

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、株主、顧客、従業員、取引先、地域社会、行政等のステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、企業価値を向上させながら当社を継続的に発展させ、社会的責任を果たしてまいります。

また、経営監視機能と業務執行機能を分けることにより、取締役会は経営の意思決定と業務執行を監督する機関として位置付け、経営ビジョン及び中期計画を達成するため、経営監視と業務執行のバランスを図り、会社の意思決定における透明性、公平性を明確にしたコーポレートガバナンスを構築いたします。

【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

(1)実施していない原則

補充原則1 - 2

当社の議決権行使状況及び外国人株主比率等を勘案した結果、費用対効果等の面から、現時点では招集通知の英訳の必要性は低いと考え、行っておりません。加えて、招集通知の発送前開示の状況等も含めて勘案した結果、議決権の電子行使および機関投資家向けの議決権電子行使プラットフォームも採用しておりませんが、今後これらの状況等を踏まえて導入の検討を行ってまいります。

(2)実施予定であるが現在実施していない原則

・原則3 - 1

当社は次期経営戦略として、2030年をゴールとする長期ビジョンの策定作業を進めておりましたが、新型コロナウイルスの影響による前提条件の変更や、市場環境の変化等を長期ビジョンに反映させるため、現在見直しを行っております。この見直しが完了次第、情報発信を行ってまいります。

・原則4 - 11

当社取締役会は、適性な人員規模の中で、海外業務経験が豊富な取締役や女性監査役の登用など多様性の確保に努めておりますが、多様性と適正規模との両立の将来的な確保に向けても、継続的な検討を進めてまいります。

・原則5 - 2、補充原則5 - 2

現行の経営戦略における資本政策等の基本的な方針、経営指標の目標値及び目標達成のための具体的な施策につきましては、決算説明会等の各開示資料において、個別に説明を実施しております。

今後公表する次期経営戦略の策定の際は、収益力や資本効率等に関する目標、設備・研究開発・人的資本への投資の他、取締役会にて決定している事業ポートフォリオに関する基本的な方針や事業ポートフォリオの見直し状況について、株主の皆様へ体系的で明確かつ分かりやすい形でご説明できるよう、引き続き検討してまいります。

なお、経営計画につきましては、原則5 - 2にて要求されている事項に沿って策定、開示しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

・原則1 - 4

業務提携、取引の維持・強化を目的に、政策保有株式として、取引先の株式を保有しており、その投資の可否については、取引関係の強化によって得られる当社グループの利益と投資額等を総合的に勘案して判断いたします。

政策保有株式につきましては、毎年度末後の取締役会にて、個別の銘柄について保有の合理性および適否等を有価証券報告書に記載の方法により具体的に精査および検証の上で保有し、政策保有に一定の合理性が認められない株式については売却可能な時に売却いたします。また、有価証券報告書にて保有の合理性等を説明しております。

政策保有株式に係る議決権の行使基準は、議決権行使助言会社等の行使基準を参考としつつ、行使基準や手続きをガイドライン化した内規を取締役会で決議した上で運用しております。議決権を行使する際は、この内規をもとに議案の内容を検討し、発行会社の効率的かつ健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待できるかどうかなどを、当社権益の保護の観点から総合的に勘案いたします。

・原則1 - 7

親会社との取引に関しては、取引内容に応じ一定基準を設け包括承認および事後報告するものとし、基準を超える取引に関しては、都度、取締役会に付議するものとしております。なお、これらの手続とは別に、利益相反管理委員会において、取引内容の合理性等を検証することとしております。また取締役との取引に関しては、取締役会規程に会社法に則った手続きが定められており、この手順に沿って取締役会に付議報告することとしております。

・補充原則2 - 4

当社は、持続的な成長を実現する上で、事業運営や各種方針の決定に影響を及ぼす管理職層以上の中核人材の多様性確保のうち、特に女性の管理職比率向上が重要であると考え、現時点での当社の男女別の従業員構成比、あるいは女性管理職比率(全女性従業員に対する女性管理職の比率)が2%程度である現状を踏まえ、以下に掲げる目標値を設定しております。

なお、当社は人材の採用、配属および昇格等の各段階において、性別や年齢、国籍等による区別なく、各人の能力や実績に基づく評価を行っていることから、これまで以上に女性管理職候補者の採用や人材育成等の施策により、目標の達成に努めてまいります。

・女性管理職比率を2021年4月から2026年3月末までに10%に高めること。

・女性管理職比率を2026年4月から2031年3月末までに18%に高めること。

現時点での男性管理職比率(全男性従業員に対する男性管理職の比率)が18%程度であることから、2030年度において、女性管理職比率を男性管理職比率と同じレベルとすることを目標としております。

一方で、中途採用者の比率は、一般従業員層ですべての一般従業員の40%程度、管理職層においては全管理職従業員の40%を超えており、中核人材への登用も十分に行われている状況です。

また、人材の採用にあたり国籍には一切制限を設けていないため、外国人の目標値は設定しておりません。

さらに、人材戦略の一環として多様性の確保を実現する上で、人材を採用するだけでなく、当社従業員への教育を継続して行うことにより、例えば各従業員の個性や働き方、キャリア形成といった面で多様性が受け入れられるような組織風土を醸成していくことを人材育成方針としており、また、そうした多様な人材で構成される当社従業員が長く働きやすい環境を整備できるよう、特に制度面の整備に取り組むことを社内環境整備方針としております。

・原則2 - 6

現在、当社は企業年金制度を有しておりません。

・原則3 - 1

(1)当社の経営理念および経営計画につきましては下記HPをご参照ください。

経営理念:「企業理念」(<https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/company/philosophy.html>)

経営計画:「2022～2025年度 中期経営計画の策定に関するお知らせ」(https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/ir/news/auto_20220511539202/pdfFile.pdf)

(2)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、本報告書「1.1 基本的な考え方」をご参照ください。また、当社のコーポレートガバナンスに関する基本方針は当社HPをご参照ください。

「コーポレート・ガバナンス」(<https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/csr/governance/governance.html>)

(3) 中長期的業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するよう、また当社の持続的成長に向けたインセンティブ付けとなるように取締役の報酬を定めることとしております。

常勤の取締役については、役位等より基準報酬を定め、純利益額の対前年比の達成率および中長期計画に基づいた営業利益目標額の達成率を基準とするスライド方式を取ると共に、中長期的な業績を反映するよう、月額報酬のうち一定額を役員持株会に抛出し自社株式を購入するものとしております。なお、購入した株式は在籍期間中すべて保有するものとします。

取締役の報酬決定に当たっては、報酬総枠については株主総会にて定めることとし、個々の報酬については、指名・報酬委員会の提言等を得て取締役会にて決定しております。なお、社外取締役については独立性の観点から定額報酬としております。

(4) 役員の選任候補および解任候補は、取締役会において十分に審議した上で決定し、解任の場合は法令違反あるいは著しい損失を会社に与えた場合等の事由がある場合も含めて法定手続に従い対応することとして、人格・識見・能力・経験・実績等を総合的に判断し、あるいは会社業績等の評価を踏まえ、役員を任せるにふさわしい人材が当社の役員に在任するものとしております。取締役候補については、職務ローテーションや次期経営者研修等での計画的な人材育成策の実施成果等をも踏まえて登用を判断します。社外取締役候補は、当社の経営の意思決定、業務執行の監督等に独立的な立場から率直、活発で建設的な貢献が期待できる人物としております。

また、監査役候補については、取締役の職務執行の監査を公正に実施し得る知識、経験を有している者、社外監査役候補は、これに加え当社の経営活動において独立的な立場から適切な助言、指摘、監査を行える人物とするものとしております。

役員候補の指名に当たっては、非業務執行取締役の構成を含め、当社の事業内容・規模等を勘案の上、知見、適性等の適切なバランス、規模等を十分に考慮しつつ、取締役会において指名理由を説明しており、特に取締役候補の指名に当たっては、指名・報酬委員会の提言等を得て、決定するものとしております。

なお、監査役については、財務・会計・法務に関する適切な知見を有している者1名以上を候補者とするものとし、また監査役会の同意を得て候補者とするものとしております。

(5)当社は個々の役員の選任理由について、定時株主総会の招集通知に記載しておりますので、そちらをご参照ください。

「株主総会」(<https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html>)

また、個々の役員の解任理由につきましては、今後発生する場合は、適時にご報告します。

・補充原則3 - 1

当社のサステナビリティについての取組みは下記HPをご参照ください。

「サステナビリティ」(<https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/csr.html>)

その他、人的資本および知的財産への投資につきましては、いずれも当社の重要な経営課題の1つとして認識しており、人的資本への投資についてはアニュアルレポートで、知的財産への投資については当社HPにてその内容を掲載するとともに、有価証券報告書等で研究開発費の状況について開示しております。

「アニュアルレポート」(<https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/ir/library/annual.html>)

「研究開発」(<https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/research.html>)

「有価証券報告書/四半期報告書」(<https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/ir/library/securities.html>)

・補充原則4 - 1

当社は、役員会付議報告基準を定めており、会社法に定められた取締役会専権事項以外のものであって、かつ一定基準以下の事項については、代表取締役に権限を委譲しております。

また、代表取締役に権限委譲された事項につきましては、代表取締役の決裁により担当取締役、執行役員に権限を委譲できるものとしております。なお、代表取締役に権限委譲された事項のうち、重要性の高い事項につきましては、経営会議にて審議することとしております。

・原則4 - 9

当社は、独立社外取締役の独立性判断基準につきましては、東京証券取引所の独立性基準を準用することとしております。

・補充原則4 - 10

当社は、構成員の過半数が独立社外取締役である指名・報酬委員会を設置しております。その独立性に関する考え方、権限および役割等の概

要は本報告書の 1. 機関構成・組織運営等に係る事項の、「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性」およびその補足説明をご参照ください。

・補充原則4 - 11

取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方、ならびに取締役の選任に関する方針および手続につきましては、原則3 - 1(4)をご参照ください。

取締役および監査役が有するスキル等の組み合わせにつきましては、第87期定時株主総会の招集通知から記載しておりますので、そちらをご参照ください。

「株主総会」(<https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html>)

・補充原則4 - 11

当社役員の兼任状況につきましては、有価証券報告書にて開示しておりますので、そちらをご参照ください。

「有価証券報告書/四半期報告書」(<https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/ir/library/securities.html>)

・補充原則4 - 11

当社は取締役会全体の実効性について分析及び評価を行い、その結果の概要を当社HPにて開示しておりますので、そちらをご参照ください。

「コーポレート・ガバナンス」(<https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/csr/governance/governance.html>)

・補充原則4 - 14

役員のトレーニングは年1回実施することとし、経営能力の向上、及び役員責務等の知識習得のため、外部講師を招いて行うものとしております。なお、新任の社外役員に対しては、当社概況説明等、就任時教育を行うものとしております。

・原則5 - 1

当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備や取組みに関する方針について、取締役会にて以下のとおり承認しております。

(1)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ことを目的に、株主の意見に耳を傾けるべく、IR担当取締役を定め、株主との対話を促進する体制を整備するものとする。

(2)株主との対話に当たっては、合理的な範囲で、原則、IR担当取締役が対応することを基本とするものとする。

(3)IR担当取締役は、株主との対話を補助するために、IR部門を管轄し、必要に応じ総務部門、経理部門、リスク管理部門、法務部門等と有機的な連携を保てるよう努めるものとする。

(4)IR担当取締役は、株主との対話後、遅滞なく、対話の概要を取締役に報告するものとする。

(5)当社は、年2回、IR説明会を実施し、情報提供に努めると共に、株主の意見収集に努めるものとする。

(6)株主との対話に際しては、インサイダー情報となる情報については、開示しないものとする。

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(%)
古河電気工業株式会社	18,781,200	57.30
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,328,300	4.05
田中 龍平	1,000,000	3.05
古河電池取引先持株会	522,600	1.59
朝日生命保険相互会社	352,000	1.07
米田 明夫	246,000	0.75
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN (CASHPB)	231,300	0.71
株式会社東邦銀行	230,000	0.70
東京海上日動火災保険株式会社	220,000	0.67
富士電機株式会社	220,000	0.67

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

古河電気工業株式会社 (上場:東京) (コード) 5801

補足説明

3. 企業属性

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
江口 直也		昭和55年4月富士電機製造株式会社(現富士電機株式会社)入社。2021年6月末、富士電機株式会社顧問を退任。	先端技術分野、技術開発部門における豊富な経験および実績ならびに製造業の経営者としての広い見識を有していることに加え、当社の実情等をよく理解し、適切な判断をいただける人物で、法定の社外要件と当社の独立性判断基準を満たしている方と判断しております。また、一般株主と利益相反が生じるおそれのないことから独立役員として指定しております。
飯村 北		該当事項はありません。	弁護士としての公正・中立な立場から豊富な経験と広い見識を有しており、法定の社外要件と当社の独立性判断基準を満たしている方と判断しております。また、一般株主と利益相反が生じるおそれのないことから独立役員として指定しております。
佐藤 達郎		該当事項はありません。	広告業界や大学教育分野での豊富な経験と広い見識ならびに執筆・講演・研修・企画・コンサル等幅広い分野での実績を有しており、法定の社外要件と当社の独立性判断基準を満たしている方と判断しております。また、一般株主と利益相反が生じるおそれのないことから独立役員として指定しております。

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・報酬委員会	4	0	1	3	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	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

経営陣幹部および取締役候補者の指名および報酬の決定プロセスの独立性・客観性と説明責任の強化を図ることにより、コーポレートガバナンス体制をより一層充実させるため、指名・報酬委員会を設置しております。

同委員会は、経営陣幹部および取締役候補者の指名および報酬に関して、少数株主の利益保護に配慮しつつ、企業価値向上のための最適な人選および報酬政策等を検討し、取締役会へ提言等を行うこととしております。

同委員会の委員は、取締役会の決議により選定する3名以上の取締役で構成するものとし、その過半数は独立社外取締役とし、委員長は独立社外取締役たる委員の中から、互選により選定するものとしています。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

1. 監査役と会計監査人の連携状況
 会計監査人より、監査計画および監査報告等を受けるとともに、監査役は会計監査人に対し監査実施状況の説明を行う等、監査に関する情報交換や、内部統制の有効性、リスク評価等の意見交換を行い、情報の共有化に努めております。
2. 監査役と内部監査部門の連携状況
 当社は内部監査部門としてリスク管理部を設置しております。適正かつ効率的な監査が行えるよう連絡会を開く等、監査情報等の共有化を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2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
小川 幸伸	公認会計士													
木川 真希子	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
----	------	--------------	-------

小川 幸伸	該当事項はありません。	監査法人における監査業務の豊富な経験と広い見識ならびに公認会計士としての財務会計に関する十分な知見を有しており、法定の社外要件と当社の独立性判断基準を満たしている方と判断しております。また、一般株主と利益相反が生じるおそれのないことから独立役員として指定しております。
木川 真希子	該当事項はありません。	出版社およびそのグループ会社における監査役としての監査業務に関する豊富な経験と広い見識を有しており、法定の社外要件と当社の独立性判断基準を満たしている方と判断しております。また、一般株主と利益相反が生じるおそれのないことから独立役員として指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	5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を全て独立役員に指定しております。

【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	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 更新	

2010年6月29日開催の第75期定時株主総会終結の時をもって退職慰労金制度および役員賞与制度を廃止し、業績連動型報酬制度を導入しております。

また、第81期定時株主総会以降に選任された社内取締役につきましては、原則として月額報酬から一定額を役員持株会に拠出することで自社株式を購入しており、中長期的な業績が自己の報酬に反映されるようインセンティブ付けをしております。

なお、中長期のインセンティブとして株式報酬の導入を検討しております。

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	

事業報告および有価証券報告書において、取締役、監査役、社外取締役、社外監査役の報酬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 **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、役員報酬について役員報酬内規を設定しており、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、指名・報酬委員会の提言等を得たうえで、取締役会において決定しております。

また、監査役については、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、監査役の協議で決定しております。

なお、2010年6月に退職慰労金及び役員賞与を廃止して役員報酬を一本化し、かつ、業績に連動した役員報酬制度を導入したことに加え、2016年6月には社内取締役に対し、原則として月額報酬から一定額を役員持株会へ拠出することとしております。更に、株式報酬の導入および報酬構成の変更を検討しており、経営改革をより一層進めております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

役員会事務局が取締役会の出席者に対して資料を事前に配布しており、加えて社外役員からの資料の追加請求や質疑等に対応する窓口となることで、社外役員をサポートする体制を整備しております。また、監査役については、前記の体制に加え、補助使用人を確保し、監査役会の事務局とすることで、社外監査役をサポートできる体制を整備しております。

【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

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

当社は、役員退任後に就任する相談役および顧問(以下、「相談役等」といいます。)に関する内規を定めており、相談役等の任命は取締役会の決議事項としております。また、当該内規において、相談役等の主な業務内容である業務執行への助言は当社の要請に基づき行うこととしており、相談役等の業務が当社の経営に不当な影響を及ぼすことの無いよう、その権限を制限しております。

なお、現在、当社には代表取締役社長等を退任し、相談役等に就任している者はありません。

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)

(1) 現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要

平成23年6月より、執行役員制度を導入し、経営監視機能と業務執行機能を分離し、取締役会は経営の基本方針の意思決定と業務執行を監督する機関として位置付けております。これにより、迅速で効率的な経営を可能にしております。当社は監査役制度を採用しております。

また、定款で取締役の員数を12名以内とし、その選任決議は、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨、および累積投票によらない旨を定めております。取締役会を毎月1回定期的に開催し、複数の社外取締役および社外監査役が出席することで客観的な審議が行われ、また監査役の監査機能が適正に働く体制を整えております。

意思決定、業務執行及び内部統制システムについては、上記取締役会の他、臨時取締役会および執行役員、常勤監査役が出席する経営会議・業務連絡会等を開催し、迅速化、効率化が図られており、会計面に関し当社会計監査人である有限責任監査法人トーマツにより適宜監査を受け、また必要に応じ顧問弁護士よりアドバイスを受ける等、適正な経営が行われる体制としており、当社の経営規模において、適切な体制と判断しております。

更に、少数株主の利益保護を図るため利益相反管理委員会を、経営陣幹部および取締役候補者の指名および報酬の決定プロセスの独立性等の強化を通じ、コーポレートガバナンス体制をより一層充実させるため、指名・報酬委員会を、それぞれ設置しております。

(2) 社外取締役に係る事項

社外取締役に、中立の立場から取締役会に参加し、業務意思決定および業務執行の適正性を確保する役割を担っていただいております。

(3) 監査役機能強化に係る取組み状況

・監査役監査を支える人材・体制の確保状況

監査役付を1名選任し、監査業務をサポートしております。その他の体制については「監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況、および「社外取締役(社外監査役)のサポート体制」に記載しておりますのでご参照下さい。

・財務、会計に関する知見を有する監査役の選任状況

社外監査役の小川幸伸氏は公認会計士であり、大手監査法人における監査業務に従事しておりましたので、財務会計に関する相当程度の知見を有しております。

・監査の状況

当社の会計監査業務は、有限責任監査法人トーマツが実施しております。

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

上記、記載のとおりであります。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
その他	当社は、取締役会にて株主総会にかかる事項が決議されてから招集通知が發送されるまでの間に、当社HP「株主総会」(https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/ir/stock/meeting.html)にて招集通知を掲載しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、2016年度より年2回のIR説明会を開催または状況により決算説明動画を配信しております。なお、本説明会の資料は当社HPにて公表しております。 今後原則として事業年度終了後と第2四半期の決算発表後にIR説明会を開催する予定です。 「決算説明会資料」 (https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/ir/library/presentation.html)	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、その他開示情報をホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署:戦略企画部 担当役員:取締役上席執行役員 清水 信明	

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	古河電工グループ会社の一員として、当社コンプライアンス規程に古河電工グループCSR行動規範を掲げ、全てのステークホルダーと健全で良好な関係を維持・発展させることを定めています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動に関しましては、ISO14001の認証を今市事業所及びいわき事業所では、1999年に、本社・支店は2017年に取得し、全社活動として取り組んでいます。また、当社の環境方針を定め、これに基づき、受注・契約、設計・開発、購買、製造、サービス提供の各分野において省エネ、適正な環境下での省資源化及びリサイクル活動、環境配慮型製品の開発等に努めると同時に、地域の清掃活動等にも積極的に取り組んでいます。当該環境方針、CSRレポート、リサイクル活動は当社HP (https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/csr.html)に掲載しております。
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	当社のコンプライアンス行動指針にて、企業活動状況及び財務状況に関する情報を適時、適切に開示し、会社情報が公平、正確に伝わるよう努めることを定めております。

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

1. 「古河電工グループCSR行動規範」を当社役職員の基本行動の規範として掲げております。また、職務の執行が法令等に適合して行われるだけでなく、社会の構成員として適切な行動をとるものとして「コンプライアンス規程」を定めております。当該規程において内部通報制度を設け、コン

プライアンス委員会の事務局に通報窓口を置くと共に、常勤監査役を匿名窓口として定めており、重大なコンプライアンス違反がなされたときは、その事実及び対応策を遅滞なく公表するものとしております。また、全経営会議メンバーを委員とするコンプライアンス委員会に、監査役もオブザーバーとして出席して質疑ができるものとしており、適正な運用が図られるようにしております。

2. 内部統制の有効性を確保するために、「内部統制基本規程」を定めております。
3. 「重要文書管理規程」を定めており、当該規程に基づき取締役会議事録等の重要な文書は適切に保管しております。
4. 各部門は所轄業務のリスクを認識しており、経営に重大な影響を与えるリスクが発生した場合は、取締役会に報告するものとしております。また、リスクマネジメント委員会を設置し、管理体制の整備を進めております。反社会的勢力に対しては、不当な要求に屈することのないよう、毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断するものとしております。
5. 取締役会、経営会議のほかに、業務連絡会、部門長会議を開催する等、情報共有化を図る場を設けると共に、社内ネットを利用した情報共有システムを構築し、職務執行の効率化を図っております。また、中期事業計画を定めて各取締役ごとの各期の達成すべき目標を明確にし、その結果を評価できるマネジメントレビューを設け、効率的な経営を行えるようにしております。
6. 「関係会社管理業務標準」を定めており、適切な管理、指導が行えるようにしております。
7. 常勤監査役は経営会議・業務連絡会にも出席できるものとしており、経営に係る重要な情報を把握でき、また、社内ネットを利用して生産・営業・品質等に係る重要な情報が取締役と同時に入手できるようにしております。
8. 内部統制システムの整備推進のために、リスク管理部を設置しております。

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. コンプライアンス規程を定め、役員に対し単に法令遵守にとどまらず、社会の構成員としての企業および企業人に求められる価値観や倫理観に即した行動をとるように求めています。
2. 反社会的勢力に対する具体的行動も織り込んだ古河電工グループのCSR・コンプライアンス・ハンドブックを各役職員(関連会社を含む)に配付し、啓蒙しております。
3. 各企業間及び企業と警察の相互理解と協力により、企業に対する暴力団、総会屋等による企業対象暴力事犯等を防止し、かつ排除することを目的とした団体に入会しており、情報入手等に努め、反社会的勢力の不当要求等を排除できるよう備えております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

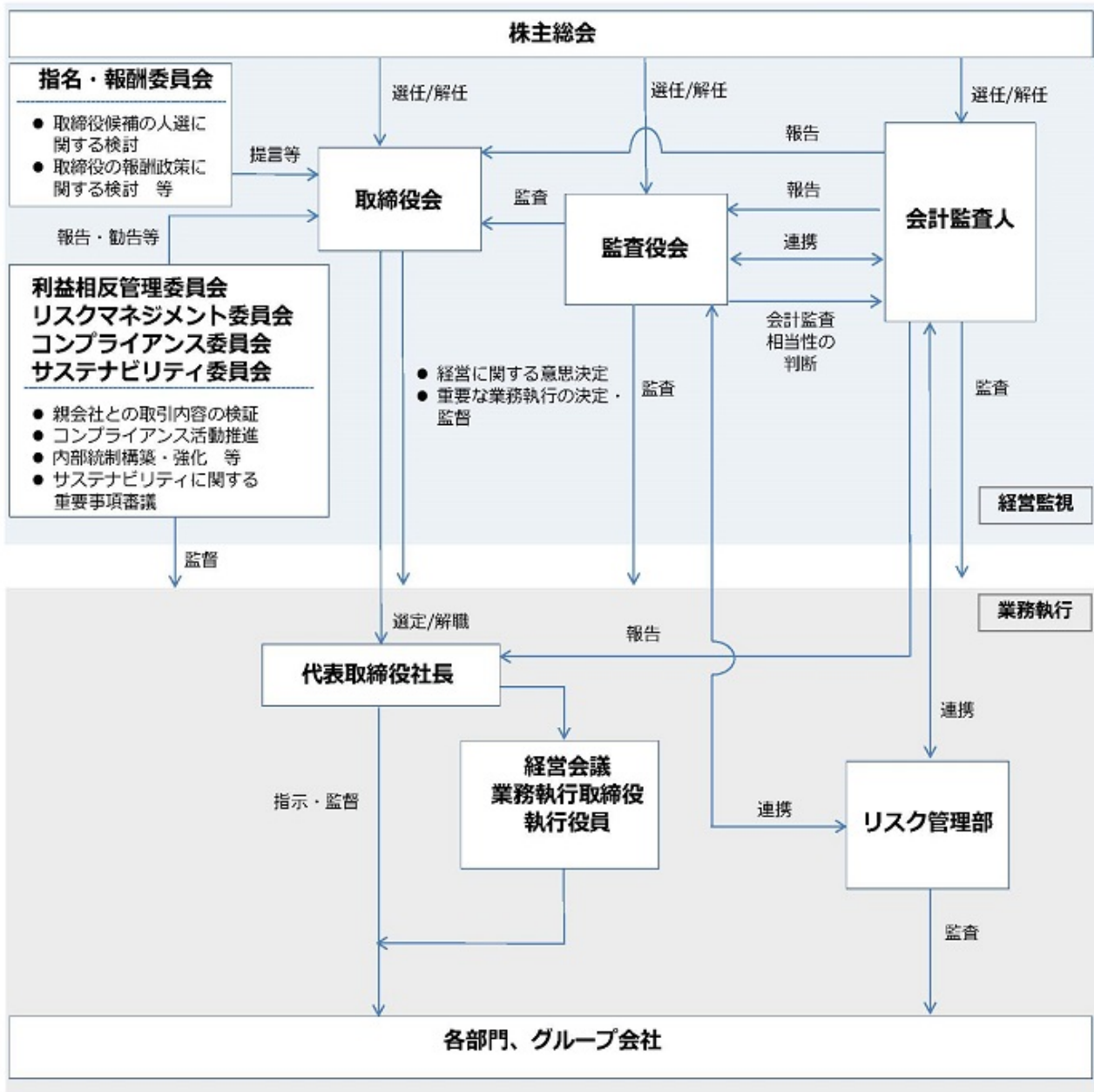
なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(適時開示体制の概要)

1. 当社の業務等に関して重要事実が発生したと考えられる場合、直ちに所管部門長に連絡する。
2. 所管部門長は当該事実等の内容を確認し、情報取扱責任者へ報告すると共に、重要事実該当すると判断した場合、速やかに経営会議に報告し、かつ取締役会にて、公表内容、方法、及び公表時期につき決議する。
3. 重要事実該当するかどうか疑わしい場合は、所管部門長は情報取扱責任者と協議する。
4. 取締役会等にて公表を要する重要事実該当すると判断された場合は、情報取扱責任者が速やかに公表を行う。
5. 急を要するもの等は、情報取扱責任者が代表取締役の承認を得て公表する。



【適時開示に係る体制】

