

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

当社グループは、企業の社会的責任を果たし持続的な成長を実現するためには、コーポレート・ガバナンスの強化・充実が重要な経営課題だと考えております。その基本認識に基づき、経営の透明性と健全性の確保、迅速な意思決定と適切な事業遂行、法順守と倫理の確保の実現に向けての組織管理体制の整備に取り組んでおります。

#### 【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1-2-4 株主総会における権利行使】

当社は、議決権行使の利便性向上を図るため、2024年6月28日開催の第86回定時株主総会より、インターネットによる議決権行使を導入しておりますが、現状の株主構成や業務効率等を勘案し、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳は行っていません。今後、機関投資家、海外投資家の株式保有比率に応じて、検討してまいります。

##### 【補充原則3-1-2 情報開示の充実】

当社では、海外投資家の株式保有比率が2024年3月末時点で1%未満と低いこと、および業務効率の面から、英語での情報の開示・提供を実施していません。今後、海外投資家の株式保有比率に応じて、検討してまいります。

##### 【補充原則4-1-3 取締役会の役割・責務(1)】

当社では経営者の育成を進めておりますが、最高経営責任者(CEO)の計画的な育成には至っておらず、重大な経営課題のひとつと認識しております。その対応として、当社は取締役会の任意の諮問機関として、取締役会が選定する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する指名・報酬諮問委員会を設置しております。今後は指名・報酬諮問委員会を通じて後継者候補の育成計画を立案し、実行していきたいと考えております。

##### 【補充原則4-3-2 取締役会の役割・責務(3)】

CEOの選任につきましては、代表取締役が候補者を検討し、取締役会で選任する手続きとしております。

##### 【補充原則4-3-3 取締役会の役割・責務(3)】

当社はCEOを解任するための基準は定めておりませんが、法令違反や定款等の社内規程に違反した場合、当社の企業価値や社会的信用を著しく低下させた場合等、客観的に解任が妥当と判断される理由がある場合は、取締役会にて解任を決議いたします。

##### 【原則4-11 取締役会の実効性確保のための前提条件】

当社は定款にて取締役(監査等委員である取締役を除く。)は10名以内、監査等委員である取締役は5名以内と定めております。取締役の選任については、指名・報酬諮問委員会による取締役会への答申を経て、取締役会にて候補者を決定し、株主総会に議案を上程いたします。

現在、当社の取締役会は、9名(うち監査等委員である取締役が3名)で構成しており、そのうち4名が社外取締役(うち2名が監査等委員である取締役)です。当社の監査等委員会は3名で構成され、その過半数である2名を社外取締役としており、取締役会の職務執行について監査しております。

社外取締役の選任に当たっては、独立性を有するだけでなく、経営全般に亘る広汎な見識、経験、実績を有していること、または特定分野での高い専門性を有し経営課題に対し適切な意見具申ができることを判断基準として選任しております。監査等委員である社外取締役には、法律、財務及び会計、経営等の専門的知見を有することを基準として選任しております。

なお、当社では2023年6月28日開催の第85回定時株主総会において女性の取締役1名を選任するなど、多様性の確保に努めておりますが、外国人の取締役は選任していません。2024年3月期連結売上高における海外比率が9.2%と軽微であること、また海外投資家の株式保有比率が2024年3月末時点で1%未満であることを踏まえ、外国人の取締役の選任については、当面は必要性に乏しいと判断しております。

#### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

##### 【原則1-4 政策保有株式】

当社は企業間取引の強化に資するため、顧客や仕入先・委託先の株式を保有しております。当社は印刷事業を中心とする受注産業であり、顧客や仕入先・委託先との関係性強化が事業継続、ひいては企業価値向上には必要であると認識しております。保有先顧客からの継続受注の確保、同じく仕入先・委託先からの品質・価格・納期における安定的な調達に繋げてまいりたいと考えております。また、株式の安定化に加え、今後の積極的な事業展開に必要な資金需要に対し、機動的かつ安定的な資金調達を目的として、金融機関等と株式の相互保有をしております。以上のような効果は保有株式の評価時点で一概に測れるものではなく、将来にわたり効果が表れるものと考えております。従いまして、当社としましては政策保有株式における定量的な保有効果の算出は困難であると判断しております。

保有する株式は重要な取引先に限定し、長期間保有することを原則とし、保有状況については毎年見直しを行っております。相手先企業の業績、株価、配当、取引関係の状況等を適宜監視しており、保有する意義が希薄と考えられる場合(年間取引額が大幅に減少するなど)や減損リスクが見込まれる場合は、速やかに売却する方針であります。見直し結果については取締役会に報告し、検証をしております。政策保有株式の議決権については、投資先企業の中長期的な企業価値の向上の観点からその行使についての判断を行います。

なお、当社はこれまで政策保有株式の縮減方針を開示しておりませんが、このたび2024年度から2026年度までの3年間を対象とする中期経営計画を策定し、さらなる資本効率性の向上を目指すとともに、政策保有株式の売却により得られるキャッシュを人的投資・成長投資に配分するため、中期経営計画の最終年度となる2026年度までに、当社グループが保有する政策保有株式の保有水準(時価ベース)を連結純資産比15%以下まで削減する方針を決定いたしました。(ご参考:2023年度実績 18.1%)

今後はこの方針に従いまして、政策保有株式を保有する意義や目的を一層厳格に検証し、さらなる削減を進めてまいります。

#### 【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を行う場合には、取締役会規程および関連当事者等取引管理規程に基づき、そうした取引が会社および株主共同の利益を害することがないよう、社外取締役も構成員となっている取締役会が、その必要性、内容の妥当性等を十分検証の上、承認を得た場合のみ実施することとしております。

#### 【原則2-4-1 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社グループは「企業価値向上」と「社員の幸せ」の両立をめざし、「竹田IPグループ人的資本に関する方針」を定め、人的資本への投資を強化し、女性・外国人・中途採用者等、人材の多様性確保と育成を支援するとともに、働きがいのある職場環境の整備を進めています。

##### 1. 女性の管理職登用

当社グループの2024年3月末時点の女性従業員数は382名、従業員に占める割合は36.4%、女性管理職は18名、管理職に占める割合は8.1%で年々上昇しております。基幹業務や管理職を担う女性従業員も増加し活躍の幅を広げており、当社グループにとって女性従業員の力は、企業の持続的成長に欠かすことのできない重要な資本であると考えております。これまで当社では、性別・年齢・国籍等を問わず、多様な能力や価値観を持った従業員が働きやすい職場環境づくりを推進するため、社内に「全社員総活躍プロジェクト」を設置し、実労働時間の削減や柔軟な勤務制度の導入、生活と仕事の両立を支援する制度の拡充を進めるとともに、従業員の意識改革やキャリア開発支援に努めてまいりました。それらの活動が評価され、「えるぼし認定」、「プラチナくるみん認定」を取得しております。今後も当社グループ全体で人的資本に関する目標として定めた「2026年度までに女性管理職比率10%以上」の達成をめざし、女性従業員の能力開発をさらに推進するとともに、管理職登用の拡大や将来の取締役候補者育成に努めてまいります。(注:記載数値は、女性活躍推進法に基づく情報開示を行う国内連結子会社を含む5社にて集計しております。)

##### 2. 外国人の管理職登用

2024年3月末時点で、当社グループには外国人が92名在籍しており、その内、管理職を担う外国人は22名です。外国人の管理職登用についての目標は設定しておりませんが、当社グループの海外事業展開に即し、関連諸国の人材を将来の幹部候補として雇用し、育成を進めております。

##### 3. 中途採用者の管理職登用

当社グループの2024年3月末時点での中途採用者の管理職は126名であり、管理職に占める割合は47.7%です。これは、当社グループの事業規模・人員構成から適正な範囲であると捉えております。しかしながら、変化の激しい市場環境に対応し、企業が持続的に成長を続けるためには、様々な価値観を取り入れ、組織や風土の変革を行うことが継続的に必要とも考えております。今後も同水準を維持できるよう、採用時における中途採用比率の向上に努めるとともに、管理職への登用や管理職候補者としての育成を進めてまいります。

#### 【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】

当社は、従業員への福利厚生制度の一環として企業型確定給付年金制度を設けております。本年金制度の運用については、外部の信頼できる運用機関を評価、選定し、運用を委託しております。資産運用に際しては過度なリスクを取らず、下落リスク抑制を重視した運用方針を取り、この方針を運用委託先と共有しております。経営管理担当役員は、財務経理部門、人事部門の部門長等に適切な資質を持った人材を配置するとともに、所管業務のレベルアップを図るためにセミナーへ出席させるなど、必要な知識を習得させております。以上の取り組みにより、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が生じないよう管理しております。

#### 【原則3-1 情報開示の充実】

(i) 竹田IPホールディングスの企業理念は、「溢れるほどの情熱をもって、革新しつづける」です。竹田IPホールディングスの社名には、長きにわたりご愛顧いただいております「竹田ブランド」を冠し、IPには「持続可能な社会に貢献すべく、溢れるほどの情熱(passion)をもって革新(innovation)しつづける」決意を込めました。Iはイノベーション、Pはパッションの頭文字です。また、IPは小文字と大文字の組み合わせとしており、多様性が求められる現代において、「異なる立場の者が共に新たな価値を創造する、コ・クリエーション(共創)の実現」を表現しています。また、「経営の基本方針」である社是と「信頼される企業であり続けるために」との想いで定めた行動規範を維持しつづ「当社が存在する意義」である基本理念を以下のとおり定めております。

社是:熱意・和合・奉仕

基本理念:Mission(企業理念) 「溢れるほどの情熱をもって、革新しつづける。」

Vision(経営ビジョン) 「社会から信頼され、必要とされる存在に。」

Value(価値・約束) 「竹田IPグループの総合力」、「心ある誠実な企業風土」、「相手に寄り添うサービス」

Spirit(行動指針) 「あらゆる可能性に挑戦せよ。」、「いかなる時も思い遣りを持って。」、「粘り強く進め。」

「社会的課題を解決すべく学べ。」、「約束と法律を遵守せよ。」

Slogan(タグライン) 「情熱と革新の未来へ。」

行動規範:「責任ある行動をしよう。」、「お客様に感謝しよう。」、「仲良く明るかに元気よく働こう。」、「社運発展のためお互いに協力しよう。」

「よき家庭の一員となろう」

この社是・基本理念・行動規範を実践し、「溢れるほどの情熱をもって、革新しつづける」を体現してまいります。なお、社是・基本理念・行動規範の詳細につきましては、当社ホームページをご参照ください(<https://www.takedaip-hd.co.jp/philosophy/#Philosophy02>)。

#### 中期経営計画:

当社は、2024年度から2026年度までの3年間を対象とする中期経営計画を策定しました。中期経営計画では全社戦略として、2024年度を「守りの経営から攻めの経営へ転換する第二の創業年」と位置づけ、既存事業の収益力強化は当然のこと、大胆な事業ポートフォリオの変革、成長分野への積極果敢な投資、攻めの経営を可能とするガバナンス体制への変革などを実行し、PBR1倍超の早期実現など、さらなる企業価値の向上を目指してまいります。また、既存事業の収益力強化、成長事業の育成、株主還元強化、気候変動対策、経営基盤強化の5項目を中期経営計画の基本方針として定め、各種施策を実行し、「社会の課題解決を総合的に支援するパートナー」を目指してまいります。中期経営計画の詳細につきましては、当社ホームページ([https://www.takedaip-hd.co.jp/ir/library/management\\_plan/](https://www.takedaip-hd.co.jp/ir/library/management_plan/))をご参照ください。

(ii)本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

本報告書I-1.基本的な考え方に記載しております。

(iii)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

取締役の報酬については、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、基本となる固定報酬と、短期的な業績に連動する報酬である業績連動報酬等(賞与)、中長期的な業績と連動性の高い非金銭報酬等(譲渡制限付株式報酬)より構成されており、当該取締役が株主の皆様と一層の価値共有を進め、中長

期的な視点での業績や株式価値を意識した経営を動機づける制度設計を取り入れております。報酬の種類ごとの比率は、固定報酬:業績連動報酬等:非金銭報酬等=7:2:1を目安としております。なお、各報酬の限度額は2021年6月24日開催の第83回定時株主総会の決議にて決定しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)に対する報酬限度額は、年額2億円以内の固定報酬と年額6,000万円以内の業績連動報酬等(賞与)としております。賞与支給の業績指標は、各事業年度の連結純利益と単体純利益としております。各事業年度の連結純利益と単体純利益の目標達成度合いに応じて算出された額を、賞与として毎年一定の時期に支給することとしています。業績が悪化した際は、支給の可否及び支給額の減額を決定します。業績指標として連結純利益と単体純利益を選定した理由は、当社グループとしての業績の向上および企業価値増大への貢献を測る指標として最適であるとともに、客観的にも明確な指標であるため、業績連動報酬の透明性を高めることができるものと判断したためです。

また、これらの報酬限度額とは別枠で、非金銭報酬等(譲渡制限付株式報酬)に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額を年額4,000万円以内としております。監督機能を担う社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、固定報酬のみとしております。なお、当社は代表取締役 山本眞一、木全幸治に取締役の個人別の固定報酬および業績連動報酬等の決定を委任しております。委任する理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業の評価を行うには代表取締役が最も適しているからであります。指名・報酬諮問委員会は、その検証結果について取締役会に答申をいたしております。

非金銭報酬等(譲渡制限付株式報酬)については、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえて、取締役会の決議により、取締役個人別の割当数を定めることとしております。

監査等委員である取締役の報酬等の額は、年額3,600万円以内としております。監査等委員である取締役個々の報酬は、監査等委員会の協議により定めております。

#### (iv)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

経営陣幹部である上席執行役員および執行役員の選任に当たっては、担当取締役が推薦状を社長へ提出し承認を得た上で、取締役会に諮ります。当該決定に当たっては、活動の成果とプロセスを評価するとともに、幹部としての力量、資質、専門性についてアセスメントするほか、事業計画に基づく組織体制に照らした最適な人材配置を総合的に勘案して、取締役会において選定いたします。

取締役候補の指名に当たっては、担当取締役の推薦に基づき、代表取締役が取締役候補者を決定し、指名・報酬諮問委員会による答申を経て、取締役会にて決定しております。当該決定に当たっては、取締役会議案の審議に必要な広汎な見識、経験および実績を具備していることのほか、管掌する業務の問題を的確に把握し他と協力して問題を解決する能力があること、また人望があり、法令および企業倫理の順守に徹する良識を有することを基準としております。

監査等委員である取締役の指名におきましては、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会に諮ります。当該決定に当たっては、企業監査に必要な見識、経験を有するほか、法律、財務及び会計、経営等の専門的知見を有することを基準としております。

取締役の解任議案については、以下の解任基準を踏まえた上で、指名・報酬諮問委員会による答申を経て、取締役会において決定いたします。

1. 公序良俗に反する行為を行った場合
2. 健康上の理由から、職務継続が困難となった場合
3. 職務懈怠により、著しく企業価値を毀損させた場合
4. 選任基準に定める資質が認められなくなった場合

#### (v) 取締役会が上記( )を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

経営陣幹部が上記(iv)に記載の解任基準に抵触し、客観的に解任が妥当であると判断される場合は、指名・報酬諮問委員会での十分な審議を行った上で取締役会にて決議することいたします。取締役の選任理由は、株主総会招集通知に開示しております。社外取締役については、株主総会招集通知に加えて、コーポレートガバナンス報告書にも開示しております。

#### 【補充原則3-1-3 情報開示の充実】

当社グループにととのサステナビリティとは、社会的課題を解決に導く経営基盤を強化し、事業活動を通じて社会課題の解決を目指すものであり、当社グループの持続的成長が、持続可能な社会の実現に貢献できるような世界を目指すことであります。この実現に向けて当社グループでは、サステナビリティ方針を定めております。当社グループにおけるサステナビリティの方針は、「経営の基本方針」である社是(熱意・和合・奉仕)、「当社が存在する意義」である基本理念、「信頼される企業であり続けるために、この想いで定めた行動規範(「責任ある行動をしよう」「お客様に感謝しよう」「仲良く朗らかに元気に働こう」「社運発展のためお互いに協力しよう」「よき家庭の一員となろう」)を実践することにあると考えています。当社グループの役員・社員は、この行動規範を常に携帯し、行動の基礎としております。

リスク及び機会を監視し管理するため、当社グループでは、経営管理担当役員を委員長とするリスク管理委員会を設置し、リスク管理規程等に基づき、サステナビリティ関連を含むリスクを特定し、責任部署を定めグループ全体のリスクを網羅的・統括的に管理する体制を確保しています。リスク管理委員会が協議・検討された事項は、必要に応じ取締役会に附議または報告されます。取締役会は、リスク管理委員会の協議・検討プロセスを監督し、必要に応じて具体的な対応を求めています。また、当社グループの取り組みを活性化させるために、11個のマテリアリティ(重要課題)を決定しています。これらマテリアリティへの取り組みにつきましては当社ホームページをご参照ください。

また、代表取締役社長直轄のサステナビリティ推進室は、取締役会にサステナビリティ関連の報告・提言を行い、取締役会は、サステナビリティ推進室に対し、指示・監督を行います。サステナビリティ推進室は、各部門やリスク管理委員会と連携し、当社グループのサステナビリティ推進に向けた体制の整備、取り組みを進めております。

当社グループにおけるサステナビリティ経営を実践する上で、「気候変動リスク」、「人的資本の確保」は優先的に取り組むべき課題と認識しております。「気候変動リスク」、「人的資本の確保」についての詳細は、「有価証券報告書」における【サステナビリティに関する考え方及び取組】にて開示しておりますのでご参照ください。なお、知的財産への投資については、主に半導体関連マスク事業において、グループ各社が研究開発を強化しており、競争力強化と企業価値向上に努めております(中期経営計画にて掲載しております)。

当社ホームページ(サステナビリティ)

<https://www.takedaip-hd.co.jp/sustainability/promotionsystem/>

当社ホームページ(IR情報 IRライブラリ 有価証券報告書)

[https://www.takedaip-hd.co.jp/ir/library/securities\\_report/](https://www.takedaip-hd.co.jp/ir/library/securities_report/)

#### 【補充原則4-1-1 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、法令および定款に定められた事項、当社およびグループ会社の重要事項等を決定しております。取締役会、代表取締役、本部長等の意思決定機関および意思決定者の委任の範囲は、職務権限規程、業務分掌規程、稟議規程に基づき、決裁、審議、承認等に関する権限を明確に定めております。

#### 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外取締役の選任に当たっては、本人又はその近親者( 1)が、以下の条件に当たらないことを選定基準とし、独立性を確保しております。

1. 当社及び当社の子会社(以下、「当社グループ」という。)の業務執行者(ただし、現在だけでなく過去10年間に該当する者を含む)
2. 当社グループの主要な取引先( 2)の業務執行者
3. 当社グループを主要な取引先( 2)とする者またはその業務執行者

4. 当社グループからの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(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、当該団体に所属する者をいう。)( 3)
5. 当社の大株主(総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者)又はその業務執行者
6. 当社が大株主(総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している場合)である会社の業務執行者
7. 過去3年間に於いて、上記2から4までに該当していた者
8. その他、当社グループとの間に利害関係を有し、社外役員として職務を遂行する上で独立性に疑いがある者
  1. 近親者とは、二親等内の親族をいう。
  2. 主要な取引先とは、当社グループとの取引において、支払額または受取額が、当社グループまたは取引先の連結売上高の5%以上を占めている取引先をいう。
  3. 多額の金銭とは、年間1千万円以上の金額をいう。

#### 【補充原則4 - 10 - 1 任意の仕組みの活用】

当社における独立社外取締役は4名であり取締役会における過半数には及びませんが、取締役会の任意の諮問機関として、取締役会が選定する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する指名・報酬諮問委員会を設置しております。指名・報酬諮問委員会の設置により、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などの重要事項に対し、適切な関与と助言を得ております。

#### 【補充原則4 - 11 - 1 取締役会の実効性確保のための前提条件】

当社は定款にて取締役(監査等委員である取締役を除く。)は10名以内、監査等委員である取締役は5名以内と定めております。取締役の選任については、指名・報酬諮問委員会による取締役会への答申を経て、取締役会にて候補者を決定し、株主総会に議案を上程いたします。現在、当社の取締役会は、9名(うち監査等委員である取締役が3名)で構成しており、そのうち4名が社外取締役(うち2名が監査等委員である取締役)です。取締役の選任にあたっては、経営環境や事業特性を踏まえ、取締役会全体としての知識・経験・能力等のバランスを考慮して、適切な形で行っております。当社の監査等委員会は3名で構成され、その過半数である2名を社外取締役としており、取締役会の職務執行について監査しております。社外取締役の選任に当たっては、独立性を有するだけでなく、他社での経営経験を含め、経営全般に亘る広汎な見識、経験、実績を有していること、または特定分野での高い専門性を有し経営課題に対し適切な意見具申ができることを判断基準として選任しております。監査等委員である取締役には、法律、財務及び会計、経営等の専門的知見を有することを基準として選任しております。なお、当社では2023年6月28日開催の第85回定時株主総会において女性の取締役1名を選任するなど、多様性の確保に努めております。各取締役の選任理由や期待、スキル・マトリックスについては、株主総会招集通知において開示しております。

#### 【補充原則4 - 11 - 2 取締役会の実効性確保のための前提条件】

取締役の兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書およびコーポレートガバナンス報告書等を通じて、毎年開示を行っております。社外取締役4名のうちの2名が、当社グループ以外の他の上場会社の役員を兼任しておりますが、その他の取締役は当社グループ以外の他の上場会社の役員は兼務しておらず、業務に専念できる体制となっております。

#### 【補充原則4 - 11 - 3 取締役会の実効性確保のための前提条件】

当社は取締役会の実効性の向上につなげることを目的に、取締役会の実効性に関する分析・評価を行いました。

##### 1. 評価の実施方法

実施時期:2024年4月～2024年5月

評価方法:取締役会の構成員であるすべての取締役(監査等委員である取締役を含む)を対象にアンケートを実施

回答方法:匿名性を確保するために外部機関に直接回答

アンケート設問概要:

- (1)取締役会の構成と運営
- (2)経営戦略と事業戦略
- (3)企業倫理とリスク・危機管理
- (4)業績モニタリングと経営陣の評価
- (5)株主等との対話
- (6)DX・デジタルトランスフォーメーション
- (7)グループガバナンス

##### 2. 評価結果の概要

外部機関からの集計結果の報告を踏まえ検討した結果、(1)～(7)の全ての項目において、当社の取締役会は適切に機能しており、実効性は概ね確保されていると評価しております。一方で、改善すべき点として役員就任後のトレーニングの取り組み、資本コストを意識した経営の推進、後継者計画のモニタリング、デジタル技術等の取締役会への情報提供などの課題を認識しました。今後、中長期的な企業価値の向上のため、これら課題への継続的な対応を通じて取締役会の実効性をさらに高める取り組みを進めてまいります。

#### 【補充原則4 - 14 - 2 取締役のトレーニング】

当社は、取締役の選任にあたって、経営全般に亘る広汎な見識、経験、実績を有していること、または特定分野での高い専門性を有し経営課題に対し適切な意見具申ができることを判断基準として選任しております。選任後の取締役に対するトレーニングは、取締役就任に際して外部セミナーへの参加を課しているとともに、必要な知識修得のための研修機会の紹介、幹旋を行っております。また、業界雑誌の回覧などを行って関連知識の収集を図っております。当社は、社外取締役に対し、工場見学、主要子会社の見学を行うとともに、当社の事業概要、組織等についての説明を行うほか、当社が属する業界の状況について説明し、必要な知識修得ができるよう図っております。

なお、【補充原則4 - 11 - 3 取締役会の実効性確保のための前提条件】取締役会の実効性に関する分析・評価において、役員就任後のトレーニングの取り組みを改善すべき課題として認識しており、継続的に改善を進めてまいります。

#### 【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主との対話全般については経営管理担当役員が、下記1～4を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように配慮しております。

1. 株主との対話に備えて、各部署が有機的な連携を図る。
2. 個人投資家向けのIRイベント参加や機関投資家との個別面談などのIR活動を積極的に行い、対話の充実に取り組む。
3. 対話において把握された株主の意見・懸念について、経営陣幹部や取締役会に対し報告する。
4. インサイダー情報の管理については、内部情報管理規程および適時開示情報管理規程に基づき、情報管理を図る。

#### 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社では「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、取締役会に報告し、協議を行いました。当社は資本コストを公表してはおりませんが、外部機関からの情報も参考に社内検証を行っております。その検証を踏まえ、当社は資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて、2024年度から2026年度までの3年間を対象とする中期経営計画を策定いたしました。

中期経営計画では全社戦略として、2024年度を「守りの経営から攻めの経営へ転換する第二の創業年」と位置づけ、既存事業の収益力強化は当

然のこと、大胆な事業ポートフォリオの変革、成長分野への積極果敢な投資、攻めの経営を可能とするガバナンス体制への変革などを実行し、PBR1倍超の早期実現など、さらなる企業価値の向上を目指してまいります。なお、資本収益性の向上を目指し、ROEとPBRを重要な経営指標としております。ROEは2023年度(実績)5.2%から、2026年度までに7.0%以上、PBRは将来的な1倍以上の実現を目指しつつ、2023年度(実績)0.42倍を踏まえ、2026年度までに0.7倍以上を目標に設定いたしました。

また、株主還元の強化を重点施策の一つと位置づけ、これまでの安定的な株主還元を堅持しつつ、より高水準の配当を目指し、配当実施金額に下限を設けるとともに、中期経営計画の期間に渡り下限設定額を適増させる方針といたしました。連結配当性向30%以上を目標とし、十分な内部留保を確保できた場合は、自己株式の取得なども含め、株主コストを意識した株主還元を一層強化してまいります。

中期経営計画の詳細につきましては、当社ホームページ([https://www.takedaip-hd.co.jp/ir/library/management\\_plan/](https://www.takedaip-hd.co.jp/ir/library/management_plan/))をご参照ください。

## 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(%)
竹田IPホールディングス従業員持株会	525,133	6.33
株式会社三菱UFJ銀行	350,000	4.22
各務芳樹	344,200	4.15
株式会社三井住友銀行	240,000	2.89
日本特殊陶業株式会社	210,000	2.53
明治安田生命保険相互会社	200,000	2.41
アイカ工業株式会社	200,000	2.41
竹田光孝	188,750	2.27
株式会社中京銀行	130,000	1.56
竹田孝子	121,900	1.47

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

当社は自己株式492,121株を保有しておりますが、上記大株主の状況から除いております。また、持株比率は自己株式を控除して計算しております。

## 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	その他製品
直前事業年度末における(連結)従業員数 <span style="background-color: #f96;">更新</span>	500人以上1000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	15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)

氏名	属性	会社との関係( )											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
堀 龍之	弁護士												
山本 光子	他の会社の出身者												
永田 昭夫	公認会計士												
高橋 伸夫	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i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

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
堀 龍之			堀龍之氏が代表弁護士に就任している丸の内綜合法律事務所と当社との間では法務顧問契約を結んでおりますが、契約金額は少額であり、同氏の独立性に影響を与えるおそれはないものと判断しております。	堀龍之氏は、弁護士としての豊富な経験と専門知識を有しており、主にコンプライアンスの視点から、経営の意思決定に適切な助言と、社内取締役に対する監督機能を遂行する観点から適切な人物と判断しました。 また、同氏と当社との間では特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定するものであります。
山本 光子			山本光子氏はパーソルテンプスタッフ株式会社の相談役、学校法人名城大学の監事、中央発條株式会社の社外取締役、アイカ工業株式会社の社外取締役監査等委員、名糖産業株式会社の社外取締役監査等委員を兼務しております。 以上のうち、当社はパーソルテンプスタッフ株式会社、学校法人名城大学、アイカ工業株式会社、名糖産業株式会社との間で営業取引があり、アイカ工業株式会社は当社株式を2.41%所有しておりますが、取引額は少額(連結売上高の5%未満)であり、かつ当該会社における業務執行者には該当しないため、同氏の独立性に影響を与えるおそれはないものと判断しております。	山本光子氏は、人材派遣会社で取締役を務め、企業経営に関する豊富な経験・見識を有しております。特に労務管理面では卓越した見識を備えており、当社の「人材開発」「人事制度改革」への適切な助言と、社内取締役に対する監督機能を遂行する観点から適切な人物と判断しました。 また、同氏と当社との間では特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定するものであります。
永田 昭夫			永田昭夫氏は、過去(2011年6月まで)に当社の会計監査人であるあずさ監査法人(現 有限責任 あずさ監査法人)の代表社員でありましたが、退任後から長年経過しており、同氏の独立性に影響を与えるおそれはないものと判断しております。	永田昭夫氏は、公認会計士として豊富な監査経験を有するとともに、企業会計に対する高度な専門性を有することに照らし、当社取締役の職務執行の妥当性を監査する観点から適切な人物と判断しました。 また、同氏と当社との間では特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定するものであります。
高橋 伸夫			当社は高橋伸夫氏が過去に勤務していた日本ガイシ株式会社との間で営業取引がありますが、取引額は少額(連結売上高の5%未満)であり、同氏の独立性に影響を与えるおそれはないものと判断しております。	高橋伸夫氏は、企業経営に関する幅広い見識を有し、特に経営戦略・新事業の立ち上げにおいて適切な助言と、当社取締役の職務執行の妥当性を監査する観点から適切な人物と判断しました。 また、同氏と当社との間では特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定するものであります。

**【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

なし

現在の体制を採用している理由

当社では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には、監査等委員会の職務を補助するための使用人を置くこととしておりますが、提出日現在においては配置しておりません。

## 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は会計監査人との相互連携を図るため、会計監査人から随時監査に関する報告を受けるなど情報交換を行っております。監査等委員会は、内部監査室の作成する監査報告書類の検閲を行うほか、定期的に内部監査室と情報交換の場を持つことにより、内部監査の妥当性を検証しております。また、内部監査室から監査報告を受けるなど内部監査室と適宜コミュニケーションをとり、内部監査室との相互連携と内部監査の充実を図っております。

## 【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・報酬諮問委員会	3	0	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・報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社外取締役

## 補足説明

当社では取締役の指名および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・ガバナンスの充実を図るため、指名・報酬諮問委員会を設置しております。指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に基づき随時開催し、取締役会に対して答申を行っております。構成員は、取締役会の決議により選定された取締役3名以上で構成し、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から選任しております。

## 【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、その他

## 該当項目に関する補足説明

前出の「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3-1 情報開示の充実】(iii)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」をご参照ください。

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

有価証券報告書にて、取締役報酬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

前出の「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3 - 1 情報開示の充実】(iii)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」をご参照ください。

## 【社外取締役のサポート体制】

各部署が社外取締役を適宜補助する体制としております。取締役会の開催に際しては、事前に社外取締役へ会議資料を配信し十分な審議時間を確保するとともに、事前説明を行っております。

## 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) 更新

当社は、取締役会における監督機能の強化と意思決定の迅速化によりコーポレート・ガバナンスの実効性を高め、中長期的な企業価値の向上を図るため、監査等委員会設置会社としております。その概要および機関等は、以下のとおりであります。

### (1) 取締役会

当社の取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)6名(うち2名が社外取締役)、監査等委員である取締役3名(うち2名が社外取締役)の計9名で構成しております。代表取締役社長を議長とし、定時取締役会を月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の決定ならびに取締役の業務執行状況の監督等を行っております。取締役の員数は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)は10名以内、監査等委員である取締役は5名以内とする旨を定款に定めております。任期につきましては、取締役(監査等委員である取締役を除く。)は1年、監査等委員である取締役は2年であります。

当社では、社外取締役4名を置き、経営の監督機能を強化しております。社外取締役につきましては、高い見識と豊富な経験を有する有識者から選任することにより、客観的な視点で当社取締役の職務執行の妥当性を監督することにより、経営の健全性の確保を図っております。社外取締役については、独立役員の要件を満たしているため、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、全員を独立役員に指定しております。取締役会におきましては、当社取締役会規程に従い、法令により取締役会に付議するものと定められた事項、定款または株主総会の決議により取締役会に付議するものと定められた事項、その他業務執行に関し特に重要な事項を決議しております。また、重要な業務の執行状況、取締役会における決定または承認事項の執行経過とその結果、事業概況と今後の見通しおよび総合的な経営分析の内容、その他取締役会が必要と認めた事項について、報告しております。

### (2) 監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である取締役3名で構成(うち2名が社外取締役)されております。なお、当社は法令に定める監査等委員の員数を欠くことになる場合に備え、補欠監査等委員1名を選任しております。

定例の監査等委員会は、原則として毎月1回開催し、監査等委員長を議長として、取締役会の職務執行について監査しております。また、グループ各社の監査役も出席するグループ監査連絡会を適宜開催し、経営に対する監視機能を果たしております。これにより、監査等委員会の独立性を高め、透明性の高い公正な経営監視機能が実現しているものと考えております。

会計監査人との相互連携を図るため、会計監査人から随時監査に関する報告を受けるなど情報交換を行っており、内部監査室との相互連携につきましては、必要に応じて内部監査室からの監査報告を受けるなどにより適宜コミュニケーションをとっております。

### (3) 指名・報酬諮問委員会

指名・報酬諮問委員会は、取締役の指名及び報酬等に関する手続きの公正性、透明性、客観性を強化し、当社コーポレート・ガバナンスの充実を

図っております。取締役会の諮問に基づき随時開催し、取締役会に対して答申を行っております。構成員は、取締役会の決議により選定された取締役3名以上で構成し、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から選任しております。

#### (4) リスク管理委員会

当社では損失の危険およびその他のリスクを統括的に管理するため、リスク管理委員会を設置しております。リスク管理委員会は、原則として年3回開催し、経営管理担当役員を議長としております。リスク管理規程等に基づき、個々のリスク(コンプライアンス、経営戦略、業務運営、環境、災害、人的資本、情報セキュリティなど)に対処する責任部署を定めるとともに、グループ全体のリスクを網羅的・統括的に管理する体制を確保し、経営上の重大なリスクへの対応方針その他リスク管理の観点から重要な事項を取締役に報告しております。

#### (5) 執行役員

当社では経営効率の向上とチェック体制強化の両立を目的として、執行役員制度を導入しております。また、本機能の更なる充実を図るため、2021年6月24日開催の第83回定時株主総会の決議により、従来から採用しておりました雇用型の執行役員制度に加え、委任型の執行役員制度を導入しております。

#### (6) 内部監査室

当社における内部監査は、当社内部監査規程に従って実施しております。内部監査室を社長直轄の組織として設置(専従者2名)し、各事業部門の業務処理の適切性等を中心に、定期的に監査を実施してコンプライアンスの充実を図っております。内部監査室は、監査計画書に基づき内部監査(全部門を対象とする)および内部統制監査を実施しており、監査の結果は代表取締役社長や経営管理担当役員に報告するほか、取締役会および監査等委員会へも報告し、監査結果をフィードバックしております。また、より適切な業務とするため、監査対象部門に対して、不備事項、改善事項の指摘などを行っております。内部監査室と内部統制推進部門は、会計監査人と適宜情報交換及び意見交換を行い、会計監査人との相互連携を図っております。

#### (7) 会計監査人

会計監査人には、有限責任あずさ監査法人を起用しており、定期的な監査のほか、会計上の課題について随時相談・確認を行い、会計処理の透明性と正確性の向上に努めています。有限責任あずさ監査法人との継続監査期間は17年間であり、有限責任あずさ監査法人の当社業務執行社員と当社グループとの間に特別の利害関係はありません。2024年3月期における業務執行社員等の構成は以下のとおりであります。

有限責任あずさ監査法人 指定有限責任社員 業務執行社員 楠元 宏、大門 亮介  
補助者 有限責任あずさ監査法人 公認会計士2名、その他9名

### 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 更新

当社は、取締役会における監督機能の強化と意思決定の迅速化、中長期的視点の議論のさらなる充実を実現するため、監査等委員会設置会社を採用しております。各機関が役割を明確に定め機能するとともに、連携を図っております。また、社外取締役を4名(うち監査等委員である取締役が2名)採用することにより、取締役会における3分の1以上を確保し、客観的な視点で取締役の職務執行の妥当性を監督することにより、経営の健全性を確保しております。これらの体制が機能することにより、当社におけるコーポレート・ガバナンス体制の強化が図れるものと判断し、当該体制を採用しております。更に取締役会の機能を継続的に向上させていくため、実効性評価の仕組みを導入いたしました。

なお、今後当社ではコーポレート・ガバナンスを一層強化するため、取締役会における社外取締役の割合を過半数とすること、女性取締役を2名以上にすることを目指します。役員報酬については、投資家とのより一層の価値共有を推進するため、業績連動型の色彩を強めた報酬制度へ移行してまいります。

## 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
株主総会招集通知の早期発送	株主の皆様にご覧いただく総会議案の十分な検討時間を確保していただくため、法定期日より前に発送を実施するとともに、当社ウェブサイトや東京証券取引所ウェブサイト「東証上場会社情報サービス」にて開示しております。
電磁的方法による議決権の行使	2024年6月28日開催の第86回定時株主総会から、インターネットによる議決権行使を導入しております。
その他	株主総会における事業報告では映像やグラフを用いた動画による説明を実施するほか、会場を名古屋市内のイベントホール(定員300名)で開催するなど、株主の皆様へ快適にご審議いただく環境を整えております。

### 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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ウェブサイトにて掲載しております。	

個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券取引所等が開催する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確保しております。2023年9月には、名古屋証券取引所が主催する名証IRエキスポ2023に出展いたしました。今後につきましては、関東地区におけるイベント出展に加えまして、オンラインイベントへの出展も検討してまいります。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家からの個別面談を適宜実施しております。	なし
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト( <a href="https://www.takedaip-hd.co.jp/ir/">https://www.takedaip-hd.co.jp/ir/</a> )にて、決算短信、有価証券報告書、適時開示資料等のIR資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	企画財務本部 経営企画部	
その他	当社ではIRイベントに出展した際、当社に関するアンケート調査を実施しております。ご協力いただきましたアンケート枚数に応じて、国内外にて発生した自然災害等への義捐金活動を実施しております。当社は、IRイベントを通じて個人投資家の皆様とのコミュニケーションを大切にするとともに、このような社会貢献活動を今後も続けてまいります。	

### 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	<p>当社グループは、企業の社会的責任を果たすため、法令の順守はもとより、企業倫理を高める活動を推進していくため、竹田IPグループ行動規範を定めております。内容は以下のとおりです。</p> <p>竹田IPグループ行動規範 ～信頼される企業であり続けるために～</p> <p>1. コンプライアンスの実現のために～責任ある行動をしよう～  (1) 私たちは常に倫理を重んじ、関連する全ての法令、規則を順守します。  (2) 法令、規則に違反する行為や非倫理的な行為を見つけたときは、勇気を持って指摘し、是正に向けて一致協力します。  (3) 透明性を重視し情報開示につとめ、全てのステークホルダーから信頼される関係作りにより、当社グループの企業価値の向上に努めます。  (4) 会社の利益を害する取引や個人的な利益を目的とした取引は決して行いません。  (5) 反社会的勢力には毅然とした態度で臨み、不当、不正な要求には一切応じません。</p> <p>2. 顧客満足の実現のために～お客様に感謝しよう～  (1) お客様の業務に精通し、お客様のビジネスが成功するために常に最善を尽くします。  (2) お客様の「声」に耳を傾ける姿勢を持ち、お客様への誠実な対応を忘れません。  (3) 総合的な品質向上に努め、お客様が満足される成果物を提供します。  (4) お客様にかかわる情報(企業機密、個人情報、原稿、データなど)について、紛失、破損、漏洩等することがないように社内ルールに従って厳格に管理します。</p> <p>3. 働きがいのある企業風土づくりのために～仲良く朗らかに元気よく働こう～  (1) 私たちは人権を尊重し、不当な差別やハラスメントを断じて許すことなく、一人ひとりの資質や能力が最大限に発揮されるよう行動します。  (2) 明確な目標を掲げ、情熱をもって行動します。  (3) 革新を求める姿勢を大切にし、新たな課題に挑戦します。  (4) 良いところを学ぶ気風を大切にし、次の世代を担う社員を大事に育てます。</p> <p>4. グループの総合力発揮とさらなる発展のために～社運発展のためお互い協力しよう～  (1) 会社方針を全員で理解し、情報を共有します。  (2) マイナス情報は優先的に報告します。  (3) グループや会社、部門の目標達成に向けてチームワークと総合力を発揮します。  (4) 国際取引に当たっては国際ルールやその地域の法令を順守するほか、相互信頼に向けて文化や商習慣に配慮します。</p> <p>5. よき企業市民となるために～よき家庭の一員となろう～  (1) 自分自身の役割を自覚し、良心に恥ずべき行為は行いません。  (2) 良い企業市民として社会活動に取り組み、安心・安全な地域社会づくりに貢献します。  (3) 環境負荷の低減につとめ循環型社会の実現に寄与します。</p>



## 環境保全活動、CSR活動等の実施

環境保全活動につきましては、竹田iPグループ環境方針を定めるとともに、ISO14001(環境マネジメントシステム)の認証を取得し、継続的に改善を行っております。そのほか、脱プラスチック製品の開発・製造、エシカルペーパー(バナナペーパー・ストーンペーパーなど)の提案、原材料調達、製造、廃棄リサイクル工程で発生するCO2をカーボン・オフセットするため、温室効果ガスの排出量を算定できる仕組みの構築、森林管理協議会よりFSC森林認証を取得するなど、「環境にやさしい製品」をお客様に積極的に提案することで、お客様の環境活動にも貢献できるよう取り組んでおります。

情報管理につきましては、企画・デザイン・印刷・加工・廃棄におけるすべての工程で確実な情報保護をお約束するため、ISO27001(情報マネジメントシステム)の認証を取得し、継続的に改善を行っております。また、個人情報管理にてプライバシーマークの認証を取得し、個人情報保護に努めております。

なお、CSR活動の詳細につきましては、当社ホームページ(<https://www.takedaip-hd.co.jp/sustainability/>)をご参照ください。

## 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

竹田iPグループ 行動規範および竹田iPホールディングス グループディスクロージャー・ポリシーにおいて、会社経営における透明性の充実に図り、すべてのステークホルダーの皆様からの理解や信頼を高めるため、迅速、正確かつ公平な会社情報の開示に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 更新

竹田iPグループ 内部統制システムの基本方針は以下のとおりです。

1. 当社および当社子会社からなる企業集団(以下、当社グループ)の取締役・執行役員・使用人の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制

当社グループの取締役および執行役員は、「竹田iPグループ行動規範」を率先垂範するとともに、その順守の重要性について繰り返し情報発信することにより、グループ全体にその徹底を図る。また取締役は、重大な法令違反その他法令および社内規程の違反に関する重要な事実を発見した場合には、直ちに監査等委員会に報告するとともに、遅滞なく取締役会において報告する。

内部監査部署は、業務の有効性、効率性、法令等の順守、財務報告の信頼性を確認するため、グループ各社を含めて計画的に監査を実施する。リスク管理委員会では、グループ各社における不正行為の予防措置、法令違反行為等が発見された場合は是正措置等の活動を促進する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存・管理に関する体制

株主総会議事録、取締役会議事録、稟議書等、取締役の職務の遂行に係る文書(電磁的記録を含む)は、これに関連する資料とともに文書管理規程等の情報管理に係る社内規定に従って保存・管理する。機密情報については、竹田マネジメントシステム基本方針および関連諸規定に基づき適切に管理し、個人情報の取扱いに関しては、個人情報保護方針および個人情報保護規定に基づいて対応する。

これら情報管理に係る社内規定は、必要に応じて運用状況の検証、規定内容の見直しを行う。

3. 当社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

損失の危険およびその他のリスクを統括的に管理するため、グループ各社の担当責任者を含むリスク管理委員会を設置する。また、リスク管理規程等に基づき、個々のリスク(コンプライアンス、経営戦略、業務運営、環境、災害、人的資本、情報セキュリティなど)に対処する責任部署を定めるとともに、グループ全体のリスクを網羅的・統括的に管理する体制を確保する。

経営上の重大なリスクへの対応方針その他リスク管理の観点から重要な事項については、取締役会において報告する。

各事業部署等は、その担当業務に関するリスクの把握に努め、優先的に対応すべきリスクを選定した上で、具体的な対応策を決定し、適切にリスク管理を行う。

内部統制推進部署は、各事業部署等が実施するリスク管理が体系的、効果的に行われるよう必要な支援、調整および指示を行う。

内部監査部署は、リスク管理に係る事項を含めて監査し、監査を受けた部署は、是正、改善の必要のあるときには、内部統制推進部署および関連する部署と連携してその対策を講じる。

4. 当社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

当社グループの取締役の職務が適正かつ効率的に行われることを確保するため、取締役会の運営に関する規程を定めるとともに、社内規程に基づく職務権限および意思決定ルールを定める。

取締役会を定期的開催するとともに必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の決定ならびに取締役の業務執行状況の監督等を行う。

業務の運営に関しては、当社グループの中期経営計画および年度計画に基づき、各社がそれぞれ年度予算を策定し、定例取締役会において進捗状況を確認する。

経営の効率化とリスク管理を両立させ、内部統制が有効に機能するよう、情報システムの主管部署を置き維持管理、整備等を進め、全社レベルでの最適化を図る。

取締役会の任意の諮問機関として、取締役会が選定する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する指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役の指名および報酬等の決定に係る公正性、透明性、客観性を高める。

5. 財務報告の信頼性を確保するための体制

適正な会計処理を確保し、財務報告の信頼性を向上させるため、経理業務に関する規程を定めるとともに、「竹田iPグループ 財務報告に係る内部統制の基本方針」に従い、財務報告に係る内部統制の体制の維持・改善を図る。

グループ全体の財務報告に係る内部統制については、金融商品取引法および関連する規則等に基づき、整備・運用するとともに、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価し、必要は是正を行う。

6. 当社グループにおける業務の適正性を確保するための体制およびグループ各社の取締役の職務の執行に係る当社への報告に係る体制

当社グループ全体の業務の適正性を確保するため、グループ全体を対象とするリスク管理委員会を開催するとともに、グループ各社を対象にした内部監査を実施する。

さらに、法令順守の観点から、グループ各社に対し「竹田IPグループ 行動規範」を配付し徹底を図るとともに、法令に反する行為等を早期に発見し是正するため、当社グループの全従業員を対象とした「公益通報処理制度」を運用する。公益通報処理制度の責任者は、通報者が報告したことを理由として不利益な取扱いを受けないよう保護する。

また、原則として当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員もしくは社員がグループ各社の取締役および監査役等に就くことにより、当社が子会社の業務の適正を監視し、グループ各社の業務および取締役の職務の執行の状況を定期的に当社の取締役会に報告できる体制とするほか、関係会社管理規程に基づき、主管部署が指導、支援を行うとともに必要な報告を受ける。

7. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する体制および取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性およ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

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には、監査等委員会の職務を補助するための使用人を置くこととし、その人事異動については監査等委員会と担当取締役が協議して行い、人事評価については監査等委員会が行うこととする。監査等委員会補助を兼任する使用人は、監査等委員会の職務の補助を優先して従事する。

8. 当社グループの取締役・執行役員・使用人が監査等委員会に報告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  
当社グループの取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員および使用人は、会社経営および事業運営上の重要事項ならびに業務執行の状況および結果について監査等委員会に報告を行い、内部監査部署は内部監査の結果等を報告する。

また、重大な法令・定款違反および不正行為の事実、または会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実を知ったときには、速やかに監査等委員会または公益通報処理窓口へ連絡し、公益通報処理責任者は監査等委員会に報告する。

監査等委員会への報告は、誠実に洩れなく行うことを基本とし、定期的な報告に加えて、必要の都度遅滞なく行う。

当社グループは、監査等委員会へ報告をした者が、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けることがないことを確保する。

9. 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

監査等委員会は、監査等委員会監査等基準に基づいて監査を行うことにより、監査の実効性を確保する。

監査等委員会は、取締役会などの重要な会議に出席するとともに、取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの職務執行状況の報告聴取、現業部門等への往査、関係会社への訪問調査など厳正に監査を実施する。また、監査等委員会は、グループ各社の監査役からなるグループ監査連絡会を開催し、監査実施状況等について意見交換および協議を行う。

代表取締役、会計監査人および内部監査部署と定期的にまたは必要に応じて意見交換を行い、監査の実効性の確保を図る。

監査等委員会の職務の遂行にあたり、監査等委員会が必要と認めた場合に、顧問弁護士・監査法人等の専門家との連携を図れる環境を整備する。

監査等委員会の職務の遂行につき、費用の前払または償還の手続その他の当該職務の遂行について生じる費用または債務の処理等を請求したときは、請求に係る費用または債務が当該監査等委員会の職務に必要なもの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。

10. 反社会的勢力の排除に向けた体制

「竹田IPグループ 行動規範」において、反社会的勢力との関係拒絶について記載し、順守すべきルールとして徹底する。反社会的勢力からの不当要求についての対応窓口を定め、情報収集や外部との情報交換に努めるとともに、警察、顧問弁護士との連携に努める。

## 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

「竹田IPグループ 行動規範」において、反社会的勢力との関係拒絶について記載し、「反社会的勢力対応規程」を定め、順守すべきルールとして徹底を図っております。反社会的勢力からの不当要求について総務部署を対応窓口と定め、情報収集や外部との情報交換に努めるとともに、警察、顧問弁護士との連携に努めております。また、取引先との間で「取引基本契約書」および「反社会的勢力排除に関する覚書」を取り交わし、反社会的勢力と関わりがないことを確認するとともに、万が一取引先が反社会的勢力であることが判明した場合は直ちに関連契約の解除を行うことができる体制を整備しております。

### 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

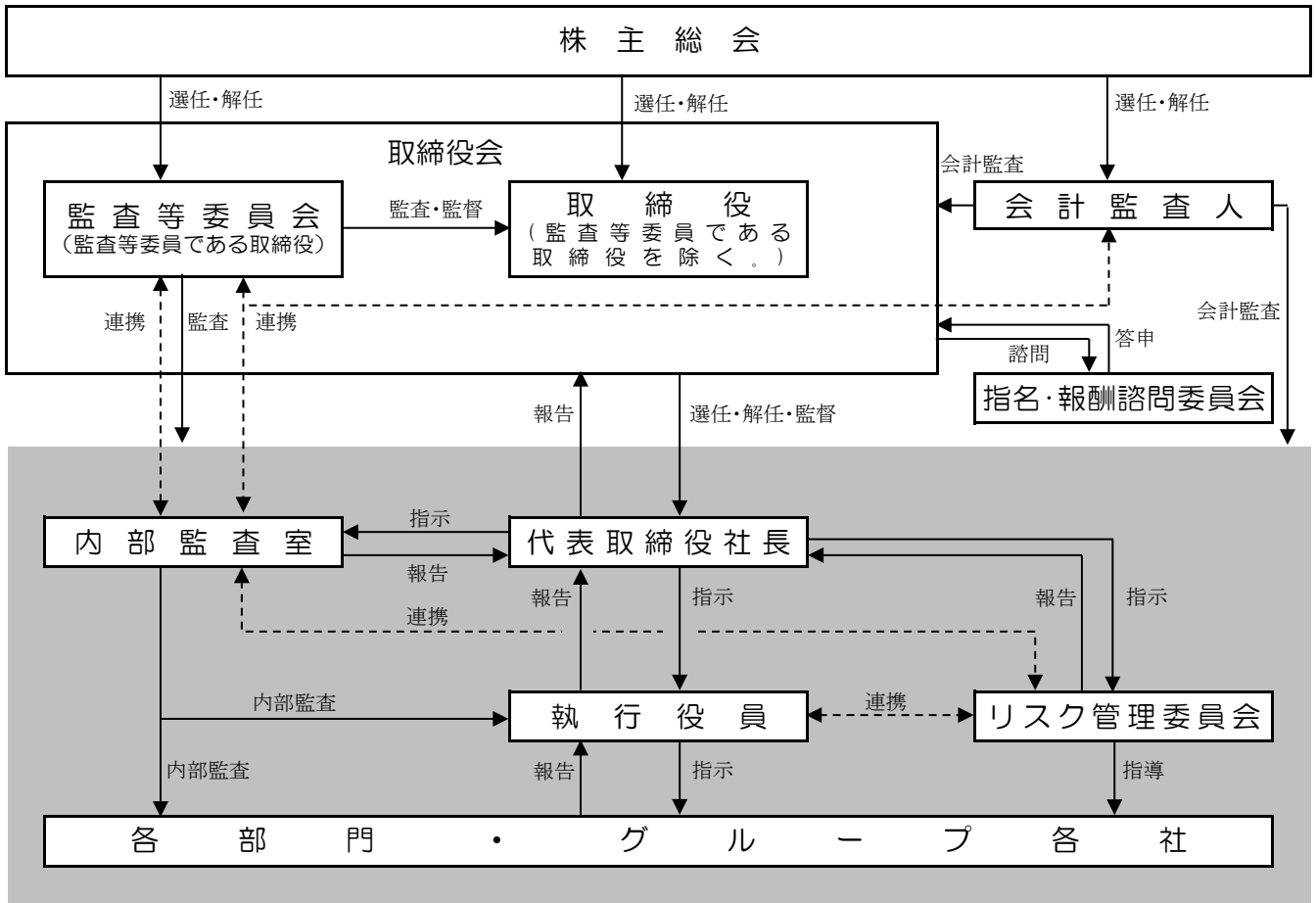
なし

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



竹田 i P グループの業務執行及び内部統制に関するスキーム



【適時開示体制の概要(模式図)】

