

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は役員及び従業員の行動の原則を示す「行動規範」において、法令の遵守、顧客満足の向上、適正な会計と報告、環境の保全、人格の尊重、情報の管理、地域社会との共生、反社会的勢力への対処を掲げ、この規範を実践することが当社の企業価値を向上させ、社会への貢献につながるものと認識しております。

経営者はこの規範の実行が自らの役割であることを自覚し、経営の公正性と透明性の向上及び的確で迅速な意思決定と効率的な業務執行ができるよう努めております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【補充原則1-2 議決権の電子行使のための環境整備】

現在の当社の株主構成においては、機関投資家比率、外国人株主比率ともに持株比率が低いことから、議決権行使の電子化や招集通知の英訳については実施しておりません。今後、機関投資家や海外投資家の持株比率の推移を踏まえつつ対応を検討してまいります。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は女性・外国人・中途採用者を積極的に採用し、その中で優秀な人材は管理職にも積極的に登用してダイバーシティを推進しております。特に女性の管理職比率及び女性正社員比率については、それぞれ2030年3月期までに10%（現在2.8%）、25%（現在15.8%）へと引き上げる目標を掲げております。また、外国人・中途採用者については、測定可能な目標は現在設定しておりませんが、目標設定及びその公表については、今後の検討課題としてまいります。多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針の策定についても、今後社内で議論を重ねてまいります。

【補充原則3-1 海外投資家等の比率等を踏まえた英語での情報の開示・提供の推進】

当社は、外国人株主比率が1%以下と低く、英語での情報開示・提供は、現時点において行っておりません。今後、海外投資家の持株比率の推移を踏まえつつ、対応を検討してまいります。

【補充原則3-1 サステナビリティについての取組み】

当社はサステナビリティが重要な経営課題であると認識し、2025年5月に公表した中期経営計画の中でサステナビリティの取組を開示しております。また、当社のサステナビリティについての取組みの一部として、SDGsに関する取組みをホームページ上で開示しております。知的財産への投資戦略に関する開示については、今後の検討課題としてまいります。

【補充原則4-8 独立社外取締役による客観的立場に基づく情報交換・認識共有】

独立社外取締役のみを構成員とする会合は開催しておりませんが、独立社外取締役を含む監査等委員と代表取締役社長の面談を定期的に開催するなど取締役会以外でも、社外取締役との間で情報交換や認識の共有に努めております。

【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】

当社の取締役会は、現在、取締役9名（監査等委員である取締役3名を含む。）で構成されており、当社の人事方針に基づき、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに高い倫理観を有している者を選任することで、適切に運営されております。取締役会の構成メンバーについては、経営、営業、技術、財務・会計、法律等の専門性や異なるバックグラウンド・経験等を考慮したものとなっております。社外取締役は元企業経営者、公認会計士及び行政機関勤務経験者で構成され、取締役会の機能向上を図っています。現在の取締役は全員男性かつ日本人ですが、当社の事業環境では現状において適切と判断しております。今後は、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針に従い、ジェンダーや国際性について検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、政策保有株式については、発行会社との事業上の関係や事業戦略等を総合的に勘案し、中長期的視点で当社企業価値の向上に資すると思われる株式を保有しております。

取締役会において、保有株式ごとに保有目的の適切性や保有に伴う便益やリスクと資本コストとの比較検証を定期的に行い、保有目的の希薄化した株式については縮減を進める方針です。

政策保有株式に係る議決権行使につきましては、当該企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上や、当社株主の経済的利益に繋がるか否かの観点から総合的に判断をし、適切に行います。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者間の取引については、その合理性、事業上の必要性及び取引条件の妥当性等の取引内容について、取締役会において審議し、独立役員、監査等委員の見解を踏まえ、承認を得た場合にのみ実施することとしており、当該取引の公正性等を適切に監視する体制を構築できていることから、その枠組みを開示する必要性はないと判断しております。

【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】

当社は、規約型の確定給付企業年金制度を導入しておりますが、年金資産規模が比較的小さいため専門人材の配置等は行っており、総務人事部が業務を担当しております。企業年金の積立金の管理及び運用に関しましては、社外の資産運用管理機関と契約を締結し、委託することにより、全て一般勘定で運用を委託しており、定期的な運用実績等のモニタリングを行い適切に管理しています。今後、アセットオーナーとしての機能を発揮できるように担当者を資産運用に関する研修会への派遣等を行うことで人材の資質の向上を図ってまいります。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1) 会社が目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社の企業理念はホームページで、経営上の戦略や取り組みについては、2025年5月15日に2026年3月期から2028年3月期までを対象とした中期経営計画を開示致しました。また、「株主総会招集ご通知」、「有価証券報告書」でも開示しております。

(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

当社は、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現が、企業の持続的な成長、企業価値の向上のために重要であることを認識し、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方については、コーポレート・ガバナンス報告書で開示しております。

(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

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬の額は、2026年6月29日開催の取締役会において決議された取締役の個人別報酬等の内容に関する決定方針に従い、当社の業績、担当事業の状況、個々の職責等を総合的に勘案し、取締役会から「指名・報酬委員会」への諮問・答申を経て、監査等委員会の意見を聴取した上で決定しております。なお、監査等委員である取締役の報酬の額は、株主総会で決議された報酬枠を限度として、常勤と非常勤の別、個々の職責等を勘案し、監査等委員の協議により個別の金額を決定しております。

(4) 取締役の選解任と指名

取締役候補の指名を行うにあたっては、当社を取り巻く経営環境に鑑みて取締役会に求められる知識や経験を取締役会全体として充足するように配慮した上で、取締役会による業務執行の決定及び取締役の職務執行の監督に貢献すると判断される人材を選定しております。社内取締役候補の選解任手続については、取締役会から「指名・報酬委員会」への諮問・答申を経て、取締役会で審議、決定され監査等委員会の同意を得ています。社外取締役候補は会社法上の資格要件及び当社が制定する独立性の判断基準を勘案し決定しております。

(5) 指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

当社は、取締役の指名については、「株主総会招集ご通知」に個人別の略歴を開示しています。また、社外取締役については個々の選解任理由を「株主総会招集ご通知」に記載しています。社内取締役の選解任理由の記載については今後検討してまいります。

【補充原則4-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社では、取締役会で審議・決定を行う事項を取締役会規程に定め、法令・定款・取締役会規程に従って運営を行い、取締役会で決議の必要な事項の決議を行っています。また、経営陣は、職務権限規程や稟議規程にて定められた決裁権限等の範囲で、取引や業務の規模・性質に応じた決定を行い、経営にあたっています。

【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、独自の独立性基準を策定しておりませんが、東京証券取引所が定める独立役員に係る独立性基準を参考に独立性を判断することとしております。

【原則4-10 独立した指名・報酬委員会】

当社は、取締役9名中4名の独立社外取締役を選任しており、取締役の指名・報酬等の重要事項の決定については、「指名・報酬委員会」が取締役会の諮問に応じて、審議し、取締役会に対して答申を行うこととしております。「指名・報酬委員会」は、取締役会の諮問機関として、社内取締役1名、社外取締役2名で構成され、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に努めています。

【補充原則4-11 取締役会の全体としてのバランス・多様性・規模等に関する考え方】

当社取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすため、営業・生産・技術・管理等の各職掌の知識・経験・能力のバランスを考慮して構成することが望ましいと考えております。また、活発な議論と迅速な意思決定を行う上で現状の規模は妥当と考えております。取締役の選任については、国籍や性別を問わず、業務執行にもっともふさわしい候補者を選任することを基本方針に、今後の事業規模拡大や事業環境の変化に応じて柔軟に検討して参りたいと考えております。社外取締役の選任については、職責を全うするための高い見識、高度の専門性、豊富な経験を有する人材を選任しております。今後も中立、公正な立場から経営の監視をしていただくことのできる人材の選任に配慮して参ります。各取締役の有する主な経験と専門性を一覧化したスキルマトリックスは、本報告書の最終頁に掲載していますので、ご参照ください。

【補充原則4-11 取締役の兼任状況】

当社では、兼務状況につきましては、「株主総会招集ご通知」の参考書類及び事業報告において記載することで開示をしております。

【補充原則4-11 取締役会による取締役会の実効性に関する分析・評価、結果の概要】

当社は、2016年3月期より年1回取締役会の実効性についてアンケート形式で各取締役の自己評価及び分析を実施し、当該結果を基に取締役会全体の実効性の確認と更なる向上に向けての議論・検討を行っています。

【アンケートの主な内容】

1. 議論・検討の実効性
2. 監督機能の実効性
3. リーダーシップの実効性
4. 環境整備状況の実効性
5. 株主等への対応の実効性
6. 取締役会の構成等に関する実効性

【評価結果の概要と今後の取組み】

上記評価の結果、当社の取締役会は、議案ごとに活発な議論が行われており、運営方法につきましても随時改善活動が行われているなど、取締役会の実効性は十分に確保されていると評価致しました。本評価を踏まえ、今後も継続的に取締役会の機能向上に取り組んでまいります。

【補充原則4-14 取締役に対するトレーニング方針】

当社は、取締役就任に際して、外部機関による新任役員向けセミナー等を受講させ役員として必要な知識を習得する機会を提供しています。その後も、必要と考えられる各種勉強会や雑誌等の回覧等を通じて習得した知識の陳腐化防止に努め、それらにかかる費用については会社が負担しています。監査等委員は必要に応じて社外研修会や交流会に参加し、監査等委員として必要な知識が陳腐化しないよう努めています。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、会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よう株主との建設的な対話を促進するための諸施策に取り組んでおります。

(1)株主からの対話(面談)の申込については、管理本部長のもと、総務人事部が窓口となり、経理部等が連携して対応するとともに、株主との対話において得た意見等は随時経営陣に対してフィードバックを行っております。

(2)株主との対話において、インサイダー情報(未公表の重要事実)は、社内規程である「インサイダー情報等の管理およびインサイダー取引の未然防止に関する規程」に従って適切に管理・対応を行っております。

(3)資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて、収益性(営業利益率)の改善、株主還元の継続(配当性向40%程度(2028年3月期)に向けた段階的引き上げ)、IR活動の強化に取り組んでまいります。なお、詳細は、当社ウェブサイトに掲載しております「中期経営計画(2025-27年度)の策定及び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(アップデート)」をご覧ください。<https://www.mino-ceramic.co.jp/ir/library/cat/library05/>

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付	2025年5月15日

該当項目に関する説明

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は、「中期経営計画(2025-27年度)の策定及び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(アップデート)」で開示しております。<https://www.mino-ceramic.co.jp/ir/library/cat/library05/>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
太田事務所株式会社	708,100	6.66
太平洋セメント株式会社	510,666	4.80
株式会社みずほ銀行	465,000	4.37
株式会社十六銀行	400,000	3.76
日本坩堝株式会社	399,000	3.75
株式会社日本カस्टディ銀行(信託E口)	373,800	3.51
美濃窯業従業員持株会	372,970	3.51
株式会社名古屋銀行	360,000	3.38
株式会社大垣共立銀行	360,000	3.38
松浦 恵子	236,365	2.22

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、名古屋 メイン
決算期	3 月
業種	ガラス・土石製品
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

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	11 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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 名

会社との関係(1)

[illegible]

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
大島 崇文		○	――	大島崇文氏は、上場会社の代表取締役副社長としての経験をもち、企業経営における豊富な経験や見識を活かし、外部的視点から社業全般に関して客観的、中立的な意見発信をいただけることを期待して社外取締役として選任しています。
佐藤 誠		○	――	佐藤誠氏は、企業経営における豊富な経験や見識を活かし、外部的視点から社業全般に関して客観的、中立的な意見発信をいただけることを期待して社外取締役として選任しています。
澁谷 英司	○	○	――	澁谷英司氏は、公認会計士としての豊富な経験に基づき、財務及び会計に関する相当程度の知見と幅広い見識を有していることなどから、専門的かつ中立的な立場から当社の経営を監視いただくため監査等委員である社外取締役として選任しています。
小林 宏明	○	○	――	小林宏明氏は、行政機関における豊富な経験と幅広い見識を有していることなどから、専門的かつ中立的な立場から当社の経営を監視いただくため監査等委員である社外取締役として選任しています。

【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 更新	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 更新

監査等委員会をサポートする部署として、取締役(監査等委員であるものを除く。)の指揮命令系統から独立した監査等委員会室を設置し、業務を検証できる能力と知識を有するスタッフを配置しております。同室のスタッフは監査等委員会の指揮命令に従って職務を執行しており、監査等委員会の求めがある場合は、業務を補助する専任のスタッフを増員することとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会と会計監査人は、必要に応じて相互の情報交換・意見交換を行うなど監査の実効性と効率の向上を目指しています。また監査等委員会と内部監査部門である内部監査室は、定期的に意見交換を行うことにより、内部監査の合理性と効率の向上に努めています。

【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	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・報酬委員会	3	1	1	2	0	0	社外取 締役

補足説明

1. 目的

取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に図るため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置することといたしました。

2. 役割

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、つぎの事項について審議し、取締役会に対して答申を行います。

- (1) 取締役の選任・解任(株主総会決議事項)に関する事項
- (2) 代表取締役の選定・解職に関する事項
- (3) 役付取締役の選定・解職に関する事項
- (4) 後継者計画(育成を含む)に関する事項
- (5) 取締役報酬の基本方針に関する事項
- (6) 取締役報酬の内容に関する事項
- (7) 各取締役の業績結果およびその評価に関する事項
- (8) 前各号を決議するために必要な基本方針、規則および手続等の制定、変更、廃止に関する事項
- (9) その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

3. 構成

指名・報酬委員会は、取締役会の決議により選定された3名以上の取締役で構成し、その過半数を独立社外取締役といたします。また、委員長は指名・報酬委員会の決議により、独立社外取締役である委員の中から選定されます。

【独立役員関係】

独立役員の人数

4 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

当社取締役（監査等委員である取締役及びそれ以外の取締役のうち社外取締役を除く）及び執行役員、並びに当社の子会社の取締役（社外取締役を除く）及び執行役員（以下、対象役員という）の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にすることを目的として、業績連動型株式報酬制度「株式給付信託（BBT-RS（＝Board Benefit Trust-Restricted Stock）」を導入しております。

本制度は、対象役員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し、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だけでなく、対象役員が議決権の行使や配当等の権利を保有することで、より株主の皆様に近い目線を持つことを目的としております。

ストックオプションの付与対象者

【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

取締役報酬等の額（2026年3月期）は以下のとおりです。

取締役 （監査等委員及び社外取締役を除く。）	148,730千円
取締役（監査等委員） （社外取締役を除く。）	15,240千円
社外取締役 （うち監査等委員を除く。）	10,020千円
社外取締役（監査等委員）	8,640千円

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2021年2月9日開催の取締役会において、取締役の個人別報酬等の内容に関する決定方針を決議しております。

また、2026年5月15日開催の取締役会において、株式報酬制度「株式給付信託（BBT（＝Board Benefit Trust）」について、取締役が議決権や配当等の権利を保有することで、より株主の皆様に近い目線を持つことを目的として、給付する株式に退任までの間の譲渡制限を付す「株式給付信託（BBT-RS（＝Board Benefit Trust-Restricted Stock）」への改定を決議いたしました。その後、2026年6月29日開催の第164回定時株主総会において、本制度の改定についてご承認いただき、同日開催の取締役会において、取締役の個人別報酬等の内容に関する決定方針を改定しております。

取締役の個人別報酬等の内容に関する決定方針の内容は次のとおりであります。

a. 基本方針

当社の取締役の報酬は、（1）中長期的な企業価値の向上と、その実現を担う有能な人材を確保、維持できる報酬水準であること、（2）取締役それぞれに求められる役割と責任に応じたものであることを念頭に、報酬の体系と金額を決定します。

b. 取締役に対する報酬の体系と水準

当社の取締役の報酬は、（1）月例の基本報酬（基本給）、（2）事業年度につき2回の業績連動報酬（役員賞与）、（3）事業年度の業績に応じた業績連動報酬（株式給付信託）の3種類とし、各々の報酬は基本方針に相応しい水準とするように公正かつ透明な手続きで決定します。

c. 基本報酬（基本給）の個人別報酬の額の決定に関する方針

月例の基本報酬は、役位、職責、同業種および類似業種で同規模の他社水準、前年度の業績および今年度の業績見込み、財務状況、従業員

の給与水準などを総合的に勘案して決定します。

d.業績連動報酬(役員賞与)である賞与の額の決定に関する方針

事業年度内の2回の業績連動報酬(役員賞与)は、前事業年度の連結営業利益に対する達成度合い、および今事業年度の連結営業利益予想をそれぞれ同等に考慮したうえで決定し、従業員の賞与の支給時期に支給します。

e.業績連動報酬(株式給付信託)の付与株式数の決定に関する方針

取締役の報酬と会社の業績及び株式価値の連動性を明確にし、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等を目的として、株式を給付するものであります。その内容については、取締役会の決議を経て2019年6月27日開催の第157回定時株主総会において導入が決議され、その後2026年6月29日開催の第164回定時株主総会において決議・改訂された「役員株式給付規程」に基づき運営しております。業績連動型株式報酬制度「役員株式給付信託(BBT-RS)」の概要は、以下のとおりであります。

<業績連動型株式報酬の算定方法>

業績連動型株式報酬制度は、事業年度毎の業績に応じポイントを付与し、在任中毎年一定の時期に当社普通株式の給付を受けるものとします。取締役は当社との間で包括的譲渡制限契約を締結し、退任までの間、譲渡等による処分が制限されることとなります。

その詳細は、以下のとおりであります。

1.対象者

- 取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)を対象とし、以下の要件を満たしていることを条件とします。
- ・職務執行期間(前年の定時株主総会日から当年の定時株主総会日まで)中に在任していること
 - ・株主総会決議において解任の決議をされていないこと、又は取締役等としての義務の違反があったことに起因した解任をされていないこと

2.業績連動型報酬として給付される報酬等の内容

当社普通株式としております。

3.業績連動型株式報酬の支給額等の算定方法

付与ポイントの決定方法

(1)ポイント付与の時期

A.株主総会の決議で許容される範囲において、毎年、定時株主総会開催日(B.に記載の場合の退任日と合わせて、以下「ポイント付与日」という。)現在における受給予定者に対して、前年の定時株主総会終結時から当年の定時株主総会終結時までの期間(以下「役務対象期間」という。)における役務の対価として同日にポイントを付与します。

B.Aのほか、役員を退任するときは、当該退任直後の定時株主総会日にポイントを付与します。

(2)報酬等と連動する業績評価指標

当社は持続的な利益成長を実現するため、これまでも取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)の報酬において、連結営業利益を指標として用いてきております。本制度においても、毎事業年度における連結営業利益の期初目標値に対する達成率を報酬等に連動する指標としております。

なお、当事業年度における連結営業利益の期初目標値は1,750百万円、実績は1,600百万円であります。また、翌事業年度における連結営業利益の期初目標値は1,900百万円であります。

(3)付与するポイント数

A.職務執行期間において在任している場合に付与するポイント

次の算式により算出されるポイントとします。

(算式)

別表1に定める役位に応じたポイントの数 × 別表2に定める業績連動係数 × 在任月数 ÷ 12か月

在任月数は以下のとおり計算する。

(a)職務執行期間の間に退任した場合

1ヶ月に満たない期間がある場合には、1ヶ月に切り上げる。

(b)職務執行期間の間に役位に変更があった場合

変更前役位の在任期間に1ヶ月に満たない日数がある場合には、1ヶ月に満たない日数は1ヶ月に切り上げるものとし、切り上げた日数分については変更後役位の在任月数の計算に含めないものとする。

B.職務執行期間に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

別表1に定める役位毎に上記Aに基づいて算出したポイントの数を合計したポイントの数

(別表1)役位別ポイント数は、以下のとおりであります。

役 位	役位別ポイント数
代表取締役社長	15,900ポイント
取締役 専務執行役員	10,600ポイント
取締役 常務執行役員	8,000ポイント
取締役 執行役員	5,300ポイント
執行役員	500ポイント

(別表2)業績連動係数は、以下のとおりであります。

連結営業利益達成度 業績連動係数

150%以上	1.2
110%以上150%未満	1.1
80%超110%未満	1.0
50%以上80%以下	0.8
50%未満	0.0

支給する当社株式等

「1ポイント」=「1株」として株式を給付します。業績ポイントの算出過程では端数処理を行わず、業績ポイントの算出結果に1ポイント未満の端

数がある場合、当該端数を切り捨てます。

受給予定者が死亡した場合

受給予定者が死亡した場合であって、当該受給予定者の遺族が取締役会で決定した「役員株式給付規程」で定める要件を満たした場合に、以下の方法により遺族給付としてすべて金銭で支払うこととします。

(1) 死亡時のポイント付与時期

受給予定者が職務執行期間中に死亡したときは、当該死亡日にポイントを付与し、当該死亡直後の定時株主総会にはポイントを付与しません。

(2) 遺族給付の額は、次の算式により算出される金銭額とします。

(算式)

遺族給付の額 = 死亡した受給予定者の保有ポイント数 × 権利確定日における本株式の時価 ()

() 受給予定者の死亡日とします。

4. 当事業年度における役位別の上限となるポイント数

当事業年度において算出される役位別の上限となるポイント数は、以下のとおりであります。

役 位	役位別上限となるポイント数
代表取締役社長	19,080ポイント
取締役 専務執行役員	12,720ポイント
取締役 常務執行役員	9,600ポイント
取締役 執行役員	6,360ポイント
執行役員	600ポイント

f. 基本報酬(基本給)、業績連動報酬(役員賞与)および業績連動報酬(株式給付信託)の取締役の個人別の報酬の額に対する割合決定に関する方針

取締役の報酬は、役員報酬内規において役位別に規定された比率により算定した各取締役の報酬総額について、おおむね以下の割合となるよう種類別の報酬金額を決定し支給します。

基本報酬(基本給)	50%
業績連動報酬(役員賞与)	35%
業績連動報酬(株式給付信託)	15%

使用人兼務取締役の基本報酬(基本給)は、使用人兼務取締役の使用人分の給与を含めた割合です。

g. 取締役の個人別の報酬の内容についての決定に関する事項

取締役会は、代表取締役社長太田滋俊に対し、各取締役の基本報酬(基本給)の額および業績連動報酬(役員賞与)の額についての決定を委任しております。委任した理由は、代表取締役社長が経営の総合的見地から各取締役の担当部門について評価を行うのに適していると判断したためであります。また、業績連動報酬(株式給付信託)については、役員株式給付規程の規定に基づいて算出された個人別ポイント数を付与するものとします。なお、監査等委員会より、当該報酬等の内容は妥当であるとの報告を受けております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対する各種情報の伝達などのサポートは、総務人事部で行っております。社外取締役に対しては、取締役会における充実した議論に資するため、取締役会の議題の内容、配布資料等は、取締役会開催に先立ち事前に連絡しております。なお、取締役の業務執行の監査・監督に係る情報伝達などのサポートは常勤の監査等委員が行っております。

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、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社体制を選択しております。この体制により、取締役会による的確な意思決定と迅速な業務執行を行う一方、適正な監督及び監視を可能とする経営体制を構築し、適正なコーポレート・ガバナンスを確保できる企業統治体制をとっております。

(1) 取締役会

取締役会はすべての取締役で構成し毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時に開催され、法令、定款または取締役会規程に定める重要事項の決定や重要な職務の職務執行状況およびその監督を行っています。また、取締役会は必要に応じて取締役以外の者を出席させて、意見や説明を求めることができる体制をとっております。

(2) 監査等委員会

監査等委員会は社外取締役2名を含む3名の監査等委員である取締役で構成され、取締役会の職務の執行を監視し、定例および臨時に監査等委員会を開催しております。

監査等委員会の職務を補助する組織として監査等委員会室を設置しております。

(3) 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、取締役会の決議により選定された3名以上の取締役で構成し、その過半数を独立社外取締役といたします。また、委員長は指名・報酬委員会の決議により独立社外取締役である委員の中から選定しております。

(4) リスク・コンプライアンス委員会

リスク・コンプライアンス委員会は、取締役会の直属機関として、取締役、監査等委員である取締役、各部門長、その他取締役会で定める者で構成され、各種リスク、コンプライアンスに関する方針・体制・仕組み等の協議及び決定、情報収集、対応策の検討・監督及び報告を行っております。

す。

(5) 内部監査

当社は内部監査規程により、経営活動の全般にわたる業務執行状況を合法性と合理性の観点から点検・評価し、会社財産の保全及び経営効率の向上を図ることを定めています。社長直属の内部監査室に3名を配置し、年間計画に基づいて独立した立場から各部門の内部監査を行っています。

(6) 会計監査

当社は会計監査人として東陽監査法人を選任し、随時必要な監査資料を提供し、公正かつ適正な監査が実施されております。

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

監査等委員会設置会社に移行したこと及び2022年6月29日開催の第160回定時株主総会で1名の社外取締役を追加で選任し合計4名の社外取締役を選任していることで、取締役会の経営監督機能を向上させることができ、それにより、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図ることができると判断しております。

また、2022年7月13日開催の取締役会で、取締役の指名、報酬等に係る評価、決定プロセスの透明性及び客観性を担保する目的で、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置致しました。これにより取締役会の機能の独立性、客観性と説明責任を強化し、コーポレート・ガバナンス体制のより一層の充実を図ることができると判断しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知の早期発送に努め、株主総会開催日の約3週間前を目途に発送しております。

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	名古屋証券取引所や日本経済新聞社・日本取引所グループが開催するIRイベントに出展し、会社概要の説明や質疑応答を行うなど、個人投資家向けプレゼンテーションの場を設けています。	なし
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページのIR情報ページにて、決算短信、有価証券報告書、株主総会資料、その他適時開示資料(決算説明資料、コーポレート・ガバナンスの状況)などを掲載しております。 URL: https://www.mino-ceramic.co.jp/ir/library/	
IRに関する部署(担当者)の設置	経理部、総務人事部	

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	当社グループで働く一人ひとりが、お客様や社会からの信頼を確かなものとするため、行動規範及びコンプライアンス・ガイドラインにおいて行動基準や行動指針を定めております。

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

当社の内部統制システムに関しましては、経営理念に基づいた企業活動を通じ、企業価値の増大を図るとともに、安定的かつ持続的なグループ企業基盤を構築するため、取締役会決議により「内部統制システム構築の基本方針」を定め、実践しております。

(1) 当社及び当社グループ会社(以下、「美濃窯業グループ」という)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

- a 美濃窯業グループの取締役及び使用人は、その職務執行にあたり、当社の経営理念及び「企業倫理規程」、「行動規範」の下に、各法令、定款、取締役会規程並びに社内規程を遵守し、職務の執行を行う。
- b 当社の経営理念、「企業倫理規程」、「行動規範」、各法令、定款、社内規程は常時閲覧できる環境を整備し、美濃窯業グループの取締役及び使用人に周知徹底し、所管部門による教育・研修を通じて、法令遵守及び経営の透明性・健全性を図る。
- c 内部監査室による内部監査を実施して、美濃窯業グループの業務全般にわたる内部統制及び業務執行の妥当性・法令遵守性を確保する。
- d 美濃窯業グループの取締役及び使用人が企業倫理や行動規範に違反する行為やその疑いがある行為を発見した場合に直接通報・相談することができるように「内部通報規程」を定め、内部通報窓口として総務人事部を、外部通報窓口として常勤監査等委員及び外部弁護士を設置し、通報者に対し不利益な扱いが行われないようにし、問題の早期発見・未然防止を図る。
- e 当社は、市民活動の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対しては、毅然とした態度で対応をし、不当な要求や、組織暴力、犯罪行為に対しては警察等の外部専門機関や顧問弁護士等と緊密に連携を取り、組織的に対処するとともに、取引関係その他一切の関係を持たない体制を整備・維持する。

(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

- a 当社は、取締役会をはじめとする重要な会議の意思決定に係る記録や、取締役が「稟議規程」に基づいて決定した文書（電磁的記録を含む）など、取締役の職務の執行に係る情報を適正に記録し、法令及び「文書管理規程」に基づき、適切に保存・管理する。
- b これらの文書（電磁的記録を含む）については、「文書管理規程」、「情報セキュリティ管理規程」等に基づき、情報の取扱い・保管・管理に関して適切な運用を図るとともに各取締役の要求があるときは、これを閲覧に供する。

(3) 美濃窯業グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、「リスク管理規程」に基づき、代表取締役社長がリスク管理の統括責任者として、リスクのカテゴリー毎に責任部門を定め、美濃窯業グループにおいて発生したリスクを統括的に管理する。必要に応じて顧問弁護士その他社外の専門機関によるアドバイザーチームを組織するなど、迅速かつ的確な対応を行い、損失の拡大を防止するとともに、これを最小限に留める体制を整える。また、平時においても各部門においてその有するリスクの洗い出しを行い、そのリスクの軽減等に取り組む。

(4) 美濃窯業グループの取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制

- a 取締役は、「取締役会規程」、「職務権限規程」、「職務分掌規程」等に基づいた役割と権限に従い、適正かつ迅速に意思決定を行い、常に効率的に職務を執行する。
- b 職務執行の効率性を高めるために執行役員制度を導入し、代表取締役社長は取締役会の方針や決議事項を執行役員に指示、伝達し、執行役員は業務執行状況を報告する。
- c 取締役及び執行役員で構成する経営会議を設置し、取締役会の意思決定が迅速かつ効果的に行われるよう情報を共有する。

(5) 美濃窯業グループにおける業務の適正を確保するための体制

- a 当社は、子会社の自主性を尊重しつつ、事業目的を遂行し、相互の利益を増進するため指導・助成を行う。また、グループ経営の一体性を確保するために各種規程等を当社と整合性をもったものとするよう指導する。
- b 内部監査室は、定期的に子会社の内部監査を実施することで、美濃窯業グループ全体の業務にわたる内部統制の効率性と有効性の確保に努める。

(6) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項並びに当該使用人の取締役からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- a 監査等委員会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は、遅滞なく監査等委員会の下に使用人を配置することとし、その人事及び人事考課については、監査等委員会の意見を聞く。
- b 当該使用人が他の職務との兼務である場合には、当該使用人の独立性に配慮するとともに、監査等委員会が指示した職務の遂行に支障を来さないよう特段の配慮をする。

(7) 美濃窯業グループの取締役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監査等委員会へ報告を行った者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱を受けないことを確保するための体制

- a 美濃窯業グループの取締役は、取締役会及び経営会議においてその担当する業務の執行状況やその他報告すべきと認められる事項について報告を行う。
- b 美濃窯業グループの使用人は、業務又は業績に与える重要な事項を発見した場合は、遅滞なく監査等委員会に報告する。
- c 前項にかかわらず、当社の監査等委員会が選定した監査等委員はいつでも必要に応じて、美濃窯業グループの取締役及び使用人に対して報告を求めることができる。
- d 当社は、監査等委員会へ報告を行った美濃窯業グループの役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行わない。

(8) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払い又は精算の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

監査等委員の職務の執行について生ずる費用については、監査等委員の請求に応じて職務の執行に必要なと認められる場合を除き、費用の前払い又は精算の手続きが滞りなく処理されるよう努める。

(9) 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

- a 監査等委員会は、法令に定める権限を行使して会計監査人、内部監査室と連携して、取締役の職務執行の適法性、妥当性及び効率性について監査を行う。
- b 監査等委員会は、取締役及び使用人の職務執行の監査の充実を図るため、定期的に代表取締役社長と意見交換を行い、相互認識を深めるとともに、その他の取締役及び使用人とも面談を実施する。

(10) 財務報告の信頼性と適正性を確保するための体制

金融商品取引法の定めに基づき、美濃窯業グループの財務報告の信頼性を確保するために、企業会計審議会による「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準」に従って社内関係規程等を定め、内部統制システムの整備及び運用を適切に行うとともに、その有効性を継続的に評価し、必要な改善策を実施する。

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

当社は、反社会的勢力に対しては毅然とした態度で対応し、一切関係を持たないことを基本方針とし、「反社会的勢力等排除規程」、「行動規範」及び「コンプライアンス・ガイドライン」において、反社会的勢力との関係を拒絶し、反社会的勢力が事業活動へ関与することを防止する旨を定め、グループ会社全社に徹底しております。

また、担当部署が、平素から警察、弁護士、外部専門機関と情報交換を行い連携を深めるとともに、万一、不当な要求があった場合には、これら関係先への連絡・相談を行い、連絡を密にとりながら速やかに適切な対応が出来る体制を整備しております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

あり

該当項目に関する補足説明

更新

当社は、2023年6月29日開催の第161回定時株主総会において、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針（会社法施行規則第118条第3号柱書に規定されるものをいい、以下「会社の支配に関する基本方針」といいます。）に照らして不適切な者によって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組み（同号ロ（2））として、以下の当社株式の大規模買付行為等への対応策（以下「本プラン」といいます。）の導入について決議頂いております。その後、2026年6月29日開催の第164回定時株主総会において、一部修正を行った本プランの更新について決議頂いております。

イ. 基本方針の内容の概要

上場会社である当社の株式は、株式市場を通じて多数の株主、投資家の皆様による自由な取引が認められており、当社の株式に対する大規模な買付等がなされた場合に、当該買付等に応じるか否かは、最終的には株主の皆様の自由な意思により判断されるべきであると考えます。

しかしながら、株式の大規模な買付行為や買付提案の中には、その目的等からみて企業価値ひいては株主の共同の利益に対する明白な侵害をもたらすもの、株主に株式の売却を事実上強要するおそれのあるものなど、対象会社の企業価値ひいては株主共同の利益に資さないものも存在します。

このような中、当該大規模買付行為等が、当社の企業価値ないし株主の皆様共同の利益に及ぼす影響を株主の皆様適切にご判断いただくためには、大規模買付者からの必要かつ十分な情報の提供が必要不可欠です。そして、その判断を適確に行うためには、大規模買付者からの情報にとどまらず、大規模買付者の提案内容等を当社取締役会が評価・検討した結果を株主の皆様提供することが必要であることもいうまでもありません。

そこで、当社は、本プランにおいて、大規模買付者に株主の皆様がその是非を判断するために必要かつ十分な情報の提供を求めるとともに、当社取締役会として、当該大規模買付者の提案内容が当社の企業価値ないし株主の皆様の共同の利益にどのような影響を及ぼすか、また、大規模買付者の提案内容に対する経営方針等の当社取締役会としての代替案を提供するとともに、必要に応じて、大規模買付者と当社の経営方針等に関して交渉又は協議を行うこととし、これらを踏まえ、株主の皆様が大規模買付行為等の是非を判断するために必要な時間を確保することを目的として、以下の手続きを定め、大規模買付行為等があった際には、適切な措置を講じることとします。

そして、前述のとおり、当社は、大規模買付行為等に応じるか否かの判断は、最終的には株主の総体的意思に基づき行われるべきものと考えております。そのため、当社取締役会としましては、本プランに定める手続きを経て、株主の皆様が、大規模買付行為等の目的や内容等の詳細を検討し、その是非を判断するのに必要な時間と情報が事前に十分提供された上で、当社の企業価値・株主共同の利益に資するものとして当該大規模買付行為等の実行に同意される場合には、これを否定するものではありません。

そのため、大規模買付者が本対応方針に定めた手続きを遵守する限り、当社取締役会が本プランに基づく対抗措置を発動するに当たっては、大規模買付行為等に応じるか否かにかかる当社の株主の皆様による意思表示の場として、株主総会（以下「株意思確認総会」といいます。）を開催することといたします。その結果、株主の皆様が大規模買付行為等に賛同する意思を表明された場合、すなわち、当社が大規模買付行為等に対する対抗措置を講じることにかかる議案について、株意思確認総会の普通決議によって承認可決されなかった場合、当社取締役会としましては、当該大規模買付行為等が、本プランに沿って開示された条件及び内容等に従って行われる限り、それを阻止するための行為を行いません。

ロ. 取組みの具体的な内容の概要

1) 基本方針の実現に資する特別な取組み

a 当社の企業価値及び株主の皆様共同の利益向上に向けた取組み

当社は、2025年5月15日に公表した中期経営計画（2025-27年度）「Take off～新しいステージへの挑戦～」の策定にあたって、「ありがたい姿」及び「新中期経営計画ビジョン」を以下のとおり定めました。

・2030年のありがたい姿：「セラミックスαカンパニー」への進化。新市場、新製品、新規事業の開発（3つの新・開発）をしていくことでαを生み出し、セラミックスを耐火物と並ぶ柱に成長させ、売上高220億円＋α、営業利益30億円＋αの実現を目指す。

・新中期経営計画ビジョン：Take off～新しいステージへの挑戦～。

当社グループは、100余年磨いた技術力を礎としつつ、国内耐火物市場の縮小や脱炭素機運の高まりといった経営環境の変化を見据え、上記の経営理念等の実現に向けた施策を推進しております。

当社グループは、本中期経営計画において、2028年3月期（最終年度）の数値目標として、売上高175億円、営業利益21億円、ROS（売上高経常利益率）12.6%、ROE（自己資本利益率）8.8%を掲げております。また、利益率の向上に加えて株主還元を高め、株主資本を適切な水準に保つこと等を通じて、PBR（株価純資産倍率）1倍の達成を目指してまいります。

詳細につきましては、当社のホームページに掲載の「中期経営計画（2025-27年度）の策定及び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（アップデート）」（2025年5月15日付）をご参照ください。

b コーポレート・ガバナンスに関する取組み

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、役員及び従業員の行動の原則を示す「行動規範」において、法令の遵守、顧客満足の向上、適正な会計と報告、環境の保全、人格の尊重、情報の管理、地域社会との共生、反社会的勢力への対処を掲げ、この規範を実践することが当社の企業価値を向上させ、社会への貢献につながるものと認識しております。経営者はこの規範の実行が自らの役割であることを自覚し、経営の公正性と透明性の向上及び的確で迅速な意思決定と効率的な業務執行ができるよう努めるものであります。

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体制を選択しております。この体制により、取締役会による的確な意思決定と迅速な業務執行を行う一方、適正な監督及び監視を可能とする経営体制を構築し、適正なコーポレート・ガバナンスを確保できる企業統治体制をとっております。

2) 会社の支配に関する基本方針に照らして不適切な者によって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組み

本プランは、当社の企業価値ないし株主の皆様共同の利益を最大化することを目的として、上記イ「基本方針の内容の概要」に沿って継続されるものです。

当社取締役会は、大規模買付行為等がなされることを受け入れるか否かの判断については、当社の企業価値ないし株主の皆様共同の利益の最大化の観点から、最終的には株主の皆様によってなされるべきものと考えております。そのため、当社は、当社株式の大規模買付行為等に関するルールとして本プランを設定し、大規模買付行為等に先立ち、大規模買付者に対して大規模買付行為等に関する必要かつ十分な情報の提

供を求めるとともに、当社取締役会として大規模買付情報を十分に評価・検討し、大規模買付者との交渉や株主の皆様への代替案の提示等を行うための期間を確保することといたします。そして、大規模買付行為等を受け入れるか、若しくは大規模買付行為等に対して対抗措置を発動するか否かについて、株主の皆様の総体的な意思を確認するため、株主意思確認総会を開催することとします。

ハ. 上記ロ. の取組みに対する当社取締役会の判断及びその理由

当社では、本プランの設計に際して、以下の諸点を考慮することにより、本プランが上記の会社の支配に関する基本方針に沿い、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に合致するものであり、当社の会社役員の地位の維持を目的とするものとはならないと考えております。

1) 買収への対応方針に関する指針等の趣旨を踏まえたものであること

本プランは、経済産業省及び法務省が2005年5月27日に発表した「企業価値・株主共同の利益の確保又は向上のための買収防衛策に関する指針」の定める三原則(企業価値・株主共同の利益の確保・向上の原則、事前開示・株主意思の原則、必要性・相当性確保の原則)、経済産業省が2023年8月31日に発表した「企業買収における行動指針—企業価値の向上と株主利益の確保に向けて—」の定める3つの原則(企業価値・株主共同の利益の原則、株主意思の原則、透明性の原則)、経済産業省に設置された企業価値研究会が2008年6月30日に発表した報告書「近時の諸環境の変化を踏まえた買収防衛策の在り方」及び東京証券取引所が2015年6月1日に公表した「コーポレートガバナンス・コード」の「原則1-5いわゆる買収防衛策」の趣旨を踏まえたものとなっており、これらの指針等に定められる要件は、本プランにおいても充足されています。

2) 株主共同の利益の確保・向上の目的をもって継続されていること

本プランは、上記「会社の支配に関する基本方針」に照らして不適切な者によって当社の財務及び事業の方針の決定が支配されることを防止するための取組み」に記載のとおり、当社株式に対する大規模買付行為等の際に、当該大規模買付行為等に応じるべきか否かを株主の皆様が判断し、あるいは当社取締役会が代替案を提示するために必要な情報や時間を確保し、又は株主の皆様のために買付者等と交渉を行うこと等を可能とすることにより、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保し、向上させるという目的をもって継続されているものです。

3) 株主意思を直接的に反映するものであること(取締役の恣意的判断の排除)

大規模買付者が本プランに定めた手続きを遵守する限り、当社取締役会が本プランに基づいて対抗措置を発動することができる場面を、株主意思確認総会において対抗措置発動の決議がされた場合に限定しております。従って、対抗措置の発動の適否の判断に際して、株主の皆様のご意思が直接的に反映される設計としております。

4) 独立性の高い社外者の判断の重視(取締役の恣意的判断の排除)

本プランの必要性及び相当性を確保し、取締役の保身のために本プランが濫用されることを防止するため、対抗措置の発動の是非その他本プランに則った対応を行うに当たって必要な事項について、当社の業務執行を行う経営陣から独立している委員で構成される独立委員会へ諮問し、同委員会の勧告を受け、当該勧告を最大限尊重することとしており、取締役の恣意的判断を排除し、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するよう、本プランの透明な運用を担保するための手続きも確保されております。

5) デッドハンド型及びスローハンド型の対応方針ではないこと

本プランは、当社の株主総会において選任された取締役により構成される取締役会によって廃止することが可能です。従いまして、本プランは、デッドハンド型の対応方針(取締役会の構成員の過半数を交代させてもなお、発動を阻止できない対応方針)ではありません。

また、当社は取締役(監査等委員である取締役を除く)の任期を1年としており、期差任期制を採用していないため、スローハンド型の対応方針(取締役会の構成員の交替を一度に行うことができないため、その発動を阻止するのに時間を要する対応方針)ではございません。なお、当社では取締役解任決議要件につきましても、特別決議を要件とするような決議要件の加重をしておりません。

ニ. 本プランの廃止の方法及び有効期間

本プランの有効期間は、本定時株主総会の終結後3年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する当社定時株主総会の終結の時までとします。

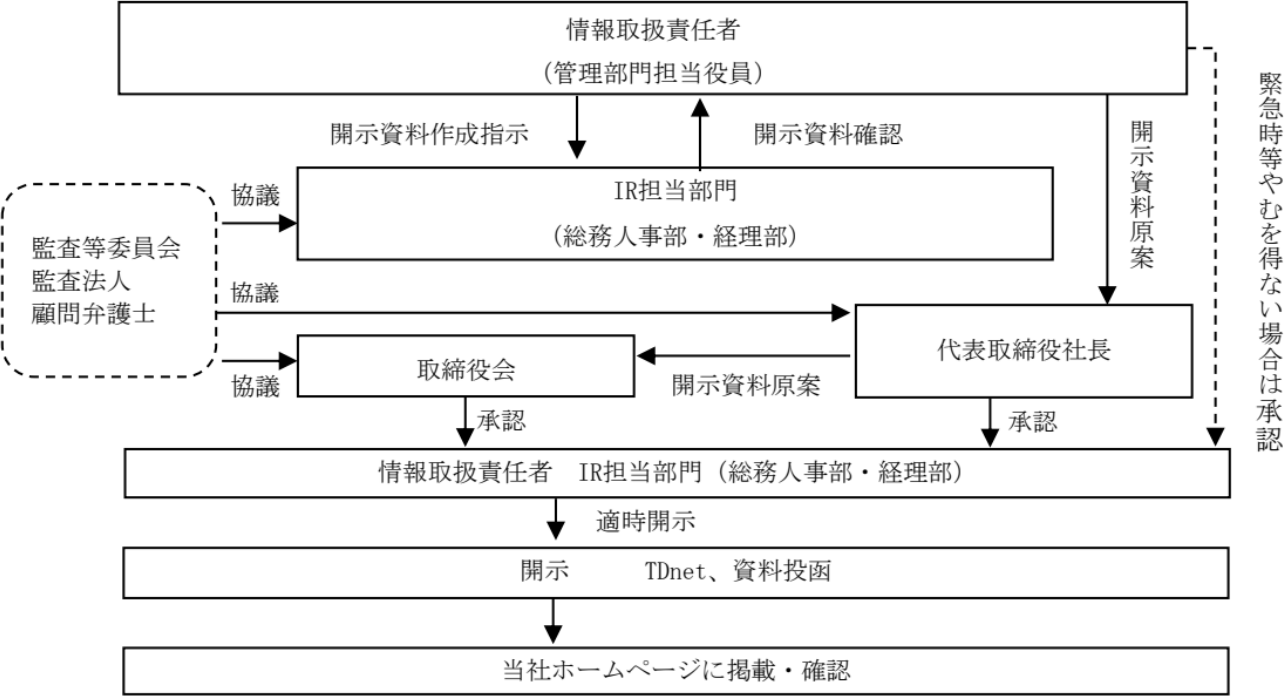
加えて、本プランは、当社株主総会において本プランを廃止する旨の決議が行われた場合、当社取締役会により本プランを廃止する旨の決議が行われた場合には、その時点で廃止されるものとします。

なお、本プランの詳細につきましては、当社のホームページに掲載の「当社株式の大規模買付行為等への対応方針(買収への対応方針)の更新について」(2026年5月15日付)をご参照ください。

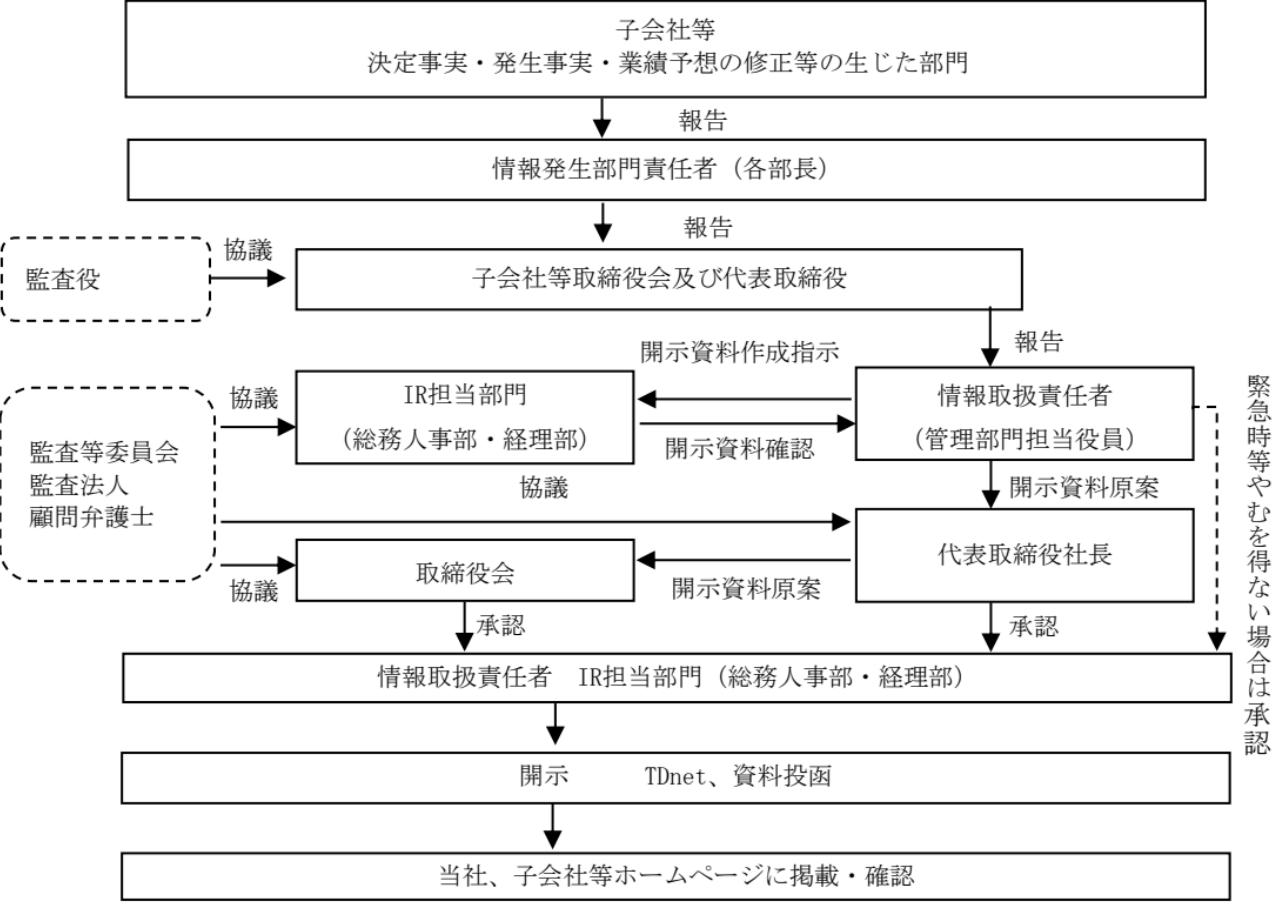
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

The organizational chart illustrates the internal control system of the parent company. At the top is the **株主総会** (Shareholders' Meeting). Below it, the **取締役会** (Board of Directors) is shown, which includes up to 11 members, with up to 4 being audit committee members. The **取締役会** is connected to the **指名・報酬委員会** (Nomination and Remuneration Committee) via **諮問** (consultation) and **報告** (reporting). The **取締役会** also oversees the **代表取締役社長** (Representative Director and President) through **選定・解職・監督** (selection, dismissal, and supervision). The **代表取締役社長** oversees the **経営会議** (Management Meeting) through **指示・監督** (instructions and supervision). The **経営会議** includes members of the Board of Directors and executive officers. The **経営会議** oversees the **各事業部門** (Business Divisions) through **指示** (instructions). The **各事業部門** report to the **経営会議** through **報告** (reports). The **各事業部門** also report to the **リスク・コンプライアンス委員会** (Risk and Compliance Committee) through **報告** (reports). The **リスク・コンプライアンス委員会** reports to the **取締役会** through **報告** (reports). The **取締役会** also oversees the **監査等委員会** (Audit Committee) through **選任・解任** (appointment and dismissal). The **監査等委員会** includes up to 4 members. The **監査等委員会** oversees the **監査等委員会室** (Audit Committee Room) through **補助** (assistance). The **監査等委員会** also oversees the **会計監査人** (Accounting Auditor) through **連携** (cooperation). The **監査等委員会** reports to the **取締役会** through **報告** (reports). The **監査等委員会** also oversees the **内部監査室** (Internal Audit Room) through **指示** (instructions). The **内部監査室** reports to the **取締役会** through **報告** (reports). The **内部監査室** also oversees the **各事業部門** through **指示・監督** (instructions and supervision). The **内部監査室** also oversees the **会計監査人** through **連携** (cooperation). The **内部監査室** also oversees the **リスク・コンプライアンス委員会** through **指示・監督** (instructions and supervision). The **内部監査室** also oversees the **各事業部門** through **内部監査** (internal audit).

【決定事実・決算情報・その他に関する情報の適時開示業務フロー】



【企業集団に係る適時開示業務フロー】



【取締役、監査等員である取締役のスキルマトリクス】

氏名	役職	企業経営	業界知見	国際性	営業	製造	研究開発	財務会計	法務 コンプライアンス
太田 滋 俊	代 表 取 締 役 社 長	●	●	●	●	●	●		●
長谷川 郁夫	取締役常務執行役員	●						●	●
石 川 豊	取締役常務執行役員	●	●		●	●			
中 島 正 也	取 締 役 執 行 役 員	●	●	●	●	●	●		
大 島 崇 文	社 外 取 締 役	●	●			●	●		
佐 藤 誠	社 外 取 締 役	●		●					●
近 藤 啓 介	取締役常勤監査等委員	●	●					●	●
澁 谷 英 司	社外取締役監査等委員	●						●	●
小 林 宏 明	社外取締役監査等委員	●			●				●