

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、「われわれは知恵と汗を礎にして社会に貢献する」を社是として事業活動を行っています。また、「企業倫理規範」「社員行動規範」を定め、SDGs・ESGの視点を経営の中核に位置づけ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。特にリスク管理、コンプライアンス、内部統制の充実やサステナビリティへの取り組みは経営上の重要課題と位置づけ、社長をトップとする各種委員会を設置し、社外取締役が参加する各種会議体にて報告、諮問する体制を整えています。

【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1-2④ 議決権の電子行使のための環境整備＞

当社は、2021年6月開催の第74回定時株主総会より、電磁的方法による議決権の行使を導入しています。しかしながら、機関投資家や海外投資家の比率その他の諸条件を勘案し、現時点では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不要と考え、実施していません。

＜補充原則3-1② 海外投資家等の比率等を踏まえた英語での情報開示・提供の推進＞

当社の株主における海外投資家の比率は相対的に低いと考えています。今後比率が高まった時点で、他社動向を踏まえて英語での情報の開示・提供を進めることとし、現時点では実施していません。

＜補充原則4-1③ 後継者計画＞

当社では、あらかじめ代表取締役社長等の後継者を特定し計画的に育成することはせず、変化の激しい社会・経済情勢を見極めつつ、その時々々の経営課題を対処するのに最もふさわしい候補者を取締役会で推薦し、「諮問委員会」の審議・答申を経て、取締役会で最終決定します。

＜補充原則4-2① 取締役会の役割・責務＞

当社では、業務執行取締役・執行役員の報酬を固定報酬である月次報酬と、会社業績に連動した変動報酬である賞与で構成しています。特に業務執行取締役については、その適切な割合を「諮問委員会」にて審議し、その答申を受けて取締役会で決定しています。ただし、以下を理由に、当社では自社株報酬を現時点では実施していません。

当社は短期的な利益を追求せず、持続可能な成長発展を目指しています。また、当社の新製品は技術開発から市場浸透、顧客採用まで相当な期間を要し、業績貢献時には経営陣構成が変わっている可能性があります。加えて、上場後当面の間は、数値指標である株価が報酬と適切にリンクしたインセンティブになるか不明であります。したがって、ストックオプション制度等が経営陣の健全なインセンティブとして機能するとは現時点で考えづらいため、自社株報酬は実施せず、現金報酬のみとしています。

＜原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表＞

中期計画については、当社における中長期的経営戦略の方向性を定めるために策定しています。しかしながら、当社が依拠する建設業界の動向等によって業績が左右される可能性があることから、現時点では中期経営計画の数値は公表しておらず、単年度の計画を公表し着実に達成していく方針です。

売上高等の数値的な目標については、年次決算を踏まえ、更新を行っており、経営戦略にも反映してまいります。

なお、資本コストは、中期経営計画や設備投資計画を策定するうえでの参考として計算していますが、資本コストは計算の基礎となる数値の採用において多様な考え方があることから、具体的な数値は公表していません。

【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、当社の事業戦略上の必要性、取引・協業関係の維持・強化を保有の目的として、当社の企業価値の向上に資するものを政策保有株式と定義し、それ以外は保有しない方針です。保有する株式銘柄、株式数・保有比率等については、毎年、保有の合理性を確認し、取締役会に報告しています。

政策保有株式に係る議決権については、議案の内容を精査し、投資先企業及び当社の中長期的な企業価値向上や持続的な成長に資する提案であるかを、コーポレートガバナンスの状況や株主還元方針等も勘案しつつ、保有目的との整合性の観点から、議案ごとに総合的に賛否を検討し、適切に行使しています。

＜原則1-7 関連当事者間の取引＞

当社は、取締役や主要株主等との取引を行う場合において、かかる関連当事者取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、特に取締役と行う利益相反取引については、取締役会規程において取締役会の決議事項とし、取締役会においては、実際の個別取引にかかる承認、報告を通じて監視を行っています。

更に、年に1回、当該取引の有無及びその内容について個別調査を行い、事実確認をしています。

＜補充原則2-4① 中核人材の登用等における多様性確保＞

<多様性の確保についての考え方、自主的かつ測定可能な目標及びその状況>

当社では、社員の属性に関係なく、多様な経験も重視した管理職登用を実施しているため、中途採用者の比率は極めて高い状況です。(2023年5月31日現在の管理職に占める中途採用者比率:85.6%)

また、「女性活躍の推進」にフォーカスし、2024年9月末を達成時期とした下記の2点を目標として設定しています。

① 役職者(係長・主任)に占める女性比率を、18%(2021年9月30日現在)から22%(正社員の女性比率)へ引き上げる。

② 女性社員の平均勤続年数を7.7年(2021年9月30日現在)から10年へ引き上げ、男性13.6年との差を改善する。

なお、役職者(係長・主任)に占める女性比率は、2023年3月31日現在22.3%となり、目標を達成しました。引き続き、役職者(係長・主任)に占める女性比率を向上させ、女性活躍推進を図ります。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

当社では、「女性社員のキャリア形成支援」を人材育成方針とし、下記取り組みを推進しています。

① 女性社員の就業範囲を拡充し、キャリア形成を支援する

② 継続対話で社員の成長ニーズを汲み取り、就業意欲を高める取り組みを展開する

また、「長期間に亘り活躍できる雇用環境の整備」を社内環境整備方針とし、下記取り組みを推進しています。

① 育児休業制度の拡充

② 男性社員の育休取得のため、法に基づく諸制度を確立する

<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>

当社は企業年金制度を導入していないため、アセットオーナーとして発揮すべき機能は有していません。

<原則3-1 情報開示の充実>

当社の各項目に対する対応状況は以下のとおりです。

(i) 当社では活動の基礎となる経営理念を「社是」とし、「われわれは知恵と汗を礎にして社会に貢献する」を掲げています。また経営戦略や対処すべき課題等は事業報告に開示しています。

(ii) 当社は、「社是」「企業倫理規範」「社員行動規範」を定め、SDGs・ESGの視点を経営の中核に位置づけ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。特にリスク管理、コンプライアンス、内部統制の充実やサステナビリティへの取り組みは経営上の重要課題とし、社長をトップとする各種委員会や社外取締役が参加する各種会議体にて報告、諮問する体制を整えています。

(iii) 当社では取締役会の諮問機関として「諮問委員会」を設置し、業務執行取締役・社外取締役の報酬の仕組みと水準を審議し、個別報酬の妥当性を検証する仕組みを構築しています。「諮問委員会」の構成員は独立社外取締役及び社外有識者とし、その過半数を独立社外取締役が担います。現在は委員3名で構成し議長は独立社外取締役より選出しています。

(iv) 業務執行取締役の選任と取締役候補の指名にあたっては、企業価値向上に貢献できるための能力や見識に優れ、人格等を総合判断した人材を株主総会に提案する方針に基づき実施しています。なお、業務執行取締役は、各担当分野の経営に関する高い能力と知見を有する者とし、社外取締役は、優れた経験・知識・専門性をもとに独立・客観的な立場からの助言が期待できる者を提案する方針です。なお、取締役候補を取締役会が指名する際は、より公平性・透明性を高めるために、「諮問委員会」において審議を行い、取締役会では諮問委員会の答申を尊重して最終的に決定しています。また、業務執行取締役の解任については、職務執行上の義務違反や任務懈怠、著しい能力不足等がみられた場合に、「諮問委員会」における審議・答申を経て、取締役会で決定しています。

(v) 業務執行取締役の選解任と取締役・監査等委員である取締役候補の個々の選任・指名理由については、株主総会招集通知の参考資料で開示いたします。

<補充原則3-1③ サステナビリティについての取り組み等>

当社は、SDGs・ESGの視点を経営の中核に位置づけ、社是や社訓、企業倫理規範、社員行動規範に基づき、ESGの3つの要素をバランスよく取り組んでいます。中でも、当社は事業の中心を「空調」としていますので、これを通じた活動により、全ての人々に、健康で安心・快適な環境を提供することで持続可能な社会の実現を目指して参ります。

当社のサステナビリティに関する情報は、以下のサイトをご覧ください。

<https://www.kimukoh.co.jp/sustainability/>

<人的資本への投資等>

従業員が安全で健康に働くことができる職場環境を提供することは、企業経営を支える重要な要素であり、企業の責務であります。安全衛生管理、健康管理の推進により、生き活きと働きやすい職場を形成することを目的として、以下に取り組んでいます。

1. 労働災害の発生抑制

2. リスクアセスメントによる改善措置の実施

3. メンタルヘルス研修の実施

4. 雇用、勤怠、災害発生率に関するデータ公開(男女比、育休取得率、有給休暇取得率等)

また、採用は最大の投資ととらえ、中途採用(キャリア豊富な管理職採用、第二新卒採用)を積極的に行っています。昇格は新卒・中途の区別なく能力に応じた評価に基づいて行い、役職者における中途採用者の比率は2023年5月31日現在85.6%と極めて高い状況です。他にも、従業員のスキルアップのため、資格手当の支給による資格取得も奨励しています。

<知的財産への投資等>

当社では、研究開発された製品・部品等の知的財産については、その独占実施および保護のために知的財産である産業財産権の取得を目指す方針としています。方針に基づく産業財産権の取得については専任部署を設けており、その保有状況は、以下のサイトで開示しています。

https://www.kimukoh.co.jp/about_us/outline/

<補充原則4-1① 経営陣に対する委任範囲の明確化>

当社は、法令及び定款に定められた事項並びに当社における経営上重要な事項については取締役会で決定する旨を取締役会規程にて定めています。また、各取締役、執行役員に対して委任する職務・権限の範囲については、組織規程、業務分掌規程、職務権限規程及び稟議規程等により規定することによって、業務執行のスピードアップを図っています。

<原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質>

独立社外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者として指定しています。また、これに加えて当社と異なるバックグラウンドにおける経営経験や専門的知見を活かした公平な助言、建設的な議論が期待できる候補者を選定しており、選任理由を株主総会参考資料、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書等にて開示しています。

<補充原則4-10① 任意の仕組みの活用>

当社は、独立社外取締役と外部有識者で構成された諮問委員会を設置しています。取締役会は、取締役の指名や報酬等の特に重要な事項に関して、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、諮問委員会に原案を諮問し答申を得て、その内容を尊重し、決定します。

<補充原則4-11① 取締役会の構成等に関する考え方>

当社定款では、取締役(監査等委員である取締役を除く。)を10名以内、監査等委員である取締役を5名以内と定めています。現在の取締役会

は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）7名、監査等委員である取締役4名の合計11名で構成されており、うち4名を社外取締役としています。

取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性については、個々の役員選任の段階において考慮しています。具体的には、企業価値向上に貢献するための能力や見識に優れ、人格等を総合的に判断して適任である人材を株主総会に提案しています。選任手続については、[原則3-1 情報開示の充実] (iv) に記載のとおりであります。

取締役の有するスキル等については、取締役会の実効性のさらなる向上と構成バランスを可視化できるよう、当社の経営戦略等に照らし合わせてスキル・マトリックスを作成し、株主総会招集通知の取締役選任議案に係る参考書類や事業報告内にて開示しています。

また、当社は、コーポレート・ガバナンスにおける社外取締役の機能の重要性に鑑み、東京証券取引所が定める「社外役員の独立性基準」を満たす社外取締役を4名選任しており、2022年6月27日現在、経営経験を有する社外取締役を1名含んでいます。

＜補充原則4-11② 取締役・監査役の兼任状況の開示＞

事業報告及び株主総会参考書類において、各取締役の他の上場会社を含む重要な兼職を開示しています。

取締役会の出席率は高く、実効性は確保されているものと考えます。

＜補充原則4-11③ 取締役会の実効性評価＞

当社では、毎年度、全取締役を対象にしたアンケート形式による取締役会の実効性評価を行っています。

2022年度に行った実効性評価の結果概要は以下のとおりです。

1. 評価項目
- ①構成、②運営、③付議事項、④情報提供
2. 評価結果と今後の取組み
- (1)取締役会の構成として、取締役会がその役割と責務を果たすために取締役会全体及び役員個人として必要なスキル・経験・知識も備えており、概ね適切との評価でした。
- (2)運営面においては、もう少し活発な議論を求める意見もありましたが、概ね適切との評価でした。
- (3)付議事項においては、内在リスクや対処方針等に関する議論をより一層深めたいとの意見もありましたが、概ね適切との評価でした。
- (4)情報提供においては、概ね適切との評価でした。
- (5)アンケート後に実施した各種取組みについては、概ね評価するとの意見でした。
- 当社は、上記のとおり、評価を通じて認識した課題に取り組むことで、取締役会の実効性をより一層向上させてまいります。

＜補充原則4-14② 取締役・監査役に対するトレーニングの方針＞

当社は、取締役に対し、定例取締役会の機会等に適宜研修を実施したり、個別に外部セミナーへの参加やeラーニングの受講を促したりすることによりトレーニングを行っています。特に常勤監査等委員は日本監査役協会が主催するセミナー等へ積極的に参加しています。

また、社外取締役に対しては、当社及び当事業を取り巻く環境への理解を深めることを目的に当事業拠点の視察の機会を提供することとしています。なお、それら以外にも、必要と判断するものについては、適宜研修の機会を設けることとしています。

＜原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針＞

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的に、希望する株主にはWEBまたは電話による対話を実施しています。また、決算説明内容の書き起こし記事を公表し、株主に周知する体制をとっています。

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 (%)
株式会社KIMURA	420,000	11.71
大阪中小企業投資育成株式会社	200,000	5.58
木村 恵一	189,000	5.27
大河内 英枝	168,000	4.68
株式会社みずほ銀行	165,000	4.60
日本生命保険相互会社	160,000	4.46
株式会社三井住友銀行	140,000	3.90
第一生命保険株式会社	120,000	3.35
木村 晃	114,000	3.18
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS—MARGIN (CASHPB)	104,800	2.92

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	
――	

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	機械
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500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

II 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 更新	15 名
定款上の取締役の任期 更新	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	11 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 更新	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	4 名

会社との関係(1) 更新

[illegible]

※ 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) 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
佐藤 信孝		○	----	同氏は、設備設計における幅広い見識と大手建築設計事務所の経営に関与した経験を有しており、社外取締役として経営を適切に監督いただいています。また、諮問委員会の委員として、当社の経営の透明性・公正性を高めるために積極的に発言いただいています。今後当社が環境・エネルギーの側面から新たな経済的価値を創出し社会的責任を果たせるよう、専門家の視点から持続的な企業価値向上に向けて助言・監督していただく役割を期待するため、社外取締役に選任いたしました。また、当社と同氏の間には特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じる恐れはないものと判断し、独立役員に指定しています。
西家 伸郎	○	○	----	同氏は、金融市場における幅広い見識を有しており、社外取締役として経営を適切に監督いただいています。また、諮問委員会の委員長として、当社の経営の透明性・公正性を高めるために積極的に発言いただいています。長年にわたり大手機関投資家で培ってこられた企業の中長期の持続的成長への知見を、当社の企業価値向上に向けて助言・監督していただくだけでなく、社外監査等委員として適正な監査が期待でき、また当社の監査体制の強化にあたっての助言・提言をいただけるものと判断し、選任いたしました。なお、同氏が現在勤務している第一生命保険株式会社は当社の主要株主であり、120,000株（持株比率3.35%）を保有しています。また、当社と当社との間取引関係がありますが、取引金額は僅少であり、同氏の独立性に影響を与えるものではないと判断し、独立役員に指定しています。
加納 淳子	○	○	----	同氏は、弁護士としての豊富な経験と高度な専門的知見を有するとともに、大手メーカーへの出向経験を通じ、企業法務に精通していることから、社外監査等委員として適正な監査が期待でき、また法令遵守体制の構築にあたっての助言・提言をいただけるものと判断し、選任いたしました。また、当社と同氏の間には特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じる恐れはないものと判断し、独立役員に指定しています。

佐々木 健次	○	○	---	同氏は、公認会計士としての豊富な経験と高度な専門的知見を有するとともに、大手企業の監査経験を通じ、企業会計及び内部統制に精通していることから、社外監査等委員として適正な監査が期待でき、また当社の監査体制の強化にあたっての助言・提言をいただけるものと判断し、選任いたしました。また、同氏が過去に勤務及び役員経験があるEY新日本有限責任監査法人と当社との間に監査契約等の取引関係がありますが、当社の独立性判断基準に該当せず、一般株主と利益相反が生じる恐れはないものと判断し、独立役員に指定しています。
--------	---	---	-----	--

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性	更新
-------------	----

	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	4	1	1	3	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	更新	なし
----------------------------	----	----

現在の体制を採用している理由	更新
----------------	----

補助使用人に代わり内部監査部門が、監査等委員会の職務が円滑かつ適正に遂行できるよう、常勤監査等委員である取締役の指示を受け業務を行っています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社では監査等委員会監査規程で内部監査部門及び会計監査人との連携を規定し、内部監査規程で監査等委員会及び会計監査人との連携を規定しています。
常勤監査等委員が内部監査に同行し監査等委員会監査を実施することで、両者が連携しやすく効率的な監査ができるように努めています。また、月例監査等委員会では内部監査部門長が出席し、その他の監査等委員に対しても内部監査の状況報告が行われています。
四半期に一度の会計監査人による監査等委員会への監査状況報告会では、監査等委員全員及び内部監査部門長が出席し、それぞれの監査の状況報告がなされるとともに意見交換がなされます。
加えて、半期での会計監査人のたな卸しの立ち合いにおいても監査等委員及び内部監査部門長が参加し、連携をとりながら効率的に行っています。

【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	諮問委員会	3	0	0	2	1	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	諮問委員会	3	0	0	2	1	0	社外取締役

補足説明

諮問委員会は、取締役の選任並びに報酬に係る取締役会機能の独立性・客観性・透明性の確保と説明責任の強化を目的として設置しています。

[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
-------------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

当社では、会社業績に連動した変動報酬である賞与を実施していますが、自社株報酬は実施していません。

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
--------------	----

取締役の年間報酬総額 154百万円

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

役員報酬等の内容の決定に関する方針等については2021年2月12日開催の取締役会にて決議しています。

1. 基本方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ。)報酬等に関する基本方針は、次のとおりとする。

(1)中長期的かつ持続的な企業価値及び株主共同利益の向上を実現させることの対価として相応しい報酬体系とする。

(2)個々の役員報酬等は、各職責を踏まえた適正な水準で決定する。

具体的には、業務執行取締役の報酬等は、固定報酬及び業績連動報酬により構成し、社外取締役については独立性の確保及び監督機能を担う

ため、固定報酬のみを支給するものとする。
なお、取締役報酬等は、金銭報酬のみとする。

2. 固定報酬の個人別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)

(1) 月次報酬

業務執行取締役の固定報酬は、役位、職責、在任年数とともに、他社水準、当社業績、従業員給与水準を考慮のうえ、総合的に勘案して決定し、毎月支給する。社外取締役の固定報酬は、経験・知識・専門性を総合的に勘案して決定し、毎月支給する。

(2) 退職慰労金

退職慰労金は、ただちに業績に反映されない長期的施策の実行を動機づけるための長期インセンティブとして位置づける。また、株主総会における退職慰労金贈呈議案の可決を条件とし、役位、職責、在任年数に応じ、当社業績、他社水準をも考慮しながら、具体的金額、贈呈時期及び方法等を総合的に勘案して決定する。なお、本位置づけを踏まえ、社外取締役には退職慰労金を贈呈しない。

3. 業績連動報酬の内容及び額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)

業績連動報酬は、業績指標 (売上高及び当期利益) の達成度合い及び社員賞与支給月数を総合考慮のうえ、賞与として毎年一定時期に支給する。

なお、これらの指標を選定している理由は、本業の収益性を示す指標として最も適しているためであります。

当該指標の実績については、第76期有価証券報告書のとおりであります。

4. 固定報酬又は業績連動報酬の額の取締役個人別報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

業務執行取締役の種類別の報酬割合については、次のとおりとする。

(1) 当社と同程度の事業規模や同業他社を参考に諮問委員会で検討し、当該答申で示された固定報酬と業績連動報酬の比率の範囲内で決定する。

(2) 固定報酬と業績連動報酬の比率は、100:0 ~ 60:40 を目安範囲とする。なお、退職慰労金の報酬に占める割合は、その性質から定められないものとする。

5. 取締役の個人別報酬等の内容についての決定に関する事項

(1) 月次報酬及び業績連動報酬

個人別報酬額の具体的内容の決定は、取締役会決議に基づき委任を受けた代表取締役社長が、次の権限を行使して行う。

① 各取締役の固定報酬額

② 各取締役の担当業務の業績を踏まえた賞与の評価配分

取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、諮問委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容を尊重し、決定するものとする。

なお、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、諮問委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。また、代表取締役社長に委任した理由は、当社を取り巻く環境、経営状況等を最も熟知し、総合的に役員の報酬額を決定できると判断したためであります。

(2) 退職慰労金

退職慰労金の個人別金額は本方針に基づき、株主総会による退職慰労金贈呈議案の可決を条件とし、取締役会で定める役員退職慰労金規程に沿って、諮問委員会の審議を経て取締役会で決定するものとする。

[社外取締役のサポート体制]

社外取締役のサポートをおこなう専任の人員は配置しておりませんが、管理担当取締役及び総務部門、内部監査部門等が適宜補助的にそれぞれ対応しています。

重要な事項が発生した場合は、管理担当取締役より社外取締役に対し、報告、説明を行うこととしています。

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

① 業務執行機能

当社の取締役会は、取締役11名 (うち4名は社外取締役) で構成され、定時取締役会を原則毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。当社の経営および業務執行の最高意思決定機関として、法令で定められた事項および経営に関する重要事項の決定ならびに業務執行の監督をおこなっています。取締役会は、代表取締役社長木村晃を議長とし、代表取締役会長木村恵一、専務取締役大村英人、常務取締役梶田正和、取締役登尾公彦、取締役浦野勝博、社外取締役佐藤信孝、取締役常勤監査等委員境達也、社外取締役監査等委員西家伸郎、社外取締役監査等委員加納淳子および社外取締役監査等委員佐々木健次で構成しています。

また、当社では執行役員制度を採用し、経営の監督を担う取締役会の機能と、業務執行を担う執行役員の機能を分離しています。日々の業務執行状況は担当取締役へ適時報告するほか、毎月開催する営業・製造に関する重要会議においても各部門の業務執行状況を共有し、部門横断的な施策を検討しています。

② 監査・監督機能

当社は、2023年6月23日開催の定時株主総会における承認に基づき、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。

監査等委員会は、監査等委員である取締役4名 (うち3名は社外取締役) で構成され、原則として毎月1回開催し、経営および業務執行に関する監督・牽制をおこなっています。監査等委員である取締役は、監査等委員会で決議された監査方針および監査計画に基づき、取締役会をはじめとする重要な会議に出席するとともに、業務の執行状況を聴取し、重要な決裁文書や財務諸表等を閲覧するなどして調査をおこない、取締役の業務執行の適正性および適法性を監査しています。その他、内部監査部門、会計監査人と連携し、効率的かつ効果的な監査体制を確保しています。監査等委員会は、常勤監査等委員境達也を議長とし、社外取締役監査等委員西家伸郎、社外取締役監査等委員加納淳子および社外取締役監

査等委員佐々木健次で構成しています。

また、内部監査は、通常の業務執行部門とは独立した社長直轄の内部監査部門が、内部監査計画に基づき業務活動の適正性や合理性等を監査し、経営者への報告ならびに具体的な改善提言をおこなっています。内部監査部門は1名のみですが、公認内部監査人資格を有しており、また、監査補佐要員として財務部門より1名、営業部門より1名を選任し、専門的視点から内部監査部門長を補佐しています。

③指名・報酬決定等の機能に係る事項

当社では取締役会機能の独立性・客観性・透明性の確保と、説明責任の更なる強化を目的として、独立社外取締役を中心とした任意の「諮問委員会」を設置しています。1年に1回以上、取締役会からの諮問に応じて開催され、取締役候補者の選任、後任候補者の育成に関する方針、取締役の報酬等について審議し、取締役会に答申します。諮問委員会は、独立社外取締役の西家伸郎を議長とし、独立社外取締役佐藤信孝および有識者1名で構成しています。

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 更新

当社は、2023年6月23日開催の定時株主総会における承認に基づき、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を目指し、経営における透明性を高めるとともに意思決定の更なる迅速化を図ることを目的とし、現状の体制をとっています。

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	法定より数日早く発送しています。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日より数日前倒しで実施しています。
電磁的方法による議決権の行使	2021年6月25日開催の第74回定時株主総会より導入しています。
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	機関投資家や海外投資家の比率の推移や要望等の状況を鑑み、現時点では実施していません。
招集通知（要約）の英文での提供	海外投資家比率の推移や要望等の状況を鑑み、現時点では実施していません。

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	ディスクロージャーポリシーを定め、当社ホームページに掲載しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	投資家比率の推移や要望等の状況を鑑み、今後検討して参ります。現時点では開催していませんが、決算説明内容の書き起こし記事を公表しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年間1回程度、東京にて開催を検討しています。現時点では開催していませんが、決算説明内容の書き起こし記事を公表しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家比率の推移や要望等の状況を鑑み、今後検討して参ります。	なし
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページに掲載しています。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営企画室を主管部門としています。	

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	当社は「社是」を経営理念とし、あらゆるステークホルダーの価値実現を図るため、日々の事業活動を通じて社会的信頼を高め、より一層魅力ある会社を目指しています。また、「企業倫理規範」「社員行動規範」及び「コンプライアンス規程」を制定し、企業倫理を確立するとともに、よき企業市民を目指すことを追求しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	「企業倫理規範」「社員行動規範」に基づき、地球環境と密接に関係する空調機器メーカーとしてSDGs推進委員会を設置し、環境保全やCSR活動に積極的に取り組んでいます。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社ホームページに公表しているディスクロージャーポリシーに基づき、すべてのステークホルダーに対し、必要な情報を適時適切に情報開示して参ります。

IV 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

当社は、取締役会において、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その他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、次のとおり決定しています。なお、効率的で適法な体制とするため、適時見直しを行い、継続して改善を図るものとします。

- 取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - 法令遵守と企業倫理遂行の立場を明確にするため、「社是」「社訓」「企業倫理規範」「社員行動規範」および「コンプライアンス規程」を定め社内へ通知する。
 - 各部門のコンプライアンスを統括する組織として、代表取締役社長を委員長とするSDGs推進委員会内にコンプライアンス部会を設置し、行動規範および行動基準の管理、改訂をおこなう。
 - 企業統治機能の強化を図るための組織として内部監査部門を設置し、内部統制システムのより一層の強化を図る。
 - 内部通報制度を設け、違法行為が発生し、または発生するおそれがあると判断した場合に内部通報窓口にただちに通報するものとして社内規程を定める。
 - 財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制システムを構築する。
- 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
 - 法令および社内規程に定める文書保存期間に従い、適切に文書等の保存及び管理をおこなう。
 - 情報の管理については、情報セキュリティに関する社内規程や運用指針、機密情報、個人情報の保護に関する社内規程等により基本的事項を定め、業務の適正円滑な遂行を図る。
 - 情報の開示については、法令および社内規程に定める開示ルールに従い、情報の適時開示に努める。
- 損失危険の管理に関する規程その他の体制
 - 「リスク管理規程」を定め、代表取締役社長を委員長とするSDGs推進委員会内にリスク部会を設置し、リスクの洗い出し・評価の報告及び対応方針の決定をおこなう。
 - 管理部門各セクションによる日常的なリスク管理に対するサポートをおこない、企業価値を損なうリスクの発生を未然に防止するために必要な措置またはリスクを最小化するために必要な措置を講じる。
 - 万一事故やトラブル等の緊急事態が発生した場合、社長もしくは社長から指名された者を本部長とする対策本部を設置し、情報収集と指揮命令系統の一元化を図り、危機管理に当たることとする。
- 取締役の職務の執行が効率的におこなわれることを確保するための体制
 - 毎月1回定例の取締役会を開催し、経営の基本方針および経営に関する重要な事項を決定し、取締役の職務遂行を監督する。
 - 当社では執行役員制度を採用し、経営の監督を担う取締役会の機能と、業務執行を担う執行役員の機能を分離する。日々の業務執行状況は担当取締役へ適時報告するほか、毎月開催する営業・製造に関する重要会議においても各部門の業務執行状況を共有し、部門横断的な施策を検討する。
 - 経営管理上の重要事項の指定、意思決定プロセス、周知徹底および記録保存等の取扱いについては社内規程を定める。さらに、取締役会で決議すべき事項およびその他の重要事項は、取締役会規程その他重要事項に関する規程に定め、法令および定款の定めに従った適法かつ円滑な運営を図る。
- 監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項

監査等委員会は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人の確保について、代表取締役および関係する取締役と定期的に情報および意見を交換し、補助使用人を置くことを要請した場合、当社は内部監査部門および管理部門から、補助業務に十分な専門性を有する者を配置する。なお、監査等委員会の職務を補助すべき取締役は置かない。
- 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の取締役（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

監査等委員会の職務を補助すべき使用人の任命、解任、人事異動、評価等は、監査等委員会の同意のうえ決定することとし、当該使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性および指示の実効性を確保する。
- 取締役および使用人が監査等委員会に報告するための体制その他監査等委員会への報告に関する体制
 - 取締役および使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合および違法行為等が発生もしくは発生するおそれがあると判断した場合、ただちに監査等委員会に報告することとする。
 - 監査等委員は、重要な意思決定の過程および業務の執行状況を把握するため、経営上の重要な会議に出席し、必要に応じて重要な書類を閲覧し、説明を求めることができる。
- 当社の監査等委員会に報告した者が当該報告をしたことを理由として不当な取扱いを受けないことを確保するための体制

当社は、監査等委員会へ報告をおこなった取締役および使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不当な取扱いをおこなうことを禁止し、社内規程にて取締役および使用人に周知徹底する。
- 当社の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また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または債務の処理に係る方針に関する事項

監査等委員がその職務の執行について当社に対して会社法第399条の2第4項に基づく費用の前払等の請求をしたときは、担当部署において審議のうえ、当該請求に係る費用または債務が当該監査等委員の職務の執行に必要なことを証明した場合を除き、すみやかにこれに応じるも

のとする。

10. その他当社の監査等委員会の監査が実効的におこなわれることを確保するための体制

(1)代表取締役は、監査等委員会と定期的に会合をもち、会社が対処すべき課題、監査等委員会の環境整備の状況、監査等委員会の監査上の重要課題等について意見交換をおこなう。

(2)当社は、監査等委員会が、独自に弁護士との顧問契約を締結し、または必要に応じて専門の弁護士、公認会計士の助言を受ける機会を保障する。

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

当社では、「反社会的勢力対応規程」を整備し、会社の基本姿勢、日常業務での注意点、取引先が反社会的勢力と判明した場合の対応等を役員及び社員に周知させています。また、各拠点責任者は不当要求防止責任者選任届を行い、各都道府県に設置された暴力追放運動推進センターの実施する研修を受講するなどの対応を行っています。

V その他

1. 買収防衛策の導入の有無

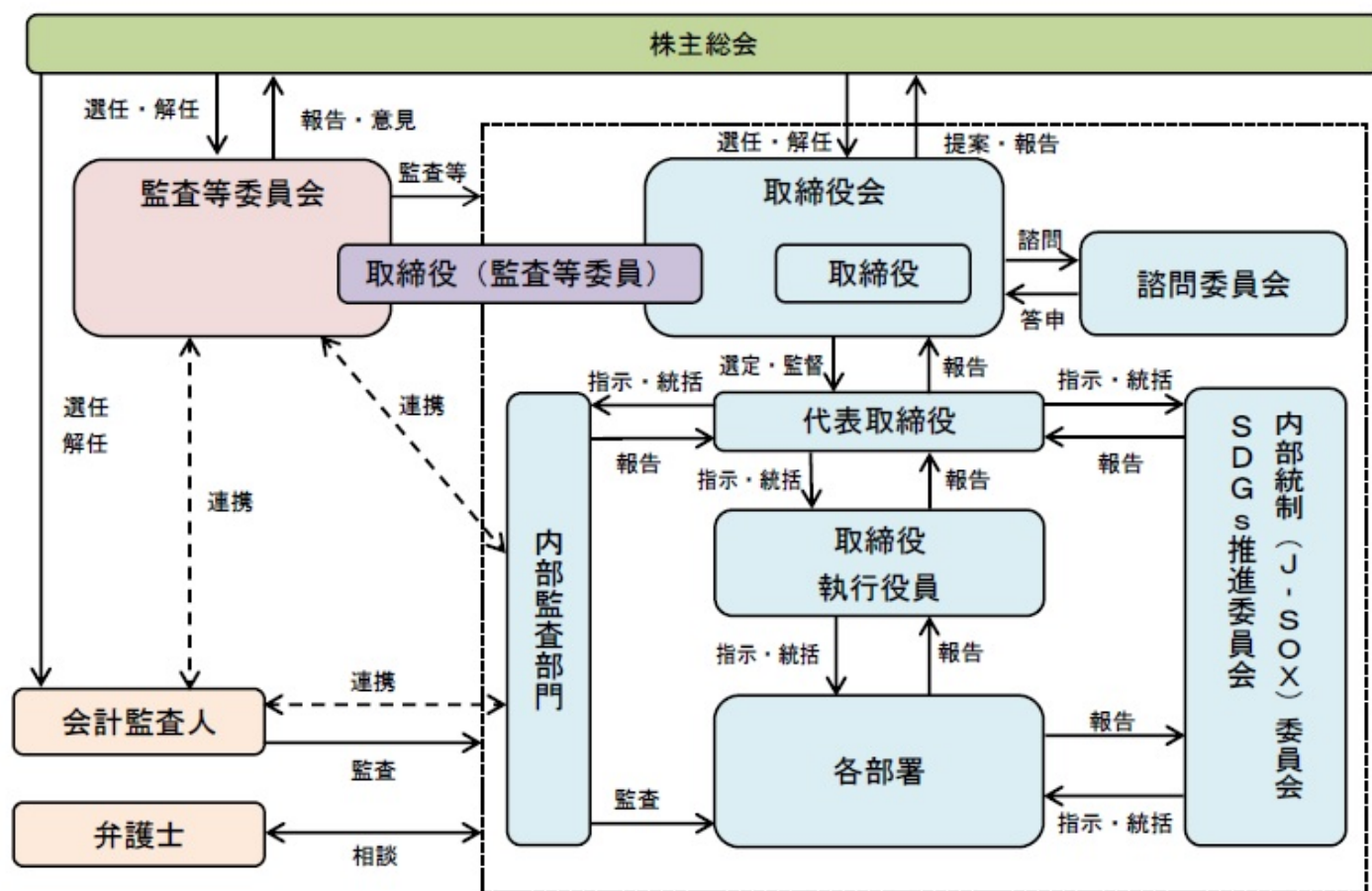
買収防衛策の導入の有無

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

【コーポレートガバナンス体制についての模式図】



【適時開示体制の概要（模式図）】

