

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

株主及び投資家、地域社会、取引先、従業員等の各ステークホルダーとの間の良好な関係を保ちながら、コーポレートガバナンスの充実に努め、当社が次の100年を目指す企業体にしていきます。
当社の意思決定の透明性・公正性を確保して実効的なコーポレートガバナンスを実現していきます。

【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

すべての原則について、2021年6月に改訂されたコードに基づき記載しております。

【補充原則1 - 2 議決権の電子行使と招集通知の英訳】

当社は、現在、議決権の電子行使は実施していません。今後、他社の動向等を参考にしながら、株主の議決権行使数の増加に大きく貢献できると判断した場合には、導入を検討していきます。招集通知の英訳については、当社における海外投資家の株式保有比率が10%未満であり、今後の比率が大幅に増えるようであれば検討していきます。

【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社では、現在、企業年金を運用していない為、アセットオーナーには該当していません。

【補充原則3 - 1 海外投資家等の比率も踏まえた英語での情報開示・提供の推進】

当社は海外投資家の株式保有比率が10%未満(2021年9月末時点における外国法人等の持株保有比率2.62%)であり、その比率が大幅に増えるようであれば検討していきます。

【補充原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

当社は支配株主を有していません。

【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

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な取り組み方針を「コーポレートガバナンス・ガイドライン」(以下ガイドラインという。)に定め、当社ウェブサイトにて公開しています。

URL: <https://www.okk.co.jp/company/governance.html>

すべての原則について、2021年6月に改訂されたコードに基づき記載しております。

【原則1 - 4 政策保有株式に関する方針】

政策保有株式に対する考え方につきましては、コーポレートガバナンス・ガイドラインの第13条を御参照ください。なお、政策保有株式を含む投資株式につきましては、前期末総資産額に占める取得原価総額の割合が5%以内(平成30年9月末時点2.42%)となるよう運用を行なっておりますが、今後、政策保有株式を含む投資株式の縮減を図る中で、株式市場の動向を見ながら5年以内に2%以内とする方針としております。2021年9月末現在の前期末総資産額に占める取得原価総額の割合は2.06%となっており、今後も引き続き縮減に向けて取り組みます。

【原則1 - 4 保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容】

当社では、当社の有価証券運用規程に則り、年一回、取締役会での報告及び検証を行います。検証内容についても、開示していきます。

【原則1 - 4 政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための基準】

当社では、社内規程により、政策保有株式の議決権については、保有目的に従い、当社の利益に反する議案や反社会的な議案に該当しないか等を総合的に判断し、社内手続きを経たうえで、是々非々で適切に行使します。

(ガイドライン第13条参照)

【原則1 - 7 関連当事者間の取引を行う場合の手續の枠組み】

当社は、株主の利益を保護するため、取締役、執行役員、従業員等の当社関係者が、その立場を利用して、株主や当社の利益に反する取引を行うことを防止するよう努めております。取締役と関連当事者間の取引については、取締役会規程により取締役会での決議を必要とし、また、取引を行った取締役は、その取引につき重要な事実を取締役に報告するものとします。

(ガイドライン第14条1項、2項参照)

【補充原則2 - 4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社は、人材の多様化とそれら人材の育成が中長期的な企業価値向上に繋がるものと考えておりますが、外国人等の区分で管理職の構成割合

等の数値目標を定めるには至っておりません。女性活躍推進法に基づき毎年の新卒採用計画では、全体の1～2割は女性社員の採用を想定しており、中途採用者の管理職への登用についても積極的に進めております。また、人材育成に向けて研修の実施や制度の充実に努めており、今後は管理職のマネジメント力向上を図る研修を検討しております。

【原則3 - 1 (i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画】

当社の経営理念は次のとおりであります。

- ・顧客第一：顧客の信頼と期待に応える品質とサービスを提供する。
- ・社会的責任：地球環境と人類社会の調和と発展に貢献する。
- ・価値の提供：技術を革新し新しい価値を創造する。

上記に掲げる経営理念のもと、「次の100年に向けて、盤石な企業基盤を構築するとともに、安心と信頼に満ち、活気にあふれる企業を目指す。」ことを経営ビジョンとしております。

(ガイドライン第5条、7条参照)

- ・中長期経営計画については、当社ウェブサイトにて公開しています。

URL: <https://www.okk.co.jp/ir/management/plan.html>

【原則3 - 1 (ii) 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】

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載の通りです。

【原則3 - 1 (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続】

・取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)及び執行役員の報酬は、業績の反映と株主との価値の共有という観点から、月額報酬、株式報酬(持株口)、役員賞与、業績連動報酬、株式報酬(業績連動口)から構成しております。

・株式報酬(持株口)は、当社株式にて支給します。

・役員賞与は、株主との価値の共有に基づき、配当を実施した年度に限り報酬として支払います。

・業績連動報酬は、取締役を対象とし、営業利益の公表数値を達成した場合、役職毎に定めた割合の加算額を月額報酬に加算して支給します。

・役職毎の割合は別途、社内ルールにて定めます。

・株式報酬(業績連動口)は、中長期的な業績向上を目的とし、中長期経営計画を達成した都度、取締役と功績のあった執行役員に当社株式を支給します。

・月額報酬、役員賞与、業績連動報酬及び株式報酬(業績連動口)の配付株式数について、妥当性と手続きの透明性を確保するため、社内ルールに基づき社長が報酬案を作成し、指名報酬委員会に諮り、株主総会で決議された総額の範囲内で、その配分を取締役会にて決定します。

・社外取締役(監査等委員を除く。)の報酬は、業務執行部門からの独立性を確保する観点から、月額報酬のみとします。その報酬額は、配分の考え方を説明したうえで、取締役会において、株主総会にて決議された報酬の範囲内でその配分を決定します。

・監査等委員の報酬は、監査業務や業務執行の監督等の職務の適正性を確保する観点から、月額報酬のみとします。但し、常勤の監査等委員に限り、株式報酬(持株口)も支給します。報酬額は、株主総会にて決議された報酬の総額の範囲内で、それぞれの監査等委員の役割・職務の内容を勘案し、常勤及び非常勤を区分のうえ、監査等委員会の協議により決定するものとします。

(ガイドライン第27条、第29条8項、第30条6項参照)

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

・取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)の候補者は、本人の能力・経歴・考課結果、外部研修の結果等を踏まえたうえで、当社の取締役として相応しい人物であること、かつ当社の発展と経営に大きく寄与すると期待される人物を社内外から選任していきます。

・取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)は、指名報酬委員会の上程する候補者を取締役会で決議し、株主総会にて選任します。ただし、取締役候補者が再任の場合には、実績評価(考課)結果が2年連続不調である場合には、慎重に協議するものとします。

・社長及び執行役員は、指名報酬委員会の上程する候補者を取締役会で決議して選任します。ただし、社長候補者が再任の場合には、経営計画に対する達成度合いや経営状況等を総合的に判断するものとします。

・社長、取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)及び執行役員に関して、重大なコンプライアンス違反、著しい成績不良等その他その職務の執行を継続することが適当ではないと認められる事由が発生した場合には、指名報酬委員会での協議を経たうえで、取締役会での決議又は株主総会での決議等必要な手続きを経て解任するものとします。

・社長、取締役(監査等委員及び社外取締役を含む。)及び執行役員の選任においては、能力、考課結果、外部研修の結果等を総合的に勘案し、取締役会のバランスやジェンダー、国際性等を含む多様性を公平に判断したうえで検討を行います。

・株主総会において、取締役(監査等委員及び社外取締役を含む。)の選解任の候補者を提案する場合、株主総会招集通知および事業報告において当該候補者の選解任理由を説明します。

・その他、社長、取締役及び執行役員の選解任に関する運用についてはOKKサクセッションプランによります。

・社外取締役(監査等委員を除く。)の選任に当たっては、東京証券取引所が定める独立性基準に合致するか否かを検討しつつ、本人の知見及び経歴に基づき社長が候補者を選定し、社外取締役の助言を得たうえで、当該社外取締役の選任議案として取締役会に諮ります。

・監査等委員の選任に当たっては、社長が監査等委員会の同意を得たうえで人事案を作成し、当該監査等委員の選任議案として取締役会に諮ります。

(ガイドライン第20条、第22条、第29条3項、第30条4項参照)

【原則3 - 1 (v) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明】

当社は、株主総会において、取締役(監査等委員及び社外取締役を含む。)の選解任の候補者を提案する場合、株主総会招集通知および事業報告において当該候補者の選解任理由を説明します。

(ガイドライン第22条5項参照)

【補充原則3 - 1 情報開示の充実】

サステナビリティ(ESG要素を含む中長期的な持続可能性)を巡る課題への取組みについて、現状、当社ではISO14001規格の要求事項に適合した環境マネジメントシステムを構築し、基本方針を定めて活動を行っています。また近年では、工場のLED灯化や在宅勤務の実施、製品の環境配慮設計に加えて禁煙の推進・支援や生活習慣病の抑止と重症化予防対策の実施等、従業員一人ひとりの健康促進に向けた活動も全社的に推進しています。今後はSDGsへの取組方針を含めた事業活動等についても検討していきます。

【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲とその概要】

当社の取締役会は、次に掲げる事項に関する決定又はモニタリングを行うほか、経営理念や経営計画の達成に向けた経営の監督を行います。

(1)会社法第362条に定められた事項

(2)株主総会に関する事項

(3)決算等に関する事項

(4)役員に関する事項

(5)経営計画に関する事項

(6)その他、特に重要な業務執行の決定及び執行状況に関する事項

また取締役会は、業務執行部門の迅速かつ果敢な意思決定を可能とするため(1)にかかる金額基準については、別途定めた当社の規程に従い執行役員に委任することができるものとします。

社長を始めとする社内取締役は、会社の状況を適宜取締役会に報告するものとし、相互に意思疎通を図っております。

(ガイドライン第18条参照)

【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

取締役会の責任を果たすために、独立社外取締役の割合は過半数以上を目標として3分の1以上を最低限堅持すると共に、情報共有を進めることにより、取締役会の更なる向上を目指していきます。

現状、独立社外取締役の割合は2分の1となっております。(2021年6月25日時点)

(ガイドライン第19条参照)

【原則4 - 9 独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準】

社外取締役は、原則として、当社から人的及び経済的に独立した取締役とし、独立性基準は東京証券取引所が定めるところによるものとします。

(ガイドライン第29条1項参照)

【補充原則4 - 10 任意の仕組みの活用】

当社は、監査等委員会設置会社であり、社長を含む取締役の選解任、報酬等の経営に関する特に重要な事項に対して適切な関与・助言を行う目的で、独立社外取締役にて構成する指名報酬委員会を設置しています。今後は、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含めた適切な関与・助言を委員会から得られるように努めていきます。

【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】

・当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)は10名以内、監査等委員である取締役は5名以内としています。

・取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)は、指名報酬委員会の上程する候補者を取締役会で決議し、株主総会にて選任します。ただし、取締役候補者が再任の場合には、実績評価(考課)結果が2年連続不調である場合には、慎重に協議するものとします。

・社長及び執行役員は、指名報酬委員会の上程する候補者を取締役会で決議して選任します。ただし、社長候補者が再任の場合には、経営計画に対する達成度合いや経営状況等を総合的に判断するものとします。

・社長、取締役(監査等委員及び社外取締役を含む。)及び執行役員の選任においては、能力、考課結果、外部研修の結果等を総合的に勘案し、取締役会のバランスやジェンダー、国際性等を含む多様性を公平に判断したうえで検討を行います。

・社外取締役の選任に当たっては、東京証券取引所が定める独立性基準に合致するか否かを検討しつつ、本人の知見及び経歴に基づき社長が候補者を選定し、社外取締役の助言を得たうえで、当該社外取締役の選任議案として取締役会に諮ります。

・監査の実効性を確保するために、監査等委員には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有するものを選任します。また、監査等委員の内最低1名は、財務・会計に関する十分な知見を有しているものとします。

・各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスは作成していませんが、今後、当社取締役として必要なスキルを特定した上で、開示していくことを検討しています。

(ガイドライン第22条1項、2項、4項、第29条3項、第30条3項参照)

【補充原則4 - 11 取締役の兼任状況】

取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)が他の上場会社の役員を兼務する場合は、当社における業務遂行に支障を及ぼさない範囲内において、真に止むを得ない場合に限るものとします。

取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)の他の上場会社の兼務状況は、株主総会招集通知及び事業報告にて開示します。

社外取締役及びその候補者の他の上場会社役員の兼務状況は、株主総会招集通知及び事業報告にて開示していきます。

(ガイドライン第26条、第29条7項参照)

【補充原則4 - 11 取締役会全体の実効性について分析・評価及びその結果の概要】

当社の取締役会議長は各取締役に対し、取締役会では企業価値を高める議論がなされているか、社外役員の意見は十分反映されているか、などの質問事項からなるアンケートを実施し、その結果と各取締役の自己評価も参考にして取締役会に諮ったうえで、取締役会全体の実効性評価を行いました。

2021年3月期の結果は、社内取締役は社外取締役の意見に対して重く受け止めた対応をしておりますが、出された課題に対して結果が出せていないことから社内取締役各人のレベルアップが必須であり、特に危機管理、改革意識を至急高める必要があると判断しています。取締役会が機能しているかどうかについては結果が出ていないとの指摘はあるものの、おおむね機能しているとの評価結果となりました。引き続きブラッシュアップさせながら、問題解決できる取締役会を目指していく所存です。

(ガイドライン第28条参照)

【補充原則4 - 14 取締役に対するトレーニングの方針】

取締役に対して、会社法、金融商品取引法その他法令上の権限、義務、心得などの研修を行っており、当社が定める経営層向けの外部研修の受講を義務付けると同時に取締役としての視野を広げると判断される社外有識者による講義等を適宜積極的に受講させていただきます。

また、社外取締役に対しては、当社の工場見学、主要な展示会への出席などに加え、必要に応じ外部有識者の講習会など適宜トレーニングの機会を提供しております。監査等委員である取締役に対しても同様にトレーニングの機会を提供しております。

(ガイドライン第21条、第29条6項、第30条5項参照)

【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】

当社では、年2回、第2四半期決算時と期末決算時に決算説明会を実施しており、株主との中長期的な視点での建設的な対話を行っております。尚、決算説明会には、社長以下取締役が出席し、説明ならびに対話を行っていく方針です。

(ガイドライン第11条1項、第15条参照)

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
OKK取引先持株会	538,620	6.79
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	457,100	5.76
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	238,100	3.00
秋元 利規	180,000	2.27
株式会社りそな銀行	169,500	2.14
OKK会持株会	144,605	1.82
OKK従業員持株会	134,280	1.69
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口5)	122,800	1.55
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口1)	106,600	1.34
川角 健司	104,100	1.31

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明

当社は、2017年10月1日付で普通株式10株を1株の割合で株式併合を行っております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
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	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

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る特別な事情

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	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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
古川 実	他の会社の出身者												
大栗 育夫	他の会社の出身者												
三浦 善弘	公認会計士												
岡田 祐輝	弁護士												

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)

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
古川 実				古川実氏は、経営者としての豊富な実績と見識を有しており、当社経営に対し幅広い観点からの助言をいただくため、社外取締役として適任であると判断いたしました。また、一般株主と利益相反が生じる恐れのない高い独立性を有すると判断し、独立役員に指定しております。
大栗 育夫				大栗育夫氏は、経営者としての豊富な実績と見識を有しており、当社経営に対し幅広い観点からの助言をいただくため、社外取締役として適任であると判断いたしました。また、一般株主と利益相反が生じる恐れのない高い独立性を有すると判断し、独立役員に指定しております。
三浦 善弘				三浦善弘氏は、公認会計士としての企業会計に関する幅広い知識と海外勤務も含めた豊富な経験があり、また、M&A関連の資産調査と不正調査を主としたコンサルティング業務に精通する専門家としての高い見識を有しており、監査等委員である社外取締役として適任であると判断いたしました。また、一般株主と利益相反が生じる恐れのない高い独立性を有すると判断し、独立役員に指定しております。

岡田 祐輝				岡田祐輝氏は、弁護士として高い見識を有しており、直接企業経営に関与された経験はありませんが、弁護士として企業法務に精通していることから、当社の監査業務を適切に遂行していただけるものと判断し、監査等委員である社外取締役として適任であると判断いたしました。また、一般株主と利益相反が生じる恐れのない高い独立性を有すると判断し、独立役員に指定しております。
-------	--	--	--	---

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

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を補助すべき部署を内部監査室と定め、必要に応じて、その職員に監査業務に必要な事項を命令することができるものとしております。監査等委員会より監査業務に必要な命令を受けた職員は、その命令に関して、取締役(監査等委員である取締役を除く。)等の指揮命令を受けないものとします。さらに、当該職員の異動・懲戒にあたっては、監査等委員会と事前協議のうえ実施するものとします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員は、会計監査人であったEY新日本有限責任監査法人(2021年9月24日辞任)、一時会計監査人に就任した監査法人やまぶき(2021年9月24日就任)から期初に監査計画を受け、応答時の立会、その他監査報告会を開催するとともに、必要に応じて意見交換を行うなど緊密な連携を図っております。内部監査部門である内部監査室とは、監査計画や監査結果等について監査交換会を実施するとともに、必要に応じて意見交換を行い、効率的な監査を実施するために連携を図っております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	4	0	0	4	0	0	なし
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	4	0	0	4	0	0	なし

補足説明

・取締役会の下に、社長を含む取締役の選解任、報酬等の経営に関する特に重要な事項に対して適切な関与・助言を行うことを目的として、独立社外取締役にて構成する指名報酬委員会を設置しております。

・取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)は、指名報酬委員会の上程する候補者を取締役会で決議し、株主総会にて選任します。社長及び執行役員は、指名報酬委員会の上程する候補者を取締役会で決議して選任します。また、取締役及び執行役員の月額報酬、役員賞与、業績連

動報酬及び株式報酬(業績連動口)の配付株式数については、社内ルールに基づき社長が報酬案を作成し、指名報酬委員会に諮り、取締役会にて決定します。

【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

独立役員の資格を満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

該当項目に関する補足説明

・業績連動報酬は、取締役を対象とし、営業利益の公表数値を達成した場合、役職毎に定めた割合の加算額を月額報酬に加算して支給します。役職毎の割合は別途、社内ルールにて定めます。
・株式報酬(業績連動口)は、中長期的な業績向上を目的とし、中長期経営計画を達成した都度、取締役と功績のあった執行役員に当社株式を支給します。

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

有価証券報告書で取締役の報酬を開示しています。

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

【取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針】

当社は2021年2月26日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しております。当該取締役会の決議に際しては、すべての指名報酬委員会メンバーが出席しております。当事業年度にかかる取締役の個人別の報酬等の内容は、当該決定方針の決定以前に定めたものでありますが、当該決定方針と同様の内容により決定されていることから、その内容が当該決定方針に沿うものであると取締役会は判断しております。

1. 基本方針

当社の取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)の報酬は、業績の反映と株主との価値の共有という観点から、固定報酬である月額報酬、株式報酬(持株口)と、経営業績の達成度によって変動する業績連動報酬(役員賞与、業績連動報酬、株式報酬(業績連動口))から構成する。社外取締役(監査等委員を除く。)の報酬は、業務執行部門からの独立性を確保する観点から、業績に連動しない固定報酬の月額報酬のみとする。監査等委員の報酬は、監査業務や業務執行の監督等の職務の適正性を確保する観点から、業績に連動しない固定報酬の月額報酬のみとする。但し、常勤の監査等委員に限り、業績に連動しない株式報酬(持株口)も支給する。取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額については、株主総会決議による報酬限度額の範囲内で、取締役会にて決定し、監査等委員である取締役の報酬額については、報酬限度額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定する。

2. 月額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または条件の決定に関する方針を含む。)

取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)の月額報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責毎に設定し、同一役位内でも、個別の役員の前年度の実績および考課に応じて一定の範囲で昇給が可能な仕組みとする。

社外取締役(監査等委員を除く。)および監査等委員の月額報酬は、それぞれの役割に応じて金額を設定した月例の固定報酬のみを支給する。

3. 業績連動報酬等および非金銭報酬等の内容および額また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または条件の決定に関する方針を含む。)

(a) 役員賞与

利益の分配の観点から、配当を実施した年度に限り、為替差損益の影響を排除した調整後親会社株主に帰属する当期純利益を指標として、毎年、一定の時期に金銭報酬を支給する。当事業年度においては配当を実施せず、実績については親会社株主に帰属する当期純損失2,425百万円であったため支給していません。

(b) 業績連動報酬

企業本来の営業活動の成果を表す営業利益の公表数値を指標とし、達成した場合、役職毎に定めた割合の加算額を翌年度の月額報酬に加算して支給する。当事業年度においては公表数値が連結営業損失3,100百万円のため支給していません。なお実績は連結営業損失2,755百万円です。

(c) 株式報酬(業績連動口)

中長期経営計画の業績目標の達成度に応じて、当社株式を支給するものであり、取締役及び上席執行役員(以下、取締役等という。)の報酬と当社の業績及び株式価値の連動性をより明確にし、取締役等が株価の変動による利益・リスクを株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とする。各対象期間中の各事業年度における役職及び業績達成度に応じて各事業年度にポイントを支給する信託型株式報酬制度である。付与されたポイントは、株式給付に際し、1ポイント当たり当社普通株式1株に換算される(ただし、当社株式について、株式分割、株式無償割当て又は株式併合等が行われた場合には、その比率等に応じて、換算比率について合理的な調整を行う。)。株式給付の時期は、原則として役員の退任時とする。業績達成度を評価する指標は、連結営業利益率及び連結売上高とし、算定式は次のとおりとする。なお、当事業年度においては、連結営業損失2,755百万円、連結売上高12,083百万円であったため支給していません。

【算定式】

各対象者の株式給付ポイント

株式給付ポイント = 期間毎における上限付与ポイント数() × 役職別基本ポイント比率() × 業績連動係数() ÷ 100

() 期間毎における業績連動目標と上限付与ポイント数

期間 : 2019年4月1日から2023年3月31日まで

業績連動目標(上限付与ポイント数)

目標 : 連結営業利益率8%(15,000)

目標 : 連結営業利益率9%、連結売上高400億円(35,000)

期間 : 2023年4月1日から2026年3月31日まで

業績連動目標(上限付与ポイント数)

目標 : 連結営業利益率10%、連結売上高500億円(50,000)

* 期間 における上限付与ポイント数は、目標 が達成できるまでは、15,000ポイント、達成後の期間は35,000ポイントとなる。

期間 において、目標 、 を達成した場合は、期間が繰り上がり、以後の上限付与ポイント数は50,000ポイントとなる。

() 役職別基本ポイント比率

基準日における対象者の役職(対象者が役職を兼務する場合にあっては、主たる役職)に応じて次のとおり決定される。

役職別基本ポイント比率 = 役職別基本ポイント ÷ 役職別基本ポイントの合計 × 100(小数点4位を切り捨て)

役職別基本ポイントの合計 = 役職別基本ポイントに対象者数を乗じた役職別基本ポイントの合計

【役職別基本ポイント】

所属会社 役 職 資格等級(役職別基本ポイント)

〇〇〇株式会社 取締役社長 (1,000)

〇〇〇株式会社 取締役専務執行役員(700)

〇〇〇株式会社 取締役常務執行役員(500)

〇〇〇株式会社 取締役(300)

〇〇〇株式会社 上席執行役員(200)

(注1) 取締役は、社外取締役および監査等委員である取締役を除く。

(注2) 執行役員は、会社と委任契約を締結している者に限る。

() 業績連動係数

各期間の業績連動目標ごとの達成度に応じて目標別業績連動係数を次表に基づき算出する。なお、各業績連動目標の連動係数の合計は1.0を上限とする。

【業績連動係数】

期間 : 2019年4月1日から2023年3月31日まで

業績連動目標ごとの達成度(業績連動係数)

目標 連結営業利益率(8%)の目標達成(1.0)

連結営業利益率(8%)未達(0.0)

目標 連結営業利益率(9%)および連結売上高(400億円)ともに目標達成(1.0)

連結営業利益率(9%)および連結売上高(400億円)いずれかの目標達成(0.1)

連結営業利益率(9%)および連結売上高(400億円)いずれとも目標未達(0.0)

期間 : 2023年4月1日から2026年3月31日まで

業績連動目標ごとの達成度(業績連動係数)

目標 連結営業利益率(10%)および連結売上高(500億円)ともに目標達成(1.0)

連結営業利益率(10%)および連結売上高(500億円)いずれかの目標達成(0.1)
連結営業利益率(10%)および連結売上高(500億円)いずれとも目標未達(0.0)

* 期間 における業績連動目標は、目標 が達成後の期間は目標 となる。

期間 において、目標 、 を達成した場合は、期間が繰上がり、以後の期間は目標 なる。なお、2020年5月27日に新中長期経営計画を公表し、新中長期経営計画再生フェーズ(2020年度～2023年度)における目標数値は、現在の業績連動係数期間1:目標 連結営業利益率8%と相違はない、期間1の期間満了又は目標 の達成を目的に株式給付規程の改定を実施する。

(d) 株式報酬(持株口)

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、株主と価値共有を進めることを目的として、月額報酬の一部を減額し、その代替として譲渡制限付株式を毎年、一定の時期に当社株式で支給する。取締役が、譲渡制限期間中に法令違反行為を行った場合や当社と取締役との間で締結する契約で定める一定の事由に該当した場合、当社は、本株式の全部または一部を無償で取得する。

4. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または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

取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)の金銭報酬、業績連動報酬等および非金銭報酬等の構成割合は、業績目標の100%達成において、金銭報酬:業績連動報酬等:非金銭報酬等=1:0.4~0.6:0.2~0.3とし、上位の役位ほど業績連動報酬および非金銭報酬の割合が高まる構成としている。

5. 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

個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき取締役社長が株主総会で決議された総額の範囲内で各取締役の株式報酬以外の報酬の配分について委任を受けるものとする。委任を受けた取締役社長は、独立社外取締役で構成する指名報酬委員会に原案を諮問し、答申を得た内容に従って決定しなければならないこととする。なお、株式報酬は、指名報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で取締役の個人別の割当株式数を決議する。各取締役の株式報酬以外の報酬の配分を委任することとした理由は当社全体の業績等を勘案しつつ各取締役の担当部門について評価を行うには取締役社長が適していると判断したためであります。当事業年度における当社の取締役の報酬等の額については、取締役社長が作成した取締役の個人別の報酬案に対し、2020年6月30日開催の指名報酬委員会にて、報酬の総額が株主総会で決議された範囲内であることの確認と、取締役各人毎の報酬額の審議を経て、同日開催の取締役会の決議により決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、総務人事部がサポートするとともに、社内取締役から適宜情報提供を行っております。

【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
浜辺 義男	特別顧問	経営者としての知見と経験を活かし、社長をバックアップいたします。	非常勤、報酬有	2021/11/10	2022/3/31まで

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)

・取締役会は原則月1回開催し、重要事項の決定・業務執行の監督を行っております。また、取締役及び執行役員をメンバーとした経営会議は、原則月2回開催し、取締役会から委嘱を受けた事項、その他経営に関する重要事項について、細部に亘って審議しております。

・監査等委員会は、原則月1回開催し、監査等委員会で策定された監査計画に基づき、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や、業務及び財産の状況調査等を通して、取締役の職務執行を監査していきます。さらに、内部監査部門として監査等委員会直属の内部監査室があり、定期的に当社の業務活動の適正性及び効率性の確認を行い、必要に応じ被監査部門に対して具体的な改善策の策定を指示していきます。

・当社は、EY新日本有限責任監査法人を会計監査人に選任しておりましたが、EY新日本監査法人は2021年9月24日で辞任し、同日付で監査法人やまぶきが一時会計監査人に就任しております。また、監査法人やまぶきは2021年11月10日開催の臨時株主総会で会計監査人に就任しております。2021年3月期までの会計監査業務を執行した公認会計士は、廣田壽俊氏及び平井啓仁氏であります。法務に関連した重要事項について判断を要する場合には、適宜、顧問弁護士のアドバイスを受けております。

・原則取締役会開催日に開催される指名報酬委員会は、独立社外取締役4名にて構成され、取締役会の諮問に応じて、社長を含む取締役の選

解任、報酬等の経営に関する特に重要な事項に関して協議の上、取締役会に対して答申します。

・取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)は、指名報酬委員会の上程する候補者を取締役会で決議し、株主総会にて選任します。社長及び執行役員は、指名報酬委員会の上程する候補者を取締役会で決議して選任します。また、取締役及び執行役員の月額報酬、役員賞与、業績連動報酬及び株式報酬(業績連動口)の配付株式数については、社内ルールに基づき社長が報酬案を作成し、指名報酬委員会に諮り、取締役会にて決定します。

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、経営における監督と執行の分離を進め、取締役会は経営に対する高度かつ実効性のある監督を行うと同時に、重要な業務執行の決定の一部を業務執行取締役に委任することで迅速かつ果敢な意思決定を行い、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現させることを目的として、監査等委員会設置会社を選択しております。

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
その他	株主が株主総会の議案に関して十分な検討が実施できるよう、発送に先立ち当社ウェブサイトにて株主総会招集通知の内容を開示しています。

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
IR資料のホームページ掲載	決算短信や開示資料、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	IRに関する部門として、経営企画室を設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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、「企業行動規準」において、顧客・従業員および株主に対してはもとより、「良き企業市民」として積極的に社会に貢献していくことを定めており、役員および従業員は、この基準に沿って業務を遂行しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境方針を策定するとともに、省電力、省エネ運転、省資源等に対応した環境技術を駆使して、環境施策にそった製品づくりを展開しています。またISO14001の認証を取得し、環境活動を行っております。
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	当社は、経営理念である顧客第一、社会的責任、価値の提供をベースに、従業員、顧客、債権者、地域社会等の各ステークホルダーを尊重し、良好かつ円満な関係を構築し、維持するよう努めております。また、ステークホルダーとの対話が一方通行とならないよう対応してまいります。

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

1. 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

当社は、「企業行動規準」および「コンプライアンス基本規程」を策定し、役職員が法令および社会通念等を遵守した行動をとるための行動規範を定め、役職員の研修等を通じて周知徹底を図っております。

また、職務の執行に際して内部統制の有効性を検証し、「経営理念」および「企業行動規準」の運用状況を検証するため、経営管理室を設置しております。

さらに、コンプライアンス全体を統括する組織として、「コンプライアンス委員会」を設置し重要事項について審議するとともに、コンプライアンス実践教育の実施等により、コンプライアンス体制の維持・管理を行っております。

また、職務の執行に際して法令チェックを担い、コンプライアンス教育の推進を図るため、コンプライアンス室を設置しております。
また、「社内通報規程」に基づき、意見・要望およびコンプライアンス違反の疑いのある行為等について、直接社内外の専門窓口に通報する「ヘルプライン」制度を導入しております。

2. 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

取締役の職務の執行に係る文書その他の情報等については、「文書管理規程」に則り、その重要度に応じて適正に保存・管理し、取締役(監査等委員である取締役を含む。)は、それらの文書および情報等を必要に応じて閲覧できるものとしております。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

「リスク管理規程」に基づき、リスクカテゴリーごとの管理部署を定め、社長がリスク管理総括責任者となる体制をとっております。
また、各業務にかかわる種々のリスク(コンプライアンス、環境、災害、品質、情報セキュリティおよび輸出管理等)については、取締役会、経営会議において審議するとともに、それぞれのリスク管理部署において適切に管理しております。

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

取締役会は、原則月1回開催し、重要事項の決定ならびに取締役の業務執行状況の管理・監督を行い、透明性の高い経営に努めております。
取締役会の機能をより強化し、経営効率を向上させるため、取締役および執行役員をメンバーとする経営会議を、原則月2回開催し、取締役会から委嘱を受けた事項、その他経営に関する重要事項について、審議しております。
業務の運営については、将来の事業環境等を踏まえ中長期経営計画および各年度予算を立案し、全社的な目標を設定しております。各部門においては、その目標達成に向けて具体策を立案し、実行しております。

5. 当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

グループ全体のコーポレートガバナンス、コンプライアンスおよび財務報告の適正性を確保するため、グループ間の連携を密にし、管理体制の強化を図っております。

(1) 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

当社の「子会社管理規程」に基づき、子会社の経営管理上重要な事項および職務執行に関する事項等について、当社と事前協議を行う事項と当社に報告すべき事項を定めて管理・運営しております。

(2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループは、「リスク管理規程」に基づき、リスクカテゴリーごとの管理部署を定め、各社社長がリスク管理総括責任者となる体制をとっております。当社と子会社は、子会社情報交換会等を通じてリスク管理状況を共有し、その管理を実行しております。

(3) 子会社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

当社と子会社は、子会社情報交換会等を開催して情報交換するとともに、重要事項の決定ならびに取締役の業務執行状況の管理・監督を行っております。

(4) 子会社の取締役等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

当社グループは、「企業行動規程」および「コンプライアンス基本規程」を策定し、役職員が法令および社会通念等を遵守した行動をとるための行動規範を定め、役職員の研修等を通じて周知徹底を図っております。

6. 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項ならびに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部署を内部監査室と定め、必要に応じて、その職員に監査業務に必要な事項を命令することができるものとしております。監査等委員会より監査業務に必要な命令を受けた職員は、その命令に関して、取締役(監査等委員である取締役を除く。)等の指揮命令を受けないものとします。さらに、当該職員の異動・懲戒にあたっては、監査等委員会と事前協議のうえ実施するものとします。

7. 取締役および使用人が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

監査等委員である取締役は、重要な会議に出席、あるいは業務の運営状況につき適宜報告を受けることとしております。
当社グループの取締役および監査役ならびに使用人は、監査等委員会に対して、法定の事項に加え、当社および当社グループ会社に重大な影響をおよぼす事項等を速やかに報告することとしております。
また、監査等委員会に報告を行った者が、当該報告をしたことを理由として不利益な取り扱いを受けないものとします。

8. 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、社長、会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換会を開催することとしております。また、グループ各社の監査役との連携も図ることとしております。

9. 監査等委員の職務の執行について生じる費用または債務の処理に係わる方針に関する事項

監査等委員会が、その職務の執行上必要なものとしてあらかじめ計上した費用の他、緊急または臨時に支出した費用について、事後、償還を請求することができるものとしております。

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

「企業行動規程」に「市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決する」と基本方針を規定しており、反社会的勢力および団体とは一切の関係を遮断するとともに、不当要求に対しては毅然とした態度で対応します。また、不当要求防止責任者の設置、外部専門機関との連携、対応マニュアルの整備等、対処できる体制を構築しております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

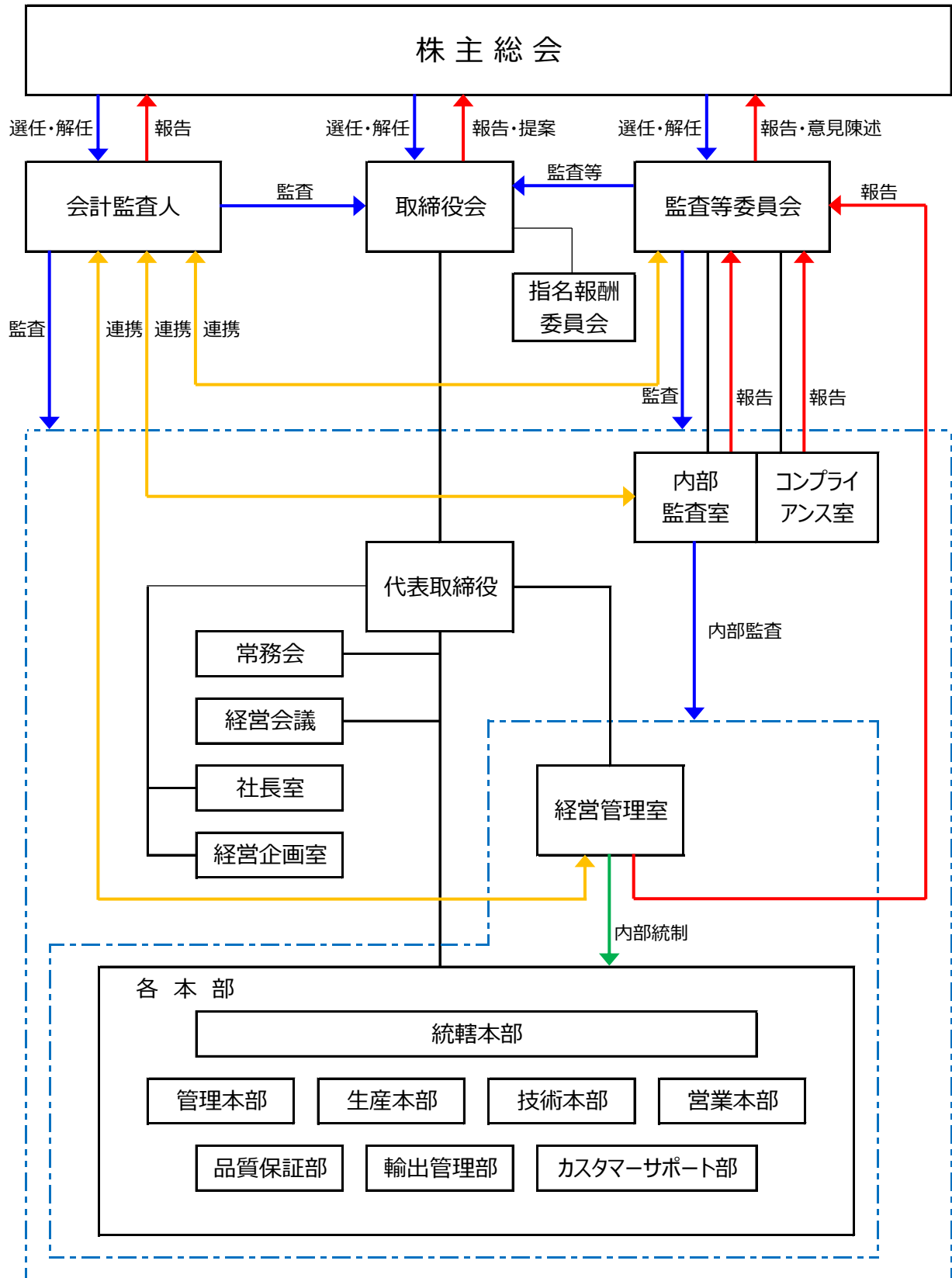
買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

組織体制図



適時開示体制の概要

