最終更新日：2026年6月29日
サン電子株式会社
代表取締役社長 内海　龍輔
問合せ先：052-756-5981
証券コード：6736
https://www.sun-denshi.co.jp/

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。

Ⅰ 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、顧客、社会各層からの幅広い信頼と期待にこたえるため、コーポレート・ガバナンスの充実が重要と考えております。
そのため、以下の基本的な考えに基づき各施策を遂行しています。
(1) 経営の健全性・透明性の確保
(2) 法令の遵守
(3) 意思決定プロセスの明確化
(4) 業務執行の適切化
(5) 適時適切な情報開示
(6) グループ全体のリスクマネジメント

【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】

【原則1－2　株主総会における権利行使】
有価証券報告書の株主総会前の開示について、当社は決算期（3月期）から定時株主総会（6月開催）までの限られた期間において、
財務諸表の作成、会計監査人による監査および監査等委員会による監査報告書の作成を順次進めております。
有価証券報告書の作成には、これら全ての監査手続きが完了していることが前提となることから、
実務上の不備や誤記のリスクを回避するために十分な検証時間を確保すること、及び監査法人の監査時間を十分に確保する観点から、
総会後速やかに開示する運用としており、本原則を実施しておりません。

なお、株主総会の議案検討に必要な情報は、招集通知において適時開示することで補完できているとの認識でおりますが、
今後も、開示スケジュールの早期化に向けた業務プロセスの改善に継続して取組んでまいります。

また機関投資家や海外投資家の状況も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作りの必要性については認識しており、
今後も状況に応じた検討を進めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1－1　株主との建設的な対話】
当社では、株主との建設的な対話を促進するために、次のとおり、体制を整備し、株主との対話に関する取組みを行っております。
(1) IR担当取締役の統括のもと、IR担当部門が中心となり株主や機関投資家との個別面談等に対応しております。
なお、面談には必要に応じて、IR担当取締役が出席しております。
(2) IR担当部門は経営戦略部、経理財務部、人事総務部等の社内関係部門と連携して必要な情報を収集し、
投資家の関心が高いと思われるポイントを整理することで、対話の充実を図っております。
(3) 株主や機関投資家との対話の内容や寄せられた意見については、適時適切に経営陣幹部へ報告するとともに、
経営会議や取締役会での議論の活性化や情報開示を充実させる一助としております。
(4) 株主や機関投資家との対話では、内部者取引規程によりインサイダー情報管理にも留意しております。

【原則1－4　政策保有株式】
(1) 政策保有に関する方針
当社は、保有先企業との安定的な取引関係の維持・強化を通じて、中長期的な企業価値の向上に資する場合には、
政策保有株式として、上場会社株式を保有することとしております。

(2) 保有の適否に関する検証内容
保有する政策保有株式につきましては、毎年、銘柄毎に、その保有目的の合理性と、保有することによる関連収益及び便益を取締役会で検証し、
保有しない場合との比較において保有の有無を決定しております。
本年につきましては、検証の結果、現状保有する政策保有株式はいずれも保有方針に沿った目的で保有していることを確認しております。

(3) 具体的な議決権行使基準
また、政策保有株式に係る議決権行使については、当社の企業価値を毀損させないか、保有先企業の価値向上に繋がるかを総合的に判断して行います。
違法行為の発生等、株主価値が毀損する可能性がある場合やコーポレート・ガバナンス上重大な懸念がある場合には反対票を投じます。

(4) 政策保有株主からの売却の意向が示された場合の対応

政策保有株主から、当社株式の売却の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆する等により売却を妨げるような対応は一切行わず、
相手方の意向を十分に尊重し、円滑な売却に応じるなど適切な対応をしております。

【原則2－2　社内の多様性の確保】
(1) 多様性の確保についての考え方
当社は、性別、年齢、学歴、国籍、人種、障がいの有無、性的指向、価値観、キャリア、専門性など、
様々な属性や背景を持つ人材の多様性を確保し尊重することが、イノベーションの促進、リスクマネジメントの強化、
市場環境の変化への対応、優秀な人材の確保と定着など中長期的な企業価値の向上に繋がると考えております。

(2) 多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標
当社では、管理職等への登用にあたっては、社歴、国籍、年齢、性別等にかかわらず、個人の能力や達成成果、適性などを重視しております。
特定の属性ごとに測定可能な数値目標を設定することは、かえって公平な登用の阻害要因になり得るとの考えから、
現時点において画一的な目標数値を設定してはおりませんが、引き続き公正な評価に基づく多様な人材の登用に努めてまいります。

(3) 多様性の確保の状況
当社では、2024年以降、海外からも学生インターンシップを受け入れるなど、多様性を尊重する企業文化の醸成に努めております。
また国籍や年齢、性別等にとらわれない、多様な人材が公平・公正な評価を受けられるよう、
達成成果と能力に基づいた人事制度を設け、運用しております。
また組織・人材開発への投資を加速し、社内研修制度の一新を図り、
社員一人一人が自らの意思と責任で自身のキャリアを主体的かつ自律的に形成していく取り組みを支援しております。

また育児・介護等の両立を支援し、働きやすい柔軟な職場環境の整備をすすめ、フレックスタイム制度や在宅勤務制度を導入しております。

(4) 人材育成方針、社内環境整備方針、その状況
中核人材の多様性確保に向けて、採用プロセスの見直しや、中途採用の推進、グローバル人材の積極活用、
国籍や年齢等にとらわれない実力主義の登用など一層の取り組みの推進及び現実的な検討を行ってまいります。

なお、具体的な人材育成及び社内環境整備に関する方針・戦略と目標数値に関しては、有価証券報告書にも記載し、
同報告書等は当社ウェブサイトにも掲載しております。
有価証券報告書：

【原則2－4　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
当社は企業年金制度として、確定給付企業年金制度を導入しておりませんが、福利厚生の一環として、
従業員自らが投資内容を選択できる確定拠出年金制度を設けております。
そのため、運営管理機関と協働して、従業員に対する制度周知や利用推奨等の働きかけを積極的に行っているほか、
年金制度の担当部署である人事総務部では、確定拠出年金をはじめとする公的・私的年金全般にわたる基本的な知識を備えた社員を担当に配置し、
加入者への投資教育や豊かな老後のライフプランについて提案ができるよう、外部研修等も利用した研鑽を重ねております。

【原則3－1　情報開示の充実】
(1) ミッション・経営理念・企業スローガン
当社は、次の「ミッション」、「経営理念」及び「企業スローガン」のもと、情報通信＆エンターテインメントで人々を幸せにすることを企業理念とし、
経営に取り組んでおります。

ミッション：「サン電子の技術で社会問題を解決する」
経営理念：「チャレンジ企業であり続けること」
企業スローガン：「具現化（マテリアライズ）、挑戦（チャレンジ）、完遂（アコンプリッシュ）」

行動指針
・成功は新たな成功への出発点と考える
・改善・ムダとりを永遠の課題とする
・「これでいいぞ」その瞬間に進歩は止まる
・昨日と同じ成功に満足しない
・成功したときこそ反省する

当社の基本戦略や中期ビジョンを含む決算説明資料等を当社ウェブサイトにて公開しております。https://www.sun-denshi.co.jp/

(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
本報告書「Ⅰ 1.基本的な考え方」をご参照ください。

(3) 経営陣等の報酬決定方針と手続
取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等の額は、株主総会の決議により承認された報酬限度額の範囲内で、
報酬の決定に関わる方針（以下、「報酬方針」という。）を取締役会で決定しております。
当社は、取締役の報酬について、株主との価値共有を進めながら企業業績の継続的な成長と
企業価値の持続的な向上を図る中長期的なインセンティブとして
有効に機能するよう設計するものとし、それらを実現するための優秀な人材の確保と維持を可能とし、
各取締役に求められる役割と責任に見合った適正な水準とすることを基本方針とします。
取締役会は、代表取締役社長に対し、各取締役の基本報酬等の原案作成を委任しております。
委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ各取締役個人の評価を行うには代表取締役社長が適していると判断したためであります。
代表取締役社長が作成した原案をもとに指名報酬委員会にて審議し、取締役会にて決定いたします。

監査等委員である取締役の報酬の額は、株主総会の決議により承認された報酬限度額の範囲内で、監査等委員会にて決定いたします。

取締役の報酬は、具体的には、基本報酬と株式給付信託（BBT(=Board Benefit Trust)）である株式報酬で構成しております。
取締役の基本報酬は月額の固定報酬とし、各取締役に対する具体的支給額は、各取締役の役割と責任に基づき、
代表取締役社長が原案を作成し、指名報酬委員会にて審議し、取締役会にて決定致します。
監査等委員である取締役については、監査等委員会において決定しております。

また取締役の株式給付信託（BBT）である株式報酬制度は、取締役の報酬と株式価値との連動制をより明確にし、
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、
中長期的な企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的にしております。
この制度の詳細については、第54回定時株主総会招集のご通知の参考書類に記載しております。
https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS02371/ddb1d5f7/33bb/4df8/a6fa/82c3f81a34ca/140120250529572386.pdf

（4）経営陣の選解任、取締役等の候補者の指名方針と手続
業務執行取締役（監査等委員及び社外取締役でない取締役）については、知識、経験、能力等のバランスを考慮し、
業務執行取締役の相互評価の結果に基づき、代表取締役社長が原案を作成し、
独立社外取締役をメンバーに含む指名報酬委員会において適切性を審議したうえで、
その意見を踏まえて、取締役会の決議により選任議案を決定することとしております。

監査等委員である取締役については、監査等委員会の同意のもと、
適切な監査・監督を行うに十分な専門知識や経験・見識を有している者を選定しております。

社外取締役については、会社法の要件及び東京証券取引所の定める独立性基準に基づき、
一般株主と利益相反が生じるおそれのない者を独立社外取締役として選定しております。

代表取締役を含む経営陣について、法令・定款違反があった場合のほか、
その選任基準を満たさないあるいは職務遂行が困難と判断される場合は、
指名報酬委員会において審議したうえで、その意見を踏まえ、取締役会は株主総会に提出する当該取締役の解任議案を決定します。

（5）個々の選解任・指名についての説明
取締役候補の指名を行う際の個々の選解任・指名については、
株主総会招集通知の株主総会参考書類に個々の略歴及び選任理由を記載しております。
https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS02371/0f1113d1/2bb6/4fcc/9e1e/71377df306c9/140120260528551655.pdf

【原則４－３　取締役会の役割・責務】
当社では、取締役や主要株主などの関連当事者との間で取引を行う場合には、法令や社内規程に基づいて、当社との利益相反を防止し、
取引の公正性・公平性を図る観点から、取引の合理性や取引条件について、あらかじめ取締役会において説明することとしており、
当該取引を実施した場合には、取引の内容について取締役会に報告することとしています。
当社と関連当事者との取引の有無については、当社の役員に対し、毎年、書面調査等により、取引の有無を確認しています。

【原則４－７　任意の仕組みの活用】
当社は、独立社外取締役をメンバーに含む任意の指名報酬委員会を設置しております。
指名報酬委員会では、取締役会からの諮問を受け、取締役の指名に関して審議し、答申を行うほか、
取締役会で決定した取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等に関する方針に従って、当該取締役の報酬を審議致します。
監査等委員である取締役の報酬につきましては、監査等委員会にて決定しております。

当社の取締役は9名中5名が社外取締役（うち3名は独立社外取締役）であり、
取締役会においては経営陣から独立した立場で審議に参加し意見を述べていることから、現在の仕組みが適切に機能していると考えております。
また指名報酬委員会において取締役の多様性やスキルについて適切な関与・助言をし、
より一層、手続きの客観性・透明性を高める仕組みとなっております。

【原則４－１３　取締役会の実効性確保のための前提条件
（1）取締役の有するスキル等の組み合わせ
当社は、定款で取締役（監査等委員である取締役を除く。）を8名以内、監査等委員である取締役を4名以内と定めております。
現在、取締役（監査等委員である取締役を除く。）は6名で、
社外取締役は2026年6月24日開催の第55回定時株主総会より1名増員し、5名としております。
監査等委員である取締役は3名で、うち2名が社外取締役となっております。

当社は複数の事業を展開する事業会社であり、業務執行の監督と重要な意思決定をするために、各事業の専門知識、
企業経営、財務会計、法務・リスクマネジメント、グローバルに熟知した人財をバランスよく登用することを基本方針としております。
現在、当社では女性取締役が1名、また外国籍の取締役を複数選任し、多様性も確保すると同時に、選択と集中を推進し、
新規事業に向けたM&Aや事業構造改革の検討、当社グループの持続的な成長と企業価値向上に向け、
事業特性や経営環境に応じた適切なスキル特定が重要と考えております。

また、監査等委員会は、事業に精通した取締役1名と、会計に関する高い専門性を有する取締役1名、
法律に関する高い専門性を有する取締役1名の3名で構成されております。

取締役の選解任については、独立社外取締役を含む3名で構成される指名報酬委員会が、各々の知見・経営経験から、
取締役会の知識・経験・能力のバランス、適性人数について議論し、意見を述べております。
取締役が有するスキル等の組み合わせ（スキル・マトリックス）を整え、本報告書の末尾に掲載しています。
なお、取締役会が経営陣の選解任と取締役の指名を行うに当たっての方針と手続きは、原則3-1(4)に記載のとおりです。

(2) 取締役会の実効性評価の概要
当社では取締役会の機能向上を目的として取締役会の実効性について、
外部機関の助言を得たうえで自己分析と評価を行っております。
評価の結果、取締役会の運営・審議時間および議論の内容等から、取締役会の実効性については概ね確保されているとの認識ですが、
本実効性評価の結果を踏まえた課題については引き続き対応を行い、取締役会のさらなる機能向上に取り組んでまいります。

【原則4－15　取締役の研鑽】
当社は、取締役の就任に際して、その役割・責務を適切に課し、理解を深めるために必要な知識の習得や適切な更新等のために
様々な研修機会を提供・斡旋しております。また、就任後も、経営を監督するうえで必要とされる知識や情報を提供する等、
取締役が自らの役割を果たすために必要な機会を提供しており、これらの費用については、当社にて負担することとしております。

【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	検討状況の開示
英文開示の有無	無し

該当項目に関する説明

東京証券取引所の「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」に基づき、企業価値向上による株主共同の利益に適った方策を検討しております。当社は、自己資本利益率（ROE）を重要な経営指標の一つとして、株主資本効率及び株主還元等のバランスを考慮しつつ、中長期的な企業価値の向上の実現を可能とするために必要な財務基盤を確保することを資本政策の基本的な方針として、売上高、営業利益、経常利益、当期純利益などの経営指標とともに、決算説明会、中期経営計画等でお示しするべく、開示の時期、項目、方法等につきまして、引き続き検討して参ります。

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（%）
東海エンジニアリング株式会社	4,267,600	19.83
Hebara Holdco II, L. P	4,239,600	19.70
OASIS INVESTMENTS II MASTER FUND LTD.	2,031,672	9.44
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505010	1,700,000	7.90
OASIS JAPAN STRATEGIC FUND LTD.	1,167,428	5.43
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	1,112,103	5.17
株式会社藤商事	740,000	3.44
内海倫江	680,000	3.16
CGML PB CLIENT ACCOUNT／COLLATERAL	550,471	2.56
MSIP CLIENT SECURITIES	398,681	1.85

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 スタンダード

決算期	3 月
業種	電気機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

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

該当事項はありません。

II 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	12 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	9 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	5 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
リサ　ハミット	他の会社の出身者											
真鍋　理人	他の会社の出身者											
トーマス　ヘッゲ	他の会社の出身者											
新開　智之	公認会計士											
松井　隆	弁護士											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者

d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及び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)

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
リサ　ハミット		○	―――	リサ　ハミット氏は長年にわたりテクノロジー企業又はコンシューマー・ソフトウェア部門を率いる上級管理職として数々の事業の成長・成功を成し遂げてきた豊富な実績と経験を有し、当社の経営に客観的かつ専門的な助言及び提言を行い、当社グループの成長・発展に対する貢献が期待できるため、社外取締役として適任と判断し、選任しております。 また、当社との特別な利害関係はなく、東京証券取引所の定める独立性基準（上場管理等に関するガイドラインⅢ5．(3)の2）のいずれにも該当せず、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。
真鍋　理人			―――	真鍋　理人氏は、戦略コンサルティング及びプリンシパル投資において豊富な経験を有し、投資判断、財務分析、デューデリジェンス、中期経営計画の策定、価格戦略、株主エンゲージメント戦略の立案など、幅広い分野で実績を有しております。 オアシス・マネジメントにおいては、投資先企業に対し、資本配分の最適化、事業ポートフォリオ改革、成長戦略の実行支援を主導し、企業価値向上に向けた実践的な提言及びハンズオン支援を提供してきました。 これらの経験と知見を踏まえ、当社グループの成長・発展に対する貢献が期待できるため社外取締役として適任と判断し、選任しております。
トーマス　ヘッゲ			―――	トーマス　ヘッゲ氏は、長年にわたり非上場及び上場企業の取締役会において主にテクノロジー企業を対象に事業戦略及び資本配分戦略の実施に取り組み、長期的な企業価値の最大化に貢献するなど、財務・会計、M＆A、戦略策定、コーポレート・ガバナンス、リスク管理などの分野において豊富な経験を有しており、独立した立場から、当社の経営に客観的かつ専門的な助言及び提言を行い、当社グループの成長・発展に対する貢献が期待できるため、社外取締役として適任と判断し、選任しております。
新開　智之	○	○	―――	新開　智之氏は、公認会計士としての専門知識と経験を豊富に有しており、取締役会の機能を強化することが期待 できるため、社外取締役として適任と判断し、選任しております。 また、当社との特別な利害関係はなく、東京証券取引所の定める独立性基準（上場管理等に関するガイドラインⅢ5．(3)の2）のいずれにも該当せず、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

松井　隆	○	○	―――	松井　隆氏は、弁護士としての専門知識と経験を豊富に有しており、取締役会の機能を強化することが期待できるため、社外取締役として適任と判断し、選任しております。 また、当社との特別な利害関係はなく、東京証券取引所の定める独立性基準（上場管理等に関するガイドラインIII5．(3)の2）のいずれにも該当せず、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

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

本報告書「IV.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」に記載のとおり、監査等委員会の職務を補助すべき使用人として、内部監査担当部門の従業員が監査等委員会の職務を補助しております。
内部監査担当部門の従業員の人事権に係る事項の決定には、監査等委員会の事前の同意を必要とすることにより、業務執行取締役からの独立性を保つ体制を整えております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査部門は、監査等委員会の指示による監査も行っております。
また、監査等委員会からの求めに応じ、監査等委員会と会計監査人及び内部監査担当部門との間で連絡会を開催し、報告・説明するなど連携を取っております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	3	2	2	1	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	3	2	2	1	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、独立社外取締役をメンバーに含む任意の指名報酬委員会を設置しております。

業務執行取締役（監査等委員及び社外取締役でない取締役）については、知識、経験、能力等のバランスを考慮し、
業務執行取締役の相互評価の結果に基づき、代表取締役社長が原案を作成し、独立社外取締役をメンバーに含む指名報酬委員会に対して諮問し、その答申を踏まえ、取締役会の決議により選任議案を決定することとしております。

また報酬については、取締役会で決定した取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等に関する方針に従い、
取締役会は、代表取締役社長に対し、各取締役の基本報酬等の原案作成を委任しております。
委任する理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ各取締役個人の評価を行うには代表取締役社長が適していると判断するためであります。
代表取締役が作成した原案をもとに指名諮問委員会にて審議し、取締役会にて決定いたします。
監査等委員である取締役の報酬につきましては、監査等委員会にて決定しております。

【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のうちリサ　ハミット氏、新開　智之氏、松井　隆氏の3名を独立役員に指定し、東京証券取引所に届け出ております。

【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、その他

該当項目に関する補足説明

ストックオプション制度については、
付与時における、当社の経営環境、株価等を総合的に勘案し、決定しております。
また、個々の支給水準についても、各取締役の役位、業績、業績向上への貢献度を総合的に勘案して決定します。

その他の報酬制度として、株式給付信託（BBT=Board Benefit Trsut）である株式報酬制度を導入しております。
詳細については、第54回定時株主総会招集のご通知の参考書類に記載しております。
https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS02371/ddb1d5f7/33bb/4df8/a6fa/82c3f81a34ca/140120250529572386.pdf

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員

該当項目に関する補足説明

企業の成長は、一部経営幹部の働きのみではなく、グループ全体の従業員の働きにより達成できるものと考えておりますので、
経営幹部のみならず、グループ全体の従業員も付与対象としております。

【取締役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	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

2026年3月期において支給した取締役報酬の総額につきましては、次のとおりです。
取締役（監査等委員である取締役を除く。）（社外取締役を除く。）　対象4名　150,819千円
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く。）　対象1名 16,750千円
社外取締役　対象4名 36,682千円
取締役報酬の総額につきましては、事業報告及び有価証券報告書にも記載し、同報告書等は当社ウェブサイトにも掲載しております。

招集通知：https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS02371/0f1113d1/2bb6/4fcc/9e1e/71377df306c9/140120260528551655.pdf
有価証券報告書：https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS02371/fc7e0f88/96d2/400f/9bd2/9d26c3e2a9fa/S100YKGG.pdf

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

①役員の報酬等の額又はその算定方法に関する方針に関する事項

(i) 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する事項
当社は監査等委員会設置会社であり、取締役（監査等委員である取締役を除く。以下において同じ。）の報酬方針については、取締役会が決定しております。
提出日現在の報酬方針は、当社グループの中期経営計画2024-2026のもと、取締役会決議によって決定したものであり、その内容は以下のとおりです。

ア．基本方針
当社の取締役の報酬は、株主との価値共有を進めながら企業業績の継続的な成長と企業価値の持続的な向上を図る中長期的なインセンティブとして有効に機能するよう設計するものとし、それらを実現するための優秀な人材の確保と維持を可能とし、各取締役に求められる役割と責任に見合った適正な水準とすることを基本方針とします。
具体的には、基本報酬と株式給付信託（BBT=Board Benefit Trust）である株式報酬で構成しております。

イ．基本報酬の額の決定に関する方針
当社の取締役の基本報酬（金銭報酬）は、月例の固定報酬とし、各職位に応じて代表取締役社長が原案を作成し、独立社外取締役をメンバーに含む指名報酬委員会に審議の上、取締役会にて決定するものとし、毎月、一定の時期に支給しております。

ウ．非金銭報酬の内容および額もしくは数またはその算定方法の決定に関する方針
非金銭報酬等は、当社の企業価値の持続的成長を図るとともに、株主と価値共有を進めることを目的に、株式給付信託（BBT=Board Benefit Trust）である株式報酬制度としております。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を通じて取得され、取締役等に対して、当社が定める役員株式給付規程に従って、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が本信託を通じて給付される株式報酬制度です。

エ．報酬の種類ごとの割合の決定方針
業務執行取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模である企業の報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど非金銭報酬のウェイトが高まる構成となるよう代表取締役社長が原案を作成し、報酬総額について指名報酬委員会において審議の上、取締役会にて決定しております。

なお、監査等委員である取締役の報酬等は、基本報酬のみにより構成されており、株主総会の決議により設定された報酬枠の範囲内で監査等委員である取締役の協議によって決定しております。

(ii) 役員の報酬等に関する株主総会の決議の内容等
取締役の金銭報酬の額は、2025年6月24日開催の第54回定時株主総会において「年額3億円以内」と決議されております。第54回定時株主総会終結時点での監査等委員でない取締役の員数は6名です。
監査等委員である取締役の金銭報酬の額は、2025年6月24日開催の第54回定時株主総会において「年額45百万円以内」と決議されております。第54回定時株主総会終結時点での監査等委員である取締役の員数は3名です。

(iii) 役員の報酬等の額又はその算定方法に関する方針を決定する機関と手続きの概要
取締役の報酬方針の決定機関は取締役会になります。取締役会は、代表取締役社長に対し、各取締役の基本報酬等の原案作成を委任しております。
委任する理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ各取締役個人の評価を行うには代表取締役社長が適していると判断したためであります。
当事業年度にかかる報酬等については、2025年6月開催の取締役会において、個人別の報酬内容を決定しております。

役員の報酬等の詳細については、有価証券報告書にも記載しております。
有価証券報告書：https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS02371/fc7e0f88/96d2/400f/9bd2/9d26c3e2a9fa/S100YKGG.pdf

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役をサポートする専任のスタッフはおりませんが、常勤の取締役を中心に各担当部門が、必要な資料・情報提供、その他必要なサポートを行っております。

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）

・取締役会
月1回の定例取締役会のほか、必要に応じて開催し、グループ経営全般に係る案件について決議・審議・報告を行っております。
・監査等委員会
月1回の定例の監査等委員会のほか、必要に応じて開催し、常勤監査等委員から業務執行側の業務執行状況の報告並びに選定監査委員から監査・調査結果の報告を受け審議し、必要に応じて決議・協議した結果を取締役会に報告・提案しております。
・経営会議
取締役（社外取締役を除く。）、執行役員、常勤監査等委員である取締役で構成する会議を月1回開催し、各部門長から経営計画の進捗状況の報告と経営課題の審議を行っております。
・会計監査人
当社は2025年度までの会計監査業務を会計監査人フロンティア監査法人に委嘱しておりました。
会計監査業務を執行した公認会計士は、藤井幸雄及び本郷大輔の2氏であります。
また、会計監査業務に係る補助者の構成は、公認会計士8名であります。

なお、会計監査人は2026年6月24日開催の第55回定時株主総会において、新たに監査法人アヴァンティアが選任されております。

・責任限定契約
当社は、業務執行を行わない取締役との間で会社法423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく賠償責任限度額は、会社法第425条第1項に定める額を責任の限度としております。

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

当社は、コーポレート・ガバナンス体制として、以下の理由で監査等委員会設置会社を採用しております。
1．モニタリングの強化
監査等委員である取締役は、取締役会において議決権を有するため、業務執行取締役が不適切な議案を提出した場合に反対するという形で経営陣に対するモニタリング機能を発揮することができます。
また、監査等委員会が選定する監査等委員は、株主総会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。）についても選解任・報酬等の意見陳述権を有しているため、取締役に対するモニタリングが強化されます。
2．業務執行の意思決定の迅速化
監査等委員会設置会社では、取締役の過半数が社外取締役の場合又は定款に定めのある場合には、一定の重要な業務執行の決定を取締役（監査等委員である取締役を除く。）に委任することができるため、重要な業務執行について迅速な意思決定をすることが可能となります。その為、取締役会は、業務執行取締役に対するモニタリングに専念することができます。

Ⅲ 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	電子提供措置については、法定期日より早期に開示いたしましたが、 郵送分につきましては、従来の法定期日（6月9日）に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会の開催日は、集中日を避けて設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	今後検討していくべき課題と認識しております。
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	今後検討していくべき課題と認識しております。
招集通知（要約）の英文での提供	2020年6月の株主総会招集通知より英文版を提供しております。
その他	株主の皆様への早期情報開示の観点から、法定期日より早期に 当社ウェブサイトおよびTDnetにおいて電子提供措置を行っております。 また、例年、当社の株主総会では、事業報告、連結計算書類の説明の際にグラフを含む説明スライドを表示し、株主の皆さまへの当社事業の理解に繋がるように努めております。 また、事業報告、連結計算書類のご報告に関しては、ナレーションを用い、 株主の皆さまへの理解の促進を図っております。

2．IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期（中間）および通期の決算発表後に、決算説明会（オンライン）を開催しています。また、決算説明会の動画及び説明資料を当社ホームページに掲載しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページに「株主・投資家情報」サイトを設けており、当該サイトに「決算短信」「決算説明資料」「有価証券報告書」「適時開示資料」等を掲載しております。 「株主・投資家情報」サイト https://www.sun-denshi.co.jp/ir_info/	
IRに関する部署（担当者）の設置	当社のIR担当部署としてIR室を設置しております。IR事務連絡責任者はIR室長としております。	

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
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	複数の社内規程にて規定しており、社内の意識醸成を図っております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社は、21世紀を「環境世紀」と認識し、「環境管理規程」を制定するなど、事業の成長と地球環境の負荷軽減に取り組むとともに、環境保全活動を推進しております。 また、「プライバシーマーク」を取得し、個人情報保護活動を推進しております。
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	複数の社内規程にて定め、社内の意識醸成を図っております。
その他	当社グループでは、全ての職種において外国籍人財のほか、ジェンダー平等に配慮した人財の採用を進めております。また仕事と育児・介護の両立を支援するために、出産前後や育児・介護における休暇・休業、時短勤務制度など働きやすい職場環境の整備に取り組んでおり、男性従業員による育児休職制度の利用も浸透してきております。 加えて自己啓発や社員相互の交流、活性化を支援する各種制度も取り揃えております。 さらに就業時間の徹底管理と長時間労働の削減に努めると同時に、 健康診断の実施や生活習慣病の指導、メンタルヘルス相談窓口を拠点ごとに設置しております。 また、セルフケア・ラインケア等の研修を通して、従業員自らが心身の健康に主体的に向き合うことで、 ストレスへの気づきと適切な対処の習慣化を目指しております。 こうした様々な取組みが、従業員自身の健康管理を推進し、 ひいては生産性を向上させ、企業価値の向上に繋がるものと考えております。

Ⅳ 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．取締役及び従業員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
・取締役及び従業員は、役員規程及び社員就業規則に基づき、社会的な要請に応える適法かつ公正な事業活動に努める。
・事業活動における法令・社内規程等の遵守を確保するために、コンプライアンス規程を策定しコンプライアンス担当役員を置く。
・当社の事業に適用される法令等を識別し、法的要求事項を遵守する基盤を整備するとともに、随時、教育や啓発を行う。
・代表取締役社長直轄の内部監査担当部門は、コンプライアンスの遵守状況を監査し、取締役会及び監査等委員会に報告する。
・法令・定款・社内規程等の違反行為を未然に防止するために内部通報制度を導入し、違反行為が発生した場合には、迅速に情報を把握し、その対処に努める。
・反社会的勢力及び団体を断固として排除・遮断することとし、総務担当部門が警察等の外部専門機関と緊密に連携を持ちながら対応していく。

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
・「取締役会」、「経営会議」及びその他の重要な会議における意思決定に係る情報、代表取締役社長、執行役員及びその他の者による重要な決裁に係る情報、ならびに財務、その他の管理業務、リスク及びコンプライアンスに関する情報について、法令・定款及び社内規程等に基づき、保存・管理する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
・リスク管理規程に基づき、リスクの発生防止と発生したリスクに対しての適切な対応を行うことにより、会社損失の最小化をはかる。

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
・ 迅速で効率性の高い企業経営を実現するために執行役員制度を導入し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）と執行役員の役割を明確にする。
・ 取締役会規程を定め、原則月1 回開催される取締役会において、経営に関する重要事項について、関係法規、経営判断の原則及び善良なる管理者の注意義務等に基づき決定を行うとともに、定期的に職務の執行状況等について報告する。
・ 業務執行に当たっては業務分掌規程と組織規程において責任と権限を定める。
・ 重要な業務遂行については、多面的な検討を行うために取締役と執行役員をメンバーとする経営会議において審議する。
・ 取締役会の運用に関する事項を取締役会規程に、取締役に関する基本事項を役員規程に定める。

5. 次に掲げる体制その他の当社及び子会社から成る企業集団（以下「当社グループ」という）における業務の適正を確保するための体制
イ. 子会社の取締役、執行役、業務を執行する社員、会社法第598 条第1 項の職務を行うべき者その他これらの者に相当する者（ハ及びニにおいて「取締役等」という。）の職務執行に係る事項の当社への報告に関する体制
・ 当社は子会社に、当社が定める関係会社管理規程に基づき、子会社の経営内容を的確に把握するため、月次の予実管理表，四半期毎の決算資料及び必要に応じて関係資料等の提出を求める。
・ 当社は子会社に、当社の取締役が参加する取締役会を原則四半期毎に開催し、子会社の営業成績、財務状況その他の重要な情報について当社に報告することを求める。
ロ. 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
・ 当社は子会社に、当社のリスク管理規程に基づき、リスクの発生防止と発生したリスクに対しての適切な対応を行うことにより、会社損失の最小化をはかるよう求める。
・ 当社は子会社に、法令等の違反行為等、当社グループに著しい損害を及ぼす恐れのある事実については、これを発見次第、直ちに当社の子会社を管理する担当部門へ報告する体制を構築するよう求める。
ハ. 子会社の取締役等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、子会社の経営の自主性及び独立性を尊重しつつ、子会社経営の適正かつ効率的な運営に資するため、子会社に基本方針及び業務遂行に必要なルールの策定を求める。
・ 当社は、子会社に、原則四半期毎に開催される、当社の取締役が参加する取締役会において、経営に関する重要事項について、関係法規、経営判断の原則及び善良なる管理者の注意義務等に基づき決定を行うとともに、定期的に職務の執行状況等について報告することを求める。
ニ. 子会社の取締役等及び従業員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
・ 当社は子会社に、その取締役等及び従業員が子会社の策定した基本方針に基づき、社会的な要請に応える適法かつ公正な事業活動に努める体制の構築を求める。
・ 当社は子会社に、コンプライアンスの遵守状況及び内部統制システムの整備・運用状況を確認するために、当社の監査等委員会が選定する監査等委員及び内部監査担当部門による評価を求める。
・ 当社は子会社に、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及びその是正をはかるために、内部通報窓口制度を導入し利用する事を求める。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき従業員に関する事項
・内部監査担当部門の従業員は、監査等委員会の職務を補助するスタッフ（以下、「監査補助スタッフ」という。）として、監査等委員会の職務を補助する。

7. 監査補助スタッフの取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項
・ 監査補助スタッフは、監査等委員会の職務を優先して従事する。
・ 監査補助スタッフの人事権に係る事項の決定には、監査等委員会の事前の同意を必要とする。

8. 監査等委員会の職務を補助すべき従業員に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項
・取締役（監査等委員である取締役を除く。）と従業員は、監査等委員会の職務を補助すべき監査補助スタッフ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。

9. 次に掲げる体制その他の当社の監査等委員会への報告に関する体制
イ. 当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び従業員が当社の監査等委員会に報告するための体制
・ 取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び従業員は、会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実が発生したときには、直ちに監査等委員会に報告する。
・ 監査等委員会が選定する監査等委員は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程及び業務執行状況を把握するため、重要な会議に出席する。
・ 監査等委員会が選定する監査等委員は、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役（監査等委員である取締役を除く。）または従業員にその説明を求めることができる。
ロ. 当社の子会社の取締役、監査役、執行役、業務を執行する社員、会社法第598条第1項の職務を行うべき者その他これらの者に相当する者（この項目において「取締役等」という。）及び従業員またはこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告をするための体制
・ 子会社の取締役等及び従業員は、当社の監査等委員会が選定する監査等委員から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行う。
・ 子会社の取締役等及び従業員は、法令等の違反行為等、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実については、これを発見次第、直ちに当社の子会社を管理する担当部門へ報告を行い、担当部門は監査等委員会に報告する。
・ 当社の子会社を管理する部門及び内部監査担当部門は、定期的に当社の監査等委員会に対し、子会社における内部統制監査、コンプライアンス、リスク管理等の現状を報告する。

10. 当社の監査等委員会へ報告をした者が当該報告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
・当社は、当社の監査等委員会への報告を行った当社グループの取締役、監査役及び従業員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止することを内部通報制度運用規程に明記する。

11. 当社の監査等委員の職務の執行について生じる費用の前払い等の処理に係る方針に関する事項
・当社の監査等委員がその職務の執行について、当社に対し費用の前払い等の請求をしたときは、経理担当部門において審議のうえ、当該請求に係る費用または債務が当該監査等委員の職務の執行に必要でないことを証明した場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

12. その他の当社の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
・代表取締役と監査等委員会との間で定期的な意見交換会を開催する。
・監査等委員会からの求めに応じ、監査等委員会と会計監査人及び内部監査担当部門との間で連絡会を開催するほか、各種会議への監査等委員の出席を確保するなど、監査等委員会の監査が実効的に行われるための体制を整備する。

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

1. 反社会的勢力に向けた基本的な考え方
・ 当社が反社会的勢力に利益を供与することはもちろん、反社会的勢力と関わること自体、いかなる形であっても、あってはならない。
・ 当社の従業員（当社で働くすべての人）は社会正義を貫徹し、顧客、市場、社会からの信頼を勝ち得るべく、反社会的勢力の不当な介入を許すことなく、排除する姿勢を示さなければならない。
2. 反社会的勢力排除に向けた体制
・ 反社会的勢力に対処するために、コンプライアンス規程及び反社会的勢力対応規程にその旨を記述し、コンプライアンス担当役員のもと、全社一丸となって対処するよう周知・徹底を図る。組織的には、コンプライアンス担当役員、総務担当部門長、法務担当部門長及び顧問弁護士が中心となり、警察等外部組織の指導を仰ぎ対応する。

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

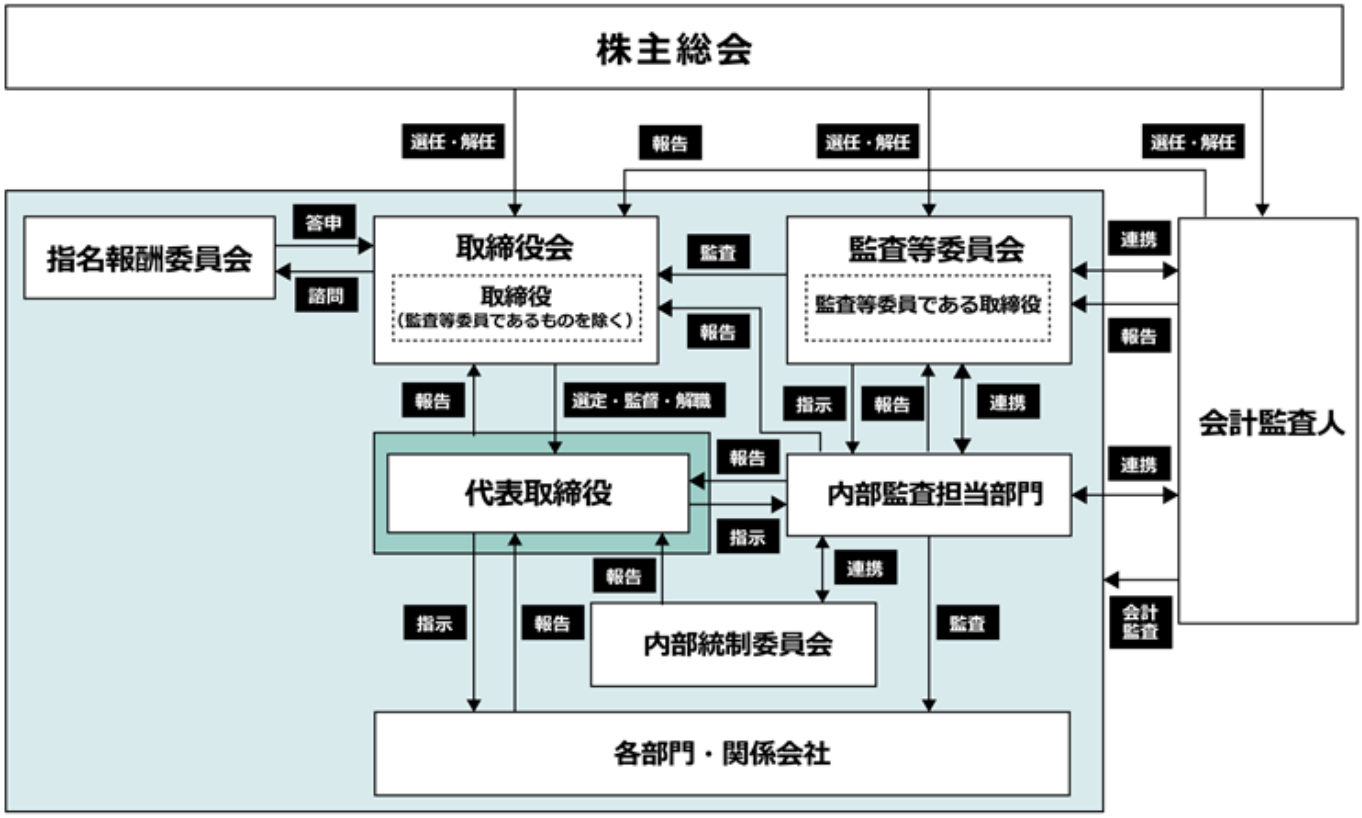
該当項目に関する補足説明

―――

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

「「コーポレート・ガバナンス体制についての模式図」及び「適時開示体制の概要」

氏名	地位及び担当	スキル									
		企業経営	財務会計	法務・リスクマネジメント	グローバル	事業（エンタメ）	事業（GDI）	事業（IT）	M&A	マーケティング／営業	人事
内海 龍輔	代表取締役社長	○		○		○	○	○	○	○	○
木村 好己	取締役	○	○		○			○	○		○
ヤコプ・ズリッカ	取締役	○		○	○		○	○	○	○	
リサ・ハミット	取締役	○			○		○	○	○	○	
真鍋 理人	取締役		○		○				○	○	
トーマス・ヘッゲ	取締役	○	○	○	○			○	○		
武藤 靖司	取締役 監査等委員		○	○		○	○	○			
新開 智之	取締役 監査等委員	○	○						○		
松井 隆	取締役 監査等委員	○		○					○		


株主総会
選任・解任
報告
選任・解任
選任・解任
指名報酬委員会
答申
諮問
取締役会
取締役
（監査等委員であるものを除く）
監査
報告
監査等委員会
監査等委員である取締役
連携
報告
会計監査人
報告
選定・監督・解職
指示
報告
連携
代表取締役
報告
内部監査担当部門
連携
指示
報告
連携
指示
報告
内部統制委員会
監査
会計監査
各部門・関係会社