

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、お客様、株主、従業員、その他取引先等の全ての利害関係者の方々に対して当社グループとして果たすべき社会的責任を強く認識し、それを全うすることが経営上の最大の目標である企業価値の向上に繋がると考えております。この目標を達成する手段としてコーポレート・ガバナンスを捉え、経営の効率性とコンプライアンスの両面を総合的に判断し、透明性のある健全な企業統治の体制を構築してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【補充原則1-2- 】

将来的には、機関投資家や海外投資家の比率を考慮して、議決権電子行使プラットフォームの利用等や招集通知の英訳化も検討しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4】

当社の政策保有株式は、営業上の取引関係の維持・強化を図ることを目的とした場合に、取締役会の決議により株式を保有します。また、保有継続については、年1回以上取締役会で保有目的の妥当性を評価し、市場動向を鑑みながら売却を進めます。政策保有株式の保有及び議決権行使は、当社の保有目的に資するものであるのか、株主価値を毀損するものでないのか、業績・株価が長期間低迷している場合の回復見込みの有無を総合的に判断し、適切に行います。

【原則1-7】

当社は、役員や主要株主などとの取引を行う場合においては、かかる取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、法令及び社内規程に基づき、取締役会の承認を得ることとしております。さらに、これらの取引の状況・結果等の重要な事実については、事後的に取締役会において報告を要することとしており、事後的な監視体制も整備しております。また、決算期ごとに役員に対して関連当事者取引の有無に関する調査を実施し、当社として漏れの無いように把握する体制を構築しております。

【補充原則2-4- 】

中核人材の登用等における多様性の確保

(1)人的資本及び多様性の確保についての基本的な考え方

当社グループは、人的資本を企業価値創造の源泉と位置づけ、持続的な成長と企業理念の実現に向けて、戦略的な人材の確保・育成・活用に取り組んでおります。年齢、性別、国籍等にかかわらず、多様な人材が能力を発揮できる職場環境及び人事制度の整備に努めると共に、従業員一人ひとりのキャリア形成を支援し、組織としての総合的なパフォーマンス向上を図っています。また、性別・人種・国籍など多様性に基づく多角的な視点は、当社グループのグローバル事業展開を支える重要な競争力であるとの認識のもと、多様な人材の管理職への登用を積極的に推進しております。さらに、次世代を担う若手社員の育成にも注力し、長期的な視点で人的資本の強化を図ってまいります。

以下は国内グループ会社を対象としております。

(2)人材育成と学びの支援

人材育成はOJTを基本としながら資格取得や専門知識習得のための費用補助を行う等、従業員の主体的な自己研鑽を積極的に支援しています。

- ・新入社員研修: 理念・行動指針・コンプライアンス研修の他、国内主要事業の実地研修を実施し、理解を促進
- ・社内研修: ビジネススキル(商談交渉術、決算書分析、サイバーセキュリティ等)、コンプライアンス等で、ビジネススキル向上を推進
- ・資格取得支援: 部門ごとの専門知識習得や資格取得に関する費用補助
- ・階層別研修・職場ローテーション: 中長期的な人材育成を推進

(3)多様性の尊重と公正な登用

多様な価値観と視点が事業成長の原動力となると考え、多様性を尊重した人材登用を推進しています。

・女性、外国人取締役の登用実績: 当社は女性の社外取締役を1名選任しているほか、子会社のEVN株式会社でも1名女性の外国人取締役を選任

(4)柔軟な働き方と公平な処遇

従業員のキャリアやライフイベントに応じた柔軟な勤務形態を整備しています。

- ・育児・介護休業制度の整備と男性育休取得の促進(2024年、2025年改正法対応)
- ・時差出勤、リモート勤務、フレキシブルワーク制度の推進
- ・65歳以上の継続勤務を希望する従業員への雇用機会提供

(5)働きがいとエンゲージメントの向上

従業員一人ひとりが働きがいを感じ、自発的に組織へ貢献できる環境の整備を通じて、エンゲージメントの向上を図っています。

・四半期ごとの目標設定と、毎月の上司と部下による達成状況の振り返り面談を通じて、部下の成長を促し、公平性と柔軟性を兼ね備えた人事評価制度を運用
・各種懇親会、サークル活動等を通じた、役員を含む全従業員間の交流促進
・ストックオプション(毎年導入)、確定拠出年金制度(2025年10月導入予定)、永年勤続者への表彰制度を導入し、長期的なキャリア形成とモチベーション向上を支援

(6)健康経営の推進

当社は、2025年3月に「心と身体の健康づくり基本方針」を策定し、従業員のウェルビーイングを重視した健康経営に取り組んでいます。

- ・メンタルヘルス(セルフケア、ラインケアなど)に関する情報提供・教育研修
- ・社内外の相談体制の整備
- ・労働時間の適正化と年休取得の促進

なお、「心と身体の健康づくり基本方針」については、当社ホームページにてご参照下さい。

<https://www.abalance.jp/aboutus/#philosophy>

(7)人的資本に関する指標と目標

当社グループでは、人的資本の状況を可視化し、改善を継続するための指標と目標を以下のとおり設定しています。

- ・女性管理職比率:全役職員に占める女性比率(37.5%)との均衡を目標とした登用拡大
- ・外国人管理職比率:全役職員に占める外国人比率(8.3%)と同水準を目標に登用促進
- ・男性育児休業取得率:取得率100%
- ・教育・研修受講率:社内研修の受講状況を記録し、受講機会確保を目指す
- ・健康診断受診率:100%を継続的に維持

なお、中途採用者の管理職登用については、当社グループにおける中途採用者が全役職員の80%超を占めていることから、上記の趣旨に関する具体的な目標値は設定していません。

【原則2-6】

当社は、現在、企業年金基金制度を導入していませんが、本年10月より確定拠出年金制度の導入を予定しております。

【原則3-1】

(1) 経営理念や経営方針等については、当社ウェブサイトにて開示しております。

<https://www.abalance.jp/aboutus/>

(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については、当社ウェブサイトにて開示しております。

<https://www.abalance.jp/aboutus/>

(3) 監査等委員でない取締役の報酬等については、会社の業績や経営内容、経済情勢等を勘案し株主総会にて総額の上限額を決めた上で、取締役会にて各取締役の役位、職責、貢献度等を考慮して決議しております。

監査等委員である取締役の報酬については、株主総会にて上限額を決定しています。

(4) 監査等委員でない取締役候補の指名及び経営幹部の登用におきましては、急変する経営環境に対応するための迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監督機能等を考慮し、当該候補者の能力や経験、人柄を踏まえた上で、適材適所の観点より総合的に検討し、取締役会において決定しております。また、監査等委員である取締役候補の指名におきましては、財務・会計・法務に関する知見、企業経営に関する知見など多様な視点でのバランスを確保しながら、監査等委員会と協議の上、総合的に検討し、取締役会において決定しております。また、経営幹部が公序良俗に反する行為を行った場合や健康上の理由等の解任すべき事情が生じた場合は、適時に取締役会で審議を行います。

(5) 新任取締役の各候補者、その経歴及び選任理由について、株主総会招集通知等に記載しておりますが、今後も説明内容のさらなる充実を図ってまいります。

【補充原則3-1- 、4-2- 】

当社グループにおいては、気候変動などの地球環境問題への配慮をはじめとするサステナビリティを巡る課題への対応は、重要な経営課題であると認識しております。また、人的資本の充実も持続可能な成長に不可欠と考え、多様な人材の活躍推進や働きがいのある職場づくりにも注力しております。これら当社のサステナビリティに関する取り組みについては、ホームページにて公表しております。詳細につきましては、当社ウェブサイト(SDGsへの取り組み)をご参照下さい。

<https://www.abalance.jp/csr/sdgs>

【補充原則4-1- 】

当社は、取締役会の意思決定の範囲として、法令、定款にて定める事項のほか、重要な事項について意思決定し取締役の職務執行の監督を行います。当社では、経営陣への委任の範囲を明確にし、経営陣による迅速な意思決定と業務執行を可能とするため、「取締役会規程」において付議すべき事項を具体的に定めています。

【原則4-9】

当社では、独立社外取締役の候補者選定にあたり、東京証券取引所の独立性に関する基準に加え、当社の経営に率直かつ建設的に助言、監督できる豊富な業務経験や高い専門性を重視しており、今後の候補者につきましても同様の考え方で選考していく予定です。

【補充原則4-10- 】

当社は監査等委員会設置会社であり、現時点において独立社外取締役は取締役会の過半数に達しておらず、また、取締役会の下に独立した指名委員会・報酬委員会を設置していません。しかしながら、経営の透明性・客観性の確保及びガバナンス体制の強化は重要な経営課題であると認識しており、独立社外取締役である監査等委員の知見を活用しながら、取締役会において取締役の指名や報酬方針に関する審議を行っております。とりわけ、指名についてはジェンダーや多様性、スキル面を含む観点を踏まえた検討を重視しております。

今後は、取締役会の実効性向上に向けて、指名・報酬に関する体制のあり方についても継続的に検討を行い、独立社外取締役の知見を積極的に取り入れるなど、より透明性・客観性の高いガバナンス体制の構築に努めてまいります。

【補充原則4-11- 】

当社グループは、年齢、性別によらず、人格や見識などを総合的に考慮して、優れた人材を経営幹部に登用しております。当社では、女性の社外取締役を1名選任しております。また、他社での経営経験を有する者を独立社外取締役として1名選任しております。引き続き、性別、人種、国籍等の多様性から生じる多角的な視点が、グローバルな事業の拡大にも資するとの認識に立ち、多様な人材の経営幹部への登用を積極的に推進

してまいります。

なお、当社の取締役候補の経験・専門性に関するスキル・マトリックスは、2025年6月28日に開催された第26回の定時株主総会の招集通知に記載しております。詳細については当社ウェブサイト(IRニュース・第26回定時株主総会招集ご通知)をご参照下さい。

https://link.abalance.jp/agm_20250628

【補充原則4-11- 】

当社の取締役並びにそれらの候補者に関する、上場会社役員を含む重要な兼職の状況につきましては、株主総会招集通知、有価証券報告書等において毎年開示を行っております。

【補充原則4-11- 】

当社は、2025年3月～4月にかけて、取締役会の実効性に関する分析・評価のために、社外取締役を含む全役員を対象にアンケートを実施し、その集計・分析結果を取締役会で報告・協議をいたしました。

アンケート項目と分析・評価の結果概要は以下のとおりです。

- (1)アンケート項目
- (i)構成
 - (ii)意思決定、プロセス及び貢献
 - ・企業風土、戦略的方向付け等
 - ・議案
 - ・戦略に沿っての本質的議論
 - ・執行役員選解任手続
 - ・最高経営責任者の後継計画・選解任手続
 - ・執行役員チームとの関係
 - (iii)運営・支援体制
 - ・必要な情報
 - ・取締役会の議論の時間
 - ・必要な情報を取得する機会
 - ・戦略策定等プロセスと戦略実効監督プロセス
 - ・リスクマネジメント

(2)分析・評価の結果概要

取締役会の実効性は、構成メンバーの増強を含め、その強化が確認されました。

アンケートでは、当社グループの戦略的方向性の検討や、特に海外子会社におけるガバナンスを含むリスクマネジメントの強化について、取締役会としてさらなる議論の深化が求められていることが示されました。これらの分析評価や意見を踏まえ、今後、当社の取締役会は、実効性の更なる向上に取り組んでまいります。

【補充原則4-14- 】

当社は、社外取締役を含む取締役の就任に際しては、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得し、株主から負託された役割と法的責任を含む責務を果たすため会社法関連法令やコーポレートガバナンス等に関して十分に理解を深める機会を設けるよう努めております。

また、就任後も社外役員を含む取締役が職務に関し個々に知識の習得や能力開発を行うための費用については当社が負担するなど、知識・能力等の研鑽を 実効的に支援する体制を整えております。

【原則5-1】

株主との対話は、IR担当部署が対応し、社長及び経営幹部及び関連各部と連携し、適切な対応を行えるよう努めております。具体的には、株主総会の場を株主との重要な対話の機会と位置付けております。また、中長期的な視点による株主等のステークホルダーの関心事項等も踏まえて、多様な視点で取り組み、IR活動の充実に努めて参ります。

【補充原則5-2- 】

当社グループは、中長期的な企業価値の向上に貢献する経営戦略等(2024年6月期～2026年3月期)に係る中期経営計画を公表させていただいております。しかしながら、当社グループを取り巻く事業環境が大きく変化していることを受け、数値目標を取り下げております。数値目標を含めた新たな中期経営計画については、合理的に算定可能となった段階で、速やかに開示する予定です。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
龍 潤生	4,360,250	24.43
有限会社飯塚フューチャーデザイン	645,000	3.61
日野 豊	490,000	2.75
BNYM AS AGT/CLTS NON TRATY JASDEC(常任代理人株式会社三菱UFJ銀行)	425,000	2.38
山下 博	380,450	2.13
塚本 勲	369,300	2.07
楽天証券株式会社	297,800	1.67
株式会社SBI証券	270,000	1.51
飯塚 芳枝	178,600	1.00

BANK JULIUS BAER AND CO. LTD. SINGAPORE CLIENTS(常任代理人株式会社三菱UFJ銀行)	151,600	0.85
---	---------	------

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	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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	14 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	8 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3 名

社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名
------------------------	----

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
本間 勝	他の会社の出身者											
柳瀬 重人	他の会社の出身者											
中谷 百合子	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
本間 勝	○	○	東京証券取引所の定める一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であり、独立役員として選任しております。	大蔵省(現財務省)入省以来、官僚として金融政策に精通され、また豊富な海外経験と幅広い見識を有していることから、当社グループが更に一層の海外展開に注力していくなか、独立した立場から業務執行を監督する役割が期待できるものと判断し、社外取締役として適切な人物であると考えております。
柳瀬 重人	○	○	東京証券取引所の定める一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であり、独立役員として選任しております。	長年における金融機関で培った幅広い知見や豊富な海外経験に加え、グローバルに展開するメーカー企業でエリア統括を経験するなど、企業経営及びグローバルビジネスにおける豊富な経験・知見を備えていることから、当社グループの経営及びグローバルビジネス戦略の推進に対して、独立した立場からの確な助言・提言が期待できるものと判断し、社外取締役として適切な人物であると考えております。
中谷 百合子	○	○	東京証券取引所の定める一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であり、独立役員として選任しております。	弁護士として企業法務に精通しており、社外取締役や社外監査役の経験を通じて企業経営を統括する十分な見識を有しており、加えて国会議員の公設政策担当秘書の経験を通じて、環境問題や脱炭素社会に向けた政策立案等を精力的に活動されるなど、当社グループの経営及び更なる企業価値向上に対して独立した立場からの確な助言・提言が期待できるものと判断し、社外取締役として適切な人物であると考えております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

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

内部監査室が監査等委員の職務を補助する立場にあっておりますが、監査等委員の業務を補助するにあたっては、専ら監査等委員の指揮命令に従うことになっております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

各監査等委員は、内部監査室長及び会計監査人と情報交換・意見交換を行うことによって会計監査及び業務監査等について統括的な確認を行い、取締役の業務執行の状況を効率的・合理的に把握し、監督の実行性を高める体制としております。

【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	なし
----------------------------	----

【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

――

【インセンティブ関係】

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

該当項目に関する補足説明

役職員の業績向上に対する意欲や士気を高めることや、株主との一層の価値共有を高めることを目的とし、ストックオプションを付与しております。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、社外取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員、その他
-----------------	-------------------------------------

該当項目に関する補足説明

役員、従業員及び子会社の役員、従業員、顧問に対してもストックオプションを付与しております。

【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

当連結会計年度(2024年7月1日から2025年3月31日まで)における当社の取締役及び監査役に対する役員報酬は以下のとおりであります。
社内取締役を支払った報酬 47,000千円
社外取締役を支払った報酬 8,000千円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり
----------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

監査等委員でない取締役の報酬は定款の定めに基づき、株主総会で決議された総額等の範囲内で、代表取締役社長が取締役の職務の重要性、取締役の責任の重大性、会社の業績、社員給与とのバランスを総合的に勘案し、取締役会に諮って決定します。監査等委員である取締役の報酬は定款の定めに基づき、株主総会で決議された総額等の範囲内で、監査等委員会における協議により決定します。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、内部監査室が主体となりサポートを行っております。取締役会の開催に当っては事前に議案の通知を行い、必要に応じて資料の配布や事前説明を実施しております。

【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
光行康明	副会長	渉外活動・経営陣の要請に基づく助言等	非常勤、報酬有	2024/9/26	1年更新
岡田竜介	相談役	企業経営に対する助言等	非常勤、報酬有	2025/6/28	1年更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	2名
--------------------------	----

その他の事項

・両名は経営上の判断に影響を及ぼす権限は一切有しておりません。

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)

当社のコーポレート・ガバナンス及び内部統制システムの概要は以下のとおりであります。

(1)株主総会
株主総会は、会社の最高意思決定機関であり、会社の所有者である株主に対する貴重な情報提供及び情報交換、権利行使の場であると認識しております。したがって、積極的なIR活動とタイムリー・ディスクロージャー精神のもと、株主の権利行使に適した環境を構築することを目的に、より開かれた株主総会にすべく、その運営方法につきまして工夫を重ねていく所存であります。

(2)取締役会
取締役会は、本書提出日現在において社外取締役3名を含む8名で構成されています。広い見地から意思決定、業務執行の監督を行っており、毎月1回定期的に、また必要に応じて随時開催しております。グループ各事業の状況及び業績の進捗を確認するとともに、コーポレート・ガバナンス

の強化にも努めております。

(3)監査等委員会の状況

当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員会は社外取締役3名で構成されております。その中には、財務、会計に関する知見を有する者、他社において企業経営及び取締役としての経験を有する者、弁護士等が含まれ、多様な観点から取締役の業務執行を監視する体制を確保しております。また、監査等委員会は、内部監査室長及び会計監査人と情報交換、意見交換を行うことによって、会計監査及び業務監査等について総括的な確認を行い、取締役の業務執行の状況を効率的、合理的に把握し、監督の実効性を高める体制としております。

(4)内部監査の状況

内部監査につきましては、代表取締役社長兼COO直属の「内部監査室」を置き、各部署の所轄業務が法令、定款、社内諸規程及び諸取扱要領に従い適正かつ有効に運用されているかを、各年度に策定する年度監査計画に従って監査しております。その結果を代表取締役に報告するとともに適正な指導を行い、会社における不正、誤謬の未然防止、正確な管理情報の提供、財産の保全、業務活動の改善向上を図り、経営効率の向上に資することをその目的としております。また、監査等委員会及び会計監査人に対して、業務監査結果を報告することで監査等委員会及び会計監査人との連携を図り、業務に関する法令等の遵守、業務の有効性及び効率性の向上に努めております。

(5)会計監査の状況

第26期の会計監査につきましては、当社は有限責任中部総合監査法人と金融商品取引法に基づく監査について監査契約を締結し、有限責任中部総合監査法人は、監査人として独立の立場から財務諸表に対する意見を表明しております。第26期の事業年度において業務執行した公認会計士は、以下のとおりであります。

・業務執行した公認会計士の氏名指定社員 業務執行社員：堀江 将仁、業務執行社員：早稲田智大

継続監査年数については、全員7年以内であるため記載を省略しております。

・会計監査業務に係る補助者の構成公認会計士7名、その他1名

(6)社外取締役との関係及び独立性に関する基準又は方針の内容

当社は社外取締役3名を選出しております。

社外取締役の本間勝氏は、大蔵省(現財務省)入省以来、官僚として金融政策に精通し、また豊富な海外経験と幅広い見識を有していることから、当社グループが更に一層の海外展開に注力していくなか、業務執行を監督する適切な人材であると考えております。

社外取締役の柳瀬重人氏は、長年における金融機関で培った幅広い知見や豊富な海外経験に加え、企業経営及びグローバルビジネスにおける多彩な経験・知見を備えており、当社グループの経営及びグローバルビジネス戦略の推進に対して、独立した立場からの確かな助言・提言をいただける人材であると考えております。

社外取締役の中谷百合子氏は、弁護士として企業法務に精通され、また国会議員の公設政策担当秘書として環境問題や脱炭素社会に向けた政策立案等の活動を精力的にこなされるなど、当社グループの経営及び更なる企業価値向上に向け、独立した立場からの確かな助言・提言をいただける人材であると考えております。

当社は、社外取締役を選任する際の独立性に関する基準又は方針は定めておりませんが、その選任にあたり、人間関係、資本関係及び取引関係その他の利害関係から候補者の独立性を判断すると共に、企業統治、財務報告の経験、知識などを総合的に判断しております。このような判断の下に社外取締役を選任することにより、社外からの立場での常識的な意見を得ることで適格な経営判断を行なうように努めております。各社外取締役は、これまでの経験を活かして、業務執行を行う経営陣から独立した客観的な視点において経営の監督とチェック機能を果たすものと考えております。

今後の役員体制の方針としましては、常勤取締役5名により、業務執行機能の確保および維持を図ります。そのうち代表取締役は2名体制とし、戦略と実行をそれぞれ分担しつつ、相互に補完・けん制し合うことで、経営の実効性および機動性のさらなる向上を目指します。また、独立社外取締役3名により、取締役会の監督および監査機能を強化しております。これにより、内部統制及びリスク管理体制の整備状況を適切に監督し、独立性と客観性の高いコーポレート・ガバナンス体制を継続的に維持してまいります。こうした体制のもと、当社グループの持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を実現していく所存であります。

(7)顧問弁護士

当社は、コーポレート・ガバナンス及びリスク・コンプライアンスに関して専門的な知見を有する外部の複数の法律事務所と契約を締結しており、定期的かつ必要に応じてコーポレート・ガバナンス及びリスク・コンプライアンスのための必要な助言を受けることにより、法律面における経営上の問題が起きることのないよう努めております。

(8)ディスクロージャー

経営の透明性を高め、情報の非対称性による利害関係者の不利益を最小にするため、会社の経営情報の適時適切な情報開示(ディスクロージャー)に努めてまいります。

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

当社の現状のコーポレート・ガバナンス体制については、株主を始めとする利害関係者の方々に対して社会的責任を全うするため、経営効率性、社会性の両面を総合的に判断し、迅速に対応できる企業統治体制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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集ご通知につきましては、早期開示に努めています。また、総会議案について十分な検討期間を確保できるよう、招集ご通知の発送前開示(東京証券取引所への開示、当社ウェブサイトへの掲載)を行っております。

電磁的方法による議決権の行使	より多くの株主が議決権を行使できるように、インターネットを通じた議決権の行使を受け付けています。
----------------	--

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ウェブサイトの以下のURLにおいて、ディスクロージャーポリシーを公表しております。 https://www.abalance.jp/ir/#disclosure	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	原則として、四半期ごとの決算公表時に、対面若しくはオンデマンド配信等といった形態により、代表者等による説明を行うこととしております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページ内にIR情報コーナーを設け、決算短信、有価証券報告書、四半期報告書、その他適時開示等について、タイムリーに当社ホームページへの掲載を行っております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	人事総務本部IR・広報部がIRに関する部署となっております、取締役がその責任者となっております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	当社行動規範においては、お客様第一主義を掲げており、常にステークホルダーの視点に立って業務を遂行することを心がけております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社ウェブサイトの以下のURLにおいて、取組み内容を公表しております。 https://www.abalance.jp/csr/sdgs
その他	株主をはじめとするステークホルダーとの良好な関係構築は企業の存続に不可欠なものと認識しており、ホームページをはじめとする各種媒体を活用し、経営活動のご報告、方針等の説明を行っております。

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、次の通りに内部統制システムに関して、業務の適正を確保するための体制整備を行っております。
なお、当社及び連結子会社については、以下に「当社連結グループ」と定めて記載しております。

- 当社連結グループの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
 - 当社連結グループにおいては、企業の役員・使用人は、法令遵守は当然のこととして、社会の構成員としての企業人・社会人として求められる倫理観・価値観に基づき誠実に行動することが求められる。当社連結グループは、このような認識に基づき、社会規範・倫理そして法令などの遵守及び反社会的勢力排除のための基本方針の策定等により公正かつ適切な経営の実現と市民社会との調和を図る。
 - 当社連結グループの役員は、この実践のため経営理念及び行動規範に従い、当社連結グループにおける企業倫理の遵守及び浸透を率先垂範して行う。
 - 法令・定款等のコンプライアンスについては、管理部門責任者が主体となり、当社連結グループの組織横断的なコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握に努める。
- 当社連結グループの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
 - 当社連結グループは、経営理念、行動規範の実践的運用と徹底を行う体制を構築するとともに、反社会的勢力排除の基本方針を遵守する体制を構築する。また、代表取締役、業務執行を担当する取締役及び管理部門責任者に、従業員に対するコンプライアンス教育・啓発を行わせる。
 - 当社連結グループの役員・従業員は、当社連結グループにおける重大な法令違反その他のコンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合、内部通報制度を活用し報告することができる。管理部門責任者は、当該報告された事実についての調査を指揮・監督し、代表取締役と協議のうえ、必要と認める場合適切な対策を決定する。
 - 法令違反を未然に防ぐため、コンプライアンス・ホットラインとして「内部通報制度」を整備し全従業員への周知を図る。当該内部通報制度は、

監査等委員会及び社外の弁護士を通報先とし、通報者の希望により匿名性を保障するとともに、通報者に不利益がないことを確保する。

(4)重要な通報については、その内容と会社の対応状況・結果について、適切に当社連結グループの役員・従業員に開示し、周知徹底する。

(5)代表取締役社長兼COOは、内部監査室を統括する。内部監査室は、代表取締役社長兼COOの指示に基づいて、業務執行状況の内部監査を行う。

3. 取締役の職務の執行に係る情報保存及び管理に関する体制

(1)取締役は、職務の執行に係る以下の文書(電磁的記録を含む)その他の重要な情報を、社内規程に基づいて、それぞれの担当職務に従い適切に保存かつ管理する。

- ・株主総会議事録と関連資料
- ・取締役会議事録と関連資料
- ・取締役会が主催するその他の重要な会議の議事の経過の記録または指示事項と関連資料
- ・取締役を決定者とする決定書類及び付属書類
- ・その他取締役の職務に関する重要な文書

(2)管理部門責任者は、(1)における情報の保存及び管理を監視・監督を実施するが、業務執行を円滑に行うため、必要に応じて社外の弁護士に助言を求める。

(3)(1)に定める文書は、少なくとも10年間保管するものとし、必要に応じて閲覧可能な状態を維持する。

4. 当社連結グループの損失の危機の管理に関する規程その他の体制

(1)当社連結グループの取締役会は、企業価値を高め、企業活動の持続的発展を実現することを脅かすあらゆるリスク(不確実性)に対処すべく、常勤取締役に対して、取締役会において決定された施策の実践的運用を委嘱する。

(2)当社連結グループの取締役会において、当社連結グループの組織横断的なリスク・マネジメント体制の整備、問題点の把握及び危機発生時の対応を行う。

(3)経営計画の執行の最高責任者である代表取締役社長兼COOは、経営戦略・経営計画の策定や戦略的アクションの意思決定に必要な経営戦略リスクのアセスメントを行い、当社連結グループの取締役会等における経営判断に際してこれを重要な判断材料として提供する。

(4)上記の他、以下のリスクにおける事業の継続を確保するための体制を整備する。

- ・地震、洪水、事故、火災等の災害により重大な損失を被るリスク
- ・役員・従業員の不適正な業務執行により生産・販売活動等に重大な支障をきたすリスク
- ・基幹ITシステムが正常に機能しないことにより重大な損害を被るリスク
- ・意図しない第三者の知的財産権の侵害により、訴訟を提起され、重大な損失を被るリスク
- ・その他、取締役会が極めて重大と判断するリスク

5. 当社連結グループ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)当社連結グループの取締役会の意思決定の妥当性を高めるため、当社の取締役のうち1名以上は独立社外取締役とし、連結子会社についても、重要度及び支配比率等に鑑み、社外取締役の選任を検討する。

(2)当社連結グループの取締役会は、取締役会が定める経営機構、代表取締役及びその他の業務執行を担当する取締役等の職務分掌に基づいて、代表取締役及び各業務担当取締役に業務の執行を行わせる。

(3)代表取締役及びその他の業務執行を担当する取締役に業務執行の決定を委任された事項については、組織規程・職務権限規程及び職務分掌規程に定める機関または手続きにより必要な決定を行う。これらの規程は、法令の改廃・職務執行の効率化の必要がある場合は、随時見直すべきものとする。

(4)当社の取締役会は、当社連結グループについて統括をし、その事業計画の効率的な運営と監視・監督の体制の整備を行う。

6. 当社並びに連結子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

(1)当社は、業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諸施策に加え、当社連結グループとしての業務の適正と効率性を確保するために必要な、規範・規則を当社連結グループの規程として整備する。

(2)当社連結グループの業務執行の状況については、定期的に取締役会または経営会議に報告されるものとする。

(3)代表取締役及び業務執行を担当する取締役は、随時連結子会社から業務執行の状況の報告を求めるものとする。

(4)当社連結グループに属する会社間の取引は、法令・会計原則・税法その他の社会規範に照らし、適切なものでなければならない。

(5)代表取締役社長兼COO及び業務執行を担当する取締役は、それぞれの職務分掌に従い、当社連結グループが適切な内部統制システムの整備を行うよう指導する。これには代表取締役社長兼COOが連結グループ各社の取締役に対し、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について指導することを含む。

(6)内部監査室は、当社連結グループにおける内部監査を実施または統括し、当社連結グループの業務全般にわたる内部統制の有効性と妥当性を確保する。内部監査の年次計画、実施状況及びその結果は、その重要度に応じて取締役会等の所定の機関に報告されなければならない。

(7)監査等委員会は、当社連結グループの連結経営に対応した連結グループの監視・監査を実効的かつ適正に行えるよう会計監査人及び内部監査室との緊密な連携等の確な体制を構築する。

(8)当社は、取締役会の諮問機関として独立しかつ社外取締役を委員長とする「リスク・コンプライアンス委員会」を設置し、リスク・コンプライアンスにおける課題の把握及び対応策の検討並びに役職員へのコンプライアンス教育の推進を通じて、リスク管理及びコンプライアンス推進の実効性を高め、リスク・マネジメント体制を強化する。

7. 財務報告の信頼性を確保するための体制

財務報告の信頼性を確保するために、「財務報告の基本方針」を定める。

「財務報告の基本方針」

(1)適正な会計処理の実施

・当社連結グループは、会計処理に係る法令及び会計基準等に適合した内容の経理規程及び会計関連諸規則等を制定し、必要に応じてこれを改定・整備する。また、役員及び全従業員がこれを理解し遵守するよう、社内情報ネットワークへの掲載等を通じて周知徹底を図る。

(2)内部統制の有効性の確保

・当社連結グループは、金融商品取引法の内部統制に関する規定に則り、財務報告の適正性を確保するため、財務報告の信頼性に影響を与える可能性のある事象を抽出し、これを分析・評価し、不備等の存在が判明した場合には、必要に応じて関連規程や業務プロセスを修正する等、適宜内部統制システムの改善を図る。

・当社連結グループは、内部統制システムの整備・運用を進める際には、IT環境を踏まえたうえでこれを実施する。

(3)信頼性のある財務報告を実現するための体制

・当社連結グループは、代表取締役社長兼COOを委員長とする「内部統制委員会」を設置し、適正な内部統制報告書の提出を通じて、信頼性のある財務報告を開示することに全社を挙げて取り組む。

8. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人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

(1)監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を求めた場合は、必要に応じて監査等委員会の業務補助のための監査事務局スタッフを置く。

(2) 監査等委員会の委員でない取締役からの独立性を確保するため、監査事務局スタッフの人事については、監査等委員会の委員でない取締役は監査等委員会の意見を尊重する。

(3) 監査事務局スタッフは、監査等委員会の業務を補助するに際しては、専ら監査等委員会の指揮命令に従うものとする。

9. 当社連結グループの取締役及び使用人が当社の監査等委員会に報告するための体制及び監査等委員会に報告をした者が報告をしたこと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

(1) 当社連結グループの代表取締役及び業務執行を担当する取締役は、取締役会等の重要な会議において随時その担当する業務の執行状況の報告を行う。

(2) 当社連結グループの代表取締役及び業務執行を担当する取締役は、以下に定める事項について、発見次第速やかに監査等委員会に対して報告を行う。

- ・会社の信用を大きく低下させたもの、またはその恐れのあるもの
- ・会社の業績に大きく影響を与えたもの、またはその恐れのあるもの
- ・社内外への環境、安全、衛生または製造物責任に関する重大な被害を与えたもの、またはその恐れのあるもの
- ・行動規範への違反で重大なもの
- ・その他上記に準じる事項

(3) 当社連結グループの役員・従業員は、監査等委員会が当社事業の報告を求めた場合、または当社連結グループの業務及び財産の状況を調査する場合は、迅速かつ的確に対応する。

(4) 当社連結グループにおいて内部通報制度による通報があった場合、その報告者に対し、報告を理由とした不利な取扱いを行わない旨を当社連結グループ会社のコンプライアンス・ホットラインとして規程に定めて徹底する。

10. 監査等委員会の職務の執行について生ずる費用の前払、または償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は償還の処理に係る方針に関する事項、その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 監査等委員会の職務の執行について生ずる費用の前払、または償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理は、監査等委員会からの申請に基づき適切に行う。

(2) 監査等委員会の委員の過半数は社外取締役とし、会社からのガバナンスの実効性を高め対外的な透明性を担保する。

(3) 監査等委員会は、代表取締役社長兼COOとの定期的な意見交換を持つこととし、また内部監査室長と密接な連携を保つ。さらに、監査等委員会は、会計監査人から会計監査結果について説明を受けるとともに、情報の交換を行うなど連携を図る。

(4) 監査等委員会は、独自に意見形成をするため、また、監査の実施にあたり必要と認めるときは、自らの判断で、公認会計士、コンサルタントその他外部のアドバイザーを活用することができる。

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、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切関係を持たず、全ての取締役に対して反社会的勢力及びその関係者や団体との接触や取引など一切の関りを禁止することを基本方針としております。

反社会的勢力及びその関係者や団体からの接触があった場合は、直ちに顧問弁護士や所轄警察署と連携し、毅然とした姿勢で組織的かつ法令に即して対処します。

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、現時点では買収防衛に関する具体的な施策を講じてはおりませんが、企業価値を向上するために必要な情報収集、研究、施策検討を行っております。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

< 適時開示の体制 >

(1) 情報開示の基本方針

当社は、株主、投資者をはじめとするすべてのステークホルダーに対して、積極的かつ公平な情報開示を行う体制を構築し、運用するよう努めております。

なお、「ディスクロージャーポリシー」については、当社ホームページにてご参照下さい。

<https://www.abalance.jp/ir/#disclosure>

(2) 情報開示の方針及び社内体制により情報開示を行っております。

(i) 公表すべき会社情報

金融商品取引法及び東京証券取引所の定める適時開示規則により開示が要求される情報(決定事実、発生事実及び決算情報)

以外の情報で、投資判断に重要な影響を及ぼすと考えられる情報

(ii) 決定事実及び発生事実に関する手続き

決定事実及び発生事実については、IR部門管掌取締役が取締役会等経営の重要な会議体を通して把握の上、IR・広報部及び経理部等に開示への対応をするように指示を行い、IR・広報部及び経理部等において開示に必要な資料を作成し、取締役会承認等社内の手続きを得た後に開示担当部署責任者により、情報の開示を行います。

決算に関する手続き

決算情報については、経理部が開示に必要な資料を作成し、取締役会承認等社内の手続きを得た後に経理部責任者により、上場の開示を

行います。

(iii)開示方法

東京証券取引所の会社情報適時開示システムTDnetへの登録及び当社ホームページ等により開示を行っております。

(iv)開示後の問い合わせ

IR部門責任者が対応しております。

(3)適時開示体制を対象としたモニタリングの整備

監査等委員会による監査、内部監査及び外部監査を定期的を実施することにより、情報開示内容及び情報開示手続き等の適正性の確保に努めております。

