最終更新日：2026年8月4日
株式会社タダノ
代表取締役社長　氏家　俊明
問合せ先：執行役員　コーポレート本部長　橋本　勝久
証券コード：6395
https://www.tadano.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

コーポレート・ガバナンスにつきましては、経営の透明性・健全性・効率性の確保のために、経営の重要課題の一つと位置付けております。
コーポレート・ガバナンスが有効に機能するためには、経営理念等に基づき健全な企業風土を根付かせ、この健全な企業風土により企業経営（経営者）が規律される仕組み、監査役の監査環境整備・実質的な機能強化により監査が適正に行われること等が重要であると認識しております。
当社の事業内容と規模においては、「監査役会設置会社」が適切と判断しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【原則1－4　政策保有株式】
当社は、販売・購買・資金調達等において、安定的な取引関係の維持・強化を図ることが当社の長期的な企業価値の向上に資すると認められる相手先について、その株式を保有しています。なお、保有銘柄・株数については、その必要性も含め、毎年1回定期的に見直しており、保有目的に合致しない株式は、売却等により縮減を図ってまいります。
保有株式の議決権の行使については当社の長期的な企業価値の向上に資するか、また発行会社の企業価値を明らかに毀損していないかなどを総合的に判断し、議案ごとに適切に行使します。

【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

コーポレートガバナンス・コードの実施状況等は、当社の「コーポレートガバナンス・ガイドライン」（以下「当社ガイドライン」といいます。）又は本報告書に記載しております。
当社ガイドラインにつきましては、当社ウェブサイトをご参照ください。
（https://www.tadano.co.jp/ja/ir/esg/corporate-governance/）

【原則1－7　関連当事者間の取引】
関連当事者との取引を行う場合の手続につきましては、当社ガイドラインの第8条に記載しております。

【補充原則2－4－1　中核人材の多様性確保】
・当社グループでは、環境変化に柔軟且つスピーディに対応し、社会に新しい価値を提供することで『世界に、そして未来に誇れる企業』を目指しております。
・人財は競争力の源泉であり、『持続可能な経営』を実現する重要な要素のひとつと捉えており、人種、宗教、性別、性的指向・性自認、年齢、障がい、国籍、出身地、社会的出身、経歴等のあらゆる違いを尊重し、多様な人財の雇用と育成を強化・継続します。
・多様な人財一人ひとりが、自らの能力や個性を活かした組織パフォーマンスの最大化を実現するため、公平な成長機会の提供と組織文化を醸成します。

これらのタダノの人財に対する考え方のもと「中期経営計画（24-26）」では、変革を支える足場固めとして経営戦略に連動した人事戦略を策定し、人財基盤の強化と各種人事施策を実行していきます。
また、当社ではグローバルに事業を展開しており、グループ全体の社員数の約4割が外国籍社員となります。様々な国や地域で、多様な人財を受け入れ互いに切磋琢磨しながら、個人の成長と、組織の成長につなげてまいります。

＜グループ人員数＞
国内: 3,424名、海外: 2,573名(欧州1,913名　米州434名、オセアニア74名、その他152名)
※2025年12月末時点

＜女性の登用＞
①現状（2025年12月末時点）
女性従業員比率10.9%、指導的地位への登用：2.3%（管理職）、5.1%（監督職）
②短期目標（2026年12月末時点）
女性従業員比率10%、指導的地位への登用：4%（管理職）、5.0%（監督職）
③中・長期目標（2027年以降）
女性従業員比率20%、指導的地位への登用：7%（管理職）、9%（監督職）

＜管理職の内、外国籍及びキャリア採用者の比率＞
2025年12月末時点では管理職の内、外国人が1.4%、キャリア採用者が14.6%となっております。今後外国人、キャリア採用者の採用促進と積極的管理職登用に向けて、U・Iターン就職に向けた広告宣伝と働きやすい環境整備をハードとソフトの両面で進めてまいります。

【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】
当社ガイドラインの第13条に記載しております。

【原則3－1　情報開示の充実】
1．会社の目指すところ（経営理念等）
当社ガイドラインの前文、第1条及び第14条に記載しております。

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
当社ガイドラインの第2条に記載しております。

3．取締役の報酬
当社ガイドラインの第29条に記載しております。

4．取締役・監査役候補の指名・選任並びに取締役、社長及び執行役員の選解任手続
当社ガイドラインの第27条及び第28条に記載しております。

5．個々の指名・選任についての説明
取締役・監査役候補の指名・選任につきましては、個々の選任理由を「定時株主総会招集ご通知」に記載しております。
「定時株主総会招集ご通知」につきましては、当社ウェブサイトをご参照ください。
（https://www.tadano.co.jp/ja/ir/kabunusi/）

【補充原則3－1－3　サステナビリティについての取組み】
1．サステナビリティについての取組み
私たちタダノグループは、「創造・奉仕・協力」の経営理念のもと、企業価値の最大化と持続可能な事業活動を行うことで、地球環境の保全と持続可能な社会の実現に貢献し、世界にそして未来に誇れる企業を目指しております。
サステナビリティ推進の体制としては、経営におけるサステナビリティの重要課題を定め、方針と目標、進捗を管理するため、社長を委員長とし、全本部長を委員とする「サステビリティ委員会」を設置しています。また各本部における取り組み支援等の専任部署として「サステナビリティ推進グループ」を総務部に設置しております。
サステナビリティ推進の基本方針としては、「人権の尊重」「公正・誠実な事業活動」「社員の尊重と働きがいの確保」「取引先（サプライヤー）と共に成長」「社会貢献」「地球環境の保全」「適切なコミュニケーション活動」の7項目から成る「タダノグループサステナビリティ憲章」を制定し、各施策に取り組んでおります。
目標としては、2021年に「タダノグループ長期環境目標」を制定し「2030年までに事業活動におけるCO2排出量25%削減、製品におけるCO2排出量35%削減、ならびに事業活動における産業廃棄物排出量50%削減（いずれも2019年度比）」との目標を定め、地球環境の保全・貢献に取り組んでいます。
また当社は2021年4月にTCFDへの賛同を表明し、当社グループ事業に対して気候変動が与える影響・リスクと機会等については、TCFDのフレームワークに基づき当社ウェブサイトで開示しています。詳細は、当社ウェブサイトのESG情報及び統合報告書をご参照ください。
（ESG情報　https://www.tadano.co.jp/ja/ir/esg/）
（統合報告書　https://www.tadano.co.jp/ja/ir/integrated-report/）

2．人的資本への投資等
人的資本について、当社グループにおいては、ビジョンである「世界に、そして未来に誇れる企業を目指して」の実現に向け、「学習し、成長し続ける組織文化」の構築を目指しております。
「社員が誇りを持てる企業」となるために、人財活用・育成に努め、働きやすい環境を整え「人は財産（＝人財）」という考え方のもと、一人ひとりの能力や個性を活かし、社員が最大限のパフォーマンスを発揮できる環境づくりや人財育成に努めていきたいと考えております。

3．知的財産への投資等
当社は、知的財産のグローバルかつ戦略的な権利取得を図るため、知財担当部署にて製品開発においては開発担当部署と一体となって開発の初期段階から、また技術開発においては技術開発本部と一体となって研究段階からの発明発掘を推進しております。
また、同時に特許群を構築するなど、権利取得体制及び模倣防止体制を強化しております。
さらに、海外メーカーとの特許競争激化に備え、近年は海外への出願を積極化させております。

【補充原則4－1－1　業務執行取締役及び執行役員に対する委任の範囲】
取締役会は、取締役会規程において自己の決議事項を定め、またタダノグループ経営規程において業務執行取締役及び執行役員に委任する事項を明確にしております。

【原則4－9　独立社外取締役の独立性判断基準】
独立社外取締役の独立性判断基準につきましては、当社ガイドラインの第22条に記載しております。

【補充原則4－10－1　委員会構成の独立性に関する考え方】
本報告書の「Ⅱ．1．【取締役関係】⑥指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無」における補足説明をご参照ください。

【補充原則4－11－1　取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方】
取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方並びに取締役の選任に関する方針・手続につきましては、当社ガイドラインの第21条及び第27条に記載しております。
また、各取締役の保有する知識・経験・能力につきましては、「定時株主総会招集ご通知」及び統合報告書において、スキル・マトリックスを用いて一覧化しております。
当社ウェブサイトの「定時株主総会招集ご通知」又は統合報告書をご参照ください。
（定時株主総会招集ご通知　https://www.tadano.co.jp/ja/ir/kabunusi/）
（統合報告書　https://www.tadano.co.jp/ja/ir/integrated-report/）

【補充原則4－11－2　取締役・監査役の兼任状況】
取締役・監査役の兼任につきましては、当社ガイドラインの第24条に記載しております。
取締役・監査役の兼任状況につきましては、毎年、「定時株主総会招集ご通知」に記載しております。

【補充原則4－11－3　取締役会の実効性評価】

取締役会の実効性評価につきましては、当社ガイドラインの第３４条に記載しております。
2025年度における取締役会の実効性評価については以下のとおりです。
（1）評価方法
対象：取締役9名全員、監査役5名全員
評価方法：無記名式によるアンケート（第三者機関を活用）
※アンケートの設問設定にあたっては、より現状に即した効果的な内容となるよう
対象者全員の意見を取り入れながら検討
評価プロセス：
　2025年12月　対象者によるアンケート内容の検討
　2026年1月　　アンケート実施
　2026年3月　　当社取締役会において、取締役会実効性評価結果を報告し、意見交換
評価内容（大項目）：
　①取締役会の在り方
　②取締役会の構成
　③取締役会の運営
　④経営戦略・経営計画
　⑤内部統制・リスク管理
　⑥指名・報酬
　⑦社外取締役のパフォーマンス
　⑧トレーニング
　⑨株主との対話
　⑩委員会の評価
　⑪総括

（2）評価結果
当社取締役会の仕組みが、その構成・役割・運営において適切で、また社外取締役が取締役会を含む一連の議論の実効性に貢献していることを取締役会が確認しました。
以上より、当社の取締役会の実効性は十分に確保されているものと判断しております。

（3）前年度の課題への対応状況
2024年度の実効性評価で指摘された以下の課題について、年間計画を策定し、指名報酬諮問委員会やオフサイトミーティングを活用しながら対応を進めました。
・取締役の多様性に関する議論
・中期経営計画・後継者プランニングに関する議論
・サステナビリティおよびリスク管理への対応
幅広い知見を持つ社外取締役・社外監査役により、新たな視点や考え方をもたらす提案が活発になされ議論は深まっており、引続き次年度の改善へとつなげていきます。

（4）今後更なる実効性向上に向けて取組んでいく課題
2025年度に取組んだ課題は継続的に取り組むべきものと認識しております。
加えて以下の課題についても年間計画に組み入れて改善に取組んでまいります。
・資本コスト・株価を意識した経営
・人材戦略・人材育成に関する議論
・重要度・緊急性の高い案件への重点的議論への工夫

【補充原則４－１４－２　取締役・監査役に対するトレーニングの方針】
取締役・監査役に対するトレーニングの方針につきましては、当社ガイドラインの第３３条に記載しております。

【原則５－１　株主との建設的な対話に関する方針】
株主との建設的な対話に関する方針につきましては、当社ガイドラインの第３５条に記載しております。

【株主・投資家との対話の実施状況等】
当社では、株主との間の建設的な対話を行うため、IR担当部署をIR部とし、社長をIR責任者、情報戦略本部長をIR担当役員、IR部長をIR担当とする体制とし、決算説明会・スモールミーティング・工場見学・個別面談等を通じ、事業の方向性や決算状況等につき、説明を積極的に行っております。
株主（国内外機関投資家、大株主、アナリスト、個人投資家等）との対話の主なテーマは、事業戦略、成長戦略、事業環境、需要動向、株主還元、サステナビリティ課題等と多岐に渡っております。
対話を通じた株主のご意見等につきましては、随時経営層・取締役会に報告し、企業価値向上に向けた取組みの参考にしております。
なお、対話の実施状況は、統合報告書で開示しております。
（統合報告書　https://www.tadano.co.jp/ja/ir/integrated-report/）

【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	有り
アップデート日付	2026年3月27日

該当項目に関する説明

当社は、自社の資本コストを意識した経営に取り組んでおります。投下資本利益率（ROIC）および自己資本利益率（ROE）を経営指標とし、投資効率の改善とバランスシートのスリム化を通じて、より健全な財務体質の実現に努めます。事業活動によって得た利益は、持続的成長と企業価値向上に向け、積極的な投資と安定的な経営・財務基盤の確保に優先的に配分します。配当については、重要経営課題の一つと捉え、配当性向30%を目安に将来の事業戦略と事業環境を考慮の上、安定的に実施することを基本方針としています。なお、これらの取組みに関しましては、「中期経営計画（24-26）」で開示しております。
なお、「中期経営計画（24-26）」の目標ROIC8%、ROE9.5%に対し、2025年度実績はROIC 4.2%、ROE 9.3%と下回る結果となりました。
引き続き、「中期経営計画（24-26）」の諸施策に取り組み、持続的な成長と中長期的な企業価値向上による、PBR1.0倍以上の達成と維持を目指してまいります。
（中期経営計画（24-26）　https://www.tadano.co.jp/ja/ir/mid-term-mgmt-plan/）

2．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	13,305,300	10.43
株式会社日本カストディ銀行	9,859,900	7.73
JAPAN ACTIVATION CAPITAL I L.P.	7,867,000	6.17
日本生命保険相互会社	6,301,131	4.94
JAPAN ACTIVATION CAPITAL II L.P.	6,077,000	4.76
明治安田生命保険相互会社	4,113,200	3.22
タダノ取引先持株会	3,571,011	2.80
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST	3,426,900	2.69
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	3,332,489	2.61
株式会社百十四銀行	3,208,594	2.52

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明

―――

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	12 月
業種	機械
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	50社以上100社未満

4．支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5．その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

―――

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

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長（社長を兼任している場合を除く）
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	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 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
村山　昇作	他の会社の出身者											
大塚　聡子	他の会社の出身者								△			
小川　啓之	他の会社の出身者								△			
金子　順一	他の会社の出身者								△			
蓼沼　宏一	他の会社の出身者								△			
穐田　正太郎	他の会社の出身者											

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

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及び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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
村山　昇作	○	―――	経済、金融及び企業経営に関する豊富な知識と経験を有し、経営陣から著しいコントロールを受けうる立場又は経営陣に対して著しいコントロールを及ぼしうる立場にはなく、独立した立場から経営を監督できることが期待され、当社の経営に有効です。 また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれのある要件のいずれにも該当しておらず、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。
大塚　聡子	○	当社の取引先である日本電気株式会社の出身者ですが、直近の3事業年度における同社との取引の規模は、当社の年間連結売上高の0.0021%未満であります。 2021年4月より当社顧問として経営上のアドバイスを受けておりましたが、独立性に影響を与えるものではなく、2021年6月に社外取締役就任に伴い当社顧問を退任しております。	国際宇宙ステーションのロボットアームの開発や男女共同参画委員会等で培った豊富な知識と経験を有し、経営陣から著しいコントロールを受けうる立場又は経営陣に対して著しいコントロールを及ぼしうる立場にはなく、独立した立場から経営を監督できることが期待され、当社の経営に有効です。 また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれのある要件のいずれにも該当しておらず、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。
小川　啓之	○	取締役会長を務めております株式会社小松製作所と当社との間には取引がございますが、直近の3事業年度における同社との取引の規模は、当社の年間連結売上高の0.0011%未満であります。	建機メーカーにおける経営、ガバナンス及び海外・国内生産に関する豊富な知識と経験を有し、経営陣から著しいコントロールを受けうる立場又は経営陣に対して著しいコントロールを及ぼしうる立場にはなく、独立した立場から経営を監督できることが期待され、当社の経営に有効です。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれのある要件のいずれにも該当しておらず、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。
金子　順一	○	2022年3月より当社顧問として経営上のアドバイスを受けておりましたが、独立性に影響を与えるものではなく、2022年6月に社外取締役就任に伴い当社顧問を退任しております。	雇用・労働行政分野におけるコンプライアンス及び人財戦略に関する高度な専門知識と豊富な経験を有し、経営陣から著しいコントロールを受けうる立場又は経営陣に対して著しいコントロールを及ぼしうる立場にはなく、独立した立場から経営を監督できることが期待され、当社の経営に有効です。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれのある要件のいずれにも該当しておらず、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。
蓼沼　宏一	○	2020年12月より当社顧問として経営上のアドバイスを受けておりましたが、独立性に影響を与えるものではなく、2021年6月に社外取締役就任に伴い当社顧問を退任しております。	経済学に関する高い見識及び大学運営における豊富な経験を有し、経営陣から著しいコントロールを受けうる立場又は経営陣に対して著しいコントロールを及ぼしうる立場にはなく、独立した立場から経営を監督できることが期待され、当社の経営に有効です。また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれのある要件のいずれにも該当しておらず、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。
穐田　正太郎		―――	経営支援と資本市場における豊富な知識と経験を有し、また、当社の主要株主であるジャパン・アクティベーション・キャピタル株式会社の業務執行者であるため、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」に鑑み、独立役員としては届け出ておりませんが、経営陣から著しいコントロールを受けうる立場又は経営陣に対して著しいコントロールを及ぼしうる立場にはなく、独立した立場から経営を監督できることが期待され、当社の経営に有効です。

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	8	0	2	5	0	1	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	8	0	2	5	0	1	社外取締役

補足説明

指名報酬諮問委員会は、取締役･監査役候補者及び執行役員の指名、取締役の報酬の決定並びに後継者計画等について、取締役会の諮問機関として、公正性及び透明性の確保に資するために、その内容を審議し取締役会に報告します。
また、執行役員の報酬の決定に際し、代表取締役社長の諮問機関として、公正性及び透明性の確保に資するために、その内容を審議し代表取締役社長に報告します。
なお、指名報酬諮問委員会の委員は取締役および監査役とし、その独立性と客観性を高めるため、委員長及び構成員の過半数を独立社外取締役としております。
２０２５年度は、指名報酬諮問委員会を計７回開催いたしました。

＜指名報酬諮問委員会メンバー＞
委員長：
社外取締役　村山　昇作
委員：
代表取締役会長　多田野　宏一
代表取締役社長　氏家　俊明
社外取締役　大塚　聡子
社外取締役　小川　啓之
社外取締役　金子　順一
社外取締役　蓼沼　宏一
社外監査役　加藤　真美

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

[監査役と会計監査人の連携状況]
監査役と会計監査人は、原則として年6回、監査計画、監査実施状況等について、意見交換を行っております。

[監査役と内部監査部門の連携状況]
当社は、内部監査部門に相当する内部監査室を設置しております。
内部統制システムのあり方を含め、監査に関する情報や意見の交換等により連携を進めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名

社外監査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	l	m
渡辺　耕治	その他													
加藤　真美	弁護士													
鈴木　久和	他の会社の出身者										△			

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

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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
渡辺　耕治	○	―――	コンプライアンスに関する豊富な知識と経験を有し、経営陣から著しいコントロールを受けうる立場又は経営陣に対して著しいコントロールを及ぼしうる立場にはなく、独立した立場から経営を監視できることが期待され、当社の監査体制に有効です。 また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じる恐れのある要件のいずれにも該当しておらず、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。
加藤　真美	○	―――	弁護士としての専門的見地及び企業法務に関する豊富な知識と経験並びに社外役員としての経験を有し、経営陣から著しいコントロールを受けうる立場又は経営陣に対して著しいコントロールを及ぼしうる立場にはなく、独立した立場から経営を監督できることが期待され、当社の経営に有効です。 また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれのある要件のいずれにも該当しておらず、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。
鈴木　久和	○	2019年10月より当社顧問として経営上のアドバイスを受けておりましたが、独立性に影響を与えるものではなく、2020年6月に社外監査役就任に伴い当社顧問を退任しております。	企業経営、コンプライアンス、コーポレートガバナンスに関する豊富な知識と経験を有し、また、SCSK株式会社においてIR・財務の分掌役員を経験するなど、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しており、経営陣から著しいコントロールを受けうる立場又は経営陣に対して著しいコントロールを及ぼしうる立場にはなく、独立した立場から経営を監視できることが期待され、当社の監査体制に有効です。 また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれのある要件のいずれにも該当しておらず、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	8 名

その他独立役員に関する事項

【筆頭独立社外取締役】
村山昇作氏は、「筆頭独立社外取締役」に選定され、取締役会の活性化及びガバナンスの強化のため、必要に応じて独立社外取締役の意見を集約し、経営層との連絡・調整等の役割を担います。

【社外役員の独立性判断基準】
当社は、東京証券取引所が定める独立性の要件のほか、独自に下記の「社外役員の独立性判断基準」を定めております。

＜社外役員の独立性判断基準＞
当社における、社外取締役及び社外監査役（以下総称して、「社外役員」という）の独立性の判断基準について、社外役員が以下のいずれかの者に該当する場合、一般株主との利益相反が生じるおそれがある、経営陣から著しいコントロールを受ける者、あるいは経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得る者とみなして、独立性なしと判断します。

1.当社の大株主または大株主が法人である場合は、当該大株主の業務執行者
※大株主とは、議決権所有割合10%以上の株主をいいます。
※業務執行者とは、業務執行取締役だけでなく、執行役、執行役員及び使用人も含みます。（以下、同様です。）
2.タダノグループを主要な取引先とする者またはその業務執行者
※タダノグループを主要な取引先とする者とは、直近の3事業年度のいずれかにおいて、その者の連結売上高の2%以上の支払をタダノグループから受けている者（法人・団体を含む）をいいます。
3.タダノグループの主要な取引先またはその業務執行者
※主要な取引先とは、直近の3事業年度のいずれかにおいて当該取引先に対する売上高が、タダノグループの連結売上高の2%以上を占めている取引先をいいます。
4.タダノグループから多額の寄付を受けている者（法人・団体等の場合は理事その他の業務執行者）
※多額の寄付とは、過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超えることをいいます。
5.タダノグループから役員報酬以外に、多額の金銭その他財産を得ている弁護士、公認会計士、コンサルタント等
※多額の金銭とは、過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超えることをいいます。
6.以下に該当する者の配偶者、2親等内の親族
(1)タダノグループの取締役・監査役・執行役員または重要な使用人
(2)過去1年間において、タダノグループの取締役・監査役・執行役員または重要な使用人であった者
(3)上記1.から5.に該当する者
※重要な使用人とは、部長職以上の使用人をいいます。

注：タダノグループとは、当社及びその連結子会社をいいます。

【独立役員の指定について】
当社は、独立役員の資格を充たす者を全て独立役員に指定しています。

【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	業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

取締役（社外取締役を除く）に関し、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与すると共に株主との一層の価値共有を進めることを目的として、2020年6月25日開催の第72回定時株主総会にて、譲渡制限付株式報酬制度の導入を決議しました。
また、2021年6月25日より取締役（社外取締役を除く）の事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、業績連動報酬制度を導入し、連結営業利益を業績指標としております。

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	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

有価証券報告書及び事業報告で報酬等の総額を開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

【取締役報酬の決定方針】
1．基本方針
当社の取締役報酬は、以下の基本方針に基づいて定める。
・当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的とし、経営目標の達成を動機づけるものであること
・第三者機関の調査データに基づき、他社の支給水準を勘案のうえ、多様で優秀な人財の確保・報奨を可能にする、競争力ある報酬体系及び報酬水準であること
・固定報酬（金銭報酬）、業績連動報酬（金銭報酬）及びステークホルダーとの価値共有を目的とした譲渡制限付株式報酬（非金銭報酬）の割合を適切に設定することにより、健全な企業家精神を発揮させるものであること

社外取締役の報酬は、その役割と独立性に鑑み、固定報酬（金銭報酬）のみとする。

2．固定報酬(金銭報酬)
取締役の固定報酬（金銭報酬）は、月例の固定報酬とし、他社水準や従業員給与の水準を考慮した基本報酬と役職別の手当で構成される。

3．業績連動報酬(金銭報酬)
取締役の業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、中期経営計画における重要指標である連結営業利益を業績指標として支給額を決定し、上記固定報酬と合わせ月例で支給する。具体的には、連結営業利益の金額に連動した役位別の支給率を定め、以下の算定式で決定する。

業績連動報酬　＝　役位別基本報酬　×　業績指標に基づく役位別の支給率

4．譲渡制限付株式報酬（非金銭報酬）
取締役の譲渡制限付株式報酬は、年間の基本報酬に対し、役位別の支給率を乗じた金額で決定され、譲渡制限付株式の付与に関する取締役会決議の日の前営業日の東京証券取引所における当社普通株式の終値で除した株式数を付与する。
なお、日本非居住である取締役に対しては、金銭で支給する場合がある。

5．金銭報酬と非金銭報酬等の割合
金銭報酬と非金銭報酬等の内容及び割合は、以下のとおりとする。

	金銭報酬		非金銭報酬等
	固定報酬 （基本報酬＋役位別手当）	業績連動報酬 （基本報酬×役位別支給率）	譲渡制限付株式報酬 （基本報酬×役位別支給率）
会長	約40%	約30%	約30%
社長	約30%	約30%	約40%
副社長以下	約60%	約25%	約15%
社外取締役	100%	―	―

※金銭報酬の業績連動部分について、連結営業利益の金額が制度上の基準となる水準であったと仮定した場合

6．個人別の報酬等の決定の方法
取締役会は、公正性と透明性を確保するため、事前に指名報酬諮問委員会に諮問し、その答申を踏まえて取締役の報酬を決定する。指名報酬諮問委員会は、社外取締役を委員長とし、その過半数は独立社外取締役で構成される。

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役に対しては、以下の部署が社内外の情報につき、必要に応じて、報告、説明等を行う体制をとっております。
社外取締役：秘書グループ
社外監査役：監査役室

【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

当社では元代表取締役社長等である相談役・顧問等はおりません。

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）

取締役9名のうち、社内取締役2名が業務執行を行っております。
1999年に執行役員制度を導入し、少数の取締役（2005年より任期1年に短縮）によって、グループ全体の視点に立った迅速な意思決定を行い、取締役相互の監視と執行役員（1999年の制度導入時より任期1年）の業務執行の監督を行っております。現在、取締役を兼務しない執行役員は15名を選任しております。なお、コーポレート・ガバナンス体制のより一層の強化を図るため、取締役・監査役候補者及び執行役員の指名、取締役及び執行役員の報酬の決定並びに後継者計画等に関する取締役会または社長の諮問機関として、指名報酬諮問委員会を設置しております。
業務執行の会議体として、業務執行の報告と情報共有化を図る「経営報告会」（メンバー：取締役・執行役員・監査役・技監・理事等）、経営に関する戦略討議を行う「経営会議」（メンバー：社長・常務以上の執行役員等）を設け、原則毎月1回開催しております。また、各執行役員（技監・理事含む）の業務執行と執行役員（技監・理事含む）間の連携を強化するため、「本部長会議」（メンバー：社長・執行役員・技監・理事等）を原則毎月2回開催しております。
「取締役会」は、取締役9名（うち社外取締役6名）で構成され、定例会を原則毎月1回、臨時会を必要な都度開催しております。1999年に取締役を大幅に減員しましたので、従前に比べより機動的な取締役会の開催と運営、迅速な意思決定が可能となっております。 「監査役会」は、監査役5名（うち社外監査役3名）で構成されています。監査役は、取締役会に出席し、取締役の業務執行の監査を行うとともに、必要と認める時は客観的かつ公正な意見陳述を行います。また、各監査役の監査報告に基づき、取締役及び執行役員の業務執行に対して適法性、妥当性を審議しております。これに加え、特に、リスク委員会、コンプライアンス委員会、子会社監査役との連携を強化し、監査の質的向上と効率化を図っております。
なお、2025年度の会議開催回数は、「本部長会議」16回、「経営報告会」12回、「経営会議」12回、「取締役会」18回、「監査役会」14回であります。
また、企業としての社会的責任を果たすため、「サステナビリティ委員会」（委員長：代表取締役社長）を設置し、その課題解決推進組織となる「リスク委員会」「コンプライアンス委員会」「環境委員会」「製品安全委員会」「人財委員会」「全社安全衛生委員会」を通じ、経営の透明性と健全性を継続的に高め、業務リスクの軽減と業務品質向上を図る取り組みを行っております。

・監査役の機能強化に係る取組み状況
監査役と会計監査人及び内部監査室の連携状況については、「1．機関構成・組織運営等に係る事項【監査役関係】」に記載のとおりです。
・社外取締役に関する事項
社外取締役は、取締役会及びその他重要な会議に出席し、社外第三者の観点あるいは専門的見地から種々の助言や意見交換を行い、業務執行に対する監督機能として重要な役割を果たしています。

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

上記のとおり、監査役の監査機能の強化及び社外取締役の有効な監督機能により、現状の体制で適正なガバナンスが十分に確保されていると判断しているためであります。

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	議決権行使の円滑化につきましては、株主総会招集通知書の早期開示・発送に努め、株主の方へ便宜を図っております。
電磁的方法による議決権の行使	2014年6月の定時株主総会より、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	2014年6月の定時株主総会より、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	招集通知（要約）の英訳を作成し、株式会社東京証券取引所及び当社ウェブサイトに掲載しております。
その他	定時株主総会は、2001年より議事要領や報告等のご説明をビジュアル化（製品写真・図表・グラフを多用）して行い、出席株主の方へ判りやすいご報告やご説明に努めております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	IRは「経営の透明性」を確保する観点から重要な活動と認識しており、当社は、社長による決算説明会を東京で年2回（2月下旬～3月初旬・8月下旬～9月初旬頃）行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	個人投資家の方の便宜を図るため、決算説明資料その他の発表開示資料については、すべて発表直後に当社ウェブサイトに掲載しております。 決算説明資料は、業績の状況を的確かつ判りやすく掴んで頂けるようにビジュアル化（製品写真・図表・グラフを多用）した資料としております。 また、社長の決算説明会は、当社ウェブサイトにて動画を説明会後約3か月間ご覧頂けるようにしております。 ・「決算短信」 https://www.tadano.co.jp/ja/ir/kessan/ ・「有価証券報告書・半期報告書」 https://www.tadano.co.jp/ja/ir/yuka/ ・「ニュースリリース（適時開示資料・決算説明資料・中間決算資料・四半期業績補足資料等）」 https://www.tadano.co.jp/ja/news-list/ ・「株主総会招集ご通知」「報告書」「その他の電子提供措置事項」「株主総会決議ご通知」「臨時報告書」 https://www.tadano.co.jp/ja/ir/kabunusi/ ・「会社定款」「株式取扱規則」 https://www.tadano.co.jp/ja/ir/teikan/ ・「コーポレートガバナンス・ガイドライン」 https://www.tadano.co.jp/ja/ir/esg/corporate-governance/ ・「統合報告書」 https://www.tadano.co.jp/ja/ir/integrated-report/	
IRに関する部署（担当者）の設置	IR担当部署：IR部 IR担当役員：情報戦略本部長 IR担当：IR部長	
その他	決算発表・四半期業績発表は、年4回高松経済記者クラブでIR担当役員等が会見を行っております。 決算発表後には、IR担当役員等が、東京にて機関投資家向けスモールミーティングや個別訪問を行い、決算概要や会社概要の説明を行っております。 また、本社への訪問取材や工場見学を希望する機関投資家の方についても、できる限りの受け入れを図っております。	

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	(タダノグループサステナビリティ憲章より) 私たちタダノグループは、「創造・奉仕・協力」の経営理念のもと、企業価値の最大化と持続可能な事業活動を行うことで、地球環境の保全と持続可能な社会の実現に貢献し、世界にそして未来に誇れる企業を目指します。 人権の尊重 私たちは、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、自らが人権侵害に加担することのないよう努めます。また、強制労働・児童労働を含めた、雇用におけるあらゆる差別の撤廃に努めます。 公正・誠実な事業活動 私たちは、公正で透明性のある誠実な事業活動を行い、法令・国際社会および社内のルール順守と倫理的な行動、強要・贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に努めます。またガバナンスの向上にも努めます。 社員の尊重と働きがいの確保 私たちは、社員を財産(＝人財)であると考え、ジェンダー平等をはじめとする多様性の確保、ワークライフバランスの重視と働きやすい職場づくり、人財育成に努めます。 取引先(サプライヤー)と共に成長 私たちは、取引先(サプライヤー)と強い信頼関係を築き、共に成長していきます。また、サプライチェーンにおける法令順守・人権・労働・安全衛生・環境などのサステナビリティ・マネジメントに努めます。 社会貢献 私たちは、よき企業市民として社会に参画し、その発展に貢献する事業活動に努めます。 地球環境の保全 私たちは、事業プロセスにおいて地球環境の保全に取り組み、気候変動への対応、循環型社会の実現、生物多様性の確保、海洋資源・水資源の保全、有害物質の削減と適正な管理に努めます。 適切なコミュニケーション活動 私たちは、ステークホルダーに対し、サステナビリティ開示基準等に則った正確な情報を適時、適切なコミュニケーション方法で開示し、長期的な信頼関係の維持に努めます。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	(タダノグループサステナビリティ憲章より) 地球環境の保全 私たちは、事業プロセスにおいて地球環境の保全に取り組み、気候変動への対応、循環型社会の実現、生物多様性の確保、海洋資源・水資源の保全、有害物質の削減と適正な管理に努めます。 (タダノグループ環境方針より) 人と機械と環境の協調を図り、幸せな社会づくりに貢献します。 1．環境に配慮した行動を大切にします。 2．環境にやさしい製品を開発します。 3．環境に配慮した事業活動に努めます。 私たちは、事業プロセスにおいて地球環境の保全に取り組み、気候変動への対応、循環型社会の実現、生物多様性の確保、海洋資源・水資源の保全、有害物質の削減と適正な管理に努めます。
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	(タダノグループサステナビリティ憲章より) 適切なコミュニケーション活動 私たちは、ステークホルダーに対し、サステナビリティ開示基準等に則った正確な情報を適時、適切なコミュニケーション方法で開示し、長期的な信頼関係の維持に努めます。

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

当社は、内部統制の目的を「経営の透明性と健全性を継続的に高め、業務リスクの軽減と業務品質の向上を図ること」としております。
企業として、社会的責任を果たしつつ、事業を取り巻くリスクを管理して収益を上げていくため、内部統制の適切な構築・運用が重要であると認識しております。

現在の当社の「内部統制システム構築の基本方針」は以下のとおりであり、この方針に基づき、内部統制システムの整備を推進しております。

⑴ 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
当社は、「タダノグループサステナビリティ憲章」に従って、グループ社員全員が法令や社会のルールを遵守し、また高い倫理観をもち、透明・健全かつ誠実な事業活動に取り組む。
また、「タダノグループコンプライアンス規程」に基づき、コンプライアンス担当役員を設置すると共にコンプライアンス委員会を通じて、啓発ツール等による法令遵守の教育研修を行い、コンプライアンスを徹底し、内部通報制度によりコンプライアンス体制の強化を図る。

(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
取締役の職務執行に係る文書その他の情報については、当社の社内規程等に従い、適切に保存及び管理を行う。
取締役及び監査役は、常時、これらの文書等を閲覧できるものとする。

(3)損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社の業務には、事業戦略リスク、法的リスク、製品安全リスク、情報セキュリティリスク、環境リスク、自然災害リスク等様々なリスクがある。当社は、リスク管理について「タダノグループ事業リスクマネジメント規程」に基づき、リスク委員会を通じて、定期的に社内のリスクの洗い出しと評価を行い、リスク毎に対応部署を定めて対応策を講じることにより、リスクマネジメントの強化を図る。

(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
取締役会は、目標とすべきグループの中期経営計画を定める。また、グループの中期経営計画に基づき、年度毎に業績目標と予算を設定して、定期的に業績及び予算管理を行うと共に適切な経営資源の配分を行い、効率的な業務執行の確保を図る。
職務分掌を明確にした執行役員制度に基づき、権限委譲を促進することで、効率的かつ迅速な職務執行を行う。

(5)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
1．当社及びグループ各社は、当社が定める「タダノグループ経営規程」に従って、経営を行う。
なお、当社は、「タダノグループ経営規程」に基づき、グループ各社から重要な職務執行につき事前の申請又は報告を受け、グループ経営の一体性を確保すると共に、ガバナンス強化を図る。
2．グループ各社は、各社の事業や規模を踏まえたリスク管理を行い、かつ内部統制システムの構築を推進する。
3．グループ各社は、グループの中期経営計画に基づき、年度毎に業績目標と予算を設定して、定期的に業績及び予算管理を行い、効率的な業務執行の確保を図る。また、当社は、定期的にグループ各社の経営課題の進捗確認を行い、グループ各社の適正かつ効率的な経営に関与する。
4．当社は、各国の法令や慣習並びにグループ各社の事業や規模に応じて、「タダノグループサステナビリティ憲章」「タダノグループコンプライアンス規程」及び内部通報制度を適用し、グループのコンプライアンス体制を強化する。

(6)監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
監査役室は、監査役の職務を補助する。監査役室の使用人の任命、異動に際しては、監査役と事前に協議する。また、監査役の求めがあった場合には、内部監査室その他の関連部署は、監査役を補助するものとする。

(7)取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制並びに子会社の取締役、 監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告をするための体制
取締役、執行役員及び使用人は、当社及びグループ各社に著しい損害を及ぼす事実及び法令・定款違反等コンプライアンスに関する重大な事実を発見した場合又はグループ各社の取締役、監査役及び使用人から当該報告を受けた場合は、遅滞なく監査役に報告する。また、取締役、執行役員及び使用人は、内部監査の実施状況及び内部通報制度に基づく通報状況については、適時に監査役に報告する。
取締役、執行役員及び使用人並びにグループ各社の取締役、監査役及び使用人は、監査役から業務執行に関する報告を求められた場合には、速やかに報告する。

(8)監査役に前記の報告をした者が当該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
当社は、監査役に前記の報告をした者に対し、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し、当社及びグループ各社の取締役、執行役員及び使用人にその旨を周知徹底する。

(9)監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又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債務の処理に係る方針に関する事項
当社は、監査役の職務の執行に係る諸費用について、毎年度予算を措置し、監査の実効性を担保する。また、当社は、予算外でも監査役の職務を執行する上で必要な費用は、請求により速やかに支払う。

(10)その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
監査役は、重要な会議に出席すると共に、代表取締役社長及び会計監査人と各々定期的に意見交換会を開催する。
監査役、内部監査室、会計監査人は、相互に意思疎通し連携して各々監査の実効性の向上を図る。

(11)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、企業価値を高めるためには、透明・健全かつ誠実な事業活動を行い、企業としての社会的責任を果たすことが重要であると認識している。「タダノグループコンプライアンス規程」において反社会的行為への関与禁止を規定し、「社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対し、毅然とした態度で臨み、一切の関係を持ってはならない」としている。
反社会的勢力からの不当要求等に対しては、総務部を主管部署とし、顧問弁護士、専門機関その他関係当局と連携し、毅然とした態度でその排除に取り組む。

(12)財務報告の信頼性・適正性を確保するための体制
　財務報告の信頼性・適正性を確保するため、金融商品取引法及び関連する法令を遵守し、内部統制システムの有効性を継続的に評価、検証し必要な対応を行う。

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

上記「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」の(11)として記載のとおりです。

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

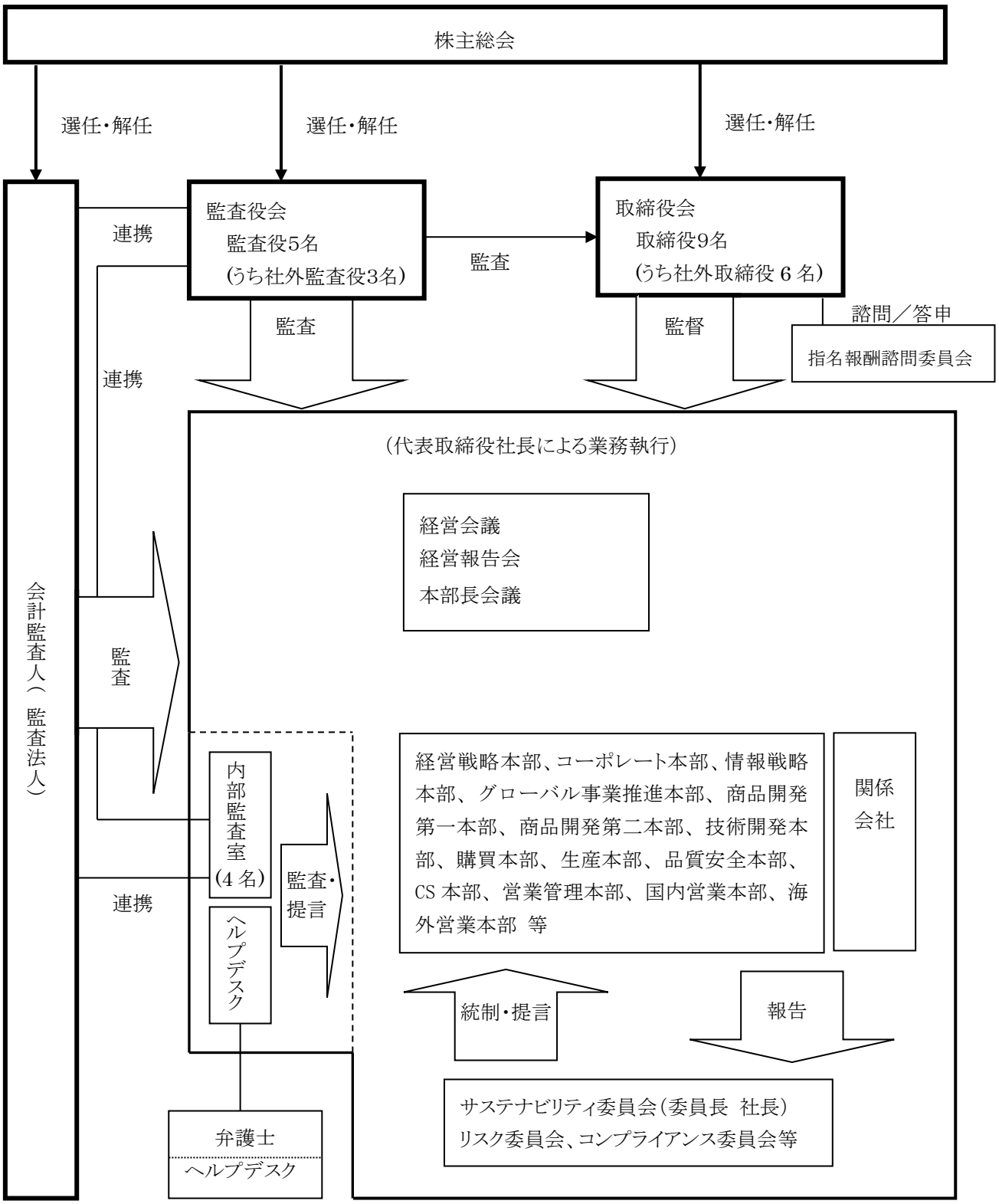
該当項目に関する補足説明

―――

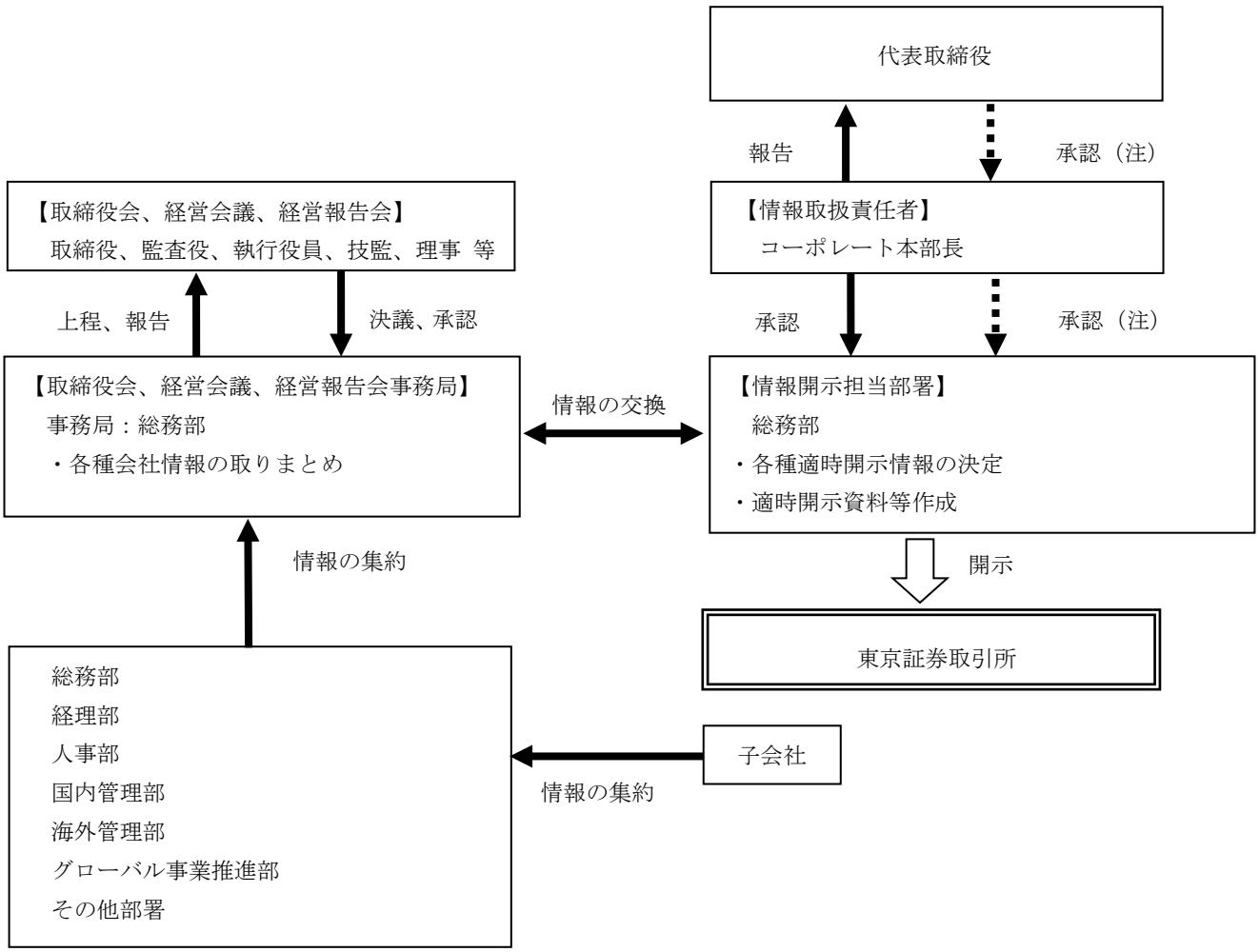
2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

「当社のコーポレート・ガバナンス体制及び内部統制の模式図」及び「当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況」に記載のとおりです。

・当社のコーポレート・ガバナンス体制及び内部統制の模式図は、次のとおりです。(2026 年 8 月 4 日現在)



・当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、次のとおりです。（2026 年 8 月 4 日現在）



<u>各種会社情報の取扱い</u>

１．　適時開示が必要と考えられる各種会社情報は、取締役会・経営会議・経営報告会に上程するため各関連部署より事務局である総務部へ連絡することとなっている。

２．　取締役会・経営会議・経営報告会に上程される各種会社情報につき、「会社情報適時開示ガイドブック」等を参照の上、情報開示担当部署にて適時開示する情報を決定する。

３．　適時開示する情報を決定後、情報開示担当部署において情報取扱責任者の承認を得て、適時開示報告書等を作成の上、速やかに証券取引所に提出する。

以上

注：適時開示報告書等の作成については、適時開示を重視し、通常は情報取扱責任者の承認によりこれを行い、代表取締役に報告する。ただし、会社経営の根幹に係る事項については事前に代表取締役の承認を得て、これを行う。