事者取引及び取締役・会社間の利益相反取引（直接取引及び間接取引）については、取締役会決議事項である旨を定めており、取引結果は取締役会に報告しております。また、関連当事者との取引を網羅的に把握するため、当社及びグループ会社の取締役に対し、毎期、取引の有無の報告を義務付けております。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社の最大の資産は”人材”と捉えております。当社は、多様な人材が能力・特性を最大限に発揮し、企業価値を向上させる経営を目指しております。中核人材の登用における多様性の確保の取組み及び目標は以下の通りです。

- ・女性の登用：女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業として2023年に「えるぼし（2段階目）」に認定されました。女性総合職の採用比率30%以上、女性管理職50名以上、課長以上の役職者5名以上を目標として進めた結果、女性総合職の採用比率は2025年4月時点で34.4%、女性管理職79名、課長以上の役職者10名となりました。今後も積極的に採用・登用を進め、女性が活躍する場の拡充を促進します。
- ・障がいのある人材の活躍：当社グループでは、1986年から基幹業務である生産現場の最前線で障がいのある人材が活躍しております。当社グループの2025年3月時点の障がい者雇用率は12.6%です。
- ・外国人の登用：当社では外国人材を採用し、管理職候補者として育成しております。また、当社グループでは外国人実習生の受け入れを積極的に行っております。
- ・中途採用者の登用：中途採用を積極的に実施するとともに、優秀な人材を適材適所で配置しており、当社の全管理職のうち32.5%を中途採用者が占めております。
- ・シニア社員の活躍：定年年齢を60～65歳から社員自らが選択できる制度を導入し、活躍の促進と社員のライフプランへの柔軟な対応を図っています。

併せて、多様な人材確保とその活躍の促進に向けて、対話と自律的な能力開発を支援するとともに、多様な研修機会を提供することにより、将来の経営幹部となる中核人材の育成の推進を進めています。

また、社員一人ひとりがイキイキと働くための心身の健康づくりにも積極的に取り組み、2025年3月に当社は4年連続「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されました。グループ各社で「健康経営優良法人」の認定を目指して、グループ全体で健康への取り組みを強化しております。

さらに、男女ともに育児、介護、その他様々なライフイベントにおいてもワークライフバランスを保ちつつ継続的に活躍できるよう、2023年7月に男性の育児目的の休暇（子供が1歳になるまでに連続で5日間取得する、有給の臨時休暇）取得を義務化するとともに、男性の育児休業の取得向上に取組んだ結果、男性の育児休業の取得率は2025年3月期27.3%、男性の育児休業と育児目的休暇を合わせた取得率は69.2%となりました。

また、2025年4月からは育児短時間勤務制度を小学校6年生まで拡充するなど、柔軟な働き方ができる職場環境づくりに取り組んでいます。

【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を複数の運用機関へ委託することにより、個別の投資先選定や議決権行使について、企業年金の受益者との間で利益相反が生じないようにしております。さらに、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影響を与える場合もあることを踏まえ、企業年金の所管部門である人事部が、企業年金の運用状況について運用機関と定期的な情報交換を行い、積立金の運用状況を把握・管理しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

- (i) 経営理念や経営戦略は、当社ホームページ、決算説明資料及び企業報告書「エフピコレポート」等にて開示しております。
- (ii) コーポレート・ガバナンスの基本方針を当社ホームページ、コーポレート・ガバナンスに関する報告書にて開示しております。
- (iii) 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きについては、本報告書のⅡ. 1の「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。
- (iv) 経営陣幹部・取締役の指名に関する手続きの公平性・透明性・客観性を強化するため取締役会の下に諮問機関として独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数が独立社外取締役である指名・報酬諮問委員会を設置し、次の事項について審議・答申を行っております。
 - (1) 取締役の選任、解任の方針に関する事項
 - (2) 取締役の選任、解任の内容に関する事項
 - (3) その他、取締役の指名に関して、取締役会が必要と認めた事項取締役会は、経営陣幹部・取締役の候補者の指名にあたっては、指名・報酬諮問委員会にジェンダー等、多様性の観点を含めて諮問し、その審議結果・提言を最大限尊重したうえで、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する当社の取締役として相応しい豊富な経験、職歴、高い見識、高度な専門性を有する人物を指名しております。なお、監査等委員である取締役候補者の指名にあたっては、監査等委員会の同意を得ることとしております。経営陣幹部の解任提案にあたっては、以下の解任基準を踏まえた上で取締役会において決定いたします。
 - (1) 反社会的勢力と社会的に非難されるべき関係が認められる場合
 - (2) 法令もしくは定款その他当社グループの規程に違反し、当社グループに多大な損失もしくは業務上の支障を生じさせた場合
 - (3) 職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合
 - (4) 職務執行に著しい支障が生じた場合
 - (5) 上記以外で、経営陣幹部としての資質が喪失したと判断される場合また、当社は、経営の意思決定に社外の声を一層反映するため、独立社外取締役を6名選任しております。独立社外取締役からは、当社の経営判断・意思決定の過程で、業務執行から独立した立場で専門分野を含めた幅広い経験、見識に基づいた助言をいただいております。独立社外取締役の選任にあたっては、会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準のほか、当社独自の独立社外取締役の独立性判断基準に基づき、候補者の検討を行っております。
- (v) 取締役の選任理由は、株主総会招集通知にて開示しております。

[補充原則3-1-3 サステナビリティについての取り組み等]

当社は、「もっとも高品質で環境に配慮した製品を」「どこよりも競争力のある価格で」「必要な時に確実にお届けする」ことにより、食の安全・安心という社会的役割を果たしていくために、ビジネスモデルの持続可能性にとって重要なリスク及び機会の観点から、重要課題（マテリアリティ）を定めて、様々な取り組みを行っております。サステナビリティへの取り組みについては、当社ホームページ、企業報告書「エフビコレポート」及び決算開示資料等を活用し積極的に開示しております。

また、開示にあたっては、サステナビリティに関する法規制や小売動向等の外部環境をふまえ、当社の取り組みが競争優位性と持続的成長をもたらすプロセスについて具体的に説明するよう努めております。

人的資本への投資については、当社の最大の資産は「人材」と捉え、人材の採用から教育、活用、そして退職に至るまでの仕組みを強化しております。65歳までの選択式定年制度、対話と自律的な能力開発を促進し、成果及び役割発揮を適正に評価する制度を導入しております。また、多様な人材がやりがいや充実感を持ってイキイクと活躍するための取り組みを行っているとともに、心身の健康づくりにも積極的に取り組み、健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定を4年連続で取得しました。グループ各社で「健康経営優良法人」の認定を目指して、グループ全体で健康への取り組みを強化しております。

さらに、2023年4月より生産・物流の現場社員を対象に給与水準の大幅な引き上げ、年間休日の増加などにより、優秀な人材の確保、定着を進めております。

知的財産への投資においては、当社グループの独自性・差別化を市場においてより確実なものにするため、特許や実用新案・意匠登録などの申請を進め、知的財産の取得により企業価値を高めております。

2022年3月には、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への賛同を表明するとともに、自社の事業活動と顧客に提供する製品・サービスの両面から気候変動課題への取り組みを進めています。

当社は、国際的な非営利団体であるCDPにより、気候変動に対する先進的な取り組みと透明性の高い情報開示などが評価され、2024年度の「気候変動」のテーマで最高評価である「Aリスト企業」に2年連続で選定されました。サプライチェーンを含む製品全体を通じて温室効果ガス排出量削減活動を行っていることが評価されております。

なお、TCFD提言に基づく気候変動関連リスク・機会に関する開示の詳細は、当社ウェブサイトに掲載しております。

■TCFD提言に基づく情報の開示

<https://www.fpcop.jp/esg/environmenteffort/tcfd.html>

[補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲]

当社の取締役会は、次の事項の決議を行っております。

- (1) 会社法及び他の法令に規定された事項
- (2) 定款に規定された事項
- (3) 株主総会の決議により委任された事項
- (4) その他経営戦略の実践に向けた経営上の重要な事項

取締役会は、業務執行部門による迅速かつ果敢な意思決定を可能とするため、上記(1)～(4)の取締役会の専決事項を除き、「職務権限決裁規程」を定めて経営陣に対する委任の範囲を規定しております。

[原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社の取締役会は、当社独自の独立社外取締役の独立性判断基準を設けており、その基準は、コーポレート・ガバナンスに関する報告書および独立社外取締役の選任議案がある場合は、株主総会参考資料に記載しております。

独立社外取締役の選任にあたっては、会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準のほか、当社独自の独立社外取締役の独立性判断基準に基づき、候補者の検討を行っております。また、筆頭独立社外取締役を選定し、経営陣との協議等にあたる体制を整備しております。

[補充原則4-10-1 指名委員会・報酬委員会の設置]

当社は取締役会（3分の1以上を独立社外取締役で構成）の下に諮問機関として、独立した指名・報酬諮問委員会を設置しております。

なお、指名・報酬諮問委員会の委員は過半数が独立社外取締役であり、独立社外取締役を委員長としております。

（取締役の指名に関して）

経営陣幹部・取締役の指名に関する手続きの公平性・透明性・客観性を強化するため、次の事項について審議・答申を行っております。

- (1) 取締役の選任、解任の方針に関する事項
- (2) 取締役の選任、解任の内容に関する事項
- (3) その他、取締役の指名に関して、取締役会が必要と認めた事項

取締役会は、経営陣幹部・取締役の候補者の指名に当たっては、指名・報酬諮問委員会にジェンダー等、多様性の観点を含めて諮問し、その審議結果・提言を最大限尊重したうえで、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する当社の取締役として相応しい豊富な経験、職歴、高い見識、高度な専門性を有する人物を指名してまいります。

（取締役の報酬に関して）

取締役（監査等委員を除く）の報酬全般に係る取締役会の機能の独立性・客観性、説明責任を強化するため、次の事項について審議・答申を行っております。

- (1) 取締役の報酬等の方針に関する事項
- (2) 取締役の報酬等の内容に関する事項
- (3) 取締役の報酬等に関する株主総会付議議案に関する事項
- (4) その他、取締役の報酬等に関して取締役会が必要と認めた事項

取締役（監査等委員を除く）の報酬については、指名・報酬諮問委員会が、役員報酬の決定に関する基本方針について審議し、その審議結果・提言を最大限尊重したうえで、最終的に取締役会決議に基づいて代表取締役が委任を受けて決定しております。

[補充原則4-11-1 取締役会が備えるべきスキルと各取締役のスキルの公表]

当社は、取締役（監査等委員を除く）及び監査等委員である取締役の候補者の指名に当たっては、委員の過半数が独立社外取締役であり、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬諮問委員会に諮問し、その答申内容を踏まえて取締役会に上程しております。また、監査等委員である取締役候補者の指名に当たっては、監査等委員会の同意を得た上で取締役会に上程しております。

当社の取締役会は、指名・報酬諮問委員会の答申内容を最大限尊重したうえで、当社の取締役として相応しい豊富な経験、職歴、高い見識、高度な専門性を有する人物を、バランス、多様性を考慮し指名しています。

また、当社は、経営の意思決定に社外の声を一層反映するため、他社での経営経験を有する者をはじめ、法務、財務・会計、環境問題等、幅広い経験と見識を有する独立社外取締役を6名選任しております。独立社外取締役からは、当社の経営判断・意思決定の過程で、業務執行から独立した立場で助言をいただいております。

独立社外取締役の選任にあたっては、会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準のほか、当社独自の独立社外取締役の独立性判断基準に基づき、候補者の検討を行っております。

なお、取締役会が備えるべき専門性、経験等と各取締役の専門性と経験等を一覧化したスキルマトリックスを当報告書に記載しております。

別紙「取締役のスキルマトリックス」をご参照。

[補充原則4-11-2 取締役の兼任状況]

当社の独立社外取締役及び取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役の業務に振り向けております。グループ外の兼任・兼職は合理的な範囲にとどめており、取締役候補者及び取締役の重要な兼職の状況を、「株主総会招集ご通知」の参考書類または添付書類におい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]

当社取締役会は、グループの持続的な成長と企業価値の向上、また社会の持続的発展に資するべく、コーポレート・ガバナンスを経営上の重要な課題とらえており、毎年取締役会の実効性について評価を行い、その評価結果の概要についてはコーポレート・ガバナンス報告書において開示することとしております。2025年3月期の概要は以下の通りです。

○取締役会の運営状況

取締役会は原則月1回開催し、海外企業への出資や大型設備投資などの重要案件については社外取締役に對する事前説明と意見交換を行い、審議・決議を行っております。

社外取締役からはサステナビリティへの取り組みに関する課題や重要な設備投資、資本政策、研究開発投資等に対する意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言が積極的に行われております。

当社は監査等委員会設置会社であり、重要な業務執行の決定の一部を取締役に委任することで、取締役会は経営の監督機能の強化を図っております。また、グループ会社の運営に関する事項の職務決裁権限の移譲により、意思決定の迅速化と経営の効率化を図るとともに、グループ会社の取締役会の実効性を高め、グループガバナンスの強化に努めております。

○取締役会の実効性評価

(1) 評価の手続き

当社取締役会では、全取締役17名に対して2025年3月期における取締役会の運営や議論に対する自己評価アンケートを行ったうえで、評価結果の補完を目的とした個別インタビューを実施しました。

(2) アンケートの項目と回答

2025年3月期のアンケート項目は以下のとおりです。

1. 取締役会の構成は、多様性（知識・経験・能力・性別・年齢等）が確保されていると思いますか
2. 取締役会の開催頻度は適切だと思いますか
3. 取締役会において、質問の機会は有効に活用されていると思いますか
4. 取締役会での審議の際に、リスク等に関して必要な情報が（事前提供を含む）されていますか
5. 取締役会では、関連当事者間の利益相反が適切に監督・管理されていると思いますか
6. 取締役会以外の場を含めて、取締役同士のコミュニケーションが図られていると思いますか（新設）

(3) 評価結果

アンケート結果及びインタビュー内容を踏まえ、当社取締役会は、その構成・開催頻度・質問機会の有効活用・審議事項に関わる情報提供・利益相反管理についていずれも適切と評価しております。

特に質問の機会の有効活用に関する評価が高まり、取締役会の構成においてはダイバーシティが一層確保されたと評価しております。各取締役の専門性や知見を活かして今以上のコミュニケーションの活性化を図ることにより、取締役会の実効性がさらに高まると考えております。

○取締役会の実効性向上のために

当社取締役会においては、ジェンダー上の課題が改善されているものの、さらなる進展が必要であると認識しており、そのための女性幹部社員の育成等の取組を進め、ジェンダーバランスの実現に向けて、引き続き取り組んでまいります。また、取締役会以外の場も含め、社外取締役に交えた相互の質問・意見交換の場を積極的に設け、取締役間のコミュニケーションを充実させてまいります。

多様な視点と専門的な知見に基づく活発な議論のもとで、中長期的な経営計画やリスクマネジメントなどの経営課題に係る意思決定を行えるよう、今後とも実効性の向上に努めてまいります。

[補充原則4-14-2 取締役に對するトレーニングの方針]

当社は、取締役に對して、その役割と責務に必要な研修を実施しており、コンプライアンス遵守を重視した研修、ハラスメント防止研修、LGBT研修、リスクマネジメント研修、気候変動などの環境問題への対応に関する研修等、その時々を経営テーマについて議論し認識を共有化しています。取締役（社外取締役を含む）には就任の際に、当社グループの事業・財務・組織の概要説明を行うとともに、必要に応じて工場、配送センター等、主要拠点の見学を実施し、当社グループへの理解を深める施策を行っております。

[原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、株主との建設的な対話を積極的に行うための体制整備・取組に関する方針として、IR活動を統括する取締役を指定し、経営企画室、総務人事本部、経理財務本部や法務・コンプライアンス統括室、並びに株主との対話を補助する部門間で有機的に連携しております。

代表取締役は決算説明会やスモールミーティング等を通じて、株主との対話を積極的に実施しております。また、リサイクル工場・生産工場・物流拠点などの施設見学の受入れも実施し、IR活動の充実を図っております。

また、Webサイト上で決算説明会情報の配信や問い合わせ対応を行うことで、さらなる対話の充実に取り組んでおります。

株主からいただいたご意見やご要望などについては、取締役や執行役員に報告されて情報の共有化を図っております。

当社の取締役会は、株主との対話に際して、株主間において実質的な情報格差が生じないように十分留意するものとしております。なお、株主との対話に際しては、未公表の重要情報（インサイダー情報）が外部へ漏えいすることを防止するため、「インサイダー情報管理規程」に基づき情報管理を徹底しております。

[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 更新	取組みの開示 (アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2025年6月27日

該当項目に関する説明 更新

当社は、2030年3月期に経常利益300億円を達成することを目標としております。
他社にないオリジナル製品の販売拡大による収益性向上に加え、全国を網羅する物流インフラの活用により資産回転率の向上を図ります。また、適切な自己資本比率の維持を通じ、企業価値向上を図ってまいります。
なお、目途とする連結配当性向を40%とし、原則として減配せず、累進配当を実施いたします。

詳細については、「2025年3月期 決算説明会資料」(P.44-48)をご参照ください。
[日本語版] https://www.fpcj.co.jp/dcms_media/other/press_keieikikaku_20250502.pdf
[英語版] https://www.fpcj.co.jp/dcms_media/other/AnalystMeetingFY2025Q4.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 (%)
株式会社小松安弘興産	28,778,600	35.59
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	7,739,700	9.57
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,569,700	6.89
積水化成品工業株式会社	2,865,460	3.54
株式会社西日本シティ銀行	1,760,000	2.18
エフビコ共栄会	1,595,100	1.97
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (退職給付信託積水化成品工業口)	1,200,000	1.48
株式会社日本カストディ銀行 (信託口4)	1,187,000	1.47
第一生命保険株式会社	1,102,400	1.36
エフビコ社員持株会	1,098,147	1.36

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

持株比率は、自己株式 (3,717,694株) を控除して計算しております。

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	化学

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	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

特にありません。

// 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	23 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 更新	16 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	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6 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
大瀧 守彦	他の会社の出身者											
松本 修一	他の会社の出身者					△						
岩澤 俊典	他の会社の出身者											
山川 隆義	他の会社の出身者											
楠 啓太郎	弁護士											
浅利 美鈴	学者											

※ 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

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
大瀧 守彦	○	○	----	大瀧守彦氏は、グローバル企業における豊かな経験及び経営者としての高い見識を有しており、当社取締役に対する業務執行の監督及び当社の経営に対する有益な助言及びコーポレート・ガバナンスの強化に寄与していただいておりますことから、社外取締役に選任しております。同氏は、会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準のほか、当社が定めた「当社の独立社外役員の独立性判断基準」を満たしております。また、当社との間に特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、本人の同意のうえ、社内決裁を経て独立役員に指定しております。
松本 修一	○	○	松本修一氏は、三井物産株式会社出身ですが、2014年12月に同社を退職しております。同社の子会社は当社の主要な取引先であります。	松本修一氏は、総合商社で培ってきた企業経営等の経験と実績、知識及び見識を有しており、社外取締役として当社経営陣による業務執行の監督及び経営陣への助言及び当社のコーポレート・ガバナンスの強化に寄与していただいておりますことから、社外取締役に選任しております。同氏は、会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準のほか、当社が定めた「当社の独立社外役員の独立性判断基準」を満たしております。また、当社との間に特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、本人の同意のうえ、社内決裁を経て独立役員に指定しております。
岩澤 俊典	○	○	----	岩澤俊典氏は、IT・企業戦略分野における豊かな経験及び経営者としての高い見識を基に、当社経営陣による業務執行の監督及び当社の経営に対する有益な助言及びコーポレート・ガバナンスの強化に寄与していただいておりますことから、社外取締役に選任しております。同氏は、会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準のほか、当社が定めた「当社の独立社外役員の独立性判断基準」を満たしております。また、当社との間に特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、本人の同意のうえ、社内決裁を経て独立役員に指定しております。
山川 隆義	○	○	----	山川隆義氏は、グローバル企業におけるIT・企業戦略や社会課題への対応に関する豊かな経験及び経営者としての高い見識を基に、当社経営陣による業務執行の監督及び当社の経営に対する有益な助言及びコーポレート・ガバナンスの強化に寄与していただいておりますことから、社外取締役に選任しております。同氏は、会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準のほか、当社が定めた「当社の独立社外役員の独立性判断基準」を満たしております。また、当社との間に特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、本人の同意のうえ、社内決裁を経て独立役員に指定しております。

楠 啓太郎	○	○	----	楠啓太郎氏は、弁護士として国内外の企業及び政府に対して法令や規制に関する助言を行ってこられたほか、M&Aや法的紛争において企業の代理人として交渉・代理をする等ビジネスの最前線で活躍してこられた経験をお持ちです。こうした経験に加え、コーポレート・ガバナンスに関するグローバルな知見を基に、当社経営陣による業務執行の監督及び当社の経営に対する助言をいただき、コーポレート・ガバナンスの強化に寄与していただくことを期待し、社外取締役役に選任しております。同氏は、会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準のほか、当社が定めた「当社の独立社外役員の独立性判断基準」を満たしております。また、当社との間に特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、本人の同意のうえ、社内決裁を経て独立役員に指定しております。
浅利 美鈴		○	----	浅利美鈴氏は、ごみ問題をはじめとする地球規模の環境問題への対応に関する先進的な見識、資源循環・管理に関する政策・教育及び消費者意識・行動に係る研究の成果、地域に根差したサステナビリティ啓発活動に関する幅広い経験に基づいて、当社経営陣による業務執行の監督及び当社のSDGsの推進に対する有益な助言をいただきたく、社外取締役役に選任しております。同氏は、会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準のほか、当社が定めた「当社の独立社外役員の独立性判断基準」を満たしております。また、当社との間に特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、本人の同意のうえ、社内決裁を経て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

更新

	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	6	1	1	5	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

なし

現在の体制を採用している理由

監査等委員会の職務を補助すべき人員は、専任の体制を取っていませんが、監査等委員の職務の必要に応じ、関連する部門が支援する体制としております。

補助すべき専任の使用人を置く場合、当該使用人は、監査等委員会の指示命令に従うものとし、当該使用人の人事異動、人事評価、懲戒処分等、雇用に係る重要事項についてはあらかじめ監査等委員会の同意を得るものとしています。

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、相互の連携強化のために定期的に会合を行っております。監査等委員会は、会計監査人から監査方針、監査計画、監査実施状況及び監査講評等の報告を受け、意見交換等を実施しております。

会計監査人は、意見表明の都度、監査等委員会及び内部監査部門に対し監査結果の報告を行い、その際に、監査等委員会及び内部監査部門は、十分な意見交換を実施しております。また、会計監査人は内部監査部門の監査結果を定期的に確認し、重要な問題があれば監査等委員会に対し報告を行うこととしており、改善が必要な場合は、監査等委員会が関係部署の所管取締役に対し改善指示を行うこととしております。

[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・報酬諮問委員会	3	1	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・報酬諮問委員会	3	1	1	2	0	0	社外取締役

補足説明 更新

2024年6月26日開催の臨時取締役会の決議により、従来の指名諮問委員会と報酬諮問委員会を統合し、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。

指名・報酬諮問委員会は、委員の過半数が独立社外取締役であり、独立社外取締役が委員長を務め、以下の事項について取締役会より諮問を受け、意見等を答申します。

- 1. 取締役の選解任の方針、内容
- 2. 取締役の報酬等の方針、内容
- 3. 取締役の報酬等に関して株主総会に付議する事項
- 4. その他、取締役の指名と報酬等に関して取締役会が必要と認めた事項

当事業年度においては、統合前の指名諮問委員会、報酬諮問委員会として開催されており、開催状況と審議内容は以下のとおりです。

イ. 取締役の指名に関して（指名諮問委員会）

2024年4月に開催し、取締役の選任と解任の方針について議論を行うとともに、2024年6月26日開催の第62回定時株主総会に議案として上程した「取締役（監査等委員を除く。）選任の件」ならびに「取締役（監査等委員）選任の件」について審議を行い、取締役会に答申しております。

ロ. 取締役の報酬等に関して（報酬諮問委員会）

2024年5月に開催し、取締役（監査等委員を除く。）に対する個人別の報酬等の内容に係る決定方針及び取締役の報酬等の内容等について審議を行い、取締役会に答申しております。

[独立役員関係]

独立役員の人数	6 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

取締役（監査等委員を除く）及び監査等委員である取締役の候補者の指名においては、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する当社の取締役として相応しい豊富な経験、職歴、高い見識、高度な専門性を有する人物を指名しております。

独立社外取締役の選任にあたっては、会社法に定める社外役員の要件及び東京証券取引所が定める独立性基準のほか、当社独自の独立社外取締役の独立性判断基準に基づき、候補者の検討を行っております。

・当社の独立社外取締役の独立性判断基準

当社は、社外取締役または社外取締役候補者が、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有しているものと判断する。

- 1. 取引先関係者
 - (1) 売上先等
当社グループの主要な取引先（注1）である会社において、過去3年間以内に業務執行者であった者
 - (2) 仕入先等
当社グループを主要な取引先（注1）とする会社において、過去3年間以内に業務執行者であった者
- 2. 金融機関関係者
当社グループの年間平均負債額が、1億円又は連結総資産の3%のいずれか高い方の金額を超える金融機関において、過去3年間以内に業務執行者であった者
- 3. コンサルタント等（注2）
当社グループから、過去3年間の平均で年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ていた者
- 4. 大株主等
当社の大株主（注3）もしくは当社が大株主（注3）の会社において、過去3年間以内に取締役、業務執行者または監査役であった者

5. その他
社外取締役または社外取締役候補者の2親等以内の親族が、当社及び当社グループの取締役、監査役または重要な使用人（注4）である者、または上記1～4に該当する者（ただし役員等に限る）
- （注1） 主要な取引先とは、年間取引額が1億円または連結売上高の3%のいずれか高い金額を超える取引先をいいます。
（注2） コンサルタント、会計専門家又は法律専門家等（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者）をいいます。
（注3） 大株主とは、総議決権の10%以上の株式を保有する企業等をいいます。
（注4） 重要な使用人とは、本部長以上の職位にある者をいいます。

[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

取締役（監査等委員を除く）の報酬等については、取締役会の下に設置した任意の諮問委員会である指名・報酬諮問委員会が、役員報酬の決定に関する基本方針について審議し、その答申内容に基づき、最終的に取締役会決議に基づいて代表取締役が委任を受けて決定しております。また、取締役（監査等委員を除く）の報酬には、持続的な成長に向けた中・長期のインセンティブの一つとして機能するよう、株式報酬制度を導入しております。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

[取締役報酬関係]

(個別の取締役報酬の) 開示状況	一部のものだけ個別開示
------------------	-------------

該当項目に関する補足説明 更新

2025年3月期の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数は次のとおりであります。

取締役(監査等委員及び 11名 728百万円 (基本報酬536百万円 賞与129百万円 譲渡制限付株式報酬63百万円)
社外取締役を除く)

社外役員 8名 82百万円 (基本報酬82百万円)

- (注)
- 上記には、2024年6月26日開催の第62回定時株主総会終結の時をもって退任した監査等委員である取締役2名を含んでおります。
 - 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。
 - 上記の譲渡制限付株式報酬は、当事業年度に費用計上した額であります。
 - 短期業績連動報酬である賞与にかかる業績指標は親会社株主に帰属する当期純利益であり、2025年3月期における親会社株主に帰属する当期純利益の目標と実績は以下の通りです。

目 標	実 績	達成率
12,122百万円	12,486百万円	103.0%
 - 非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬の当事業年度における交付状況は以下の通りです。
なお、監査等委員である取締役及び社外取締役には、株式を付与しておりません。
交付済み株式数…26,196株 交付対象者数…11名
 - 取締役（監査等委員を除く。以下、取締役という）の金銭報酬の額は、2021年6月24日開催の第59回定時株主総会において年額700百万円以内（使用人兼務取締役の使用人分給与を含まない）と決議いただいております。当該株主総会終結時点の取締役の員数は、13名となります。
また、金銭報酬とは別枠で、2020年6月25日開催の第58回定時株主総会において、譲渡制限付株式報酬の付与のための金銭報酬の総額を年額250百万円以内、発行または処分される株式数の上限を年60千株以内（2020年10月1日効力発生の株式分割による調整を考慮後。監査等委員及び社外取締役は付与対象外）と決議いただいております。

当該株主総会終結時点の取締役の員数は、13名（うち社外取締役0名）となります。

7. 取締役（監査等委員）の金銭報酬の額は、2021年6月24日開催の第59回定時株主総会において年額100百万円以内と決議いただいております。当該株主総会終結時点の取締役（監査等委員）の員数は、5名（うち社外取締役5名）となります。
8. 当事業年度に係る、各取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、取締役という）の基本報酬の額、担当事業の業績を踏まえた賞与の評価配分及び譲渡制限付株式報酬の割当株式数については、代表取締役佐藤守正氏が委任を受け、指名・報酬諮問委員会の答申内容に従い、決定しております。取締役会が代表取締役に委任した理由は当社全体の業績等を勘案しつつ評価を行うには代表取締役が適していると判断したためであります。

報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額等

佐藤 守正	239百万円（基本報酬191百万円	賞与25百万円	譲渡制限付株式報酬23百万円）
安田 和之	124百万円（基本報酬 93百万円	賞与20百万円	譲渡制限付株式報酬11百万円）

- (注) 1. 報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しております。
2. 上記の譲渡制限付株式報酬は、当事業年度に費用計上した額であります。

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、取締役（監査等委員を除く。以下、取締役という。）の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針等を定めております。取締役に対する報酬等の額の算定方法については、指名・報酬諮問委員会（任意の委員会であり、委員長は独立社外取締役、委員の過半数は独立社外取締役）への諮問を行い、その答申結果を受けて取締役会で決定しております。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、上述の決定方針と整合していることや、指名・報酬諮問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以下のとおりです。

1. 取締役の報酬等の内容、算定方法及び支給の時期

当社の取締役の報酬等は以下の内容で構成される。ただし、社外取締役である取締役（監査等委員を除く）の報酬は、その職務に鑑み、基本報酬（固定部分）のみとする。なお、報酬等の種類別の割合は具体的には定めないが、報酬等については種類別に以下の方針に基づいて決定する。

(1) 基本報酬（固定部分）

役位、業務分掌、貢献度及び在任期間を総合的に勘案して決定し、毎月、一定の時期に支給する。

(2) 賞 与（業績連動・短期インセンティブ部分）

毎年、一定の時期に、以下の方針に基づき支給する。

① 役位、業務分掌、貢献度を総合的に勘案して、(1) で決定した基本報酬（12ヶ月分）の20%～40%の範囲内で個人別の賞与基準額を算定

② ①で算定した個人別の賞与基準額の総和が、次の基準値の80%～120%の範囲内となるように調整し、個人別の賞与支給額を決定 基準値＝親会社株主に帰属する当期純利益×1%

なお、賞与は、業績の悪化等の理由により基準値×80%の下限を下回る水準となることがある。

(3) 役員退職慰労金（固定部分の後払い）

役員退職慰労金制度は、2022年6月23日開催の第60回定時株主総会での承認をもって廃止する。なお、各取締役の就任から第60回定時株主総会までの在任期間について内規に基づき計算される役員退職慰労金については、当該役員が退任する際に取締役会決議を経て支給する。

(4) 譲渡制限付株式報酬（株価連動・中長期インセンティブ部分）

中長期のインセンティブとしての株式報酬は、業績等を総合的に勘案して付与額を決定し、毎年一定の時期に付与する。

※ (1) 基本報酬および (2) 賞与、並びに (4) 譲渡制限付株式報酬についてはそれぞれ株主総会で授権した範囲内で決定する。

2. 取締役（監査等委員を除く。以下同じ）の報酬等の内容の決定方法

取締役の報酬等については、取締役会決議に基づいて代表取締役がその具体的内容の決定についての委任を受けるものとする。

代表取締役が委任を受ける権限の内容は、各取締役の基本報酬の額、各取締役の担当事業の業績を踏まえた賞与の評価配分及び譲渡制限付株式報酬の割当株式数とする。取締役会は、当該権限が代表取締役によって適切に行使されるよう、指名・報酬諮問委員会に以下の事項を諮問し答申を得るものとする。

(1) 取締役の報酬等の方針に関する事項

(2) 取締役の報酬等の内容に関する事項

(3) 取締役の報酬等に関する株主総会付議議案に関する事項

(4) その他、取締役の報酬等に関して取締役会が必要と認めた事項

上述の委任を受けた代表取締役は、当該答申の内容に従って決定することとする。

[社外取締役のサポート体制] **更新**

取締役会において、議案の内容を検討するにあたり、必要十分な資料・情報が提供されております。当社の6名の社外取締役は全員が独立社外取締役であり、社外取締役に対しては、議案の検討時間の確保を目的に、資料・情報の事前提供を必要に応じて行っております。

当社の社外取締役を含む取締役が、その役割・責務を実効的に果たすために必要となる情報や資料を、関連する部門に求めた場合、要請を受けた部門は都度情報や資料を提供しております。主に、取締役会事務局が中心となり、取締役の支援を行っております。

6名の委員中5名が独立社外取締役で構成される監査等委員会が経営監視の役割を担い、透明性の高い経営の実現に取り組んでおります。監査等委員会の職務を補助すべき人員は、専任の体制を取っておりませんが、監査等委員の職務の必要に応じ、関連する部門が支援する体制としております。

また、社外取締役就任の際に、当社グループの事業・財務・組織の概要説明を行うとともに、必要に応じて工場、配送センター等、主要拠点の見学を実施し、当社グループへの理解を深める施策を行っております。

【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			0名		

その他の事項
代表取締役社長等を退任し、相談役・顧問等に就任したものはおりません。

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) 更新

- 当社の経営組織とその運営及び会計監査の状況は以下の通りであります。
- (1) 取締役、取締役会
- 当社の取締役会は、次の事項の決議を行うとともに、業務執行を監督しております。
- (ア) 会社法及び他の法令に規定された事項、(イ) 定款に規定された事項、(ウ) 株主総会の決議により委任された事項、(エ) その他経営戦略の実践に向けた経営上の重要な事項
- 取締役会は、16名の取締役 (うち6名は独立社外取締役) で構成されており、議長は代表取締役会長の佐藤守正が務めております。6名の委員中5名が独立社外取締役で構成される監査等委員会が経営監視の役割を担い、透明性の高い経営の実現に取り組んでおります。当社は、多様な経験と幅広い見識を有する有識者などを独立社外取締役に選任し、取締役会等において、業務の執行と一定の距離を置いた立場から意見を行うことで、客観的な経営の監督の実効性を確保しております。
- また、経営の効率化、意思決定の迅速化を目指し、業務執行体制をより明確にするとともにその体制の強化を図るため、執行役員制度を導入しており、執行役員は22名であります。
- (2) 監査等委員、監査等委員会
- 当社は、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社を選択しており、6名の委員中5名が独立社外取締役に構成される監査等委員会 (委員長大瀧守彦) が経営監視の役割を担い、透明性の高い経営の実現に取り組んでおります。監査等委員会は、業務執行者からの独立性を確保し、監査等委員である取締役は、取締役会における議決権が付与され監査・監督機能の強化を図っております。
- 監査等委員は各分野において高い専門知識や豊富な経験を有しており、内2名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者を選任しております。また、取締役会の他重要な会議に出席するとともに、必要に応じて業務執行部門から報告を求め、当社の業務執行状況に関する情報を収集しております。
- (3) 内部監査及び会計監査
- 業務執行部門とは独立した監査室 (常勤者10名) が、内部監査計画に基づき、定期的に当社及び子会社の業務監査を実施し、その結果を監査報告書にて、全ての取締役、執行役員に報告することで業務執行の改善を図っております。
- 2025年3月期の会計監査業務の執行は、有限責任監査法人トーマツの業務執行社員 (公認会計士) 宮本芳樹氏及び下平雅和氏であります。
- また、会計監査業務に係る補助は公認会計士6名その他9名であります。
- 同監査法人及び当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社に特別な利害関係はありません。
- (4) 取締役候補者の指名
- 取締役 (監査等委員を除く) 及び監査等委員である取締役の候補者の指名にあたっては、取締役会の下に設置した任意の指名・報酬諮問委員会 (委員の過半数は独立社外取締役であり、独立社外取締役が委員長) が、取締役 (監査等委員を除く) 及び監査等委員である取締役の候補者の指名に関する方針・内容について審議し、その答申内容を踏まえて取締役会に上程しております。なお、監査等委員である取締役候補者の指名にあたっては、監査等委員会の同意を得ることとしております。
- 取締役会は、取締役 (監査等委員を除く) 及び監査等委員である取締役の候補者の指名を行うに当たり、上程された案の審議結果・提言を最大限尊重したうえで、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する当社の取締役として相応しい豊富な経験、職歴、高い見識、高度な専門性を有する人物を指名しております。
- (5) 取締役の報酬
- 取締役 (監査等委員を除く) の報酬については、取締役会の下に設置した任意の諮問機関である指名・報酬諮問委員会 (委員の過半数は独立社外取締役であり、独立社外取締役が委員長) が、役員報酬の決定に関する基本方針について審議し、その審議結果・提言を最大限尊重したうえで、最終的に取締役会決議に基づいて代表取締役が委任を受けて決定しております。なお、取締役 (監査等委員除く) の報酬には、持続的な成長に向けた中・長期のインセンティブの一つとして機能するよう、株式報酬制度を導入しております。
- 監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で監査等委員の協議により決定しております。

(6) コンプライアンス遵守とリスク管理体制

当社は、経営理念に基づき、社員がどのように行動すべきかを示した「エフピコグループ行動憲章」、さらに、同憲章の精神に則った「エフピココンプライアンス行動規範」を行動準則として定め、啓蒙活動を通してコンプライアンスを最優先とした行動を遵守する方針を徹底しております。

リスク管理については、「リスク管理規程」においてリスクを区分して定め、グループ全体のリスクを適切に管理しております。また、情報交換会等の場を通して、リスク分析の共有やリスク発生の未然防止に取り組む体制を構築しております。

(7) 責任限定契約の内容

当社は、社外取締役が職務の遂行にあたり、期待される役割を十分に発揮できるようにするため、会社法第427条第1項の規定により、社外取締役各氏との間で、責任限定契約を締結しています。ただし、当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令が定める額とし、責任限定が認められるのは、当該社外取締役が責任の原因となった職務の遂行において善意かつ重大な過失がないときに限るものとしています。

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

当社は、業務の執行と監督の分離をより一層進め、業務執行における決定の迅速性及び機動性を向上させると同時に業務執行に対する監督機能の強化を図ることで、取締役会が高度な説明責任を果たし、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現させることを目的として、監査等委員会設置会社を採用しています。

当社の監査等委員会は、6名の委員中5名が独立社外取締役で構成されております。独立社外取締役には、多様な経験と幅広い見識を有する有識者などを選任し、取締役会等において、業務の執行と一定の距離を置いた立場から意見を行うことで、客観的な経営の監督の実効性を確保しており、透明性の高い経営の実現に取り組んでおります。

監査等委員会の機能を最大限に生かし、業務執行の監査・監督機能を一層強化して持続的成長と中長期的な企業価値の向上を目指すには、現体制が最適であると考えております。

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
株主総会招集通知の早期発送	2025年6月26日に開催しました第63回定時株主総会の招集通知につきましては、6月6日に発送しています。 また、電子提供制度に基づき、開催日の3週間前の6月4日に東京証券取引所のウェブサイト及び自社のウェブサイトに、招集通知を掲載しております。引き続き、早期発送に努めてまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	2025年の第63回定時株主総会は6月26日に開催しました。 これは、2025年3月期決算に係る株主総会集中日である6月27日の前日にあたります。
電磁的方法による議決権の行使	当社は、2016年第54回定時株主総会より電磁的方法による議決権行使を採用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	当社は、2016年第54回定時株主総会より、株式会社ICJが運営する「議決権行使プラットフォーム」にも参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知は、英訳版を作成し当社及び東京証券取引所のウェブサイトにて開示しております。
その他	株主総会においては、株主のより一層の理解を得るために、明確で分かりやすいビジュアル化した説明を実施しております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、法令及び企業倫理を遵守した経営を行うとともに、株主・投資家に適正、適時かつ公平な企業情報の開示と説明責任を果たし、エフピコグループの事業活動に対する理解と信頼の獲得に努めてまいります。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	開催内容: 決算説明会 実施時期: 第2四半期、期末 参加者: 機関投資家、アナリスト、その他金融機関関係者 ※2025年3月期は、会場での開催、およびオンラインでのライブ配信によるハイブリッド形式にて実施 国内外のアナリスト・機関投資家との個別ミーティングを随時実施	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家の要望に合わせ個別ミーティングや電話会議を随時実施 国内で開催される海外投資家向けカンファレンスへ参加	あり
IR資料のホームページ掲載	IRに関するURL: https://www.fpc.jp/ir/ IR資料: 決算短信、有価証券報告書、半期報告書、株主総会招集通知及び決議通知、事業報告書、電子公告、エフピコレポート、決算概要、決算説明会資料、決算説明会動画、プレスリリースを掲載しております。 その内、以下のIR資料については英文でも掲載しております。 決算短信、決算説明会資料、エフピコレポート、株主総会招集通知、決算説明会動画	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署: 経営企画室 担当役員: 専務取締役経理財務本部本部長兼経営企画室管掌 池上 功 事務連絡責任者: 須賀 崇博	

その他	IR活動の充実を図るため、リサイクル工場・生産工場・物流拠点及び障害のある人材が働く工場などの施設見学の実受れを行っております。
-----	--

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	エフピコの経営理念及びエフピコグループ行動憲章の精神に則り、エフピココンプライアンス行動規範を制定し、ステークホルダーとの関係について規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社のサステナビリティを巡る課題への取り組みは以下の通りです。 ・2022年3月には、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言への賛同を表明するとともに、自社の事業活動と顧客に提供する製品・サービスの両面から気候変動課題への取り組みを進めています。当社は、国際的な非営利団体であるCDPにより、気候変動に対する先進的な取り組みと透明性の高い情報開示などが評価され、2024年度の「気候変動」のテーマで最高評価である「Aリスト企業」に2年連続で選定されました。サプライチェーンを含む製品全体を通じて温室効果ガス排出量削減活動を行っていることが評価されております。 ・使用済み製品ならびにペットボトルのリサイクルを通じた地上資源循環によるCO2排出量削減の取り組みが、販売面における競争優位性と企業の持続的成長につながっていることをふまえ、リサイクルの拡大推進に取り組んでおります。 ・再生可能エネルギーの導入については、関東地区、中部地区、関西地区の自社工場、配送センターに設置した太陽光発電設備が稼働しております。これにより、使用済み食品トレーリサイクル工場における再生原料製造工程をすべて再生可能エネルギーでまかなうことが可能となり、「エコトレー」のCO2削減効果が2024年7月出荷分より30%から37%に上昇いたしました。さらに、2025年11月には中部第一工場にも太陽光発電設備を導入予定です。 ・スーパーマーケットとの協働による、お店で使用・販売した食品トレー・ペットボトルはそのお店で資源として回収し、食品トレー・透明容器に再生して、またそのお店で積極的に使用する「ストアtoストア」の取り組みは、2025年4月末現在で110社・3,100店舗を超える規模へと拡大しております。 ・海洋プラスチックごみ問題等の環境問題解決は、各企業・団体が一丸となって対処すべき課題であるとの考えから2020年3月にエフピコ環境基金を創設し、環境保全をテーマに活動するNPO団体等へ助成を行うとともに、当社グループ社員も積極的にボランティア参加しております。 ・障がいのある従業員を基幹業務における不可欠な人材として位置付けるとともに、事業提携先社会福祉法人や取引先企業に対して障がい者雇用ノウハウを提供することにより、地域における障がい雇用に貢献しております。 ・社員一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながらイキイキと働くために心身の健康づくりにも積極的に取り組むとともに、対話と自律的な能力開発を重視し、成果及び役割発揮を適正に評価する制度のもと「人づくり」の仕組みの強化に取り組んでおります。 ・自然災害や火災等のリスク軽減・回避については、工場や配送センターでリスクサーベイを実施し、リスクの抽出とその対策を図っております。また、全国の物流拠点に、非常用発電設備を設置し、72時間 (3日間) の電力を確保するための燃料の備蓄を行い万一の事態に備えています。 その他ESGに関する取り組みの詳細は、当社ホームページ (https://www.fpcj.jp/esg.html) をご参照ください。
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、情報開示は重要な経営課題の一つであると認識しており、顧客、取引先、社会、従業員、株主など、各ステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが必要不可欠と考えております。法令に基づく開示以外にも重要と判断される情報 (非財務情報も含む) については、当社ホームページや企業報告書「エフピコレポート」等の様々な手段により積極的に開示を行っております。 また、2025年6月より、有価証券報告書を株主総会前に開示しております。
その他	当社は、多様な人材が能力・特性を最大限に発揮し、企業価値を向上させる経営を目指しております。このため、女性、中途採用者、外国人材の登用を進めるとともに、定年年齢を最長65歳まで選択できる制度を導入し、すべての社員が活躍できるダイバーシティ経営を推進しており、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業として2023年に「えるぼし (2段階目)」に認定されました。 また、2025年3月には4年連続で「健康経営優良法人 (大規模法人部門)」の認定を取得しております。グループ各社で「健康経営優良法人」の認定を目指して、グループ全体で健康への取り組みを強化しております。

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

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会社の業務の適正を確保するための体制についての決定内容は以下のとおりであります。

1. 当社及び子会社の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と損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1) コンプライアンス体制
取締役及び使用人が、高い倫理観と社会的良識を持ち、コンプライアンス精神の浸透を図ることを目的に制定した「エフビコグループ行動憲章」、「エフビココンプライアンス行動規範」を会社法の精神に則り、取締役及び使用人に対して周知を図る。
法令違反その他コンプライアンスに関する問題の早期発見、是正を図るため、内部通報制度の詳細を規定した「職場相談窓口に係る規程」に基づき、社内の通報窓口のほか経営陣から独立した窓口として弁護士事務所を設置するとともに通報者の不利益の防止を図る。
法務・コンプライアンス統括室において、グループ横断的にコンプライアンスに係る教育・研修、内部通報制度の運用状況の検証、その他コンプライアンスについての取り組みを推進する。
 - (2) リスク管理体制
「リスク管理規程」に基づき、リスクを区分してグループ全体のリスクを適切に管理する。具体的には、生産・物流・販売に関する業務リスクでは、原則月次で取締役、執行役員、ジェネラルマネージャーによるオペレーション会議が開催され、リスクを共有化するとともに課題・対応策を審議する。また、グループ会社のリスク管理では、取締役、執行役員、グループ会社の代表者による情報交換会が定期的開催され、リスクを共有化するとともに課題・対応策を審議する。
当社グループに危機的事態が顕在化したときのため、その被害を最小化するための危機管理について「危機管理規程」を定め、当社及び当社子会社の取締役及び使用人に周知する。
 - (3) モニタリング体制
業務執行部門とは独立した監査室による内部監査を実施し、業務執行部門のリスク管理状況、コンプライアンス状況も含めモニタリングを行う。これにより、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。
 - (4) 情報開示体制
法定開示及び適時開示に関係する情報は、インサイダー情報管理委員会に情報集約し、関係部門と協議の上、開示の必要性要否の判断を行う。より一層透明性を確保し健全性を図るため、「インサイダー情報管理規程」に基づき情報開示体制を確保する。
2. 当社及び子会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
取締役の職務に係る情報の保存・管理は、「文書管理規程」で定め、適正な運用を図るものとする。保存文書の保存年限は、関係法令で定められた期間とし、必要に応じて閲覧可能な状態を維持するものとする。
3. 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
当社は、監査等委員会設置会社であり、経営の意思決定の迅速化と取締役の職務執行の監査・監督機能の強化を図る。経営に関する重要事項を協議する機関としては、経営会議を設置する。
経営上の意思決定機関として取締役会を原則月次で開催し、重要事項の決定のほか、取締役の業務執行状況の監督を行い、効率的な執務執行を確保する。
4. 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及び子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
当社が定める「グループ運営規程」において、子会社の経営上の重要事項または問題が発生した場合、速やかに主管本部・主管会社へ報告・連絡するとともに、当社への報告を義務づけ、子会社の財務状況やその他重要情報について、必要に応じて随時報告を実施する。
その他当社グループは、原則月次で当社及び当社子会社の取締役が出席する経営会議を開催し、当社子会社において発生した重要な事象について経営会議における報告を義務づける。
5. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、また、その取締役及び使用人の取締役(監査等委員を除く)からの独立性に関する事項、及び取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置く場合、取締役会は監査等委員会と協議の上、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を指名することができる。
当該使用人は、監査等委員会の指示命令に従うものとし、当該使用人の人事異動、人事評価、懲戒処分等、雇用に係る重要事項についてはあらかじめ監査等委員会の同意を得るものとする。
6. 当社及びグループ会社の取締役(監査等委員を除く)及び使用人が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及び当該報告をした者が不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
当社及びグループ会社の取締役(監査等委員を除く)及び使用人は、監査等委員会から業務執行に関する事項の報告を求められた場合には、速やかに報告を行わなければならないものとする。内部通報制度に基づき、不正行為が確認された場合は、監査等委員会へ遅滞なく報告を行うよう、取締役及び使用人に対してその周知を図るものとする。
また、監査等委員会に対しては、内部監査部門である監査室より内部監査に関わる連絡と監査結果の報告を行い、監査等委員会は必要に応じて監査室に調査を求めるなど緊密な連携を図る。
監査等委員会への報告を行った取締役及び使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行う事を禁止し、その旨を周知徹底する。
7. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
当社は、監査等委員の職務の執行について合理的に生ずる費用の前払いまたは償還、その他当該職務の執行について生ずる費用または債務を、監査等委員の請求に基づき速やかに処理するものとする。
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
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に、監査等委員会は、会計監査人や内部監査部門である監査室と連携するとともに、会社を取り巻くリスク・課題について、意見交換を行う。また、監査等委員は、取締役会の他重要な会議に出席するとともに、必要に応じて業務執行部門から報告を求め、当社の業務執行状況に関する情報を収集する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方は、「エフピコグループ行動憲章」、「エフピココンプライアンス行動規範」で定め、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関係を持たず、不当・不法な要求には一切応じないものとする。
反社会的勢力に対する対応は、総務部が総括し必要に応じて警察等の外部専門機関と連携して対処する。

V 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

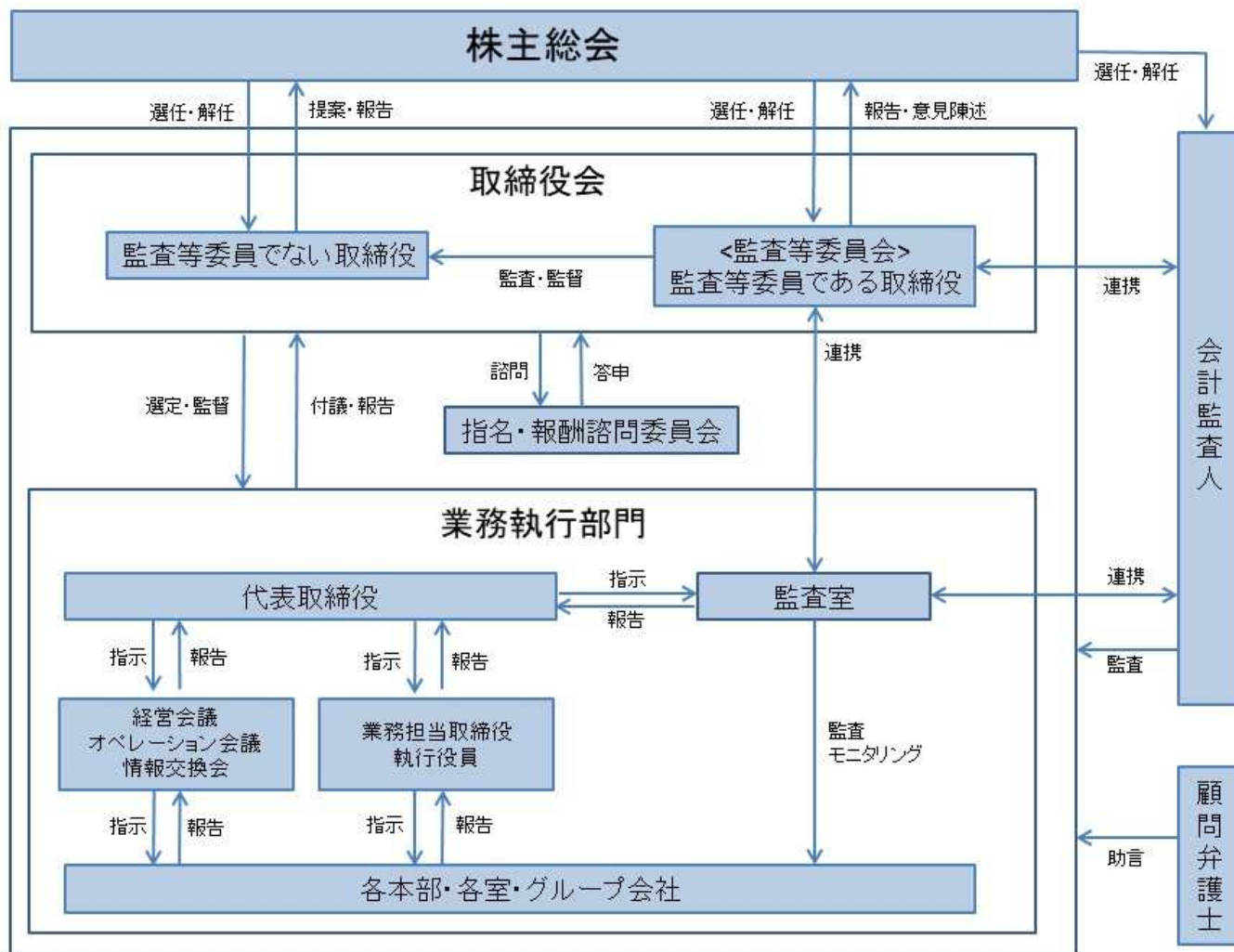
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

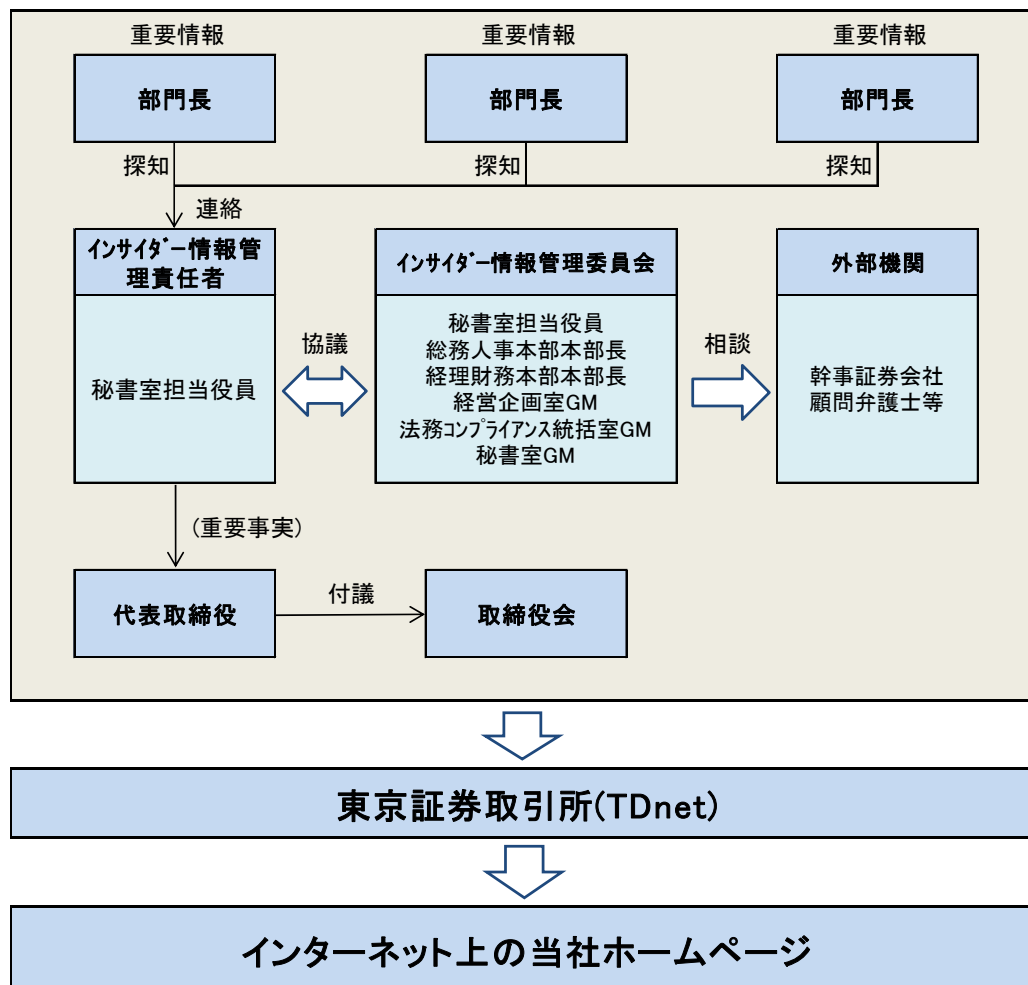
当社は、全ての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに株主の権利が確保されるよう、金融商品取引法及び関係法令や東京証券取引所の定める適時開示等に係る規則を遵守し、速やかな情報開示を行っております。なお情報開示に際しては必要に応じて取締役会への報告を行っております。

1. 会社情報の適時開示に関する基本方針
- ・当社は、投資判断に重要な影響を与える会社情報を、すべての株主・投資家の皆様に対して、適時、適切かつ公平に開示するよう努めております。
 - ・このため、適時開示の対象のうちインサイダー取引規制上の重要情報の取扱いについては、内部者取引規制における重要事実を管理する「インサイダー情報管理規程」を定めており、また、その他の適時開示情報については、インサイダー情報管理責任者が担当部門長と連携し、適時、適切な開示が行える体制を構築しております。
2. 会社情報の適時開示に関する社内体制
- ・適時開示規則等に定める適時開示情報に該当する決定事実・発生事実は、インサイダー情報管理責任者である秘書室担当役員が取締役会議案など重要情報を事前に把握しております。
 - ・適時開示情報に該当する重要情報を把握したインサイダー情報管理責任者は、漏洩等が発生しないよう厳格に管理しております。
 - ・適時開示情報のうち財務・経理に係る情報は経理財務本部本部長が、それ以外の情報は総務人事本部本部長が担当しております。
 - ・適時開示情報の具体的な公表内容及び時期は、インサイダー情報管理責任者が適時開示情報の担当となる総務人事本部本部長及び経理財務本部本部長と協議のうえ起案し、取締役会で決定いたします。なお、緊急の場合は代表取締役が決定いたします。
 - ・グループ会社の情報につきましては、取締役、執行役員やグループ会社の代表者による情報交換会等で適宜報告され、適切に把握できる仕組みとなっております。

別紙「適時開示体制の概要（模式図）」をご参照。



【適時開示体制の概要(模式図)】



取締役のスキルマトリックス

氏 名			企業経営	製造 研究開発	営業 マーケティング	財務会計	人材開発 ダイバーシティ	ESG
取締役 (監査等 委員以外)	佐 藤 守 正		●	●	●	●	●	●
	安 田 和 之		●	●	●	●	●	●
	高 橋 正 伸		●		●			●
	永 井 信 幸		●	●				●
	池 上 功		●			●		●
	小 川 浩 嗣		●	●				●
	岡 恒 治		●	●	●			●
	小 林 健 治		●		●			●
	永 尾 秀 俊		●			●	●	●
	浅 利 美 鈴	独立社外取締役						●
取締役 (監査等 委員)	大 瀧 守 彦	独立社外取締役	●		●		●	●
	松 本 修 一	独立社外取締役	●			●	●	●
	岩 澤 俊 典	独立社外取締役	●		●		●	●
	山 川 隆 義	独立社外取締役	●	●	●			●
	楠 啓 太 郎	独立社外取締役	●			●		●
	西 村 公 子		●				●	●

上記は、当社が取締役に期待する主な専門性・知見を示したものです。各取締役の有するすべての専門性・知見を示すものではありません。