

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 更新

当社は、「世界のあらゆる物流シーンで、お客様にソリューションを提供し続け、未来創りに貢献する」という企業理念を踏まえ、グループ全体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て、コーポレートガバナンスを実現いたします。

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・方針及びその枠組みについては、「三菱ロジスネクストコーポレートガバナンス原則」としてまとめ、当社ホームページにおいて開示しております。

(<https://www.logisnext.com/jp/investor/governance/cg/>)

### 【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

### 【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】いわゆる政策保有株式

当社コーポレートガバナンス原則の3.3 株式等の政策保有に関する方針 をご参照下さい。

当社は、良好な営業・購買・金融取引関係の維持発展等、企業価値の中長期的な向上の観点から他社の株式を政策的に保有することがあります。個別の政策保有株式については、保有目的、簿価配当利回り、資本コスト(加重平均資本コスト WACC)等を毎期取締役会において検証し、2023年度は当社グループ保有延べ88銘柄・簿価合計1,523.4百万円のうち、27銘柄・簿価合計385.2百万円を売却対象とし、売却を進めております。

#### 【原則1-7】関連当事者間の取引

当社コーポレートガバナンス原則の3.4 関連当事者間取引の監視 をご参照ください。

#### 【補充原則2-4】中核人材の多様性

少子高齢化と労働人口の減少が進む中、社内に異なる経験・技能・属性のある多様な視点や価値観を持った人材がいることは、会社が持続的な成長をしていく上で強みとなります。特に経営の中核を担う管理職層が多様性を理解し、各個人のスキルを見出し、引き上げていくことが重要であるため、当社では中核人材の多様性の確保に向けた取り組みを進めています。

##### (a) 中核人材の多様性の確保について

###### < 女性の管理職の登用 >

女性活躍推進法に基づく行動計画において、女性の管理職比率及び採用における女性比率の目標値を定めています。目標値及びその状況は次のとおりです。

###### 【目標値】

女性管理職比率 3.4%

新規学卒採用における女性比率 20%

###### 【実績値】

女性管理職比率 3.9% (2024年4月)

新規学卒採用における女性比率

2021年度: 26%

2022年度: 13%

2023年度: 50%

2024年度: 23%

###### < キャリア採用者の管理職への登用 >

当社では専門的知識、経験を有する即戦力を確保すると同時に、多様性を高めることを目的としてキャリア採用を行っています。中核人材の多様性を確保するためにバックグラウンドの異なるキャリア採用者を管理職に登用することが重要であると捉え、積極的にキャリア採用者を管理職に登用しています。現在、当社管理職におけるキャリア採用者の割合は3割弱を占めており、また、将来管理職候補となり得るキャリア採用者の採用における比率は過去3年間の平均で3割強であり、今後も現状を維持していく予定です。

###### 【実績値】

管理職に占めるキャリア採用者比率 27.0% (2024年4月)

採用におけるキャリア採用者比率

2019年度: 55.4%

2020年度: 37.2%

2021年度: 22.0%

2022年度: 59.2%

2023年度: 59.5%

< 外国人人材の登用 >

外国人採用については特に目標を定めないものの、採用活動において、積極的に外国人留学生の受け入れを行っており、管理職への登用も行っています。

また、当社の執行役員に2名の外国人を登用しており、それぞれが海外グループ会社の社長を担っています。

(b) 多様性の確保に向けた人材育成と社内環境整備方針について

キャリア面談制度やキャリアチャレンジ制度(ローテーション制度)を導入し、若手や中堅層の計画的ローテーションにより、従業員のキャリア形成や組織活性化等を図るとともに、三菱重工グループ企業をはじめとした社外との人材交流や海外トレーニー制度など、中核人材となるまでに多様な機会が得られる取り組みをしています。人事考課制度については、従業員の属性にとらわれず、実力本位で評価を行う制度とした上で、管理職登用をはじめとする昇格にあたっては、育児や介護など様々な経験をした従業員が長期休業したことで不利とならないような制度としています。なお、管理職への昇格においては定量評価を用い、多様な経験、成果を有する者が評価される制度としています。

また、多様な属性の従業員が働きやすい環境を整備するため、柔軟な働き方を実現するための制度整備に取り組んでいます。これについては、次世代育成推進法に基づく行動計画において目標に定めるとともに、取組結果の開示を予定しています。

【原2-6】企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社コーポレートガバナンス原則の4.5 企業年金の運用管理に関する方針 をご参照ください。

【原則3-1( )】会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社コーポレートガバナンス原則の2. 企業理念及び経営方針 をご参照ください。

【原則3-1( )】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と基本方針

当社コーポレートガバナンス原則の1.1 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、及び1.2 コーポレートガバナンスに関する基本方針 をご参照ください。

【原則3-1( )】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

当社コーポレートガバナンス原則の6.1(5)指名・報酬諮問委員会、6.1(7)取締役(社外取締役を除く)の報酬を決定するに当たっての方針と手続、及び6.4(8)執行役員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。

【原則3-1( )】取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当社コーポレートガバナンス原則の6.1(4)取締役の資質、6.1(5)指名・報酬諮問委員会、6.1(6)取締役候補者の指名手続、6.2(2)社外取締役の資質、6.2(4)社外取締役の独立性の基準、6.3(3)監査役・社外監査役の資質、6.3(4)監査役候補者の指名手続、6.3(5)社外監査役の独立性の基準、6.4(3)取締役社長の資質、6.4(5)執行役員の資質、及び6.4(6)取締役社長及び執行役員の選解任手続 をご参照ください。

【原則3-1( )】取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の選任・指名についての説明

取締役・監査役候補の個別の選任理由については、株主総会招集通知において開示しております。

【補充原則3-1】サステナビリティについての取組み

当社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティをめぐる課題への対応が、中長期的な企業価値の向上を図るうえで重要であると認識し、SDGsに対する基本方針を策定し、サステナビリティの推進体制を構築しています。

具体的な取り組み内容については、統合レポートをご参照ください。

< 統合レポートURL > <https://www.logisnext.com/jp/investor/library/report/>

【補充原則4-1】取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要の開示

当社コーポレートガバナンス原則の6.1(1)取締役会の主な役割・責務、及び6.5(1)経営会議の主な役割 をご参照ください。

【原則4-9】独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社コーポレートガバナンス原則の6.1(4)取締役の資質、6.2(2)社外取締役の資質、6.2(4)社外取締役の独立性の基準及び別紙4 をご参照ください。

【補充原則4-10】任意の委員会の関与

当社コーポレートガバナンス原則の6.1(5)指名・報酬諮問委員会、及び6.4(7)取締役社長及び経営陣幹部の後継者計画をご参照ください。

【補充原則4-11】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

当社コーポレートガバナンス原則の6.1(2)取締役会の構成、6.1(4)取締役の資質、6.1(6)取締役候補者の指名手続、6.2(2)社外取締役の資質、6.2(4)社外取締役の独立性の基準、及び【参考資料 取締役会スキルマトリックス】をご参照ください。

【補充原則4-11】取締役・監査役の兼任状況

当社は、取締役・監査役が当社の取締役・監査役業務に必要な時間・労力を振り向けることができるよう、取締役及び監査役候補者の選定に際しては、

当該候補者の上場会社の役員の兼任状況を確認した上で指名しております。なお、当社の取締役及び監査役の兼任状況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】取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要の開示

1) 評価の方法

2023年度は、取締役会の実効性評価の第8回目として、2023年度の取り組みに対する進捗及び現状の課題について、2024年3月から4月にかけて第三者機関(三菱UFJ信託銀行株)を活用し、取締役及び監査役に対して、次の5つのテーマに関して全24問の設問による選択式・自由記述によるアンケートを実施しました。

その結果及び第三者機関の専門的知見に基づく評価に基づき取締役会において議論し、2023年度の実効性評価結果と2024年度の取組方針を決議しました。

【取締役会の実効性評価 アンケート テーマ】

構成・運営  
経営戦略と事業戦略  
リスク管理  
指名・報酬  
株主との対話

2) 評価結果の概要

2023年度については、2023年度取組方針に基づき、以下のテーマに重点的に取り組みました。

事業戦略の議論の場の提供

中期経営計画策定に際し、事業戦略討議を活用し議論を行いました。またサステナビリティ関連事項に関し、具体的な取組内容及び計画推進進捗状況について定期報告を実施しました。

議論の充実・活性化への取り組み

取締役会資料の早期配信の徹底を図り、事前審議・検討時間の確保に努めました。また、エグゼクティブサマリーの作成を継続し、説明資料の更なる改善(図解化)に取組み、議論に多くの時間を配分することができ、議長による議事進行も含め、議論の充実化・活性化を図りました。

内部統制・リスク管理の高度化への対応

監査役会と内部統制部門の定期連絡会を継続開催し、社外取締役も同連絡会に出席することで客観的・多角的な検討を実施しました。また、内部統制システムの運用状況を取締役会に定期報告するなど取締役会による監督の強化に努めています。

社外役員への情報提供・交流

アンケート結果を踏まえ、競合他社分析・技術動向を説明、また、取締役会をグローバルコンポーネントテクノロジー(株)鴻巣工場で開催し、同工場、オンサイト研修センター及びロジスネクスト東京(株)埼玉支社の視察も併せて実施することで、社外役員に対し事業に関連した各種情報を提供しました。

後継者計画の運用の確立

指名・報酬諮問委員会において昨年策定した後継者計画の運用を開始し、フォローを行いました。

これらの結果、2023年度の評価結果としては、取締役会の実効性向上のための継続的な各種取り組みが高く評価され、当社取締役会の実効性は概ね確保されてるとの評価を得ました。

一方で、株主との対話、サステナビリティ関連としての人的資本並びに資本コストや株価を意識した経営に向けた報告に関しては、一定の課題意識や改善への期待が伺われるため、優先順を付けて取組むことが必要と認識されました。

上記の結果を踏まえ、2024年度においては、以下の取組方針のもと引き続き取締役会の実効性向上に努めてまいります。

3) 2024年度 取組方針

事業戦略における課題に対する議論の充実化

全社戦略の議論の充実: 事業戦略討議の活用による議論実施  
株主との対話関連報告の充実: 「株主・投資家意見フィードバック」等の追加  
サステナビリティ関連の報告: 「人的資本」の充実、報告内容及び回数の見直し  
資本コストや株価を意識した経営に向けた対応に関する報告  
競合他社・業界の動向アップデート  
議論の充実化への取り組み  
事前検討時間の確保: 資料早期配信の徹底、事前質問の受付継続  
議案資料の理解促進: エグゼクティブサマリー継続、質疑時間の確保  
内部統制・リスク管理の高度化への対応  
内部統制システムの整備に関する取締役会の監督強化: 報告内容の充実  
国内外グループ会社状況報告  
社外役員への情報提供・交流  
情報提供の充実: アンケート結果を踏まえた情報提供(含、他拠点の視察)  
後継者計画運用状況のフォロー  
取締役会への報告の充実検討

【補充原則4-14】取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社コーポレートガバナンス原則の6.7取締役及び監査役等の研修等の方針をご参照ください。

【原則5-1】株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針

当社コーポレートガバナンス原則の5.2株主との建設的な対話に関する方針をご参照ください。

【原則5-2】経営戦略や経営計画の策定・公表

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】

当社は、現在掲げている長期経営ビジョン2035の達成に向け、2024年度から2026年度を最終年とする3ヶ年の中期経営計画

「Logisnext Transform 2026」にて、以下の財務目標を設定いたしました。

- ・2026年度 売上高7,000億円、営業利益560億円、営業利益率8.0%に挑む。
- ・財務体質の改善に努め、自己資本比率30%以上を目指す。
- ・資本コストを意識した経営の実現に向け、新たにROEを目標値として設定。株主資本コスト(10%)を上回るROE20%以上を目指す。

また同計画にて、以下の財務方針及び株主還元策を定めています。

- ・財務方針: 確実な利益の積み上げと、運転資本改善により十分なフリーキャッシュフローの獲得を実現し、獲得したフリーキャッシュフローを戦略投資、財務改善、株主還元バランスよく配分する。
- ・株主還元策: 急激な経済環境変動による業績変動に左右されない安定的、継続的な配当の実施を基本とし、旧ユニキャリア社員収に伴うのれん償却が終了する2025年度までは自己資本配当率(DOE)2%を目安とした安定配当を継続、2026年度以降は成長投資や財務体質改善とのバランスも考慮した上で、DOE 4%を目標とした安定的かつ継続的な株主還元の拡充を目指す。

詳細については、中期経営計画資料をご参照ください。

< 日本語版URL > <https://pdf.irpocket.com/C7105/CiO3/CVcr/U5Fb.pdf>

< 英語版URL > <https://www.logisnext.com/en/news/?mode=dl&seq=1882>

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

### 【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
三菱重工業株式会社	68,888,181	64.59
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,217,600	4.89
株式会社GSユアサ	4,701,000	4.41
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	1,647,200	1.54
GOVERNMENT OF NORWAY	1,637,491	1.54
株式会社三菱UFJ銀行	1,363,000	1.28
株式会社京都銀行	895,000	0.84
JP MORGAN CHASE BANK 385781	894,289	0.84
日本生命保険相互会社	764,500	0.72
J.P.MORGAN SECURITIES PLC FOR AND ON BEHALF OF ITS CLIENTS JPMSP RE CLIENT ASSETS-SETT ACCT	717,386	0.67

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	三菱重工業株式会社(上場:東京、名古屋、札幌、福岡)(コード)7011

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	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	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 更新

当社の親会社である三菱重工業株式会社との取引については、当社コーポレートガバナンス原則に掲げる以下の方針に基づき取引を行っております。

### 【関連当事者間取引の監視】

当社が主要株主等の関連当事者と取引を行う場合は、その取引が当社及び株主共同の利益を害することがないよう、法令又は社内規定等に基づき、その取引条件等は他の一般取引と同様に合理的に決定し、競業又は利益相反取引を行う場合は、事前に取締役会で決議した上で、それらの取引実績について取締役会が監視する。

同社との重要な取引である同社からの借入については、借入利率は市場金利を勘案し利率を合理的に決定し、取締役会において、その取引の必要性、妥当性及び適法性を十分に審議したうえで意思決定を行っております。取締役会における同社からの借入に関する議案の審議及び決議は、利害関係を有しない取締役のみで行い、同社と利害関係のない社外取締役から取引条件の決定が少数株主にとって不利益でないものと判

断される旨の意見書を入手しております。

また、同社との年間の取引実績全体及び次年度の取引予定について、毎年、取締役会に報告し、少数株主の利益の利益を害していないかどうかを取締役会が監視しています。

なお、当社においては支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を3分の1以上選任し、筆頭社外取締役を設置するなど少数株主保護に係る体制を整備・強化しております。

これらのことから、同社との取引は少数株主の利益を害することのないものと判断しております。

## 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情 更新

当社の親会社である三菱重工業株式会社は、当社株式の64.59%を保有しており、当社は同社の連結子会社になります。

親会社におけるグループ経営に関する考え方及び方針

三菱重工グループは、事業成長と財務健全性のバランスを取った経営により、長期安定的に企業価値を向上させることを目指しており、2024年5月には、中期経営計画である「2024事業計画」を策定しました。「2024事業計画」では、事業成長と収益力の更なる強化のため、「2021事業計画」で築いた事業基盤と財務基盤を活かし、「ポートフォリオ経営の強化」を進めることとしております。また、これを支える「技術・人的基盤の強化」を図るほか、「MISSION NET ZEROの推進」を継続します。「ポートフォリオ経営の強化」に関しては、「伸長事業の着実な遂行」と「成長領域の事業化推進」を重点領域とし、「事業競争力の強化」にも取り組めます。

さらに、同社グループでは、グループ会社社長が経営責任を担い独立企業として自主運営を行うとともに、グループ全体が健全で効率的な経営を行い連結業績向上に資するよう、同社とグループ会社間の管理責任体制や、グループ会社から同社へ同出又は報告すべき事項を含む運営要領を定め、グループ会社を支援・指導しております。

当社は、バッテリーフォークリフト、エンジンフォークリフト等の物流システム商品等の開発・設計・製造・販売を事業内容としており、当社が担う物流機器事業の収益性強化、省人化・自動化ソリューションの開発による競争優位性の強化が、同社グループにおける「事業競争力の強化」に資すると考えております。

また、当社グループは、事業活動に必要な資金を金融機関の他、同社並びにその金融子会社から調達しております。当社グループの資金につきましては、事業活動のために必要な流動性を確保していると認識しておりますが、加えて同社の金融子会社が提供するCMS(キャッシュ・マネジメント・システム)の利用により機動的な資金需要に対応しております。

少数株主保護の観点から必要な親会社からの独立性確保に関する考え方・施策等

三菱重工業株式会社のグループ経営の観点から、当社および同社が保有する経営資源を有効に活用し、同社との人事交流も含め連携を強化することにより、お互いの経営計画を一層、効率的かつ効果的に実現していくものの、当社の経営方針や事業展開等に係る意思決定にあたっては、当社取締役が独自の経営判断のもとに行っており、事業活動上の制約もありません。

当社においては、支配株主からの独立性を有する独立社外取締役を3分の1以上選任しており、筆頭社外取締役を設置するなど、経営陣との連携・調整ならびに監査役会との連携に係る体制を整備・強化しております。また、過半数の独立社外取締役により構成される指名・報酬諮問委員会を任意の機関として設置する等、当社の少数株主の利益を不当に損なうことのないガバナンス体制を構築しております。

以上のことから当社は同社からの独立性が確保されており、少数株主の利益を損なうことはないと考えております。

親会社のグループ経営に関する考え方及び方針に関連した契約

当社の経営方針や事業運営等に係る意思決定に関しては、2013年4月に同社から吸収分割によりフォークリフト事業を承継する際に同社との間で締結した2013年2月6日付統合契約書により、当社は同社より上場会社としての独立性を尊重されており、当社独自の経営判断を行っております。

## 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	15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	7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
安藤修	他の会社の出身者											
小林京子	弁護士											
小林史男	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
安藤修			計測機器・医療機器メーカーにおけるグローバルでの経営マネジメント経験と優れた見識を有しています。それらの経験と見識に基づき、独立役員として客観的・中立的立場からの有用な意見・提言及び適切な経営の監督を行っていることから、適任と判断し社外取締役役に選任しているものです。 また、同氏は当社の独立性基準を満たしており、当社との間に特別な利害関係は存在しない事から、一般株主との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しています。
小林京子		小林京子氏は、弁護士法人色川法律事務所のパートナーであり、当社は同法律事務所と法律顧問契約を締結しております。	企業法務を中心とした弁護士としての豊富な実績、見識に加え、上場企業における勤務及び独立役員の経験を有しております。それらの経験と見識に基づき、独立役員として客観的・中立的立場からの有用な意見・提言及び適切な経営の監督を行っていることから、適任と判断し社外取締役役に選任しているものです。なお、同氏は、社外取締役役となること以外の方法で企業経営に関与した経験はありませんが、上記の理由により、社外取締役役としての職務を適切に遂行できると判断しております。 また、同氏は当社の独立性基準を満たしており、当社との間に特別な利害関係は存在しない事から、一般株主との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しています。
小林史男		小林史男氏は、元・㈱ダイフク代表取締役副社長であり、当社は㈱ダイフクより製品の購入等の取引を行っております。	㈱ダイフク代表取締役副社長を経て、現在は(一社)日本マテリアルフロー研究センター顧問を務めており、物流機器業界における豊富な経営マネジメント経験と優れた見識を有しています。それらの経験と見識に基づき、独立役員として客観的・中立的立場からの有用な意見・提言及び適切な経営の監督をいただけるものと判断し社外取締役役に選任しているものです。 また、同氏は当社の独立性基準を満たしており、当社との間に特別な利害関係は存在しない事から、一般株主との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しています。

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・報酬諮問委員 会	5	5	2	3	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・報酬諮問委員 会	5	5	2	3	0	0	社内取 締役

補足説明 **更新**

当社役員の指名及び報酬の決定に関して、その客観性及び適正性を確保するため、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬諮問委員会を設置しています。指名・報酬諮問委員会は、取締役会長、取締役社長、社外取締役3名で構成し、当社の役員人事及び役員報酬の決定に関し、審議・検討し、その結果を取締役に答申いたします。

2023年度は全7回の指名・報酬諮問委員会を開催し、以下の審議等を行いました。取締役会長、取締役社長、社外取締役3名で活動し、出席率は全委員100%でした。

・2023年度の主な活動実績

- 現行の報酬水準・ミックスのレビュー
- 役員年次賞与の支給率及び支給額を審議
- 取締役の報酬等の内容の審議
- 役員人事の審議
- 後継者計画の検討

【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	5名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 **更新**

常勤監査役は、内部統制部が主管する内部統制委員会(四半期に1回開催)に出席し内部統制、内部監査に関する情報の共有化と連携を図っております。また、社外監査役を含む全監査役と内部統制部との会合を年2回定例開催し、内部監査報告と情報交換を行っているほか、必要に応じて監査役が適宜内部統制部と情報・意見交換できる状況にあります。

監査役は、原則として四半期に1回、会計監査人との定例会議を開催し、会計監査、財務報告に係る内部統制監査に関する情報・意見交換を行っております。

また、監査役と内部統制部門の関係においては、前述の内部統制委員会に常勤監査役、コンプライアンスとリスク管理所管の総務部が出席するとともに、子会社を管理する部門も出席し、監査情報の伝達や意見交換、是正対応についての協議を行っております。

監査役及び内部統制部は、会計監査人との定例会議や都度協議のなかで得られた会計監査情報について、財務部や総務部、人事部等、それぞれ当該内部統制を所管する担当部門に、必要に応じて情報伝達し、内部統制活動に反映されております。

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 <b>更新</b>	2名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
福岡和宏	他の会社の出身者													
杉浦秀樹	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
福岡和宏		福岡和宏氏は、元・株式会社ジーエス・ユアサ コーポレーションの取締役であり、株式会社GSユアサにおいて取締役、人事部長です。	福岡和宏氏は、株式会社ジーエス・ユアサコーポレーションにおいて経営戦略担当部長等を歴任した他、海外法人幹部を務めた経験もあり、現在は株式会社GSユアサにおいて取締役、人事部長を務めています。それらの経験と見識に基づく専門的見地を当社の経営に反映していただくため、社外監査役として選任しております。
杉浦秀樹		杉浦秀樹氏は、元・三菱UFJ信託銀行株式会社グループ不動産営業部副部長であり、同社と当社の間には、証券代行業務やコンサルティングサービス等の取引関係があります。	杉浦秀樹氏は、三菱UFJ信託銀行株式会社において役職者として複数の部署を歴任し、現在は大日本塗料株式会社の常勤監査役を務めています。それらの経験と見識に基づく専門的見地を当社の経営に反映していただくため、社外監査役として選任しております。

【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

【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



当社は取締役(社外取締役を除く)及び執行役員の報酬は、会社業績及び個人の経営に対する貢献度を報酬に適正に反映させることを基本方針としております。

報酬の客観性と透明性を高めるため、取締役会長を委員長とし、委員の過半数を社外役員で構成する指名・報酬諮問委員会を設置しており、取締役及び執行役員の報酬等の決定については、全て同委員会で審議し、取締役会の決議により決定しております。

報酬は、基本報酬と業績連動報酬により構成しております。業績連動報酬は、取締役(非常勤取締役・社外取締役を除く)に対し、年次インセンティブとして、年次賞与を支給し、中長期インセンティブとして、譲渡制限付株式報酬を支給しております。報酬水準や報酬ミックスについては、毎期、指名・報酬諮問委員会において検証を行っております。

業績連動型の年次賞与は、単年度の業績目標の達成に寄与することを目的として支給しております。支給は100%業績連動とし、その期の業績を会社(全社評価)及び個人(個人評価)の両方から評価し支給額を決定しております。全社評価と個人評価の割合は、当社が物流機器単一事業であることから、会社全体のパフォーマンスを重視し、取締役会長及び取締役社長は全社評価100%、執行役員を兼務する取締役は全社評価90%、個人評価10%の割合としております。全社評価の評価指標は売上高35%・のれん等償却前営業利益65%とし、その実績により標準支給額に対し最高150%～最低0%の範囲で支給します。個人評価は個人の経営に対する貢献度を5段階で評価し最高20%～最低0%の範囲で支給します。なお、2023年度における全社評価の評価指標は、2023年3月期実績 売上高6,154億円に対し2024年3月期の実績は7,017億円、のれん等償却前営業利益249億円に対し2024年3月期の実績は528億円となったため、標準支給額に対する支給率は140.6%となります。

## 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 更新

取締役、監査役それぞれの人数とそれぞれの合計金額を開示しております。

#### 【報酬の額】

第123期(2023年4月1日から2024年3月31日まで)の取締役及び監査役の報酬等の額は以下のとおりです。

取締役 7名 239百万円

監査役 7名 61百万円

(注)

- 上記の人数には、2023年6月28日開催の第122期定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役1名を含み、無報酬の取締役1名を除いております。
- 上記の報酬等の額には、当事業年度中に役員賞与(取締役3名 60百万円)として引当金を計上した金額を含んでおります。
- 上記の報酬等の額には、譲渡制限付株式報酬に係る費用のうち、当事業年度における費用計上額(取締役3名37百万円)を含んでおります。
- 取締役の報酬限度額は、2023年6月28日開催の第122期定時株主総会において、取締役7名に対し年額350百万円以内(うち社外取締役3名に対し、社外取締役分年額50百万円以内)と決議いただいております。
- 監査役の報酬限度額は、2023年6月28日開催の第122期定時株主総会において、監査役4名に対し年額80百万円以内と決議いただいております。

### 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

#### 【役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の内容及び決定方法】

当社は取締役の報酬等について、報酬の客観性と透明性を高めるため、委員の過半数を社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会を設置しており、取締役の報酬等については、同委員会で審議し、取締役会の決議により決定しています。取締役(社外取締役を除く)の報酬は、会社業績及び個人の経営に対する貢献度を報酬に適正に反映させることを基本方針としています。社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から基本報酬のみで構成しており、その水準等については、社内取締役も含め外部コンサルタント会社であるWTW(タワーズワトソン株)の経営者報酬データベースの調査に基づき、他社水準等を考慮し決定しています。当社は2023年6月28日開催の取締役会にて決定方針を決議しています。決議に際しては指名・報酬諮問委員会に諮問しています。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は次のとおりです。

#### 1) 個人別の報酬等(業績連動報酬等・非金銭報酬等以外)の額または算定方法の決定方針

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、経営の意思決定及び監督等の職務執行に伴う役割と責任の対価として、次の区分により、その役位に該当する報酬の合計額を基本報酬(月額固定給)として金銭で支給しています。社外取締役の報酬は、対象者に対し指名・報酬諮問委員の

手当を加算した合計額を基本報酬(月額固定給)として金銭で支給しています。なお、取締役会議長、指名・報酬諮問委員会委員長、筆頭独立社外取締役については、コーポレートガバナンスにおいて重要な役割を担うことから、手当を基本報酬に加算しております。また、取締役の報酬限度額は、2023年6月28日開催の第122期定時株主総会において、取締役に對し年間350百万円以内(賞与含む、うち社外取締役分年間50百万円以内)と決議されており、その範囲内で支給しています。

【基本報酬の構成】

報酬の名称	内容
・代表者報酬	代表権(会社の代表・重要な契約の締結)に伴う役割と責任の対価として、代表取締役に對して一定の報酬額を支給します。
・取締役報酬	経営の意思決定および監督に伴う役割と責任の対価として、取締役に對して一定の報酬額を支給します。
・CXO報酬	チーフオフィサー(CXO)の役割と責任の対価として、CXOに對して一定の報酬額を支給します。ただし代表権を有する場合は対象外とします。
・会長報酬	取締役会議長および業務執行の管理・監督に伴う役割と責任の対価として、一定の報酬額を支給します。
・社長・執行役員報酬	業務遂行に伴う役割と責任の対価として、役位別の報酬額を支給します。

2)業績連動報酬等に係る業績指標等の内容及び額または数の算定方法の決定方針

業績連動報酬は、取締役(非常勤取締役・社外取締役を除く)に對し、単年度の業績目標の達成に寄与することを目的として年次賞与を支給しています。支給は100%業績連動とし、その期の業績を会社(全社評価)及び個人(個人評価)の両方から評価し支給額を決定し、年1回7月に金銭で支給しています。全社評価と個人評価の割合は、当社が物流機器単一事業であることから、会社全体のパフォーマンスを重視し、取締役会長及び取締役社長は全社評価100%、執行役員を兼務する取締役は全社評価90%、個人評価10%の割合としています。全社評価の指標は、事業規模の拡大と利益確保のバランスを鑑み売上高35%、のれん等償却前営業利益65%としています。なお、当期純損失の場合は支給率の上限は75%とし、連続して当期純損失を計上した場合は、100%支給の基準は直近で当期純利益を計上した期の実績を使用します。また、算定方法は次の表の通りとしますが、特別に考慮すべき事情が発生した場合は指名・報酬諮問委員会で審議のうえ最終の支給額を決定します。

【年次賞与制度の概要】

項目	内容
・対象者	業績評価の対象となる期間に在籍している取締役(非常勤取締役・社外取締役を除く)
・標準賞与額	年間基本報酬(取締役報酬部分は除く)の35% 標準賞与額とは、全社評価:対前年度実績比100%、個人評価:標準点の時の場合の賞与支給額
・業績評価(全社評価)	評価指標:売上高/のれん等償却前営業利益 配分は売上高35%、のれん等償却前営業利益65% 評価方法:前年度実績に對する本年度実績 インセンティブカーブ: 対前年度実績の範囲 下限 100% ~ 上限 130% 支給率 下限 0% ~ 上限 150% 賞与全体に占める割合:90%(会長・社長は100%全社評価)
・業績評価(個人評価)	社長による5段階評価(3が標準点)とする 評点 1 2 3 4 5 支給率 0% 5% 10% 15% 20%
・年間支給回数/支給時期	年1回7月
・特記事項	当期純損失の場合は支給率の上限は75%となります。 無配当の場合は賞与の支給はありません。

3)非金銭報酬等(株式報酬を含む)の内容及び額もしくは数またはその算定方法の決定方針

非金銭報酬は、取締役(非常勤取締役・社外取締役を除く)に對し、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与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、毎年7月に譲渡制限付株式を割当てます。取締役に割当てする譲渡制限付株式の上限は、2023年6月28日開催の当社第122期定時株主総会において社外取締役を除く取締役に對し年間200千株、100,000千円以内と決議されており、その範囲内で割当てます。毎年の割当対象者及び割当株数の決定については、役位別に定められた基準額に基づき対象者別の割当株数を算出し、取締役会において決議します。

【譲渡制限付株式報酬制度の概要】

項目	内容
・対象者	割当日に在籍している取締役(非常勤取締役・社外取締役を除く)
・導入スキーム	事前交付型譲渡制限付株式(勤務要件解除型)
・割当株式の種類	当社普通株式
・割当頻度	毎年1回(毎年7月)
・割当方法	対象者に対して、譲渡制限付株式に係る報酬として金銭報酬債権を支給し、対象者に、当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払い込ませることにより、譲渡制限付株式を割り当てる。
・払込金額	譲渡制限付株式の割り当てに係る当社取締役会決議日の前営業日における東京証券取引所の当社普通株式の終値を基礎として当社取締役会において決定する。
・譲渡制限期間	割当日から退任又は退職するまでの期間
・譲渡制限の解除条件	譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限を解除
・譲渡制限付株式の無償取得	対象者が、正当な理由なく取締役及び執行役員等のいずれの地位からも退任又は退職した場合、その他一定の事由が生じた場合には、本割当株式の全てにつき、当社が無償で取得する。
・組織再編等における取扱い	当社が消滅会社となる合併、完全子会社となる組織再編等の場合には、当社取締役会の決議により合理的に調整した数の株式について当該組織再編等の効力発生日に先立ち、譲渡制限を解除する。

4)個人別の報酬等の額につき種類ごとの割合(比率)の決定方針

取締役(非常勤取締役・社外取締役を除く)の報酬は、金銭報酬として毎月定額の基本報酬と年次インセンティブである年次賞与を、非金銭報酬(株式報酬)として中長期インセンティブである譲渡制限付株式報酬を支給しています。社外取締役はその役割及び独立性の観点から基本報酬のみを支給しています。報酬の構成割合については、取締役の職務執行の対価であること並びに中長期視点での経営推進の観点から基本報酬を過半の割合としており、それ以外をインセンティブ報酬である年次賞与と譲渡制限付株式報酬に配分しています。

基本報酬に対する年次賞与及び譲渡制限付株式報酬の割合は、年次賞与が業績により最大60%程度～最低0%、譲渡制限付株式報酬が50%～25%程度の割合となるように設定しています。なお、取締役の報酬水準及び報酬の構成割合は、外部コンサルタント会社であるWTW(タワーズワトソン株)の経営者報酬データベースに参加し、毎年、指名・報酬諮問委員会において、役員別の報酬額及び報酬の構成割合について、他社との比較・検証を行い、当社の財務状況も踏まえうえて、適切であるかどうかを確認し、見直しの要否を判断しています。また、決定方針は、指名・報酬諮問委員会において審議・承認し、指名・報酬諮問委員会の承認内容を尊重して取締役会が決定しております。

【報酬の構成と割合】

金銭/非金銭	種類	内容	基本報酬に対する割合
・金銭報酬	月次報酬	基本報酬(代表者報酬)	
		基本報酬(取締役報酬)	
		基本報酬(CXO報酬)	
		基本報酬(会長報酬)	
		基本報酬(社長・執行役員報酬)	
・非金銭報酬 (株式報酬)	年次インセンティブ	年次賞与(全社評価)	約60%～0%
		年次賞与(個人評価)	約60%～0%
	中長期インセンティブ	譲渡制限付株式報酬	約50%～約25%

5) 報酬等を与える時期または条件の決定方針  
上記 1)～3)に記載の通り。

6) 個人別の報酬等の内容についての決定の全部または一部を取締役その他の第三者に委任する場合の事項

当社では、取締役の個人別報酬等の決定にあたっては、取締役会の委任に基づき、指名・報酬諮問委員会の審議を経て取締役社長が決定することとしております。取締役社長に委任した理由は、個人の業績評価等を考慮する必要があることから、対象者が出席する取締役会で決議するよりも指名・報酬諮問委員会で審議し取締役社長が決定した方が適切な判断が可能となると判断したためです。当社では、取締役の報酬等の決定に関して、報酬の客観性と透明性を高めるため、取締役会の諮問機関として、委員の過半数を社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会を設置しています。取締役の個人別報酬額については、取締役会の委任に基づき、指名・報酬諮問委員会の審議を経て取締役社長が決定することとしていますが、取締役社長は指名・報酬諮問委員会が作成した原案を尊重しなければならない旨を規定しています。また、取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、指名・報酬諮問委員会が原案について総合的に検討を行っており、取締役会としてもその答申内容を尊重し、決定方針に沿うものであると判断しています。

7) その他、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重要な事項

当社の譲渡制限付株式報酬の制度として、割当対象者が、規定に違反する行為、不法行為、会社への背信行為等を行った場合は、本割当株式の全てにつき当社が無償で取得する条項を設定しています。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

当社は、総務部が社外取締役の業務を、監査役室が社外監査役の業務を支援する体制をとっております。

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

【現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要】

1. 取締役会

1.1 取締役会の主な役割・責務

取締役会は、持続的な成長・企業価値の向上に資する中長期的な経営戦略を担う機関と位置付け、大局的見地から次に掲げる事項の決定と経営監督を行っております。

- (1)法令または定款に定められた事項
- (2)株主総会の決議により委任された事項
- (3)重要な業務執行に関する事項

1.2 取締役会の構成

取締役会は、活発な審議と迅速な意思決定を実現すべく取締役10名以内とし、取締役の内複数名は当社の独立性基準を満たす独立社外取締役で構成します。また、取締役会は、取締役の知識・経験・専門性のバランスを考慮し、多様性を確保いたします。

2. 監査役会・監査役

2.1 監査役会の主な役割・責務

監査役会は、社外監査役の独立性と常勤監査役が保有する情報収集力を有機的に組み合わせて監査の実効性を高めるとともに、社外取締役との連携を確保し、情報の交換及び認識の共有を図ります。

2.2 監査役会の構成

監査役は5名以内とし、常勤監査役、社外監査役で構成しております。

2.3 監査役の主な役割・責務

監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として会社の監督機能の一翼を担い、取締役の職務の執行を監査することにより、企業価値創出を実現し、社会の信頼に応える良質なコーポレートガバナンス体制を確立する責務を負います。この責務を通じ、監査役は当社の意思決定の透明性・公正性を担保するとともに、取締役による経営判断の原則に則った迅速・果敢な意思決定を可能とする環境整備に努めます。

3. 経営会議

3.1 経営会議の主な役割

経営会議は、機動的・効率的な業務執行に資するため、取締役会に付議する事項を含む業務執行全体について審議・意思決定を行います。

す。

### 3.2 経営会議の構成

取締役会長、取締役社長、役付執行役員及び各本部長・室長で構成しております。常勤監査役は、経営会議に出席して、適宜意見を述べます。

## 4. 指名・報酬諮問委員会

### 4.1 指名・報酬諮問委員会の主な役割

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として役員の指名及び報酬に関する検討・審議を行い取締役会に対して答申する任意の委員会です。

### 4.2 指名・報酬諮問委員会の構成

取締役会長、取締役社長、社外取締役3名で構成しております。

## 5. サステナビリティ会議

### 5.1 サステナビリティ会議の主な役割

当社グループのサステナビリティ活動の推進・運営の最高機関で、サステナビリティに関する取組み全体を統括し、方針・施策の決定、及び活動の推進・フォローを行います。

### 5.2 サステナビリティ会議の構成

取締役会長、取締役社長、役付執行役員及び各本部長・室長で構成しております。

## 6. リスク管理委員会

### 6.1 リスク管理委員会の主な役割

取締役会長、取締役社長、役付執行役員、各本部長・室長及び各部長で構成しております。

### 6.2 リスク管理委員会の構成

当社グループのリスク管理の最高機関で、グループ全体のリスク情報を統一管理し、方針・施策の決定、及び活動の推進・フォローを行います。

## 7. コンプライアンス推進委員会

### 7.1 コンプライアンス推進委員会の主な役割

取締役会長、取締役社長、役付執行役員、各本部長・室長、各部長及び安全保障貿易委員会メンバーで構成しております。

### 7.2 コンプライアンス推進委員会の構成

当社グループのコンプライアンスの推進・運営の最高機関で、グループ全体のコンプライアンス情報を統一管理し、方針・施策の決定、及び活動の推進・フォローを行います。

## 8. 会計監査人

有限責任監査法人トーマツを会計監査人に選任しており、金融商品取引法及び会社法に基づく監査を受けております。監査役は会計監査やJ-SOX監査について、有限責任監査法人トーマツより監査終了時に報告を受けているほか、必要に応じて随時情報交換を行い、また、原則として、四半期に1回、会計監査人との定例会議を開催するなど、相互の連携を高めております。

### 【監査役の機能強化に向けた取組状況】

・取締役が職務執行の一環として開催する重要な会議に常勤監査役が出席すること、及び常勤監査役が各部署の月次報告等を閲覧することをそれぞれ保証するとともに、常勤監査役の取締役・使用人からのヒアリングの機会を確保しております。更に定期的に社外取締役も同席する取締役会長及び取締役社長と全監査役との懇談を行っており、意見交換の場を設けております。また、内部監査部門から全監査役への報告も定期的に行っております。

・監査役室を設置し専任スタッフ1名を配置しております。また社外監査役を2名選任しているほか、経理・財務・経営企画に関する業務経験が豊富な監査役を選任しております。

### 【非業務執行取締役及び監査役との責任限定契約の概要】

当社は非業務執行取締役及び監査役との間で責任限定契約を締結しております。その内容の概要は、損害賠償責任の限度額はその在職中に職務遂行の対価として受け、または受けるべき財産上の利益の1年間当たりの額に相当する額として会社法施行規則第113条で定める方法により算定される額に2を乗じて得た額に、当該社外取締役及び社外監査役が、会社から会社法第238条第3項各号の内容の新株予約権を引き受けた場合における、当該新株予約権に関する財産上の利益に相当する額として会社法施行規則第114条で定める方法により算定される額との合計額であります。

なお、当該責任限定が認められるのは、当該非業務執行取締役または監査役が職務の遂行について善意で且つ重大な過失がないときに限られます。

### 【役員等を被保険者として締結している役員等賠償責任保険契約の内容の概要】

当社は、当社の取締役及び監査役の全員を被保険者とする会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を含む、親会社の三菱重工業(株)を契約締結主体とするMHIGローバル保険に加入し、被保険者が負担することになる株主代表訴訟、会社訴訟、第三者訴訟の損害及び費用を当該保険契約により填補することとしております。ただし法令違反であることを認識して及んだ行為に起因して生じた損害は填補されないなど、一定の免責事由があります。保険料は、全額当社が負担しております。

## 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

当社は、2016年3月にユニキャリアホールディングス(株)の株式を35%取得した後、2017年1月には持分法適用関連会社であるユニキャリア(株)の株式を追加取得し、100%子会社化いたしました。更に2017年10月には同社と経営統合し事業規模が大きく拡大しております。しかしながら、フォークリフトを柱とする基本的な事業構造に変化はないことから、経営統合以前の体制を維持した上で、コーポレートガバナンスの強化を図ることが、継続的な企業価値の向上及び株主、顧客、取引先、従業員、地域社会など会社を取り巻くステークホルダー全体の利益に資すると考え、現状の企業統治体制を採用しております。

## 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	法定期限の3営業日前に発送しております。
電磁的方法による議決権の行使	2021年6月開催の株主総会から議決権行使の電子化を実施しております。

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	2021年6月開催の株主総会から機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの利用も可能としております。
招集通知(要約)の英文での提供	英訳版を当社グローバルサイトに掲載しております。

## 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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	機関投資家向けの決算説明会を半期に1回開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページの投資家情報に各種IR資料(決算説明会資料、決算情報、決算以外の適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、株主総会の招集通知等)を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営戦略室	

## 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	当社グループの企業理念に掲げた精神のもと、企業倫理および遵法精神に基づく企業活動を通じ、社会的責任を果たすとともに、当社グループの持続的・継続的な発展を図ることを目的として策定した、当社の役員及び社員が遵守すべき行動指針である「三菱ロジスネクストグループコンプライアンス行動指針」において、株主・投資家、お客様、取引先、社会及び社員等のステークホルダーとの関係を定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、経営方針として「グローバルな視点で地球環境の保全に努め、地域社会の継続的な発展に貢献します」を掲げ、環境に配慮した製品を世に送り出すことを通じて、地球環境の保全と調和に貢献したいと考えております。また、SDGsに対する基本方針を、「当社は、世界の物流シーンを支える総合物流機器メーカーとして、国連が提唱する「SDGs」に賛同し、事業活動を通じて社会的課題の解決を図り、地球・社会の持続的発展と未来創りに貢献します。」としております。SDGsへの取組みは「統合レポート」としてまとめ、当社ホームページにおいて開示しております。

## 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、会社の業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)の整備に関する基本方針を、取締役会において以下の通り定めております。これに基づき、内部統制システムの適正な整備・運用に努めております。

2024年6月末日現在の基本方針は以下の通りです。

【内部統制システムの整備に関する基本方針】

1. 当社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
  - 1.1 当社グループの法令順守、企業倫理の浸透を図るため、当社取締役会の決議により定めた「グループ倫理綱領」「グループコンプライアンス行動指針」を役員の行動規範としてこれを順守する。
  - 1.2 当社においては原則として月1回、全取締役・全監査役出席の下、取締役会を開催し、経営方針、年度計画、組織変更などの重要事項について決定する。また必要に応じ随時臨時取締役会を開催する。取締役会等を設置している子会社については、定期的に取締役会等を開催し、重要事項を決定する。
  - 1.3 当社においては社外取締役を選任し、第三者的立場からの監視を受け、また、当社の経営に関する助言を得ることにより、取締役会の意思決定の妥当性を高める。
  - 1.4 当社においては原則として週1回、全常勤取締役並びに役付執行役員及び本部長・室長が出席し、全常勤監査役が陪席して開催する経営会議を設置し、日常の業務執行状況の監視並びに迅速且つ適正な意思決定等を図る。また、子会社においても、取締役と幹部社員が出席して定期的に開催する経営会議を設置する。
  - 1.5 財務報告の信頼性を確保するために、当社グループの財務報告に係る内部統制システムを整備・構築するとともに、そのシステムが適正に機能することを継続的に評価し、必要な是正を行う。
  - 1.6 子会社を内部監査部門の監査対象とし、当社グループの業務の適正を図る。
  - 1.7 内部通報システムとして当社グループの使用人等を通報対象者とするヘルプラインを設置し、当社グループの法令順守上、疑義のある情

- 報の入手に努めコンプライアンス経営に反映する。
2. 当社の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
 

取締役の意思決定並びに職務執行等の際に作成した取締役会議事録、経営会議議事録並びに稟議書等の重要な文書や情報は、管理本部担当執行役員が承認した文書保存、情報管理に関する規程並びに業務分掌を定めた規程に基づき当該会議等を主管する部門が保存・管理し、取締役、監査役の閲覧に備える。
  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
    - 3.1 当社グループのリスク管理の方針、体制等について定める「グループリスク管理規則」に基づき、当社グループのリスク管理体制及び運営を整備し、当社のリスク管理委員会において、当社グループの重大リスクを統括的に管理する。
    - 3.2 当社グループの組織横断的並びに部署固有のリスク対策として個別規程、マニュアル、手順書等を整備し、運用を図るとともに、教育・研修等を実施し、リスク管理を行う。
    - 3.3 当社グループにおいて重大なリスクが顕在化した場合には「危機管理規則」に従い報告・情報伝達を行うとともに必要な体制を編成し、当社グループの損失の極小化を図る。
  4. 当社グループの取締役等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
    - 4.1 当社は取締役が経営方針・経営戦略に関する重要事項の策定に注力できるよう、基本的に執行役員が業務執行を行い、執行役員に担務を設定し、職務執行の分担を図る。
    - 4.2 当社及び子会社の取締役及び当社の執行役員の職務執行の効率化を支える統制環境を確保するため、当社グループにおいて組織、業務分掌、職務権限、決裁基準等を定めた経営に関する基本規程を定め、更に下位規程類の整備を推進し、効率的な業務推進体制を構築する。
    - 4.3 当社グループの業務全般において、情報セキュリティ面の一層の強化を図りながら、IT化を推進し、職務執行の効率化を図る。
  5. 当社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
    - 5.1 「グループ倫理綱領」「グループコンプライアンス行動指針」に基づき法令、定款、並びに社会規範順守の啓蒙を継続して行い、当社グループの全使用人の行動規範として、徹底を図る。
    - 5.2 社長を委員長とするコンプライアンス推進委員会を原則として四半期に1回開催し、全社のコンプライアンスに関する方針・施策を決定し、情報の共有、展開を図ると共に、コンプライアンスに関する教育啓蒙活動を推進する。
    - 5.3 子会社においてもコンプライアンス委員会を設置、定期的開催し、コンプライアンス施策に関する情報の当社グループでの共有、展開を図ると共に、コンプライアンスに関する教育、啓蒙活動を推進する。
    - 5.4 内部監査部門が、コンプライアンスの観点から、内部監査により当社グループの業務運営の状況を把握し改善のための提言を行う。
  6. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
    - 6.1 経営会議等において担当執行役員より週間報告によって、子会社の状況報告を行う。
    - 6.2 当社取締役と子会社の社長が出席し定期開催する報告会や、当社取締役等と子会社の各部門責任者が出席する実務レベルの定期会議において必要な報告を行う。
    - 6.3 「グループ会社管理規則」を制定し、子会社の規模等に応じた個別具体的な決裁・報告基準を設定し、この基準に基づき子会社から報告を行う。
  7. 当社の監査役を補助すべき使用人の取締役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
    - 7.1 監査役を補助する専任の使用人を監査役室に配置する。
    - 7.2 補助使用人の経歴、能力等を考慮し、選任する。
    - 7.3 監査役室配属の使用人の人事考課については監査役との協議で行い、人事異動は監査役会の事前同意を得ることとする。
  8. 当社の監査役への報告に関する体制
    - 8.1 当社の取締役及び使用人が当社の監査役に報告するための体制
      - a) 取締役が職務執行に当たって開催する重要な会議に監査役が出席することを保証し、監査役が重要な情報に直接触れる機会を確保する。
      - b) 監査役に各部門の月次報告等の閲覧を保証する。
      - c) 監査役が取締役・使用人からのヒアリングの機会を確保し、更に代表取締役と全監査役との間で意見交換を行う。
      - d) 会社の損失に繋がると思われる事件、事象等が発見された場合には、速やかに取締役から監査役または監査役会に報告する。
    - 8.2 子会社の取締役等また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
      - a) 当社内部監査部門等は、定期的に当社監査役に対する報告会を開催し、当社グループにおける内部監査等の現状を報告するとともに、監査役が陪席する経営会議等において週間報告により担当執行役員から子会社の状況報告を実施する。
      - b) 内部通報システムとして当社グループの取締役・使用人等を通報対象者とするヘルプラインを設置しており、内部通報システムの担当部署は、内部通報の状況について、定期的に監査役に報告を行う。
  9. 当社の監査役に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
 

内部通報に関する規程に、監査役への報告に関して不利な取扱いを受けないことを保証することを明記している。
  10. 当社の監査役を補助する使用人の職務の執行に係る費用の前払い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
    - 10.1 監査役を補助する使用人の職務の執行に必要な年度予算を監査役室の年度予算として確保し、監査役会または監査役の要請に沿って費用処理する。
    - 10.2 外部の専門家の活用や計画外の子会社往査等、監査役室の年度予算編成時に想定できなかった事態が生じた場合、当該事態に係る費用については監査役会または監査役からの要請に基づき、会社負担として処理する。
  11. その他当社の監査役を補助する使用人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
    - 11.1 原則として四半期に1回、経営会議メンバー（常勤監査役を含む）及び内部監査部門長等が出席する内部統制委員会を開催し、内部統制に関する情報の共有を図る。
    - 11.2 定期的に監査役と会計監査人との意見交換を行う。
  12. 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
 

反社会的勢力による経営活動への関与の防止や当該勢力による被害を防止する観点から「グループ倫理綱領」「グループコンプライアンス行動指針」を定め運用するとともに、関係機関とも情報交換を行う。

## 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

当社は、上記1.に記載の内部統制システムの整備に関する基本方針に定めるとおり、反社会的勢力による経営活動への関与の防止や当該勢力による被害を防止する観点から「グループ倫理綱領」「グループコンプライアンス行動指針」を定め運用するとともに、関係機関とも定期的に情報交換を行っております。

## 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

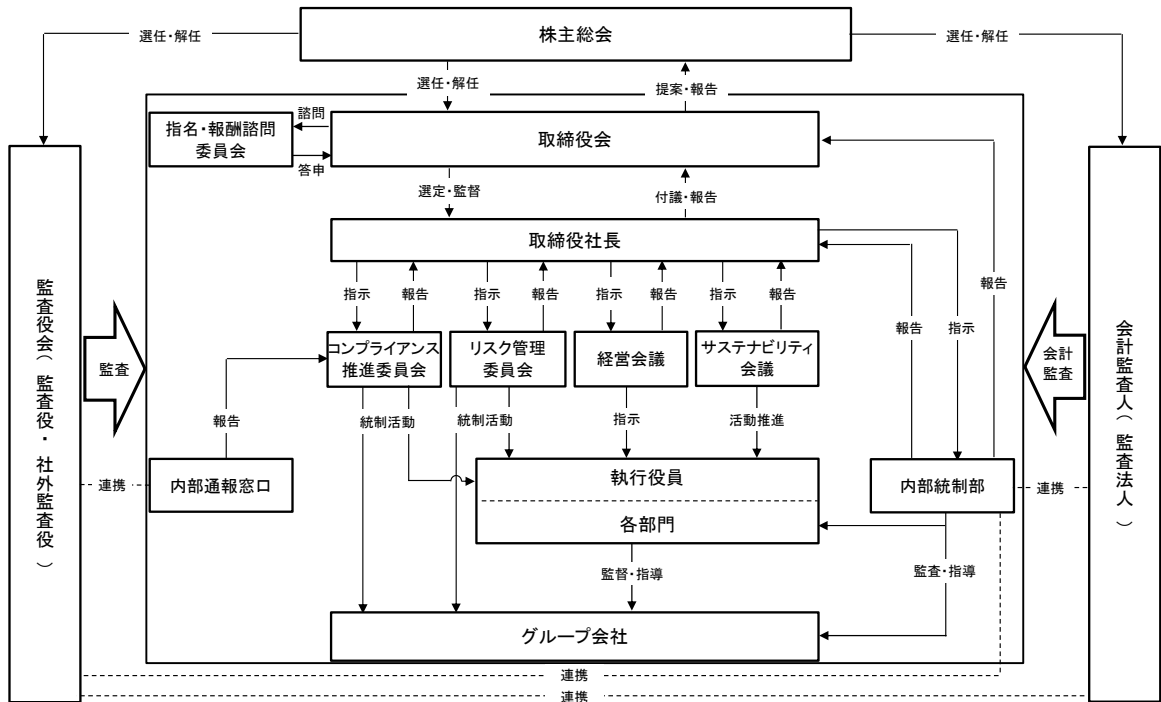
---

該当項目に関する補足説明

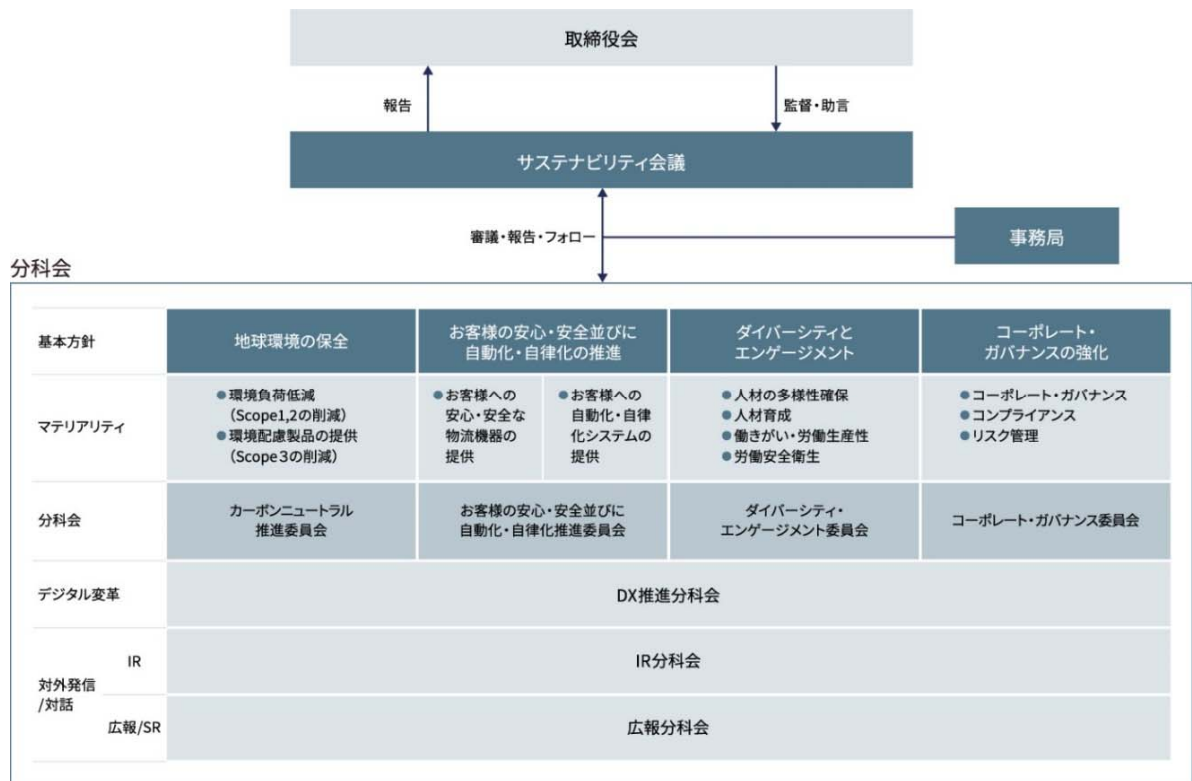
## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

社会情勢、経済情勢の変化に柔軟に対応できるような、体制を継続できるよう検討を続けていきます。

【参考資料 模式図】

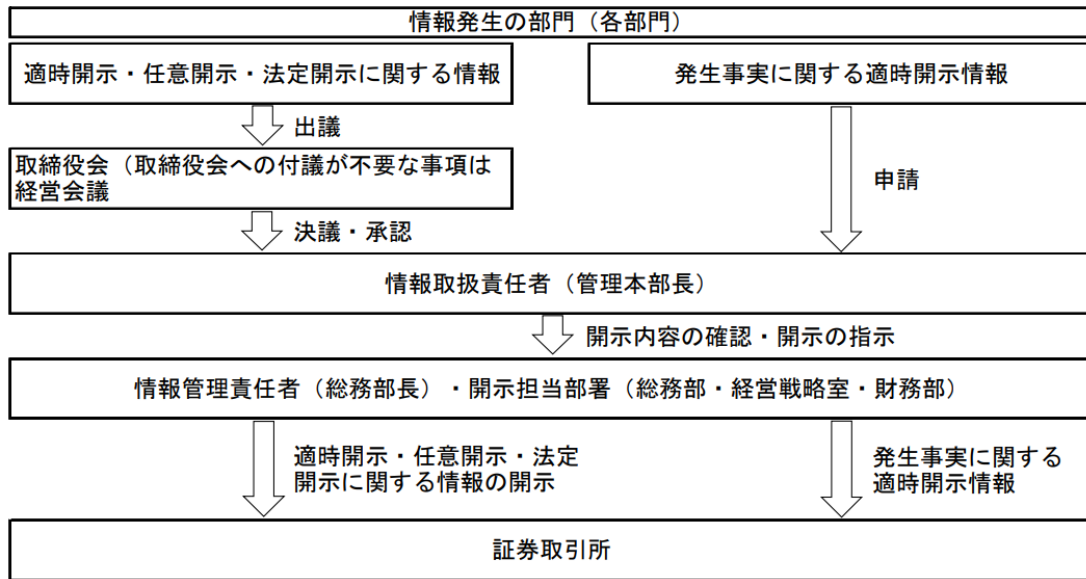


【参考資料 サステナビリティ推進体制図】





【参考資料 開示に関する体制】



【参考資料 取締役会スキルマトリックス】

氏名	独立性 (社外のみ)	当社が期待する知見・経験						
		会社経営 事業経営	財務 会計	法務	マーケ ティング	技術	国際性	サステナビ リティ
御子神 隆		●				●	●	
間野 裕一		●			●		●	●
宇野 隆俊		●	●				●	
末松 正之		●	●				●	●
安藤 修	●	●					●	
小林 京子	●			●				
小林 史男	●	●			●		●	

(注) 上記一覧表は、候補者の有する全ての知見や経験を表すものではありません。