

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、業務の適正性を確保するため、サステナビリティ委員会を設置し、同委員会の下に(1)リスクマネジメント(2)企業倫理の2委員会を設けて方針・方策を決定し、内部統制体制の一元化を図っております。

なお、当社は株式会社東京証券取引所の規定するコーポレートガバナンス・コードに賛同いたします。

【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

【原則1-4 政策保有株式】

当社は、安定的な取引関係の維持・強化による、企業価値の中長期的な向上を目的として、株式の政策保有を行っておりますが、当該目的に基づき、保有先の縮減を既に実施しております。

個別の政策保有株式については、取引の性質や規模等に加え、保有に伴う便益やリスク等を定性、定量両面から検証しており、その検証結果に基づき、取締役会において継続保有または売却の判断を行っています。

政策保有株式の議決権行使にあたっては、各株式の保有目的・当該株式の価値向上等を総合的に検討し、賛否を判断いたします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

利益相反取引の恐れがある取引を行う取締役は、事前に取締役会の承認を受けています。また、利益相反取引をした取締役は金額の多寡に関わらず、定期的に取締役会に報告する旨を取締役会規程に定めております。

【補充原則2-4-1 中核人材の多様性の確保】

< 多様性確保の考え方 >

自動車業界の競争が激化する中、当社は収益の確保と社会課題解決に向け、サステナビリティ経営を進め、持続的な成長を目指しています。そのためには性別、国籍、年齢、採用形態、学歴、職種などに関わらず、多様な価値観を持ち、広い視点で物事を捉えられる人財の確保と活躍が重要なテーマの一つと考えています。

< 女性の活用 >

当社は女性が活躍する企業は人を活かし、多様性を活力にできる企業であると考え、全ての社員が能力を発揮できる職場作りに努めています。一方で、製造業である当社はもともと女性社員の数が相対的に少なく、課題として認識しております。そのため、新卒採用の女性社員の比率について目標値を設定し、積極的に採用しております。

女性の管理職登用については、登用率の目標を定め、2025年4月時点で3.1%である女性管理職比率を、2030年までに7%以上とするために女性が活躍できる環境整備をおこなっています。具体的には個人別管理職登用計画の策定やその進捗フォローの実施、外部の女性リーダー研修等の能力開発の機会の提供、社長執行役員と女性社員のラウンドテーブル開催などポジティブアクションを進めています。

< 外国人の活用 >

当社は自動車産業の構造変化に対応したグローバル戦略型企業を目指しており、ユニプレスグループ全体で海外9ヵ国にグローバル展開しています。当社の強みであるプレスタートアルエンジニアリングをグローバルで実現するためには、ファンクションごとの連携が重要であり、国内拠点・海外拠点が一体となって取り組んでおります。その過程で居住地、国籍に関わらず、多様な人財が活躍しています。

なお、2025年4月時点でユニプレスには外国籍従業員が21名在籍しており、執行役員として2名登用しております。また、海外拠点においては、現地従業員の経営層への登用にも積極的に取り組んでおり、現地のコミュニティから採用した、常勤の執行役員以上の上級管理職は50%となっておりますが、2030年度までに60%とする目標を設定しています。今後のさらなる拡大に向けて、現地での育成強化の取組を図っていきます。

< 中途採用者の活用 >

当社は社外の優秀な人財を求めて中途採用を積極的に行っており、新たに採用した正規雇用労働者に占める中途採用者の比率は2024年度29% (2023年度28%、2022年度100%) であり、中途採用者の管理職比率は2025年4月時点で23%となっております。また、中途採用者は当社での勤務年数にとらわれず、実力に応じて昇格できる機会を設けています。新卒採用、中途採用にとらわれず、管理職として活躍を期待できる人財を登用していることから、中途採用に限定した数値目標は設けておりません。

それぞれの取組みについての詳細は当社サステナビリティレポート (<https://www.unipres.co.jp/csr/report>) をご参照ください。

【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】

当社はユニプレス企業年金基金を設置し、従業員の年金の運用を行っております。

人材につきましては、専門家のサポートを受けた専従のスタッフを配置しています。

運用につきましては、コンサルティング会社を起用し、投資先への議決権行使を一任して利益相反が起きないように配慮しております。

運用先については、資産運用委員会の答申に基づき選定し、アセットミックスを行って安定的な運用を目指しています。

また、運用状況については、四半期に一度、資産運用委員会を開催し、適切なモニタリングを行うとともに、年に一度経営会議に報告しております。

【原則3 1 情報開示の充実】

(1) 当社の経営理念、経営戦略及び経営計画

当社の企業理念、中期経営方針は当社Webサイト等に掲載しておりますので、以下URLをご参照ください。

企業理念：<https://www.unipres.co.jp/company/philosophy/>

中期経営方針：<https://www.unipres.co.jp/ir/strategy>

(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

本報告書「1-1. 基本的な考え方」をご参照ください。

(3) 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

本報告書「II-1. 機関構成・組織運営等に係る事項」(「取締役報酬関係」報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容)をご参照ください。

(4) 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

経営陣幹部の選任につきましては、業務全般に精通し、業績に大きく寄与していること、今後の事業計画を達成するために不可欠であること、人格や能力にも優れていること等を考慮し、取締役会が経営陣幹部を決定または株主総会に対する選任議案の提出について、指名・報酬委員会の答申を得た上で審議し、決定いたします。

経営陣幹部の解任につきましては、不正・不当あるいは背信を疑われる行為があったとき、適格性に欠け、経営陣幹部としてふさわしくないときその他、会社法に定める取締役の欠格事由に該当すると認められた場合に、取締役会は当該経営陣幹部の処分または株主総会に対する解任議案の提出について、指名・報酬委員会の答申を得た上で審議し、決定いたします。

(5) 経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選任・解任・指名についての説明

取締役の各候補者及び経歴等については、株主総会参考書類に記載しています。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティ等の取組み状況】

< サステナビリティについての取組み >

当社は、「ユニプレスグループ サステナビリティ基本方針」に基づき、事業を通じた持続可能な社会の実現に向け、当社が取り組むべき重要課題(マテリアリティ)を定め、具体的な取組みとして2030年度までの中長期目標を設定しています。

さらに、中長期目標を達成するための年度目標を定め、サステナビリティ委員会の下に設置した5つの専門委員会や関連部門にて活動を推進しています。これらの目標については、社長執行役員を委員長とするサステナビリティ委員会にて、四半期毎に進捗確認をし、取締役会へ報告しています。

詳細は、当社サステナビリティレポート(<https://www.unipres.co.jp/csr/report>)をご参照ください。

また、当社は、2021年6月にTCFD提言に賛同を表明して以降、1.5 シナリオと4 シナリオに基づき分析を行い、気候関連のリスクと機会を特定した上、気候変動対策の目標と連動させた具体的なロードマップを策定しております。今後も、外部環境の変化に応じた財務影響の把握およびシナリオ分析を行い、気候変動をはじめとした環境の取組みをさらに強化し経営戦略に反映してまいります。

詳細は、当社有価証券報告書(<https://www.unipres.co.jp/ir/library/>)をご参照ください。

< 人的資本への投資 >

会社が持続的に成長するためには、経営に必要な人的資本である社員個人が持つ知識やスキル、能力を充分に発揮する必要があり、これら社員の能力等を最大限引き出すためには、社員が身体的、精神的、社会的に良好な状態(Well-being)である必要があると考えております。

社員のWell-being実現を目指すために、キャリア、人間関係、経済的、心身の健康、地域社会の5つの視点を軸に、自律的なキャリア形成支援と多様な働き方の推進、心理的安全性の向上による学習する組織づくり、公正な処遇と納得できる報酬水準の確保、健康経営の推進と労働災害の撲滅、社会貢献活動の拡大等を進めております。また、Well-being経営戦略の構築と実現を経営課題として掲げ、取締役会がその進捗を監督しています。

< 知的財産への投資 >

金型・治工具などの基盤技術に、車体プレス・精密プレス・樹脂プレスのコア技術を組み合わせ、「安全」と「環境」を重視した製品の開発と生産を推進しています。プレス技術を軸とするコア領域の深化と新工法・新製品等、新たな領域への取組みを強力に進めています。研究開発においては、開発部門を中心に新技術・新製品の開発を行うとともに、自動車メーカー、鉄鋼メーカーおよび大学との共同研究を推進しています。知的財産への投資状況は2024年度研究開発費66億円、2024年度末時点で当社グループ全体で産業財産権75件を保有しています。新技術・新商品開発の推進については、経営課題に掲げ、取締役会がその進捗を監督しています。

【補充原則4 1 1 経営陣に対する委任範囲の概要】

当社は、取締役の経営に関する意思決定と業務執行を分離し、経営の意思決定の透明性の確保と業務の効率的運営を図ることを目的に、執行役員制度を制定しております。

取締役会の付議事項は取締役会が定める取締役会規程に規定しており、法定決議事項の他、決算に関する事項、開示に関する事項等が対象となっています。

その他業務執行に関する重要事項については、執行役員を中心に構成する経営会議に権限を委譲し、迅速な意思決定を可能にしております。

【原則4 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外取締役の選任にあたっては、会社法上の要件に加え、さまざまな事業への理解力と、取締役会等の会議において疑問を呈し、議論を行い、再調査や反対意見を行うことができる精神的独立性などを重視しています。

また、独立取締役の選任基準は株式会社東京証券取引所の定める独立役員の資格を満たした上、一般株主と利益相反の生じるおそれのない者としています。

【補充原則4 10 1 指名・報酬に関する委員会の関与・助言】

取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会を設置し、取締役の指名・報酬決定の手続きにおいて、客観性と透明性を確保しております。

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に基づき取締役の指名・報酬について審議・検討し、取締役会へ答申しております。取締役会はその答申を最大限尊重することとしています。

【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】

当社は、企業規模等を勘案し、迅速な意思決定を図るため、定款において監査等委員でない取締役の員数の上限を10名、監査等委員である取締役の員数の上限を5名と定めています。

社内取締役には業務全般に関する知識・経験を重視し、社外取締役には経営全般・法令・財務等に関する専門的知見を重視して候補者を選任す

ることで、バランスのとれた取締役会の構成を実現しています。取締役の選任に関する方針・手続につきましては、本報告書【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】欄の【原則3 - 1】(4)をご参照ください。スキルマトリックスをはじめとした取締役に期待するスキル等の組み合わせについては、定時株主総会の招集ご通知の株主総会参考書類に記載しております。

【補充原則4 11 2 取締役の兼務状況】

取締役の兼任状況につきましては、事業報告及び株主総会参考書類において開示しております。

また、兼任数については取締役がその役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を妨げるようなものではないと判断しています。

【補充原則4 11 3 取締役会の実効性評価】

当社は、コーポレートガバナンス強化による企業価値の向上のため、年に1回、取締役会の運営状況及び実効性等について全ての取締役へのアンケートを実施し、取締役会全体の分析・評価を行っております。

2024年度の実効性評価について、結果の概要は以下の通りです。

- ・取締役会では、中期経営計画策定等の会社の戦略の大きな方向性について、十分な事前説明の上、議論されています。
- ・取締役会の構成について、業務全般に精通した経営知識・経験を持つ社内の取締役5名に加え、経営全般・法令・財務等に関する専門的知見を持つ社外取締役3名を選任しており、構成人数・属性ともに多様性のある取締役会であると認識しております。
- ・2024年度の実効性評価の回数・時間については、適切であり、配布資料等も十分でした。当社は、取締役会の実効性の更なる向上を図るべく、今後も継続的に取締役会全体の分析・評価を行ってまいります。

【補充原則4 14 2 取締役のトレーニングの方針】

当社では、取締役向けのトレーニングプログラムを策定し、提供しております。取締役就任時には、取締役に求められる役割・責務にかかる理解を深め、取締役として必要な知識を習得するための研修を実施しております。また、就任後においても、その職務遂行上必要となる法令やコーポレート・ガバナンス等についての知識を研鑽する機会を設け、継続的に研修を実施していくこととしており、これら研修の運用状況につき、取締役会に報告しております。

社外取締役については、さらに、社外取締役として経営判断を行うための基礎を築くことを目的として、就任時において会社の沿革・事業内容・財務・組織・経営課題・業界環境等に関して社内関係部門より説明するほか、当社の事業所・工場等の視察を実施する機会を提供しております。なお、個々人の経験・識見・スキル等に応じ、必要な知識について習得するための外部セミナーや研修等への参加についても推奨しており、その費用については、社内規程に基づき当社にて負担しています。

【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を実現するため、広報・IR担当執行役員を定めております。

・株主との対話を補助するために、広報・IR部門を中心に対話機会のプランニングに加え、社内関係部門と連携しながら定期的に会議を開催し、情報収集・共有を行う体制を整えております。

・株主の当社への理解を深めるため、社長執行役員をはじめ、財務担当役員、技術担当役員、工場・生産担当役員等による決算説明会を半期毎に開催しております。加えて、財務担当役員、広報・IR担当役員による個別対話を四半期毎に実施しております。また、広報・IR担当役員による議決権行使担当者(機関投資家)との個別対話を実施しております。

・対話で得られた株主、投資家の意見や要望などについて、随時取締役会でフィードバックし、情報共有を行っております。

・なお、情報の漏えいを防ぎ、公平性を確保するため、情報開示規程には決算期日の翌日から決算発表までを沈黙期間として定めており、沈黙期間には株主、投資家との対話、取材を制限しております。

【株主との対話の実施状況等】

株主、投資家の皆様との対話の実施状況については、当社ホームページの「中期経営方針」内に掲載しております。(<https://www.unipres.co.jp/ir/strategy/>)

【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 更新	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 更新	有り
アップデート日付 更新	2025年5月16日

該当項目に関する説明 更新

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

2025年度-2027年度 中期経営方針では、持続的な企業価値・株主価値の向上に向け中期的にROE10%を目標に掲げ、PBRの改善を目指します。

詳細につきましては、当社ホームページの「中期経営方針」内に掲載しております。(<https://www.unipres.co.jp/ir/strategy.html>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率 20%以上30%未満

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本製鉄株式会社	6,692,000	15.10
日本マスタートラスト信託銀行(信託口)	5,730,400	12.93
伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社	4,359,500	9.83
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	1,510,400	3.40
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	1,005,593	2.26
CEP LUX-ORBIS SICAV	975,357	2.20
INTERACTIVE BROKERS LLC	633,700	1.43
江口 昌典	598,000	1.34
J Pモルガン証券株式会社	523,341	1.18
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	506,405	1.14

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明更新

- 2025年3月31日現在、当社は自己株式693,802株(1.54%)を所有しております(株主名簿上は当社名義となっておりますが、実質的に所有していない株式が1,000株あります)。
- 2025年4月7日付で公共の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、オービス・インベストメント・マネジмент・リミテッドが2025年3月31日現在で1,613,629株(3.59%)を保有している旨が記載されているものの、当社として当第4四半期会計期間末における実質所有株式の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

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	3月
業種	輸送用機器
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	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	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

当社は、親会社及び上場子会社を有しておらず、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はありません。

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 <small>更新</small>	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	
土居 清志	他の会社の出身者												
葭葉 裕子	弁護士												
長谷川 園恵	公認会計士												

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

会社との関係(2) 更新

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
土居 清志				<p>【社外取締役選任理由】 土居清志氏を社外取締役候補者とした理由は、同氏は自動車部品、電子基板等におけるグローバル企業の経営者としての豊富な経験と幅広い見識に基づき、当社経営に貢献していることから、当社社外取締役として適任であると判断したためであります。</p> <p>【独立役員指定理由】 土居清志氏はメクテック(株)の相談役を本年6月25日まで務めておりましたが、同社と当社間に取引はなく、同社の意向が当社に対して著しい影響を及ぼすことはないと考えております。以上のことから、土居清志氏と一般株主との間に利益相反の生じるおそれはないと判断しております。</p>
葭葉 裕子				<p>【社外取締役選任理由】 葭葉裕子氏を社外取締役候補者とした理由は、同氏は弁護士としての経験・識見が豊富であり、法令を含む企業社会全体を踏まえた客観的視点で、経営全般の監視と有効な助言が期待できることから、独立性をもって経営の監視を遂行するに適任であると判断したためであります。</p> <p>【独立役員指定理由】 葭葉裕子氏の所属する葭葉・秋定法律事務所と当社間に取引はなく、同事務所の意向が当社に対して著しい影響を及ぼすことはないと考えております。以上のことから、葭葉裕子氏と一般株主との間に利益相反の生じるおそれはないと判断しております。</p>

<p>長谷川 園恵</p>				<p>【社外取締役選任理由】 長谷川園恵氏を社外取締役候補者とした理由は、同氏は公認会計士及び税理士として培われた専門的知識・経験を有し、経営全般の監視と有効な助言が期待できることから、独立性をもって経営の監視を遂行するに適任であると判断したためであります。</p> <p>【独立役員指定理由】 長谷川園恵氏の所属するはせがわ公認会計士・税理士事務所と当社間に取引はなく、同事務所の意向が当社に対して著しい影響を及ぼすことはないと考えております。</p> <p>以上のことから、長谷川園恵氏と一般株主との間に利益相反の生じるおそれはないと判断しております。</p>
---------------	--	--	--	--

【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

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

監査等委員会の職務補助担当者の人事異動・懲戒処分については、監査等委員会と事前に協議を行うこととし、指示の実効性を確保しております。

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、内部監査部門は定期的に会合をもち、監査上の留意点や取組むべき重点事項の整合性の確保に努める等、緊密に連携しています。

【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	0	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

当社では、2022年6月に、取締役の指名・報酬等に係る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・ガバナンス体制の一層の充実・強化を図るため、取締役会の諮問機関として、任意機関である「指名・報酬委員会」を設置いたしました。メンバーは、社内取締役1名(議長:伊藤成人)及び独立社外取締役2名(葭葉裕子、長谷川園恵)の3名で構成され、社外取締役が過半数を占めております。当該委員会では、取締役会の諮問に基づき、その内容を審議し、取締役会に対して助言・提案を行ってまいります。

【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

株式会社東京証券取引所の独立役員の資格を充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

本報告書「II-1. 機関構成・組織運営等に係る事項」(【取締役報酬関係】「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」)をご参照ください。

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

有価証券報告書において、取締役(監査等委員である取締役を除く)報酬、取締役(監査等委員)報酬の総額を開示しています。

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、監査等委員でない取締役の、個人別の報酬等の内容に係る決定に関する基本方針につき、以下のとおり定めております。

- 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む)
 - 執行役員を兼任する取締役(業務執行取締役)の、金銭報酬の額及びその算定方法については、その役位を基礎として功績・経験等を加味した固定報酬としての月額報酬とする。
 - 監査等委員でない社外取締役の、金銭報酬の額及びその算定方法については、その業務執行からの独立性を確保するため固定報酬としての月額報酬のみとする。
- 業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む)
 - 短期業績連動報酬(賞与)
短期業績連動報酬は、短期的な業績向上に向けたインセンティブとしての金銭報酬である賞与とする。その対象は業務執行取締役のみとする。
当該賞与の額は、業務執行取締役の月額報酬を基礎に、業績指標等を総合的に勘案した所定の係数を乗じて決定する。
当該賞与の業績指標は、株主価値の増大を目的として、連結ベースの経常的な収益力の維持・向上の結果を測定できる客観的かつ明瞭な指標である経常利益とする。
当該賞与については、当該事業年度の業績指標等に基づき、当該事業年度に係る定時株主総会終了後に支給するものとする。
 - 長期業績連動報酬(譲渡制限付株式報酬)
長期業績連動報酬は、株価変動のメリットとリスクを株主と共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を高めるために、譲渡制限付株式報酬とする。その対象は業務執行取締役のみとする。
譲渡制限付株式報酬は、役位に応じて付与する固定部分と、役位別の基準額に当該前事業年度の業績指標の目標達成率を反映し付与する変動部分で構成する。
業績指標については、会社業績(経常利益)、ESG評価及び担当部門業績とし、業績指標別に0~100%の範囲で変動し、業績指標の配分比率は役位が上位の者ほど全社業績の割合を高くする。
当該株式報酬については、毎年定時株主総会終了後に譲渡制限付株式を付与する。

譲渡制限の解除については、退任時とする。

3. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額及び非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

- (1) 報酬の割合の決定にあたっては業績や株主価値との連動、安定的な報酬を考慮する。
- (2) 業務執行取締役については、役位が上位の者ほど業績連動の割合を高くすることで、当該取締役の職務執行のパフォーマンスを最大化する。なお、業績目標を100%達成した場合の報酬等の種類別の比率は、概ね固定報酬50%、業績連動報酬(賞与・株式報酬)50%とする。
- (3) 監査等委員でない社外取締役については、業績や株主価値とは連動させず、安定的な月額報酬のみとする。

4. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

- (1) 取締役の報酬等の額又はその具体的な算定方法の決定権限を有する者は、株主総会から権限を委譲された取締役会により更に権限を委譲された代表取締役社長執行役員とする。
- (2) 委任する権限は、株主総会で決議された取締役の報酬総額の範囲内で、かつ、本基本方針に従い、構成要素や変動要因の変動幅等の大枠を定めた内規に基づいた個々の取締役報酬額の決定とする。
- (3) 委任された権限の適切な行使を担保するため、代表取締役社長執行役員は、取締役会の諮問機関である、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会に対し、個々の報酬案をその要因も含め説明する。指名・報酬委員会は、個々の報酬案の妥当性につき検討の上、取締役会に答申する。取締役会は、代表取締役社長執行役員より提案された報酬案について、指名・報酬委員会の答申を最大限尊重した上で取締役会における一任決議を得て決定する。

なお、監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定しております。

また、当社報酬体系の概観につきましては、本報告書末尾の模式図を併せてご参照ください。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役については職務補佐をする部署を総務担当部門とし、取締役会資料の準備及び会社情報の提供に加え、社外取締役からの要請に応じて補足説明を行っております。

また、監査等委員会(監査等委員である社外取締役を含む)については職務補佐をする部署を総務担当部門とし、補助担当者を定め、監査等委員会の指示のもと監査業務の補助を行っております。

【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
江口 昌典	名誉顧問	当社からの要請に応じて、経験及び知見に基づいた助言(経営非関与)	非常勤 報酬あり	1998/03/31	定めなし

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

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)

コーポレート・ガバナンス体制として、次の経営体制を敷いています。

- (1) 会社の業務執行上の重要な事項に関する意思決定機関、ならびに取締役の職務執行の監督機関として、取締役会を置き、経営プロセスの透明性向上によるコーポレート・ガバナンスのより一層の強化を目的に、複数の社外取締役を選任。
- (2) 取締役の職務の執行を監査するための独立機関として監査等委員会を置く。
- (3) 業務分野毎の業務を効率的に執行する為の執行役員を置く。
- (4) 執行役員で構成する経営会議を置き、取締役会の意思決定に基づいた業務執行方針の確認と業務執行進捗を実施。経営会議には常勤の監査等委員である取締役が出席。
- (5) 内部統制推進のため、非財務情報を統括するサステナビリティ委員会を設け、その下にリスクマネジメント委員会及び企業倫理委員会を設ける。
- (6) 企業倫理の徹底を目的に、ユニプレスグループ行動規範を定め、浸透を図る。
- (7) コンプライアンスに関する情報の把握を目的に、内部通報制度を設け、内部通報窓口として「ユニプレス・ホットライン」を設置する。
- (8) 取締役候補の選任は、代表取締役社長執行役員から指名・報酬委員会に対して説明し、指名・報酬委員会の答申を得た上で取締役会にて決定。
- (9) 取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、代表取締役社長執行役員から指名・報酬委員会に対し、取締役の報酬体系と、それに基づいて算出した個別の報酬について説明し、指名・報酬委員会の答申を得た上で、代表取締役社長執行役員により提案された報酬案について、取締役会における一任決議を得て決定。
- (10) 取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)と、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結する。なお、当該契約に基づく賠償限度額は、同法第425条第1項に定める最低責任限度額とする。
- (11) 会計監査人に有限責任監査法人トーマツを選任し、公正な立場から監査を実施する環境を整備。

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

当社は、2015年4月に経営の意思決定と監督機能を業務執行と明確に分離することで、迅速な経営判断と業務執行を実現し、あわせてコーポレート・ガバナンス強化による企業価値の向上を目的として、経営管理体制の変更を行いました。さらに、より一層のガバナンスの強化を図るため、2016年6月開催第77回定時株主総会において監査役会設置会社から監査等委員会設置会社への移行を実施致しました。

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	株主総会招集通知を総会開催日の21日前に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を避け、2025年6月26日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会の招集通知を送付する際に、電磁的方法により議決権が行使できる旨並びに議決権行使を行うインターネットサイトを株主あてに通知しております。
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	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権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	当社ホームページ及び東証ウェブサイトにおいて招集通知(要約)を掲載しております。
その他	株主総会招集通知の早期発送に加え、2025年6月26日開催の第86回定時株主総会においては同年5月29日に株式会社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)及び当社ウェブサイトにて電子提供措置を実施しております。 開かれた株主総会を目的に、招集通知及び事業報告のビジュアル化を行い、会社の中期経営方針の取組を説明しています。

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
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	個人投資家向け説明会については適宜実施しており、また、IR情報メール配信サービスや個人株主向け情報配信ツール等にて、積極的な情報発信を行っています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	通期・第2四半期決算発表後に代表取締役社長執行役員をはじめ、財務担当役員、技術担当役員、工場・生産担当役員等により開催し、更に四半期決算発表後に財務担当役員、広報・IR担当役員によるスモールミーティングを実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト中の「株主・投資家情報」において、IR資料を掲載しております。 URL https://www.unipres.co.jp/ir/ <掲載資料> 決算短信、適時開示資料、有価証券報告書、決算報告資料、ファクトシート、招集通知、事業報告書等	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務部内に設置しているサステナビリティ推進グループにて、IR機能を担っております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	ユニプレスグループ行動規範において、1.お客様に対する姿勢 2.取引先に対する姿勢 3.株主・投資家に対する姿勢 4.社会に対する姿勢 5.職場のあり方 6.社員の心構えについて規定し、徹底を図っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は「サステナビリティ経営の実現」を経営理念として掲げております。プレス技術を駆使して、環境に優しく、より安全な社会を実現すること。公正で誠実な事業活動により、ステークホルダーのみなさまとの信頼関係を構築すること。そして、その結果として、「経済的価値」と「社会的価値」の同時創出により、社会とともに持続的な発展を実現するという当社の目指すべき姿を表しております。 この経営理念のもと、これまで以上に社会に貢献できる企業となるべく、社会課題の解決に向けた取り組みを一層強化していくと考えております。 環境貢献製品の開発や資源の有効活用等の地球環境に配慮した事業活動の展開に加え、人的資本への投資(Well-being経営)の推進、社会貢献活動やコンプライアンスなどに積極的に取り組んでおり、社会的責任を果たしていくことに努めております。 ステークホルダーの皆様により一層当社への理解を深めていただくため、サステナビリティ全般の活動内容を「ユニプレスサステナビリティレポート」としてまとめて発行し、当社のウェブサイトに掲載しております。 URL https://www.unipres.co.jp/csr/report
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	情報開示規程において開示方針を規定しています。

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、業務の適正性及び財務報告の信頼性を確保し、法令遵守、損失の危険の管理及び効率的な業務執行をするため、以下のとおり内部統制体制を整備する。

【具体的内容】

- 取締役、執行役員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
- (1)ユニプレスグループ行動規範を制定し、社長執行役員が全役職員にその精神を伝え、法令遵守及び社会倫理の遵守を企業活動の基盤とすることを徹底する。
- (2)社長執行役員は、コンプライアンス担当執行役員を任命し、総務担当部門をコンプライアンス統括部署とし、全社のコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握を行う。また、サステナビリティ委員会の下に企業倫理委員会を設置し、コンプライアンス上の問題点に対処する体制の整備を実施する。
- (3)役職員がコンプライアンス上の問題点を発見した場合に、直接通報・相談することができる「ユニプレス・ホットライン」を設置する。また、通報・相談窓口をコンプライアンス統括部署及びコンプライアンス統括部署が定める外部機関に設置し、公平性・透明性を確保する。
- (4)社長執行役員は、財務情報適正開示担当執行役員を任命し、経理担当部門を財務情報適正開示統括部署とし、財務情報適正開示体制の整備及び問題点の把握を行う。
- (5)取締役の職務の執行を監査するための独立機関として、監査等委員会を置く。
- (6)社長執行役員直轄の内部監査担当部門による内部監査を実施し、内部統制の有効性を確保する。

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事項

社長執行役員は、取締役会・経営会議等の職務の執行に係る情報を、取締役会規程、経営会議規程等の社内規程に従い、関連資料と共に保存する。取締役会情報は総務担当部門、経営会議情報は経営企画担当部門がこれを管理する。なお、情報管理担当部署は、取締役がこれらの文書を常時閲覧できる状態を保持するものとする。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

社長執行役員は、リスクマネジメント担当執行役員を任命し、総務担当部門をリスクマネジメント統括部署とし、全社のリスクマネジメント体制の整備及び問題点の把握を行う。また、サステナビリティ委員会の下にリスクマネジメント委員会を設置し、リスクマネジメント推進上の問題点に対処する体制の整備を実施する。

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

以下の経営システムを用いて、取締役の職務執行の効率化を図る。

- (1) 取締役の経営に関する意思決定と業務執行を分離し、経営の意思決定の透明性の確保と業務の効率的運営を図ることを目的に、執行役員制度を制定する。
- (2) 執行役員を中心に構成する経営会議を設置し、取締役会の意思決定に基づいた業務執行方針の確認と業務執行進捗を行う。
- (3) 経営会議、取締役会にて3か年中期経営計画の策定と承認を行う。各担当執行役員は中期経営計画に基づく年度方針を策定し、部門毎の業務計画を承認する。
- (4) 各部門を担当する執行役員は、効率的な業務遂行監視体制の下で各部門の業務進捗管理を行う。
- (5) 経営会議にて月次業績の進捗管理を実施する。

5. ユニプレスグループにおける業務の適正を確保するための体制

当社はユニプレスグループとしての適正な業務執行を行うため、子会社各社に対し援助・指導を以下のとおり行う。

- (1) ユニプレスグループ行動規範に基づく教育を実施し、法令遵守及び社会倫理の遵守を徹底する。
- (2) 「ユニプレス・ホットライン」の通報・相談窓口を子会社各社にも設置し、不正行為等の早期発見と是正を図る。
- (3) 子会社各社の内部監査及び内部統制強化のため、当社内部監査担当部門が監査を通じて支援・助言を実施する。
- (4) 子会社各社の重要情報は、当社関係会社管理規程に基づき当社経営企画担当部門及び関係部門が報告を受けた上で当社取締役会又は当社経営会議に報告する。
- (5) 子会社各社のリスクマネジメントは、当社リスクマネジメント委員会規程及び当社リスクマネジメント運用手順に基づき、実施する。
- (6) 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、子会社各社は規模に応じた役員会議体についての規程を制定する。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

監査等委員会の職務補助は総務担当部門が担い、補助担当者を定め、監査等委員会の指示のもと監査業務の補助を行う。

7. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の他の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項

上記補助担当者の人事異動・懲戒処分については、監査等委員会と事前に協議を行う。

8. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 次の場合には、監査等委員会は社長執行役員又は取締役会に対して必要な要請を行う。
監査等委員会の指示により補助使用人が行う会議等への出席、情報収集その他必要な行為が、不当に制限されていると認められる場合、補助使用人に対する監査等委員会の必要な指揮命令権が不当に制限されていると認められる場合。
- (2) 監査等委員会の上記要請に対し、社長執行役員又は取締役会が正当な理由なく適切な措置を講じない場合には、監査等委員会における審議を経て、監査報告等においてその旨を指摘する。

9. 当社取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人並びに当社子会社の取締役等が監査等委員会に報告をするための体制

監査等委員会に報告すべき事項は、監査等委員会と協議の上で制定し、取締役又は取締役会から委任を受けた執行役員は次に定める事項を報告する。

- (1) 経営会議で審議された事項(常勤の監査等委員は経営会議に出席)
- (2) 当社及び当社子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項
- (3) 重大な法令・定款違反に関する事項
- (4) ユニプレス・ホットラインの通報状況及び内容に関する事項
- (5) その他内部統制上重要な事項

また、内部監査担当部門は監査等委員会と連携の上、監査にあたり、四半期毎に又は必要に応じて、監査結果について監査等委員会に報告を行う。使用人は重大な事実を発見した場合、直接監査等委員会に相談できるものとする。

10. 上記9.の報告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

上記体制に基づく監査等委員会への報告者が当該報告をしたことを理由として、いかなる不利益な取り扱いも行わないこととし、その旨を内部統制規程に定めて当社及び当社子会社役員に周知徹底する。

11. 監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用の前払又は償還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

当社は、監査等委員からその職務の執行に必要な費用等の請求を受けたときは、会社法第399条の2第4項に基づいて速やかに当該費用等を処理する。

12. 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

監査等委員会は代表取締役及び会計監査人と定期的に意見交換を行うとともに、各業務執行部門は担当執行役員の指示のもと、監査等委員会の監査に協力する。

また、監査等委員会は必要に応じて弁護士、公認会計士、その他の監査業務に関するアドバイザーを任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

反社会的勢力との関係根絶を目的に、行動規範に基づき『反社会的勢力との取引や利益供与は、いかなる理由・場合をもってしても一切行わない』ことを定め、全役職員に遵守することを徹底する。また、コンプライアンス担当執行役員及びコンプライアンス統括部署は、関係部門に対応方法の周知を図るとともに、外部専門機関と連携して、速やかに対処できる体制の整備を実施する。

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 更新

〔コーポレート・ガバナンス体制について〕

内部統制システムを含むコーポレート・ガバナンス体制についての模式図は、本報告書末尾をご参照ください。

〔適時開示体制の概要〕

当社は、株主、投資家、取引先等の様々なステークホルダーの方々と高い信頼関係を構築・維持するためには、投資判断に影響を及ぼす重要な会社情報の適時適切な開示が極めて重要な責務であると認識しています。

そのため、当社では、情報開示に関する諸規則に則って、正確かつ公平なタイムリーディスクロージャーを行うのみならず、当社を理解していただくために有効な情報につきましても、積極的に開示しています。

1. 適時開示に係る社内体制

(1) 情報取扱統括責任者の設置

適時開示の管理部署である広報・IR部門を担当する執行役員を重要情報の社内管理及び適時開示の管理責任者として設置しています。

(2) 情報の集約と管理

経理部門、経営企画部門をはじめとした、各部門の長を情報取扱責任者とし、当社及び主要な子会社において、適時開示の対象となりうる会社情報が発生した場合に、迅速かつ確に、集約・管理できる体制を整備しています。

(3) 適時開示判定

上記の方法により集約した会社情報について、「有価証券上場規程」、「有価証券上場規程施行規則」に定める開示基準に従い、情報取扱統括責任者の指揮のもと、広報・IR部門において、その要否を判定しています。また、開示義務がないとされる情報についても、投資家の投資判断に影響を及ぼすと判断したものについては開示の対象としています。

2. 適時開示に係る手続

(1) 開示内容及び時期の確定

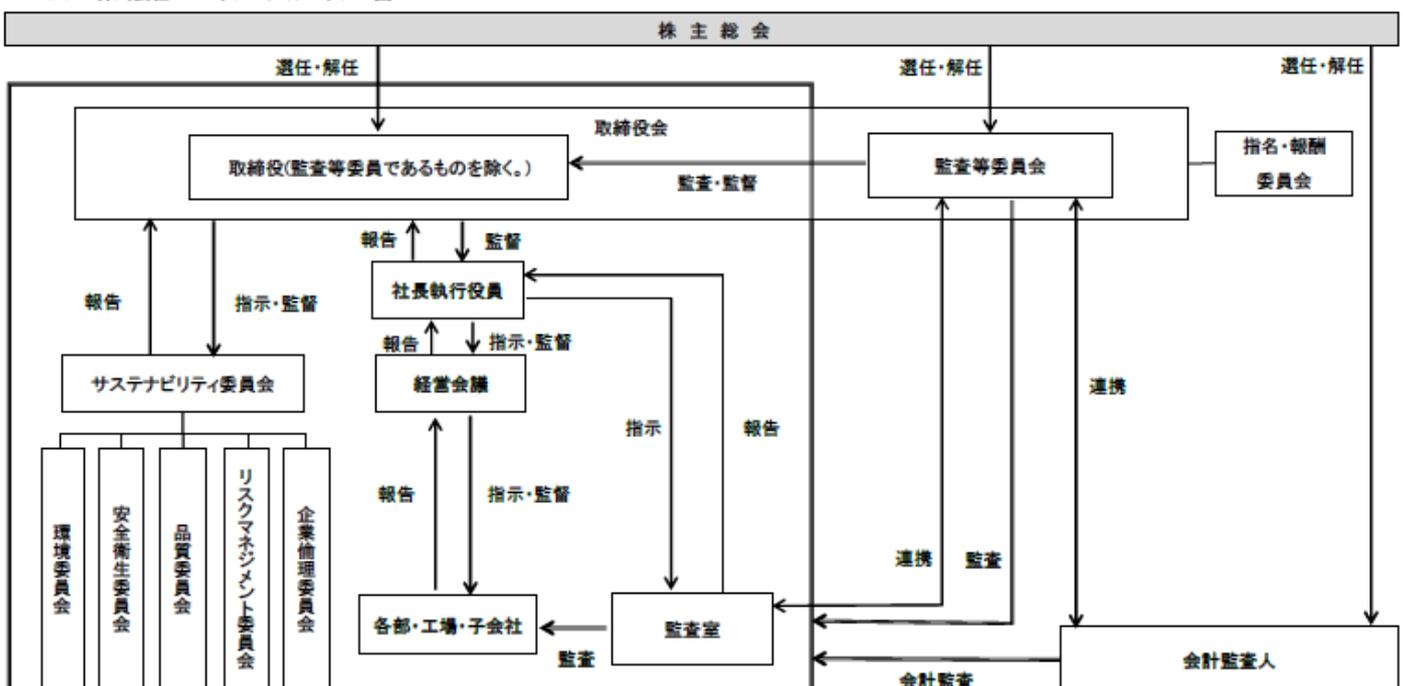
上記の判定により、開示対象とされた会社情報は、原則として取締役会に付議され内容と時期を確定いたします。

(2) 外部への公表

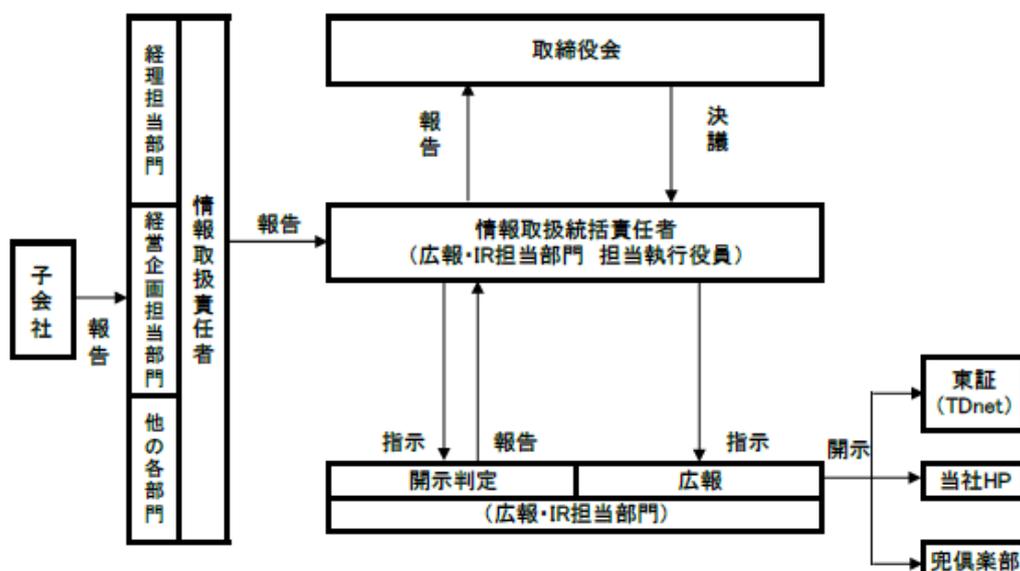
取締役会等により開示内容、時期の確定した会社情報は、広報・IR部門が、TDnetに開示するとともに、速やかに自社ホームページへ掲載し、外部への公表を行います。重要な内容については、東京証券取引所内の兜倶楽部への投函も同時に行います。

また、上記の開示体制についての模式図は、本報告書末尾をご参照ください。

ユニプレス株式会社 コーポレート・ガバナンス図



適時開示体制の模式図



報酬制度の内容

報酬の項目・割合		給付形式	業績連動指標	報酬の内容
基本報酬	固定 (50%程度)	現金		役位を基礎とし功績・経験等を加味した固定報酬を取締役会にて決議し、毎月支給
業績連動賞与 (短期)	変動 (0~50%程度)		連結前期経常利益 (単年度)	短期的な業績向上に向けたインセンティブとして、前事業年度の業績指標等に基づき、取締役会にて決議し、支給
業績連動株式報酬 (長期・固定)			役位に応じて付与する固定株式報酬として、個人別の割当株式数を取締役会で決議し付与	
業績連動株式報酬 (長期・変動)		譲渡制限付株式	連結経常利益率 担当部門業績達成率 ESG評価 脱炭素社会への貢献 (FTSE) 人的資本の価値最大化 (従業員エンゲージメント)	役位別の基準額に前事業年度の業績指標の達成率を反映し付与する変動株式報酬 業績指標は、会社業績(経常利益率)、担当部門業績及びESG評価(外部機関評価点)とし、業績指標別に0~100%の範囲で変動する。業績指標の配分比率は役位が上位の者ほど全社業績の割合を高くする。 ※連結経常利益率が基準水準に満たない場合は、他の目標達成状況に関わらず不支給

譲渡制限付株式については、「マルス/クローバック(強制返還)条項」の対象です。