

# Governance



## ■コーポレートガバナンス

### 基本的な考え方

富士通ゼネラルは、意思決定の迅速化など経営の効率性を高めると同時に、意思決定プロセスにおける透明性の確保、事業執行における内部統制機能の充実を図ることをコーポレート・ガバナンスの基本と考えています。

### 体制の概要および当該体制を採用する理由

当社は、監査役設置会社かつ執行役員制度の採用により、経営の監督機能の充実と効率的・機動的な業務執行を図るとともに、監査役が経営陣とは独立した立場で監査・監督を行っており、この体制が当社のコーポレートガバナンス上有効と考えています。2025年6月末現在における役員構成は、取締役8名（うち4名が社外取締役）、監査役3名（うち2名が社外監査役）となっています。

取締役会の構成員は以下のとおりです。

議長 取締役 寺坂史明（独立社外取締役）

構成員 代表取締役社長 増田幸司

取締役 桑山三恵子（独立社外取締役）、取締役 大澤善雄（独立社外取締役）

取締役 窪田隆一（社外取締役）、取締役 長谷川 忠、

取締役 川西俊幸、取締役 大河原 進

監査役会の構成員は以下のとおりです。

議長 常勤監査役 井上 彰（社外監査役）

構成員 監査役 宮嶋嘉信、監査役 広瀬陽一（社外監査役）

取締役および執行役員の指名・報酬に関する事項については、委員の過半数を独立社外取締役に構成する指名委員会および報酬委員会で審議のうえ取締役会に答申を行い、取締役会で審議・決定することとしています。

指名委員会の構成員は以下のとおりです。

委員長 取締役 大澤善雄（独立社外取締役）

委員 取締役 寺坂史明（独立社外取締役）、桑山三恵子（独立社外取締役）、

代表取締役社長 増田幸司

報酬委員会の構成員は以下のとおりです。

委員長 取締役 桑山三恵子（独立社外取締役）

委員 取締役 寺坂史明（独立社外取締役）、取締役 大澤善雄（独立社外取締役）、

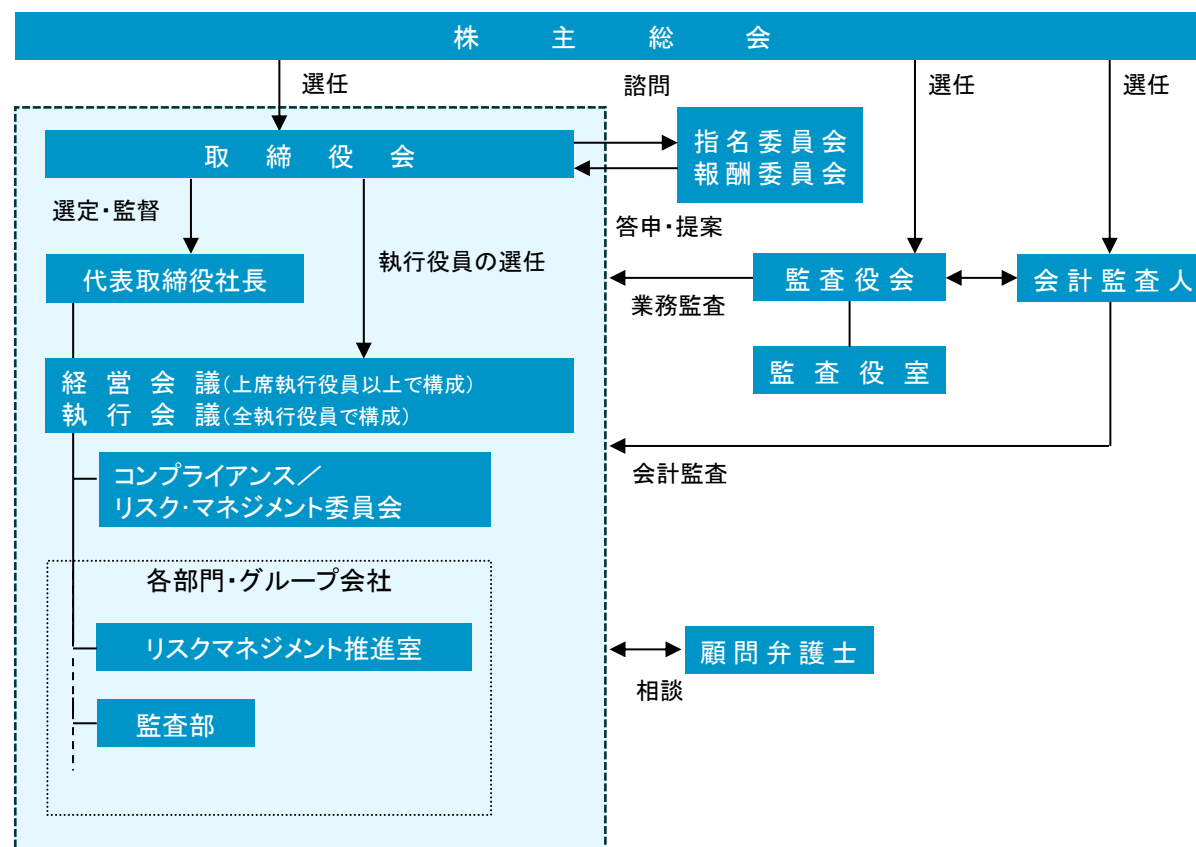
代表取締役社長 増田幸司

中長期的な経営課題については、上席執行役員以上の執行役員で構成される経営会議（原則として毎月3回開催）において審議のうえ、基本方針を決定します。また、業務執行の重要事項については、経営会議で事前審議のうえ、毎月1回定期的または臨時に開催される取締役会において審議・決定しています。

業務執行における課題・進捗については、全執行役員で構成される執行会議（原則として毎月1回開催）において報告のうえ、必要に応じ対応策等の審議を行います。

## ■コーポレートガバナンス

### 当社グループのコーポレート・ガバナンス体制図



## ■コーポレートガバナンス

### 社外役員の状況

当社の社外取締役は4名、社外監査役は2名です。

社外取締役寺坂史明氏は、当社との間に社外取締役の報酬以外、いかなる金銭等の取引もなく、当社経営陣との間においても特別な利害関係を有していないことから、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。同氏はサッポロビール株式会社で代表取締役社長を務めた経験があり、企業経営に加え、営業、マーケティング、人材育成の豊富な経験および知見を有し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただいています。

社外取締役桑山三恵子氏は、当社との間に社外取締役の報酬以外、いかなる金銭等の取引もなく、当社経営陣との間においても特別な利害関係を有していないことから、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。同氏は株式会社資生堂でCSR部部長をはじめとした豊富な業務経験に加え、大学でCSR、経営倫理、ダイバーシティ経営などを専門分野とする研究者としての知見を有し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただいています。

社外取締役大澤善雄氏は、当社との間に社外取締役の報酬以外、いかなる金銭等の取引もなく、当社経営陣との間においても特別な利害関係を有していないことから、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。同氏は住友商事株式会社で代表取締役専務執行役員およびSCSK株式会社で代表取締役社長 兼 COOを務めた経験があり、企業経営に加え、国際ビジネスやICTを活用した事業の豊富な経験および知見を有し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただいています。

社外取締役窪田隆一氏は、当社の主要株主である富士通株式会社の執行役員常務を務めています。当社は富士通株式会社の関連会社に該当し、同社および同社のグループ会社との間に仕入・販売等の取引がありますが、当社グループの事業上、同社および同社グループへの依存度は低く、大部分は同社グループ以外の企業との取引となっています。このほか、人材、資金面等での連携関係を有していますが、当社の独立性が確保される範囲内のものです。また、同氏は、当社との間に社外取締役の報酬以外、いかなる金銭等の取引もなく、当社経営陣との間においても特別な

利害関係を有していないことから、公正・中立に経営の監督を行っていただける立場にあります。同氏はICTを活用した事業の豊富な経験に加え、最先端のデジタル・テクノロジーやリスクマネジメントに関する知見を有し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただいています。

社外監査役井上彰氏は、当社の主要取引銀行である株式会社みずほ銀行の前身である株式会社みずほコーポレート銀行の業務執行者でありましたが、当社監査役就任前に同行を退職しています。また、同氏は、当社との間に社外監査役の報酬以外、いかなる金銭等の取引もなく、当社経営陣との間においても特別な利害関係を有していないことから、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。同氏は金融機関における豊富な業務経験に基づく高い見識と監査能力を有し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただいています。

社外監査役広瀬陽一氏は、富士通株式会社の執行役員、財務経理本部長および常勤監査役を務めた後、現在は同社のアドバイザーを務めています。同氏は、当社との間に社外監査役の報酬以外、いかなる金銭等の取引もなく、当社経営陣との間においても特別な利害関係を有していないことから、公正・中立に経営の監査・監督を行い、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただいています。



## ■コーポレートガバナンス

### 社外役員の状況(続き)

社外取締役(取締役8名のうち4名)は取締役会の一員として、また、社外監査役(監査役3名のうち2名)は経営陣とは独立して、各氏が有する経験および知見に基づき、いずれも社外の視点から公正・中立に監督いただける立場にあります。

当社は、社外取締役または社外監査役を選任するための当社からの独立性に関する基準または方針を特に定めていませんが、当社との人的関係、資本的関係、取引関係その他の利害関係を踏まえたうえ、金融商品取引所が定める独立性基準および各候補者の経験、見識等を総合的に勘案し、公正・中立に監督・監査いただける方を選定しています。

### 社外取締役または社外監査役による監督または監査と内部監査、監査役監査および会計監査との相互連携ならびに内部統制部門との関係

監査役および会計監査人は、監査業務に関し適宜情報・意見交換等を行っています。また、監査役は、監査部から内部監査に関し適宜報告を受けるとともに、リスクマネジメント推進室をはじめ社内各部門から定期的または必要に応じ適宜報告を受けまたは活動状況を聴取するなど、各部門とコミュニケーションをとりながら監督・監査業務にあたっています。

社外取締役は常勤監査役(社外監査役1名)と定期的に開催している意見交換会において、また、非常勤の社外監査役は監査役会において、必要な情報の共有・意見交換を行っています。

なお、内部監査の状況について、監査部から取締役会に年1回定期的に報告することとしています。

## ■コーポレートガバナンス

### 取締役会の主な検討内容

当社の取締役会では、当社グループの経営に関する重要事項および法令・定款に定められた重要な業務執行に関する事項を決定しており、取締役会規程において、取締役会決議を要すべき事項を明確に定めています。当事業年度では、次のような決議、報告を通じて、事業環境の変化への対応、成長路線の基盤づくり、リスクマネジメント体制の強化等について議論しました。

決議：決算、予算案、役員人事、役員報酬・賞与の支給、組織変更・人事異動、利益相反取引、当社グループの目指す姿と重点施策、特別委員会の設置、公開買付けに係る賛同の意見表明及び応募推奨等

報告：月次決算、リスクマネジメント推進活動報告、内部監査報告、取締役会の実効性評価、政策保有株式の保有要否、重要訴訟の経過報告等

### 指名委員会・報酬委員会の主な検討内容

当事業年度では、次のような決議、報告がなされました。

指名委員会：役員人事、後継者計画等

報酬委員会：取締役の個人別の報酬等の内容、役員賞与の支給、役員報酬制度の見直し等

### 取締役会全体の実効性についての分析・評価結果の概要

当社は、コーポレート・ガバナンスの実効性向上を図るため、取締役会実効性評価を年に1度定期的を実施しています。評価の内容は毎年6月に取締役会で報告するとともに、実効性向上に向けた議論を行っています。

2024年度の実効性の評価については、昨年と同様、全取締役が質問票に回答する方法により実施しました。

その結果、取締役会の運営面などについて概ね適切との評価が得られ、当社の取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。

なお、全般的に評価の改善が見られますが、取締役会で議論すべき事項の見直しや議論のさらなる活発化、トレーニング機会の提供・充実などについてさらに改善すべき点があり、継続的に検討を行うべきとの課題認識を共有しており、これらの点への対応も含め、取締役会の実効性のさらなる向上を図っていきます。

## ■コーポレートガバナンス

### 2024年度における役員の各会議体への出席状況

	氏名	属性	取締役会※1	指名委員会	報酬委員会
取締役	増田 幸司※2		93% (14/15)	100% (3/3)	100% (3/3)
	寺坂 史明	社外・独立	◎ 100% (17/17)	100% (4/4)	100% (5/5)
	桑山 三恵子	社外・独立	100% (17/17)	100% (4/4)	◎ 100% (5/5)
	大澤 善雄※2	社外・独立	100% (15/15)	◎100% (3/3)	100% (3/3)
	中島 圭一※3	社外・独立	100% (8/8)	－	100% (1/1)
	窪田 隆一	社外	88% (15/17)	－	－
	長谷川 忠		100% (17/17)	－	－
	川西 俊幸※2		93% (14/15)	－	－
	大河原 進※2		100% (15/15)	－	－
	斎藤 悦郎※4		100% (2/2)	100% (1/1)	－
	庭山 弘※4		100% (2/2)	－	100% (2/2)
	酒巻 久※4	社外・独立	100% (2/2)	100% (1/1)	100% (2/2)
	小湊田 恒直※4		100% (2/2)	－	－
	横山 弘之※4		100% (2/2)	－	－
	杉山 正樹※4		100% (2/2)	－	－
監査役	井上 彰	社外・独立	100% (17/17)	－	－
	宮嶋 嘉信		100% (17/17)	－	－
	広瀬 陽一	社外	82% (14/17)	－	－

※1 ◎印は2025年6月末現在における議長または委員長を示しています。

※2 2024年6月18日の取締役就任以降の出席状況を記載しています。

※3 2024年6月18日の取締役就任から2024年12月11日に逝去され、同日をもって退任するまでの出席状況を記載しています。

※4 2024年6月18日の取締役退任以前の出席状況を記載しています。

## ■コーポレートガバナンス

### 監査役監査の状況

#### ① 監査役監査の状況

##### a. 組織・人員

監査役会は、監査役3名（うち社外監査役2名）で構成されており、監査役の職務を補助する組織として、監査役室（1名）を設置しています。

社外監査役井上彰氏は、金融機関における長年の業務経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。監査役宮嶋嘉信氏は、当社財務経理部門における長年の業務経験があり、当社経営執行役常務財務経理副担当を務めるなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。社外監査役広瀬陽一氏は、富士通株式会社の執行役員、財務経理本部長および常勤監査役を務めるなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。

##### b. 監査役会の活動状況

監査役会は、監査役3名（うち社外監査役2名）で構成されており、監査役の職務を補助する組織として、監査役室（1名）を設置しています。監査役会は、取締役会と同日に月次で開催される他、必要に応じて臨時開催されます。当事業年度は合計15回開催し、1回あたりの所要時間は約1時間で、各監査役の出席率は100%でした。年間を通じ、次のような決議、報告がなされました。

決議: 11件: 監査計画、監査報告書、会計監査人の報酬同意、同再任、

次期会計監査人の選定など

報告: 41件: 監査実施状況、社長面談、社外取締役との意見交換会など

##### c. 監査役の主な活動

監査役会は、当社の事業戦略および経営上の課題並びに関連するリスク等の評価に基づき、

期初に年間監査計画を策定しています。期中における事業環境の変化等を踏まえ、適時適切に監査項目の追加などを実施しています。

監査計画においては、重点監査項目を設定し、リスクベースの監査を実施しています。

監査役は、取締役会に出席し、議事運営、決議内容等を監査し、必要に応じて意見表明を行っています。取締役会への監査役の出席率は常勤監査役2名100%、監査役82%でした。その他、常勤監査役が、執行会議、コンプライアンス/リスク・マネジメント委員会等の社内の重要な会議または委員会に出席しています。

常勤監査役は、社長との面談を四半期毎に開催し、監査報告や監査活動に基づく提言を行っています。

その他、取締役・経営執行役および各部門担当幹部社員の聴取・報告を年86回実施しました。

内外拠点の往査については、実地往査を実施しました。年13箇所（国内7箇所、海外6箇所）の監査を実施しています。

社外取締役とは、四半期毎に意見交換会を実施し、監査活動を通じて認識された課題について共有を図っています。

これらの常勤監査役の活動は監査役会で報告され、監査役と適切に共有されています。

内部監査部門および会計監査人とは、監査上の問題認識の共有および意見交換を緊密に行っています。

常勤監査役は、監査部と監査連絡会を年4回開催し、監査報告書に基づき監査内容の説明を受けました。また、監査部長は、四半期毎に監査役会に出席し、監査内容の報告を行っています。

会計監査人とは年8回の面談を実施し、会計監査に係る情報・意見の交換を行うとともに、監査上の主要な検討事項(KAM)についても意見交換を行いました。



## ■コーポレートガバナンス

### 監査役監査の状況(続き)

当事業年度の項目は、1)内部統制(内部統制システムの構築・運用状況、情報開示、法令順守、買収先も含めたグループガバナンス等)、2)ITガバナンス(システム構築・運用、セキュリティ、海外拠点IT統制、IT関連費用、投資効果の実現)、3)サステナビリティ推進、4)中期経営計画等における主要施策の実現とそれを支える競争力ある製品等の開発状況、業績目標達成の進捗確認、5)各部門方針における主要施策の進捗確認でした。

この中でも、特にグループガバナンスとして買収先企業の状況把握、世界的にリスクの高まっているITセキュリティについて重点的な対応を実施し、認識された課題については、取締役会、コンプライアンス/リスク・マネジメント委員会、社外取締役との意見交換会、社長面談において、報告・提言を積極的に実施しました。

#### d. 監査役会の実効性評価

監査役会活動の実効性向上を目的として、2022年度から実効性評価を実施しています。

評価方法は、各監査役による自己評価アンケートへの記名式回答により実施しています。

評価項目は、監査役会の運営、経営者・社外取締役との面談を通じての提言とその実現性、重要会議における積極的な意見表明の実施、本社部門聴取や拠点往査を通じた課題発見と、それについての執行部門に対する改善指摘実施、課題・指摘に関するPDCAの有効性、三様監査の適切性等15項目で、各項目について5段階評価を実施しました。

この結果を踏まえ、監査役会で議論を行い、実効的な監査が実施されていることを確認しています。

引き続き、買収先の内部統制強化や監査結果のPDCA強化に取り組み、実効性向上に努めています。

### ②内部監査の状況

内部監査につきましては、社内の専任組織である監査部(9名)が行っています。

監査役および会計監査人は、監査業務に関し適宜情報・意見交換等を行っています。また、監査役は、監査部から内部監査に関し適宜報告を受けるとともに、リスクマネジメント推進室をはじめ社内各部門から定期的または必要に応じ適宜報告を受けまたは活動状況を聴取するなど、各部門とコミュニケーションをとりながら監督・監査業務にあたっています。

社外取締役は常勤監査役(社外監査役1名)と定期的に行っている意見交換会において、また、非常勤の社外監査役は監査役会において、必要な情報の共有・意見交換を行っています。

なお、内部監査の状況について、監査部から取締役会に年1回定期的に報告することとしています。

## ■ コーポレートガバナンス

### 監査役監査の状況(続き)

#### ③ 会計監査の状況

##### a. 監査法人の名称

八重洲監査法人

##### b. 継続監査期間

56年間

##### c. 業務を執行した公認会計士

渡邊 考志

藤井 千春

小林 大輔

##### d. 監査業務に係る補助者の構成

公認会計士9名、会計士試験合格者等1名、その他4名が補助者として会計監査業務に関わっています。

##### e. 監査法人の選定方針と理由

監査役会は、法令および基準等が定める会計監査人の独立性および信頼性、監査の適切性等に関する状況等を総合的に勘案し、再任または不再任の決定を行います。

会計監査人の職務の執行に支障がある場合等、その必要があると判断した場合は、監査役会は、株主総会に提出する会計監査人の解任または不再任に関する議案の内容を決定します。また、会計監査人が会社法第340条第1項各号に定める項目に該当すると認められる場合は、監査役全員の同意に基づき、会計監査人を解任します。この場合、監査役会が選定し

た監査役は、解任後最初に招集される株主総会において、会計監査人を解任した旨およびその理由を報告します。

2024年度において、監査役会は上記方針に基づき、監査法人の監査体制、専門能力、独立性、品質管理体制、監査費用の合理性等につき評価を行った結果、監査法人の再任を決定しました。

なお、当社は、2025年6月26日開催の第106期定時株主総会の議案(決議事項)として「会計監査人選任の件」を提案しており、当該議案が承認可決されたため、当社の会計監査人として、EY新日本有限責任監査法人が新たに就任しました。

## ■ コーポレートガバナンス

### 役員報酬

#### ① 役員の報酬などの額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社は、2025年4月25日開催の取締役会において、報酬委員会で決議された当社報酬制度の内容に従い、取締役の個人別の報酬などの内容に係る決定方針等の改定につき決議しました。

なお、c.に記載の非金銭報酬等である譲渡制限付株式報酬は、2025年5月に株式会社パロマ・リムホールディングスによる当社株式に対する公開買付けが成立したことから、廃止しました。

#### ・ 基本方針

当社は、当社グループの健全かつ持続的な成長に向け経営を担う優秀な人材を確保するとともに、業績や株主価値との連動性をさらに高め、透明性の高い報酬制度とすることを基本としています。その報酬は、職責および役職に応じて月額で定額を支給する「基本報酬」、短期業績に連動する報酬としての「賞与」、および企業価値の持続的な向上とサステナブル経営の実勢・推進へのインセンティブを与える非金銭報酬である「譲渡制限付株式報酬」により構成します。なお、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、「基本報酬」のみを支給することとしています。

取締役の個人別の報酬などの内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

#### a. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬などの額の決定に関する方針(報酬などを与える時期または条件の決定に関する方針を含む)

当社の取締役の基本報酬は月例の固定報酬とし、その支給額はそれぞれ役員の職責や役職に応じて月額で定額を決定するものとします。

取締役の固定報酬(基本報酬)の額は、2024年6月18日開催の第105期定時株主総会において、年額6億円以内(うち社外取締役分1億円以内)と決議しています。当該株主総会終結時点の取締役の員数は9名(うち社外取締役5名)です。

#### b. 業績連動報酬などの額の決定に関する方針(報酬などを与える時期または条件の決定に関する方針を含む)

業績連動報酬などは、業務執行を担う取締役を支給対象とする現金報酬とし、1事業年度の業績を反映した賞与を毎年一定の時期に支給するものとします。賞与の具体的な算出方法は、当社グループの中期経営計画に掲げ、透明性・客観性のある連結営業利益を指標とし、当期の業績達成度合いに応じて基準額を設定し、それに対して責任元損益単位ごとに設定される業績指標である売上高、営業利益等の当期の業績目標の達成度合い、ならびに中長期的な業績向上に係る重点施策および非財務指標である基盤施策の各目標の達成度合いに応じた係数を乗じて支給額を決定する「オンターゲット型」としています。また、支給総額は定時株主総会に提案し、承認を得るものとします。

当事業年度に係る連結営業利益の目標数値は12,000 百万円、実績は14,472 百万円となり、2025年6月23日開催の第106期定時株主総会において、業務執行取締役4名を対象に47百万円の賞与を支給することを決議しています。

## ■ コーポレートガバナンス

### 役員報酬(続き)

- c. 非金銭報酬などの内容および数の算定方法の決定に関する方針(報酬などを与える時期または条件の決定に関する方針を含む)

非金銭報酬などは、当社の取締役(社外取締役を除く。)に当社の企業価値の持続的な向上とサステナブル経営の実践・推進を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を図ることを目的とした譲渡制限付株式とします。本制度は、当社の取締役(社外取締役を除く。)について一定期間の継続した勤務を譲渡制限解除の条件とする「勤務継続型譲渡制限付株式報酬」、およびサステナブル経営の評価指標達成を譲渡制限解除の条件とする「サステナブル経営指標要件型譲渡制限付株式報酬」により構成します。その株式数は株主総会で決議された枠内で、毎年一定の時期に支給するものとします。

非金銭報酬である譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬債権の総額および当社が発行または処分する当社普通株式の総数は、2022年6月16日開催の第103期定時株主総会において、「勤務継続型譲渡制限付株式報酬」と「サステナブル経営指標要件型譲渡制限付株式報酬」を合わせ、年額1億円以内および年70,000株以内(社外取締役を除く。)と決議しています。当該株主総会終結時点の取締役(社外取締役を除く。)の員数は6名です。

- d. 金銭報酬の額、業績連動報酬などの額または非金銭報酬などの額の取締役の個人別の報酬などの額に対する割合の決定に関する方針

業務執行を担う取締役の種類別の報酬割合については、報酬委員会において検討を行います。取締役会は報酬委員会の答申内容に基づき、取締役の個人別の報酬などの内容を決定することとします。なお、報酬などの種類ごとの比率は、基本報酬が概ね 60 ~ 70%、賞与が概ね 30 ~ 40%を目安とします。

- e. 取締役の個人別の報酬などの内容についての決定の方法

取締役個人別の報酬などについては、委員の過半数を独立社外取締役で構成する報酬委員会で審議のうえ取締役会に答申を行い、取締役会で審議・決定するものとします。なお、報酬委員会において、外部機関の客観的データを活用し、報酬水準の妥当性などの検証を行うこととします。

- f. 監査役の個人別の報酬などの額の決定に関する方針(報酬などを与える時期または条件の決定に関する方針を含む)

月例の固定報酬である「基本報酬」のみを支給することとします。また、報酬額については、2017年6月20日開催の第 98 期定時株主総会で定められた「年額1億円以内」の限度において、監査役の協議により決定することとします。なお、当該株主総会終結時点の監査役の員数は3名です。

当事業年度の取締役の個人別の報酬などの内容の決定にあたっては、委員の過半数を独立社外取締役で構成する報酬委員会において、外部機関の客観的データを活用した報酬水準の妥当性などの検証や、決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しています。

## ■ コーポレートガバナンス

### 役員報酬(続き)

#### ② 役員区分ごとの報酬などの総額、報酬などの種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員 の員数(人)
		固定報酬 (基本報酬)	業績連動報酬 (賞与)	非金銭報酬等 (譲渡制限付株 式報酬)	
取締役 (社外取締役を除く。)	260	184	47	28	9
監査役 (社外取締役を除く。)	28	28	—	—	1
社外役員	70	70	—	—	9

#### ● 役員報酬イメージ図

固定報酬 (60～70%)	基本報酬(現金)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・月例の固定報酬</li> <li>・支給額はそれぞれの役員の職責や役職に応じたものとする</li> </ul>
	賞与(現金)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・1事業年度の業績を反映した賞与を毎年一定の時期に支給 達成度合いに応じて支給額を決定</li> <li>・支給総額は定時株主総会に提案し、承認を得る</li> </ul>
	変動報酬 (30～40%)	勤務継続型	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一定期間の勤務継続を条件に、譲渡制限を解除</li> </ul>
		譲渡制限付株式報酬(株式) サステナブル経営指標要件型	<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価指標達成を条件に、譲渡制限を解除</li> <li>・2024年度の評価指標は以下3点               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. サステナブル・プロダクト※関連売上高</li> <li>2. EcoVadis評価指標(第三者評価)</li> <li>3. 従業員エンゲージメント指数</li> </ol> </li> </ul>



## ■ コーポレートガバナンス

### スキルマトリックス

当社グループは、企業理念の実践と事業の成長戦略を追求する「サステナブル経営」をすべての事業活動の基本に据え、「地球との共存」「社会への貢献」「社員との共感」を重点テーマに掲げています。以下は、当社グループが「サステナブル経営」およびその具体的施策である中期経営計画を推進する上で重要となる分野となります。

なお、下記の分野のうち「当事業マネジメント」は、当社グループの「サステナブル経営」に合致した執行状況の把握・監督および長期視点での課題提起などがその主な内容となります。下記一覧表については、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名委員会で決議された内容に従い、取締役会で決議しています。

	氏名	属性	性別	会社が特に期待する分野								
				当事業 マネジメ ント	企業経営	国際ビジ ネス・海 外事業/ グローバ ライゼーシ ョン	製造・技 術/研究・ 開発	営業・ マーケ ティング	ICT・DX	財務・会 計・M&A	コンプライ アンス・リ スクマネ ジメント	人材開 発・組織 活性化・ ダイバー シティ
取締役	増田 幸司		男性	○	○	○		○	○		○	○
	寺坂 史明	社外・独立	男性	○	○			○			○	○
	桑山 三恵子	社外・独立	女性	○			○	○			○	○
	大澤 善雄	社外・独立	男性	○	○	○		○	○		○	
	窪田 隆一	社外	男性	○	○				○	○	○	○
	長谷川 忠		男性	○	○	○	○		○			○
	川西 俊幸		男性	○	○	○		○	○		○	
	大河原 進		男性	○		○				○	○	○
監査役	井上 彰	社外・独立	男性			○				○	○	
	宮嶋 嘉信		男性			○				○	○	
	広瀬 陽一	社外	男性						○	○	○	

※1 各人の経験および現在の役割に照らして会社が特に期待する分野に○を付けています。上記一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

※2 ㈱パロマ・リウムホールディングス(以下、公開買付者)による当社株式に対する公開買付けにあたり、公開買付者は2025年1月6日付で、富士通㈱との間で取引基本契約を締結しております。当該契約において、当社が富士通㈱の所有する当社株式を取得した日付で、富士通㈱から当社に派遣されている役員である窪田隆一および広瀬陽一の両氏が辞任することについて合意されております。

## ■ リスクマネジメント

### 基本的な考え方

当社グループでは、事業をグローバルに展開するなかで影響を受ける可能性のあるリスクを迅速に把握してタイムリーに施策を講じ、事業に大きな影響を与えるリスクの予防や抑制を図っています。

### リスクマネジメント推進体制

当社グループでは、各部門およびグループ会社においてリスクアセスメントを実施し、社長を委員長、主要部門の責任者を委員とする「コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会」での審議を通じて、優先的に取り組むべき「重要テーマ」を毎年選定し、リスクの低減を図る活動を推進しています。また、「コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会」の年間活動状況は、毎年取締役会に報告されています。

また、重大な法令違反やコンプライアンス違反等（腐敗行為、ハラスメント、情報セキュリティ違反、個人情報保護の漏洩等）があった場合、取締役会やコンプライアンス／リスク・マネジメント委員会に報告されます。

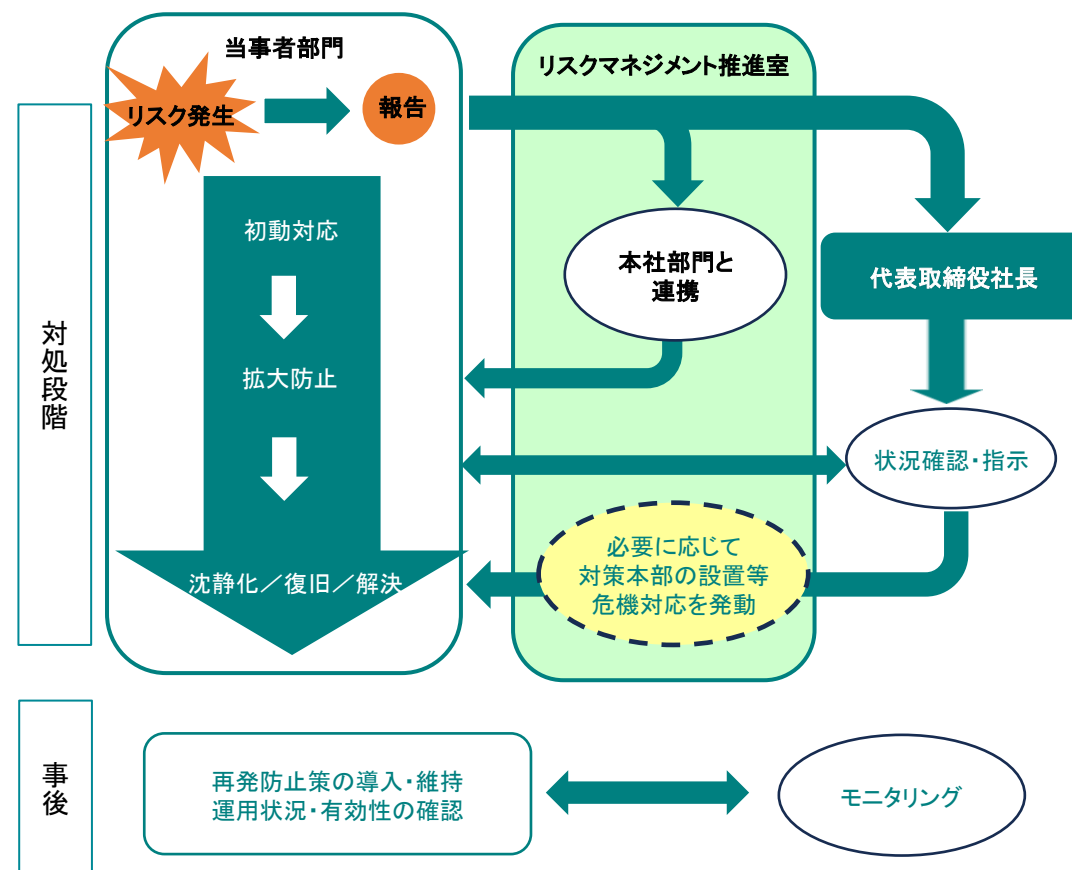
### リスク発生時の対応

当社グループの事業活動に影響を与えるリスクが発生した場合、組織全体で迅速に情報共有し対応するため、リスクの報告手順を示した「リスクエスカレーション・ガイドライン」を発行しており、社員はそれに基づいた対応を行います。

また、2025年3月、社内イントラネットに「リスクエスカレーション」のポータルサイトを設置し、リスク類型に応じて、迅速で円滑なエスカレーションの仕組みを整えて運用しています。（詳細右図）

### リスクエスカレーションフロー

以下のようなリスクエスカレーション・フローを構築しています。



## ■ リスクマネジメント

### 主な取り組み

#### リスクマネジメント

当社グループのコンプライアンスの基本として遵守すべき事項を定めた「FUJITSU GENERAL Way 行動規範」を社内イントラネットへ掲載し、また役員、社員への研修を通じて周知を図っています。

社員向けの啓発活動としては、現場のリスクマネジメントおよび内部統制運用の主体である管理職へリスクマネジメントの要点を学ぶ研修を実施し、意識向上を図るとともに、独占禁止法、インサイダー取引規制、下請法など、必要に応じて各部門の業務に関連する重要法令や、ビジネスと人権、情報漏洩の防止に関する研修等を実施しています。

また、コンプライアンスに関する意識啓発を目的とした社員向けのメールマガジンを定期的に配信しています。

#### リスクアセスメント

当社各部門および当社グループ各社において、顕在化した際の影響が大きいと考えられるリスクについて洗い出しの上評価し、リスク低減策を検討するリスクアセスメントを実施しています。

具体的には、コンプライアンスの観点から当社に適用される労働法、独占禁止法、贈収賄規制、環境規制などの各種法令遵守対応状況から考えられるリスク、および製品の品質、ITセキュリティ、自然災害、内部不正など事業活動にともない発生する可能性のあるリスクを洗い出し、その影響度、コントロールレベルの状況から全社的な観点で優先的に取り組むべき「重要テーマ」を「コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会」にて毎年選定し、リスクの低減を図る活動を推進しています。

#### 事業継続マネジメント

当社グループは、大地震等の大規模自然災害や、新たな感染症の蔓延等のリスクが発生した非常事態においても、社員とその家族の安全を確保しながら自社の事業を適切に継続・運営することを目的として、事業継続基本計画を策定し、計画の実効性を確保するために、防災啓発活動、各重

要業務のBCP（事業継続計画）訓練などを継続実施しています。

#### 災害発生時の初動対応訓練

首都直下型地震、南海トラフ地震などの発生を想定し、毎年初動対応訓練を実施しています。訓練には、人事総務部門、IT部門のほか、重要業務継続を担う部門が毎年参加し、また参加者を毎年交代させ実効性を高めています。

#### BCP訓練

当社グループの各種製品の出荷、社会的インフラである消防システム、防災無線システムの保守サービスなどの重要業務が、大地震の発生、サイバー攻撃を受けた場合でも、継続できるようBCPを策定しています。また実効性を確保するためにBCP訓練を毎年実施しています。

## ■ リスクマネジメント

### 主な取り組み

#### 2024年度の取り組み

以下の「重要テーマ」に取り組みました。

重点テーマ	内容
ITガバナンス・セキュリティ対策の推進	グローバルでのITガバナンスと情報セキュリティを強化し、リスクの低減を図る。
サステナビリティ課題への対応	サステナビリティ・デューデリジェンスの実施、CSRD（欧州企業サステナビリティ報告指令）対応などを行う。
海外事業リスク管理	各海外子会社のコンプライアンス対応状況の確認、セキュリティリスクアセスメントおよびガバナンス体制強化を行う。
品質コンプライアンス遵守	従業員への品質コンプライアンス意識の向上を推進し、また、工場のコンプライアンス監査を実施する。
労働安全衛生方針に基づく統制活動	グローバルでの労働安全衛生体制の構築・運用を行う。

### 事業におけるリスク

当社グループの財政状態、経営成績などに影響を及ぼす可能性のあるリスクの概要は以下となります。なお、詳細は第106期有価証券報告書に記載しています。

- |                  |                   |
|------------------|-------------------|
| (1) 製品の需要変動      | (2) 為替レートおよび金利の変動 |
| (3) 部材の調達および市況変動 | (4) 商品開発力         |
| (5) 海外での事業活動     | (6) 他社との提携等       |
| (7) 法的規制等の影響     | (8) 製品等の品質        |
| (9) 人材の確保        | (10) 情報管理         |
| (11) 固定資産の減損損失   | (12) 自然災害その他      |



第106期有価証券報告書

<https://www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-ir-securities-report2024-01.pdf>

## ■ 企業倫理・コンプライアンス

### 行動規範

当社グループのコンプライアンスの基本として遵守すべき事項を定めた「FUJITSU GENERAL Way」行動規範を社内イントラネットへ掲載し、また役員、従業員への研修を通じて周知を図っています。

#### 富士通ゼネラルグループの行動規範

##### ・人権を尊重します

一人ひとりの人権を尊重し、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向などによる不当な差別やセクシャルハラスメントなどの人権侵害行為をしてはなりません。また、そのような行為を助長し許容してはなりません。私たちは当社グループの従業員として、差別などの人権侵害行為を許さないという毅然とした態度で行動することが大切です。

##### ・法令を遵守します

私たちは、法律、条約、政令、条例、慣習など社会的に公正と認められるルールを尊重し、遵守しなくてはなりません。さらに、日頃から社会通念とか、常識、商道德といったものにも意識を向け、常に個々の活動がこれらに則っているかを点検することが必要です。また、私たちは海外でビジネスを行うにあたっては、その国の法律はもとより、歴史や慣習、民族性も十分理解したうえで行動しなければなりません。

##### ・公正な商取引を行います

お客様、お取引先および競争会社への対応は、いかなる場合も公正でなければなりません。お客様に対して、合理的な理由がないのに、差別的な対応をしてはいけませんし、お取引先に対しては、常に謙虚な姿勢で接することが必要です。また、競争会社に対しては、不正な手段を用いず、いかなる場合も公正な競争関係を保たなければなりません。

##### ・知的財産を守り尊重します

知的財産が、重要な経営資産として、当社グループの事業活動を支えていること、そのことがお客様にパートナーとして安心していただけることになるのだということを、強く意識して行動することが必要です。当社グループの一人ひとりが持つ知識やノウハウそのものがビジネスに優位性を与え、強力な武器となるという理解を深めなければなりません。同時に、他社の知的財産を尊重し、正当な手続きを経て入手、利用しなければなりません。

##### ・機密を保持します

私たちは情報の種類に応じて、取り扱いのルールを正しく理解し、そのルールを徹底して遵守するとともに、不注意により機密情報や個人情報流出することのないよう常日頃からセキュリティを強く意識した行動をとらなければなりません。

##### ・業務上の立場を私的に利用しません

企業における自分の立場や会社の情報を利用して、または企業における自分の任務に背いて、自分自身や、自分の関係する人のために利益を図ってはなりません。また、当社グループの財産を、業務遂行の目的以外に利用・処分してはいけません。さらに、私たちが当社グループに在籍することにより得られた富士通ゼネラルグループや、他社の未公表情報を利用して、株式や証券の取引を行うことは禁止されています。



## ■ 企業倫理・コンプライアンス

### 贈収賄・腐敗行為の防止

#### 基本的な考え方

FUJITSU GENERAL Wayの行動規範「公正な商取引を行います」および「業務上の立場を私的に利用しません」を遵守し、贈収賄発生を防止、また取引先との公平・公正な関係を保つために、「贈収賄防止と贈答品および接待に関するガイドライン」を制定しています。本方針は、当社グループで働く全ての役員・社員に適用します。具体的には、事業の便宜の獲得を目的として、公務員等に対し贈答品または接待を供与することを禁止しています。公務員等以外に対しても、相手に不正な職務行為を行わせることを意図しながらの贈答品または接待を供与することを禁止するとともに、贈答または接待を受けることも原則禁止しています。さらに、「富士通ゼネラル サステナブル調達ガイドライン」において、当社グループのお取引先様にも、贈収賄・腐敗行為を一切容認しない旨を記載しています。

なお、「贈収賄防止と贈答品および接待に関するガイドライン」の要旨は以下です。

#### 1. 贈賄の禁止

- ・ 事業の便宜の獲得を目的として、公務員等に対し贈答品または接待を供与することを禁止
- ・ 利害関係のある公務員等に対し贈答品または接待を供与することを原則禁止
- ・ 公務員等以外にも、不正を意図して贈答品または接待を供与することを禁止

#### 2. 贈答品および接待の辞退

- ・ 中元、歳暮等、贈答品は、辞退
- ・ ガイドラインの規定を超える接待は原則辞退する
- ・ 取引先へ、当社は贈答・接待を辞退する旨を周知徹底する
- ・ 贈答・接待を受ける場合は、事前に上長の了解を得るとともに、内部統制担当役員へ報告する

#### 啓発活動

当社および国内関係会社の役員・社員には、研修で周知し、本ガイドラインに基づき行動しています。研修資料は社内のイントラネットに掲載し、個々で活用できるようにしています。また、海外拠点については、本ガイドラインの内容と現地法令・慣習をもとに、各拠点において贈収賄防止規程を制定し、研修で周知の上、遵守しています。

#### モニタリングおよび通報制度

当社各部門および当社グループ会社へのモニタリングは、監査部による各拠点への監査において実施しています。重大な問題があった場合は、取締役会やコンプライアンス／リスク・マネジメント委員会に報告されます。

また、当社グループでは内部通報制度「企業倫理ヘルプライン」を設けており、贈収賄・腐敗行為に関する通報や相談も社員から受け付けています。さらに、国内のお取引先様向け通報窓口も設けており、お取引先様の役員・社員からの贈収賄・腐敗行為に関する通報も受け付けています。

なお、2024年度において重大な贈収賄・腐敗行為に該当する事例は0件でした。

#### 政治献金・寄付行為に関する方針

政治献金や各種団体等への寄付などを行う場合は、各国が定める法令にのっとり、社内の規程に基づいて承認を得た上で行います。

## ■ 企業倫理・コンプライアンス

### 税務

#### 基本的な考え方

当社グループは、企業理念「FUJITSU GENERAL Way」の「行動規範」にのっとり、事業活動を行っている各国の税法などの法令に基づいて納税義務等を適正に履行することは、企業が果たすべき基本的かつ重要な社会的責任と認識し、その実行に努めています。

また、当社グループは税務に関する考え方を示した「富士通ゼネラルグループ税務方針」を取締役会で決議しています。



富士通ゼネラルグループ税務方針

<https://www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-taxation-policy-01.pdf>

#### 納付実績

有価証券報告書において、当社グループとしての法人税の納税額を開示するとともに、法定実効税率との差異についても開示しています。



有価証券報告書

[https://www.fujitsu-general.com/jp/ir/library/sec\\_report/index.html](https://www.fujitsu-general.com/jp/ir/library/sec_report/index.html)

## ■ 企業倫理・コンプライアンス

### 個人情報保護

#### 基本的な考え方

当社グループは、行動規範である「機密を保持します」に基づき、お客様の氏名や住所、メールアドレスのような特定の個人を識別できる情報（個人情報）を適切に取り扱うことを、企業としての社会的責務であると深く認識しています。

当社グループは「個人情報保護ポリシー」を定め、また個人情報の開示等に関するウェブサイトを設置するなど個人情報保護に関する取り組みを進めています。また、同ポリシーに定めたとおり、法令による例外が認められる場合以外には、お客様の同意なしに個人情報の第三者提供を行うことはありません。



個人情報保護ポリシー

<https://www.fujitsu-general.com/jp/privacy/index.html>

#### 体制

当社および各グループ会社においては、各国・各地域の法令や社会的な要請に合わせた個人情報保護に取り組んでいます。重大な問題があった場合には、取締役会やコンプライアンス／リスクマネジメント委員会に報告されるほか、対象者への指導や懲戒対応などの適切な是正処置を講じます。

#### 主な取り組み

コールセンターなど個人情報を日常的に扱う部門では、万全なセキュリティ確保に努めています。その運用状況は、法務部門による法令監査、監査部による業務監査などによりチェックし、改善を図っています。

### インサイダー取引の防止

当社グループは、FUJITSU GENERAL Way の行動規範「法令を遵守します」および「機密を保持します」に基づき、インサイダー取引を未然に防止し、企業としての社会的責任を果たすために、「インサイダー取引防止規程」を制定しています。一例として、社員が当社の特定有価証券等の売買その他の取引をするときは、事前の届け出を義務付けています。また、社員に対しインサイダー取引に関する社内教育を行い、インサイダー情報および機密情報の取り扱い等に関する法令および社内規程の遵守を徹底しています。

### 重大な法令違反等

重大な法令違反やコンプライアンス違反等（腐敗行為、ハラスメント、情報セキュリティ違反、個人情報保護の漏洩等）があった場合には、取締役会やコンプライアンス／リスク・マネジメント委員会に報告されるほか、原則公表します。また、当事者は、就業規則に基づいて懲戒処分等の対象となることがあります。

2024年度において、重大な法令違反等は0件でした。

## ■ 企業倫理・コンプライアンス

### 内部通報制度

当社グループは、コンプライアンス違反行為およびハラスメント含む人権侵害等に関する通報・相談の適切な処理の仕組みとして、通報窓口を設置しています。本窓口の活用により、コンプライアンス問題の早期発見と適切な対応を行っています。

受け付けた通報や相談については、調査専門チームが通報者・相談者の秘密の保持を厳守したうえ、責任を持って事実を調査、必要に応じて是正処置・再発防止を講じる体制を整えています。また、匿名による通報も受け付けるとともに、通報内容および調査が行われた事実に関しては通報者・相談者に対する報復行為および不利益な取り扱いを禁止し、通報者・相談者の保護を徹底します。

調査の結果、重要な問題が発覚した場合には、適宜代表取締役、取締役会またはコンプライアンス/リスク・マネジメント委員会に報告されます。

なお、ハラスメントをはじめ、法令違反、内部不正、贈収賄・腐敗行為、反競争慣行、人権侵害など、コンプライアンス全般が通報対象となっています。

#### ● 内部通報窓口

当社グループは国内および各海外拠点に通報窓口を設置しており、当社グループの全社員が人権侵害や企業倫理をはじめとするコンプライアンス違反に関して通報・相談できる体制を整えています。

当社国内の社員・派遣社員および実習生においては、「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。本制度については社内イントラネットへの掲載やe-learning等を通じて社員へ周知しています。

また、ハラスメントを含む人権問題については、企業倫理ヘルプラインの特別通報窓口として当社グループ(国内)の社員を対象とした「人権に関する窓口」を設置しています。社内イントラネットにて周知し、電話やメールでの通報が可能です。

当社グループの海外の販売拠点・生産拠点については、拠点ごとに通報窓口を設置し各国の

法規制の基運用されています。

#### ● お取引先様向け通報窓口

当社が直接物品・ソフトウェア・サービス等を調達している国内の取引先会社の役員および社員等を対象とした、コンプライアンス違反に関する通報窓口を設置しています。本制度は、当社グループの役員・社員が調達活動に関してコンプライアンス違反行為を行った場合、またその疑念が有る場合に対する通報窓口であり、通報の受付窓口については当社 Web サイトに掲載しています。



お取引先様向け通報窓口

<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/fair/helpline.html>

## ■ 企業倫理・コンプライアンス

### 研修

#### 基本的な考え方

当社グループは、独占禁止法、インサイダー取引規制、下請法など、必要に応じて各部門の業務に関連する重要法令や、ビジネスと人権、情報漏洩の防止などのコンプライアンス研修を実施しています。また、新入社員、新任管理職など階層別の教育も実施しています。当社グループ(海外)では、各国の法令や会社のルールに基づいたコンプライアンス教育を実施しています。

また、毎月発信するメールマガジンで、身近な事例からコンプライアンスの重要性を発揮できるよう情報共有に努めています。

なお、2024年度における原則全社員を対象とする研修の内容は右記のとおりです。

#### 2024年度の全社員向けの研修

研修内容	目的
サステナビリティ基礎教育	ESGやサステナビリティに対する知識や理解を深め、日常の業務に活かす。
情報管理	当社における重要情報資産の区分と取扱いを理解し、各部門が適切に運用できるようにする。また、情報が漏えいした場合に起こりうる被害や影響を認識し、各社員が行うべき対策の目的を理解して実施できるようにする。
生成AIの利用について	生成AIの適切な業務活用について周知する。
安全保障輸出管理	安全保障輸出管理の仕組みの理解と社内運用ルールを周知する。
人権・D&I(ダイバーシティ & インクルージョン)研修	人権啓発および人権への意識向上に加え、D&Iの推進を図る。
FG Way 行動規範	コンプライアンスの基本となる行動規範の理解を深める。主な内容は以下。 「人権尊重」「法令遵守」「公正な商取引(贈収賄や腐敗防止)」「知的財産保護」「機密保持」
独占禁止法	独占禁止法をはじめとする反競争的行為(不公正な取引、正当な理由のない競合他社との接触等)への防止の意識向上を図る。



## ■ 情報セキュリティ

### 基本的な考え方

当社グループは、「FUJITSU GENERAL Way」に掲げられた「企業理念」、「行動規範」に基づいて、日々変化する情報セキュリティリスクに対応し、安全で信頼性の高い製品やサービスをお届けすること、およびお客様、お取引先からお預かりした情報資産、また当社グループの情報資産を、さまざまな脅威から保護することが重要であると認識しています。このような認識の下、情報セキュリティを最重要課題の一つに位置付け情報セキュリティポリシーを定め、当社グループ一丸となって組織的かつ継続的に情報セキュリティに取り組んでいます。



情報セキュリティポリシー全文については当社Webサイトをご覧ください。  
情報セキュリティポリシー

<https://www.fujitsu-general.com/jp/info-security/index.html>

### 推進体制

当社グループでは、社長を委員長とするコンプライアンス／リスク・マネジメント委員会を四半期毎に開催し情報セキュリティへの取り組み状況の報告と審議を行っています。コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会は、情報セキュリティを含むリスクマネジメント推進活動の実績および計画を毎年1度取締役会に報告しています。

また、情報セキュリティ統制部門の指示のもと、各部門や組織に設けた情報セキュリティ管理者が核となり部門内の管理をしています。管理の状況は情報セキュリティ統制部門が確認し、必要に応じた是正を各部門や組織に指示を行うなど、情報セキュリティの維持向上に努めています。さらに、海外を含むグループ会社においても、拠点ごとにセキュリティ管理者を配置し、当社グループ全体のセキュリティ向上に努めています。

なお、情報セキュリティに関する活動方針は、IT部門の中期事業計画を基に実行計画を毎年見直し、社長および役員を含めたメンバーで決定しています。

## ■ 情報セキュリティ

### 主な取り組み

当社グループでは、情報セキュリティポリシーに従い、情報セキュリティ統制部門がセキュリティ施策を具体化し進めています。また、情報システムセキュリティ規程を定め、情報漏えいを防ぐための規範としています。

社員に対しては、必要な教育や啓発を行うことで社員一人ひとりの意識を高め、情報セキュリティの確保に努めており、社員を対象とした情報セキュリティや情報管理に関するe-learningなどを毎年実施しています。さらに、情報管理に関するポイントをまとめた「情報管理ハンドブック」を制作するほか、問題発生等の対応マニュアルとして「ITリスク対応ポケットマニュアル」を作成し、常時携帯するよう推奨しています。

加えて、社内ポータルサイトに情報セキュリティ専用のサイトを作成し、随時最新の情報を発信しています。このような社内ポータルサイトや各部門や組織のセキュリティ管理者を通じて、情報セキュリティに関する連絡や注意の周知を行っています。

また、秘密情報にアクセスできる社員を必要最小限にするため、各部門において秘密情報へのアクセス権の確認・管理を年2回行うとともに、情報セキュリティ統制部門において、PCのセキュリティ設定についての確認作業を毎月実施しています。

そのほか、毎年不審なメールへの対処訓練や、社内外のシステムでの情報セキュリティ事故を想定した対応訓練を実施しており、2024年度は全社員に対して不審メールへの対処訓練を1回実施しました。その結果に応じて、一部対象者への再訓練も実施しています。

### 問題発生時の対応

情報セキュリティに関わる事故や違反が発生した場合は、速やかに発生部門が情報セキュリティ統制部門と連携して対応するとともに、随時経営層に報告します。

具体的には、対応マニュアルである「ITリスク対応ポケットマニュアル」に従い、夜間、休日も含め迅速に情報セキュリティ統制部門へ報告します。その後、情報セキュリティ統制部門を中心に、問題の原因究明や再発防止に取り組みます。

発生した事故や違反の内容が重大と判断された場合には、速やかに社長をトップとする事故対策本部を設置して、必要に応じて社外の情報セキュリティ専門機関や行政機関と連携しながら対応にあたります。

また、顧客情報などの重要情報の漏えいや、事業活動に大きな影響を及ぼすような重大情報セキュリティ事故の発生件数ゼロをKPIに掲げ、情報セキュリティへの取り組みを推進しています。なお、2024年度において、重大情報セキュリティ事故の発生件数は0件でした。

### 問題発生時のエスカレーション手順

情報セキュリティを含む全社のリスク発生時は、関係者と迅速に共有し対処できるよう、社内イントラネットに「リスクエスカレーション」のポータルサイトを設けています。リスクエスカレーションフローの詳細につきましては、P.98をご参照ください。