

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、法令や社会的な規範・良識に基づいた企業活動を行うとともに、経営の透明性・合理性を確保し、もって企業価値を持続的に向上させてゆくべく、コーポレートガバナンス・システムを構築・運用するとともに、それらのシステムの内容を検証し、改善を図っていくことが重要であると考えております。

【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】

当社は、上場株式を保有する場合には、経営戦略上の重要性、取引先との事業シナジー効果などを勘案し、中長期的に当社の企業価値を向上させるために必要・有益と判断したものを保有することとしております。

政策保有株式については、定期的に取り締り会で

・上記政策保有方針に適合しているか

・保有に伴う便益(関連取引利益、配当金等を含めた株式保有による収益等)およびリスクが資本コストに見合っているか

を総合的に検証して保有の適否を判断し、保有継続が適さないと判断したものは売却することとします。

政策保有株式に係る議決権の行使に関しては、短期的な業績・利益のみに左右されることなく、中長期的な見地から、保有相手方会社の企業価値の向上、当社の保有目的の実現に資するか否か等について個別具体的な事情を踏まえて判断することとしております。

【原則1-7】

当社は、取締役との間の利益相反取引については取締役会の承認決議を要すること、かかる取引を行った場合は事後遅滞なくその取引に関する重要な事実を取締り会に報告すべきことを取締役会規則で定めております。

また、当社および子会社の役員に対して、年度ごとに当社および当社の子会社その他関連会社との間の取引の有無について調査を実施しており、かかる取引を監視する体制を構築しております。

【補充原則2-4】

【多様性の確保についての考え方】

当社グループにおいては、多様な視点、経験等を備えた人材を確保することは、当社グループの持続的な成長、中長期的な企業価値の向上を実現する上で重要であると考えております。

【多様性確保の自主的かつ測定可能な目標、その状況】

国内・海外グループ会社を含む当社グループの管理職登用における多様性の確保については、次のとおり、中期目標(2021年度から2023年度)、長期目標(2030年度)を定めております。

外国人の管理職登用につきましては、新たに登用することだけでなくM&Aの実施などにより、管理職に占める外国人比率を高める中期目標とし、この中期目標の比率を継続・維持することを長期目標としております。

中途採用者の管理職登用につきましては、これまで積極的に中途採用を行ってきた経緯から、管理職登用においても一定数の登用を行ってまいりましたので、今後におきましては管理職に占める中途採用者比率は現状維持程度を目標としております。

一方、女性の管理職登用につきましては、現状十分ではないと認識しており、今後その絶対数を増加させるよう人材育成および社内環境の整備に努め、可視化し個別対応を図れるよう「人数」で漸進的な目標としております。また、管理職登用の前段となる「係長級」の人材育成を促進することが重要な取り組みになるとの考えから、「係長級以上」での人数目標を併せて設定しております。

・女性管理職 (実績)2022年度33人(2.9%) (目標)2023年度30人(2%)、2030年度60人(3%)

・女性係長級以上 (実績)2022年度106人(4.0%) (目標)2023年度100人(4%)、2030年度230人(6%)

・外国人管理職 (実績)2022年度9.9% (目標)2023年度10%以上、2030年度10%以上

・中途採用者管理職 (実績)2022年度30.0% (目標)2023年度28%以上、2030年度28%以上

【多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況】

当社グループにおいては、次の3つの柱で構成する「人事基本方針」のもと取り組んでおります。

(人材育成に関する方針)

個人に内在する多様性獲得によって得た能力・専門性が最大限発揮されることにより、会社が持続的に成長できる関係づくりを図る

(人権尊重と社内環境整備に関する方針)

人権の尊重に向けた職場環境づくり、人材の多様性を活かす組織風土づくり、多様な働き方を可能とする仕組みづくりを図る

(意識醸成に関する方針)

多様な価値観・視点・個性を容認・尊重するとともにチームワークを大切にす意識づくりを図る

<上記方針の2021年度・2022年度の状況>

(人材育成に関する方針)

・挙手参加型オープンセミナー、通信教育サポート制度の開催、次世代幹部育成プログラムの開催

(人権尊重と社内環境整備に関する方針)

- ・経営トップ向け「アンコンシャス・バイアスセミナー」の実施
- ・経営トップ向け「ハラスメント研修」の実施
- ・特例子会社による障がい者雇用の促進
- ・仕事と育児・介護の両立支援のための専門の相談窓口の設置、育児介護退職者の再雇用制度の実施
- ・健康経営優良法人の認証取得

(意識醸成に関する方針)

- ・人材ポートフォリオによる人事評価制度の見直し
- ・従業員サーベイの実施による課題抽出

【原則2 - 6】

当社は、新明和工業企業年金基金を通じて、受益者への安定的な年金給付を将来にわたり確実にを行うため、中長期的観点からリスク・リターンを総合的に勘案した政策的資産構成割合を策定し、年金資産の管理および運用を行っております。

年金資産の運用状況については、資産運用委員会において定期的にモニタリングを行い、策定時の前提条件等に大きな変化が生じた場合、必要に応じて政策的資産構成割合の見直しを行っております。

また、資産運用委員には、運用面において財務・人事等の適切な資質を持つ者を選定するとともに、外部セミナー等に派遣させることにより資質の向上を図っております。

なお、年金資産の運用は、運用実績、運用方針および法令コンプライアンス体制等を総合的に評価した上で複数の運用機関に委託しており、投資先の選定や議決権の行使を運用機関に一任することで企業年金の受益者と当社との間に利益相反が生じないようにしております。

【原則3 - 1()】

当社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画は、当社ウェブサイトに掲載しております。

経営理念等(<https://www.shinmaywa.co.jp/company/philosophy.html>)

経営戦略、経営計画(<https://www.shinmaywa.co.jp/ir/plan.html>)

【原則3 - 1()】

本報告書の 1.「基本的な考え方」に記載のとおりです。

【原則3 - 1()】

本報告書の 1.【取締役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

【原則3 - 1()】

経営陣幹部、取締役・監査役候補者それぞれについて、経営に関する高度な見識や専門性を有する者の中から事業部門や専門領域のバランスを考慮しつつ選任・指名しています。また、解任については、職務の執行に関して法令・定款・社内規程に違反した場合や、心身の故障により職務の執行に堪えられない場合、著しい能力不足・適性欠如が認められた場合等を考慮し実施します。

なお、取締役会において経営陣幹部を選解任、取締役・監査役候補を指名する決議をするにあたっては、あらかじめ独立社外取締役が委員の過半数を占める「指名・報酬委員会」に諮問することとしております。

【原則3 - 1()】

全ての取締役・監査役の候補者について、株主総会招集通知にて選任の理由を開示しております。解任については事案があった場合に適宜の方法で説明を行います。

【補充原則3 - 1】

【サステナビリティについての取組み】

当社グループは「経営理念」「長期ビジョン」や「行動指針」「行動規範」に基づき、健全で透明性の高い経営と社会や環境と調和した事業活動を通して、あらゆるステークホルダーの皆様の信頼を獲得するとともに、持続的な企業価値の向上と社会価値を創出するため「サステナビリティ経営」を推進するべく、取締役会において「サステナビリティ経営方針」を決議しております。同方針の内容は、当社ウェブサイト(<https://www.shinmaywa.co.jp/csr/message.html>)に記載しております。

また、「サステナビリティ経営」を推進するため「サステナビリティ会議」を設置しております。同会議は、サステナビリティ担当執行役員を議長とし、モノづくり担当執行役員や法務担当執行役員などで構成され、CSRに関する経営方針、課題や指標等の検討・協議、経営会議および取締役会に付議する事項の検討・協議・決定、課題や指標の達成状況のモニターおよび提言を行うこととしております。なお、これらの活動状況は、取締役会に定期的に報告しており、取締役会において適切に監督しております。

【人的資本への投資】

多様な視点、経験等を備えた人材を育成・確保することが当社グループの持続的な成長、中長期的な企業価値の向上を実現する上で重要であると考えており、次の3つの柱で構成する「人事基本方針」のもと、必要な人材の獲得・育成に取組んでおります。

(人材育成に関する方針)

個人に内在する多様性獲得によって得た能力・専門性が最大限発揮されることにより、会社が持続的に成長できる関係づくりを図る

(人権尊重と社内環境整備に関する方針)

人権の尊重に向けた職場環境づくり、人材の多様性を活かす組織風土づくり、多様な働き方を可能とする仕組みづくりを図る

(意識醸成に関する方針)

多様な価値観・視点・個性を容認・尊重するとともにチームワークを大切に意識づくりを図る

【知的財産への投資】

技術開発の成果および新明和グループブランドである知的財産を重要な経営資源と位置づけ、経営方針、事業戦略、製品開発戦略と連動した知的財産活動を推進することとしており、新明和グループの事業拡大と持続的成長を図るため、知的財産の保護と活用を重視し、競争優位性を確保するとともに、他者の知的財産を尊重し、侵害の未然防止に努めております。

知的財産の保護と活用のため、以下の事項について取組み・投資を行っております。

(1) 知財動向の把握

事業分野における知財動向を分析し、競合他社に対する優位性(量と質)を把握するとともに、知財トレンド情報の収集および共有に努め、事業戦略立案への活用を図る。

(2) 権利取得の促進

製品の開発段階から発明を抽出するだけでなく、市場調査段階からも将来を見据えた発明を抽出したうえで、排他性を有する発明を重視し、開発戦略に合わせて軽重緩急を意識した効率的な権利取得に取り組む。

(3) 特許網の構築

各事業の製品競争力の源泉となっているコア技術を抽出し、保護する。さらにコア技術を中心に技術トレンドを加味した周辺技術を保護することで事業戦略に沿った特許網を形成・強化する。

(4) 戦略的な権利取得による優位性確保

上記(1)～(3)に加え、事業戦略及び開発戦略における知的財産面での以下の重点課題に対し、対応策を立案・実行する。

- 新たなデジタル技術を活用したビジネスモデル特許や協業領域に関する特許の権利取得
- グローバル戦略に沿った出願国(主には成長国・地域)の選定と特許網の形成
- ブランドおよび商標権を活用した競争優位性の確保(模倣品の排除)

〔気候変動に係るリスク及び収益機会〕

TCFD提言のフレームワークに沿って、気候変動が事業にもたらすリスクと機会を分析・整理し、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4項目に関して情報を開示しました。

開示した情報の詳細は、当社ウェブサイト(<https://www.shinmaywa.co.jp/news/2023/20230220-01.html>)に記載しております。

〔補充原則4-1〕

当社は、法令および定款で定められた事項のほか、取締役会規則その他社内規則において定められた重要事項について取締役会で決定、報告または議論することとしております。

取締役会の決議事項とされるもの以外の事項については、社長、執行役員、事業部長などの決定のもと、事業を遂行しております。

〔補充原則4-2〕

〔サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針の策定〕

当社グループは「経営理念」「長期ビジョン」や「行動指針」「行動規範」に基づき、健全で透明性の高い経営と社会や環境と調和した事業活動を通して、あらゆるステークホルダーの皆様の信頼を獲得するとともに、持続的な企業価値の向上と社会価値を創出するため「サステナビリティ経営」を推進するべく、取締役会において「サステナビリティ経営方針」を決議しております。同方針の内容は、当社ウェブサイト(<https://www.shinmaywa.co.jp/csr/message.html>)に記載しております。

〔経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行に対する監督〕

中期経営計画で策定した事業ポートフォリオ戦略の実行を取締役に於いて適切に監督していくこととします。

なお、事業ポートフォリオ戦略の詳細は、当社ウェブサイト(<https://www.shinmaywa.co.jp/ir/presentation.html>)に掲載している「中期経営計画[SG-2026]説明資料」内に記載しております。

〔原則4-9〕

当社は、会社法に定める要件および東京証券取引所が定める独立役員要件のほか、当社と社外取締役候補者との間における関係等、また当社と社外取締役候補者が帰属または帰属していた企業、団体等との間における関係等を勘案し、社外取締役として期待される客観的な立場から当社の経営に対して率直かつ建設的な助言や監督を行うことができる高い専門性・豊富な経験を有する者を社外取締役の候補者として選定することとしております。

〔補充原則4-10〕

独立社外取締役は3名選任しており、取締役会の過半数には達していませんが、取締役・執行役員の人事および報酬の決定、ならびに同候補者の育成計画の検討・実施、ジェンダーを含む取締役会の構成の多様性、スキル・マトリックスの取りまとめにあたっては、あらかじめ任意に設置する「指名・報酬委員会」に諮ることとしており、取締役会が決議をするにあたっては、その「指名・報酬委員会」の答申を尊重することによって客観性・妥当性の確保を図ることとしております。

この「指名・報酬委員会」の委員は、独立社外取締役3名と代表取締役1名であり、独立社外取締役が委員の過半数を占めております。また、委員長は独立社外取締役から選定されることとしており、「指名・報酬委員会」の構成や運営の独立性が確保されるよう配慮しております。

〔原則4-11〕

当社は、定款で取締役の員数を10名以内と定めております。

取締役候補者の指名にあたっては、当社を取り巻く様々な状況、当社の経営上の課題、当社が遂行する多様な事業に関する知識、経験等を踏まえ、前記の員数枠の範囲内で最適な員数・バランスとなるよう、スキル・マトリックスを活用し、決定しております。このスキル・マトリックスは、「第99期定時株主総会招集ご通知」(https://www.shinmaywa.co.jp/ir/pdf/meeting_99.pdf)の株主総会参考書類に掲載しております。

なお、取締役会において取締役候補者を指名する決議にあたっては、あらかじめ社外取締役が過半数を占める「指名・報酬委員会」に諮問することとしております。

また、当社は独立社外取締役を3名選任しており、このうち2名は他社での経営経験を有しております。

〔原則4-11〕

当社の社外取締役および社外監査役には他の上場会社の役員を兼任する者がおりますが、その数は合理的な範囲にとどまっております。なお、社外取締役・社外監査役以外の取締役・監査役は、他の上場会社の役員を兼任していません。

また、取締役および監査役の重要な兼職の状況は事業報告、株主総会参考書類等において毎年開示しております。

〔原則4-11〕

当社では、外部機関に委託して、毎年、取締役会に出席する取締役及び監査役に対し、取締役会の実効性評価に係るアンケート調査(5段階評価方式と自由記述方式の併用)を実施しております。

このアンケート調査においてポジティブサイドの評価が多数であったことから、取締役及び監査役は、当社の取締役会の実効性が確保されていると評価しているものと判断しております。

もっとも、アンケート調査の自由記述方式での回答には、取締役会において「全体最適」の視点から経営資源の配分・有効活用に関する議論を充実させることや、中期経営計画の進捗状況について取締役会によるモニタリングの強化を図るといった点で、なお改善を図る余地・課題があることを示す回答が寄せられております。

これらの意見を踏まえ、2024年度から2026年度を適用期間とする中期経営計画[SG-2026]については、引き続き、その進捗状況のモニタリングを取締役会付議事項の年間計画に組み込み、より計画的に取締役会で審議・報告されるように取り計らうとともに、上記のアンケート調査から得られたその他の課題等についても取締役会において議論を深めていくこととします。

〔補充原則4-14〕

役員就任の際に、順守すべき法的な義務や責任等について十分に理解を深める機会を設けております。

また、就任後は、社内会議における議論への参加を活用して経営者としての見識をさらに深められるよう努めているほか、必要に応じて第三者機関による研修の機会を提供しており、その際の費用は会社負担としております。

【原則5 - 1】

建設的な対話を促進するための体制整備、取組みに関する当社の方針は、以下のとおりです。

株主との対話全般については、取締役社長および財務を統括する取締役が対応し、決算説明会をはじめとする各種取組みを通じて、積極的に対話することを心掛けております。

企画、法務、広報、財務、経理などを担当する部門が情報を収集するとともに、建設的な対話に資するよう適宜情報を共有しております。

個別面談以外の対話の手段として、決算説明会の開催のほか、株主を対象とするアンケートを定期的実施するなど、対話のさらなる充実に努めております。

対話において把握した株主の意見、懸念などは、担当する役員を通じて、全ての取締役および監査役、ならびに関係する機関に適宜報告しております。

インサイダー情報の管理に関する規程を制定し、法令順守の徹底に努めております。また、「ディスクロージャーポリシー」を定め、情報開示の基準、方法、内部情報管理の徹底などに努めるとともに、決算発表の1カ月前は株主・投資家などとの対話を制限するほか、対話時は原則として2名以上で対応することにより、インサイダー情報の漏えいを防止しております。

【原則5 - 2】

中期経営計画で策定した事業ポートフォリオ戦略の実行を取締役会において適切に監督していくこととします。

なお、事業ポートフォリオ戦略の詳細は、当社ウェブサイト(<https://www.shinmaywa.co.jp/ir/presentation.html>)に掲載している「中期経営計画[S G-2026]説明資料」内に記載しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社の資本収益性や市場評価に関する現状評価ならびにそれらの改善に向けた方針および主な取組み内容は、当社ウェブサイトを開示しております。

https://www.shinmaywa.co.jp/ir/pdf/24-05-28_notice.pdf

【株主との対話の実施状況等】

取締役社長および財務を統括する取締役が中心となって、国内外の機関投資家のファンドマネージャー、アナリスト等と面談を行っております。2023年度には、のべ約100回の面談を実施しました。

面談での対話の内容は、業績や市場環境に関するもののほか、長期経営計画で開示した海外市場拡大や人材戦略、ESGに関する取り組み状況など、中長期的な経営戦略・経営計画に関するものが中心であります。

これらの株主との面談の概要については、取締役会において2023年度中に4回、報告を行い、情報共有をしております。

なお、これらの面談の詳細は、上記の【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】に係る当社ウェブサイトの開示資料にも記載しております。

https://www.shinmaywa.co.jp/ir/pdf/24-05-28_notice.pdf

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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	7,727,400	11.71
三信株式会社	6,749,065	10.23
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	4,059,100	6.15
新明和グループ従業員持株会	3,189,614	4.83
住友不動産株式会社	1,837,800	2.78
東洋ビルメンテナンス株式会社	1,391,300	2.10
新明和グループ取引先持株会	957,069	1.45
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	917,200	1.39
JP MORGAN CHASE BANK 385781	777,217	1.17
BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES LUXEMBOURG/JASDEC/JANUS HENDERSON HORIZ ON FUND	734,600	1.11

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明 更新

- ・ 上記「大株主の状況」は、2024年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しております。
- ・ 当社は、2024年3月31日現在で自己株式4,029,045株を保有しておりますが、上記「大株主の状況」からは除外しております。
- ・ 上記「大株主の状況」の「割合(%)」の数値は、2024年3月31日現在の自己株式4,029,045株を除いて計算しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	輸送用機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

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	10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	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	
苅田祥史	他の会社の出身者												
長井聖子	学者												
梅原俊志	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
苅田祥史		苅田祥史氏は、株式会社日立製作所において2011年4月から2015年3月まで執行役常務を務めておりました。 同社と当社の間には製品の売買等の取引がありますが、その年間取引額が同社及び当社の売上高に占める割合はいずれも1%未満であり、当社における社外取締役としての独立性に問題はありません。	苅田祥史氏は、株式会社日立製作所執行役常務のほか、株式会社グローセル社外取締役等の要職を歴任し、会社経営に関する豊富な実務経験に基づいた識見を有しており、かかる識見に基づき、当社の取締役会において当社の経営に関する有益な意見の表明や、取締役等の職務の執行に関する適正な監督を行っております。これらのことから、引き続き、当社の取締役等の職務の執行について客観的な立場からの監督と助言が得られ、コーポレートガバナンスの一層の充実と取締役会の活性化を図ることができるかと判断したため、社外取締役に選任しております。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準に抵触するような事由はなく、かつ左記のとおり同氏がかつて所属した株式会社日立製作所と当社との間には取引関係があるものの、その年間取引額が同社及び当社の売上高に占める割合はいずれも1%未満であり、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したことから、独立役員に指定しております。

長井聖子		<p>長井聖子氏は、日本航空株式会社において羽田第4客室乗員室室長等を務めたほか、学校法人関西外国語大学において外国語学部教授(ホスピタリティ担当)として後進の指導、育成にあたるなど、企業活動におけるホスピタリティの発揮等に関して豊富な実務経験に基づいた識見を有していることに加え、王子ホールディングス株式会社の社外取締役として会社経営にも関与しており、かかる識見に基づき、当社の取締役会において当社の経営に関する有益な意見の表明や、取締役等の職務の執行に関する適正な監督を行っております。これらのことから、引き続き、当社の取締役等の職務の執行について客観的な立場からの監督と助言が得られ、また取締役会におけるジェンダーの多様性が確保されることにより、コーポレートガバナンスの一層の充実と取締役会の活性化を図ることができると判断したため、社外取締役に選任しております。</p> <p>また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準に抵触するような事由はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したことから、独立役員に指定しております。</p>
梅原俊志		<p>梅原俊志氏は、日東電工株式会社代表取締役専務執行役員のほか、不二製油グループ本社株式会社社外取締役等の要職を歴任し、会社経営に関する豊富な実務経験に基づいた高い識見を有していることから、当社の取締役等の職務の執行について客観的な立場からの監督と助言が得られ、コーポレートガバナンスの一層の充実と取締役会の活性化を図ることができると判断したため、社外取締役に選任しております。</p> <p>また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準に抵触するような事由はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したことから、独立役員に指定しております。</p>

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	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、役員及び執行役員等に関する人事・報酬等の決定にあたっては、あらかじめ「指名・報酬委員会」に諮問し、その答申を尊重することによって客観性及び妥当性を確保することとしております。

同委員会は、指名委員会・報酬委員会の両機能を担うものであります。

【同委員会の構成】

同委員会を構成する委員は、取締役会の決議によって選任しております。

委員の過半数及び委員長は、社外取締役としています。

【同委員会の手続の概要】

業績連動型株式報酬制度、サクセッションプランの運用並びに取締役、執行役員等の候補者の選定、役員賞与等について検討しました。

【同委員会の活動状況】

2022年度においては同委員会は合計6回開催されました。

【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	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役監査は、監査役会の決議をもって定めた監査方針、監査計画及び監査方法等に従って行われており、監査役は、取締役会のほか必要に応じて経営会議その他の重要な会議・委員会に出席し、事業所等への往査、取締役、執行役員並びに使用人からの報告聴取や取締役会議事録・稟議書その他の重要書類の閲覧等を通じて監査を行っております。

なお、監査役の職務を補助すべき使用人として監査役スタッフを配置するとともに、必要に応じて関係部門による支援を行うこととしております。

当社の内部監査は、監査部がこれを担当しており、年度監査計画に基づいて当社及び当社グループ会社を対象として内部統制の機能が有効に作用しているかを検証するとともに、その結果に基づく改善・効率化の提案等を行っております。

また、内部監査の結果については内部監査報告を取りまとめ、これを取締役社長に提出し、取締役会にも報告することとしております。

監査役は、会計監査人及び監査部と相互に連絡、調整して、効率的な監査の実施に努めており、監査役は、会計監査人から会計監査の実施状況及びその結果の報告を、監査部から内部統制の実施状況及びその結果の報告を受けるなどして、意見及び情報の交換を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	3名
社外監査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	l	m
金田友三郎	他の会社の出身者													
枚山栄理	弁護士													
木村文彦	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
金田友三郎		金田友三郎氏は、2004年3月まで株式会社三井住友銀行に勤務しておりました。当社は、同行から金銭を借り入れております。	金田友三郎氏は、株式会社三井住友銀行において堂島法人営業部長等、また株式会社ノリツにおいて監査役、取締役常務執行役員等の要職を歴任し、加えて一般社団法人神戸経済同友会では常務理事を担うなど、企業等の経営に関する豊富な実務経験に基づいた高い識見を有していることから、客観的かつ公正な監査及び取締役会に対する有益な意見が得られると判断し、社外監査役に選任しております。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準に抵触するような事由はなく、かつ左記のとおり当社は同氏がかつて所属した株式会社三井住友銀行から金銭を借り入れているものの、同氏は2004年3月に同行を退職し、すでに19年以上が経過していることから、同氏と同行との間に特別の関係は存在せず、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したことから、独立役員に指定しております。
枚山栄理		枚山氏は、2013年7月からはばたき総合法律事務所パートナー弁護士を務めております。 2022年度において当社と同事務所との間には当社の法律問題への対応アドバイスの対価として報酬の支払いがありました。が、当該報酬の額は1百万円未満であります。	枚山栄理氏は、弁護士としての豊富な実務経験に基づき、法律に関する高度の知見を有し、企業法務にも精通していることから、主として法的な観点から客観的かつ公正な監査及び取締役会に対する有益な意見が得られるものと判断し、社外監査役に選任しております。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準に抵触するような事由はなく、かつ左記のとおり同氏が所属するはばたき総合法律事務所と当社との間には取引関係があるものの、その年間取引額は1百万円未満であり、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したことから、独立役員に指定しております。
木村文彦			木村文彦氏は、公認会計士としての豊富な実務経験に基づき、会計に関する高度の知見を有するとともに、公益財団法人京都大学教育研究振興財団監事、カツヤマキカイ株式会社社外監査役の要職を歴任するなど、わが国の企業会計を取り巻く状況にも精通していることから、主として会計の観点から客観的かつ公正な監査及び取締役会に対する有益な意見を得ることが期待できると判断し、社外監査役に選任しております。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準に抵触するような事由はなく、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したことから、独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の数

6名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員全員を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

2022年6月24日開催の第98期定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く)に対し業績連動型株式報酬制度を導入することが承認可決されました。

同制度の概要は、本報告書の 3.1.【取締役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

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

取締役及び監査役の報酬等の総額等は、「第99期定時株主総会招集ご通知」(https://www.shinmaywa.co.jp/ir/pdf/meeting_99.pdf)に添付の事業報告 3.(3)「取締役及び監査役の報酬等の総額等」に記載のとおりです。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

〔取締役の報酬等の体系〕

当社の取締役に対する報酬は、月額報酬(固定・金銭報酬)、賞与(業績連動・金銭報酬)、業績連動型株式報酬(業績連動・非金銭報酬)及び譲渡制限付株式報酬(非金銭報酬)によって構成されます。

ただし、社外取締役については、独立かつ客観的な立場から経営を監督するという役割に鑑み、月額報酬のみとし、賞与、業績連動型株式報酬及び譲渡制限付株式報酬は支給しないこととしております。

〔取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項〕

2020年6月29日開催の第96期定時株主総会及び2022年6月24日開催の第98期定時株主総会において、それぞれ以下のとおり決議されております。

なお、両株主総会終結時点の取締役の員数は、それぞれ9名(うち社外取締役3名)であります。

・月額報酬及び賞与の総額は、年520百万円以内(うち社外取締役分は年額60百万円以内、ただし、社外取締役に対しては賞与を支給しないものとし、また、兼務取締役に対する兼務者部分給与は含まないものとし)とする。

・上記の報酬枠とは別枠で、取締役(社外取締役を除く)に対して譲渡制限付株式を付与するための金銭報酬として年額50百万円以内(兼務取締役の兼務者部分給与は含まないものとし)を支給し、その全部を現物出資財産として払い込むことにより、年75,000株以内の当社普通株式を発行又は処分する。

・上記の報酬枠とは別枠で、取締役(社外取締役を除く)に対して業績連動型株式報酬を付与するための金銭債権として年額400百万円以内(兼務取締役の兼務者部分給与は含まないものとし)を支給し、その全部を現物出資財産として払い込むことにより、年600,000株以内の当社普通株式を発行又は処分する。

〔取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項〕

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の概要は、以下のとおりであります。

なお、本決定方針は、あらかじめ「指名・報酬委員会」において審議し、その審議結果を踏まえて取締役会において決議したものであります。

〔月額報酬について〕

・前記株主総会において承認された範囲内で、職責や世間水準を勘案して、取締役会において決定する。

・月額報酬を与える時期は、取締役の任期(選任後1年以内に終結する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時まで)中の毎月とする。

〔賞与について〕

・賞与の額を算定する指標は、親会社株主に帰属する当期純利益、営業利益及びROICとする。これらの指標を選択した理由は、株主に対する配当の原資となる親会社株主に帰属する当期純利益と、事業活動によって生み出されるものである営業利益及び投下資本に対する税引後営業利益の割合を重要視しているためであります。

・賞与の額は、前記株主総会において承認された範囲内で、役位等を勘案して、取締役会において決定する。具体的には、まず親会社株主に帰属する当期純利益をベースとして取締役社長の賞与水準を算定し、これに役位別の係数を乗じて他の取締役の賞与水準を算定した後、担当部門の営業利益やROICの増減、「中長期戦略の実現」に向けて当事業年度に取り組んだ中長期的な要素を加味し、世間水準も考慮のうえ、個別の賞与支給額を決定する。

・賞与を与える時期は、定時株主総会の終了後の7月とする。

〔業績連動型株式報酬について〕

・当社の普通株式を付与するための金銭報酬の額は、前記株主総会において承認された範囲内で、役位や在任期間及び中期経営計画期間における業績目標達成度に応じて、取締役会において決定する。

・当社の普通株式を付与するための金銭報酬を与える時期は、業績評価期間である中期経営計画期間(3又は4事業年度)が終了した翌事業年度の7月に当該中期経営計画期間分を一括支給することとする。

〔譲渡制限付株式報酬について〕

・譲渡制限付株式を付与するための金銭報酬の額は、前記株主総会において承認された範囲内で、役位や世間水準を勘案して、取締役会において決定する。

・譲渡制限付株式を付与するための金銭報酬を与える時期は、毎年7月に年額を一括支給することとする。

〔取締役の個人別の報酬等の決定方法〕

・取締役の個人別の報酬等を決定するにあたっては、それらの議案を取締役に付議する前に、社外取締役が過半数を占める「指名・報酬委員会」にその内容を諮問し、その妥当性等について審議・答申することとする。

・取締役会においては、取締役の個人別の報酬等の額の決定を、代表取締役取締役社長五十川龍之に一任することを決議しております。

・かかる権限を代表取締役に委任することとした理由は、取締役の職務執行に対する評価は、各取締役が担当する業務の内容と、それらに対する各取締役の具体的な取り組み内容を詳細かつ俯瞰的に把握することができる立場にある代表取締役が行うことが適していると考えたためであります。

・なお、代表取締役に委任した権限が適切に行使されるようにするため、取締役会が委任決議をするにあたっては、代表取締役は「指名・報酬委員会」の審議結果を踏まえて具体的な報酬等の額を決定すべきこととしております。

〔社外取締役(社外監査役)のサポート体制〕

取締役会においては、社外役員に対しても事前に議案を案内するだけでなく、重要な議案については事前説明を実施することとしております。また、審議に用いる資料を客観的にわかりやすいものとし、審議の際の説明を丁寧に行うことで社内役員との情報格差を可能な限り解消し、議案の内容を十分に理解したうえで加わることができるよう取り組んでおります。

また、社外役員からの事業等に関する問い合わせ事項に関しては、社内役員又はその指示を受けた関係部署が対応し、求められた情報を提供し、必要に応じて補足説明の機会を設けるなどにより、高い理解が得られるよう努めております。

なお、社外監査役については、監査役スタッフによるサポートもあわせて行っております。

【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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

当社は、相談役及び顧問を置くことができる旨の定款上の定めを有しており、代表取締役社長等を退任した者がこれらの役職に就任することがありますが、現在、かかる相談役及び顧問はおりません。

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

【業務執行体制の概要】

イ. 取締役・取締役会

取締役会は、代表取締役 取締役社長 五十川龍之を議長とし、取締役 石丸寛二、西岡 彰、久米俊樹及び榎原敬士、並びに社外取締役 苅田祥史、長井聖子及び梅原俊志の8名(うち社外取締役3名)で構成されております。

取締役会は原則として毎月1回開催されており、中期経営計画に基づき重要な経営課題について議論、検討するなど、取締役の業務執行について適宜監督を行っております。

社外取締役には、主として経営陣から独立した客観的な立場で当社の経営について監督を行うこと、経営に関する助言を行うこと、中長期的な企業価値の向上と持続的な成長を実現するため幅広く多様な視点が提供されること等を期待しており、いずれも経営経験その他の多様な経験・スキル・専門性を有し、かつ当社からの独立性が高い人材を選任しております。

ロ. 監査役・監査役会

監査役は、西田幸司及び島坂忠宏、並びに社外監査役金田友三郎、松山栄理及び木村文彦の5名であり、取締役会をはじめ社内での重要な会議に出席し、役員から事業の報告を聴取し、決裁書類を閲覧するなどにより監査を行っております。

社外監査役3名はそれぞれ企業の経営経験者、弁護士、公認会計士から選任しており、これら様々な経験を有する社外監査役が主として各人の専門分野から取締役の職務の執行に関する意見を表明することで監査の中立性と実効性を高めることに寄与しております。

ハ. 会計監査人

会計監査人には太陽有限責任監査法人を選任し、正しい経営情報を提供することで、公正な立場から会計監査が実施される環境を整備しております。

業務を執行した公認会計士は、指定有限責任社員 業務執行社員 荒井 巖氏、同 有久 衛氏であり、監査業務に係る補助者は公認会計士9名、その他16名であります。

なお、同監査法人による継続監査期間は14年であります。

ニ. 指名・報酬委員会

当社では、経営陣の評価及び責任の明確化のため、取締役及び執行役員の任期を1年とするとともに、その人事・報酬等の透明性・妥当性をより一層高めることを目的として、任意に「指名・報酬委員会」を設置し、役員候補者の選定、役員の報酬・賞与を決定するにあたっては、あらかじめ同委員会に諮問することとしております。

なお、同委員会の委員の過半数及び委員長は社外取締役としており、これにより同委員会の独立性・公正性を確保することとしております。

「指名・報酬委員会」についての詳細は、本報告書の 1.【取締役関係】の「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」に記載のとおりです。

ホ. サステナビリティ会議

長期的な視点に立った経営を志向し、企業経営におけるESG(Environment, Social, Governance)に関する諸課題に対応するため、「サステナビリティ会議」を設置しております。

同会議においては、重要課題(マテリアリティ)の特定及びKPIの設定、ESGの各要素に関する分科会(環境分科会、社会分科会、統治分科会)における検討等の進捗状況のフォロー及び統括、KPIの達成状況の確認及び計画の見直し並びにそれらの状況の取締役会への報告(原則として年2回)を行うこととしております。

ヘ. 経営会議

全社経営戦略の立案、業務執行に関する重要事項の審議及び報告、中期経営計画の審議等を行うことを目的として、議案に応じ毎月複数回、開催することとしております。

ト. 執行役員

当社は、個別事業の運営に関する権限を執行役員に委譲することで意思決定の迅速化及び責任の明確化によるマネジメント機能の強化を図るとともに、取締役(取締役会)が全社的な見地に立った個別事業の評価及び経営資源の配分等に関する意思決定に専念できるようにすることを目

的として執行役員制度を採用し、もってコーポレート・ガバナンスの強化と業務の効率化の実現を目指しております。
執行役員は以下の22名(うち取締役との兼務4名)であり、個別事業の遂行を主たる職務としております。

取締役 副社長執行役員 経営企画本部長(技術・サステナビリティ担当)	石丸寛二
取締役 専務執行役員(法務・人事総務・人事教育担当)	西岡 彰
取締役 常務執行役員 財務部長	久米俊樹
取締役 常務執行役員 新事業戦略本部長(営業・国際担当、サステナビリティ副担当)	榎原敬士
常務執行役員 パーキングシステム事業部長(国際副担当)	中野恭介
常務執行役員 技師長(技術副担当)	田中克夫
常務執行役員 経営企画本部長(モノづくり・DX担当)	小田浩一郎
常務執行役員 流体事業部長兼事業推進本部長(モノづくり副担当)	田村功一
常務執行役員 産機システム事業部長兼メカトロ本部長(技術副担当)	新居 聡
常務執行役員 航空機事業部長	望田秀之
常務執行役員 特装車事業部長	増田 健
執行役員 経営企画本部デジタル推進部長(DX副担当)	深井浩司
執行役員 特装車事業部佐野工場長	長尾嘉宏
執行役員 パーキングシステム事業部次長	中瀬雅嗣
執行役員 特装車事業部事業推進部長	穂本 崇
執行役員 特装車事業部次長	石原秀朝
執行役員 人事総務部長(人事教育副担当)	小西宏明
執行役員 パーキングシステム事業部次長兼事業企画部長	難波政浩
執行役員 産機システム事業部次長兼環境システム本部長	桑原 一郎
執行役員 法務部長	松本泰孝
執行役員 流体事業部次長兼営業本部長	長井 諭
執行役員 特装車事業部営業本部長	二宮武司

【監査役の機能強化に係る取組状況】

前記のとおり、当社は、社外監査役として企業の経営経験者、弁護士及び公認会計士からそれぞれ1名ずつ選任しており、これら法務、財務、会計に関して専門的な知見を有する者がそれぞれの専門分野から取締役の職務執行に対する監査を行うことができる体制を構築しています。
社外監査役の独立性につきましては、当社の主要な取引先である企業・団体等の出身者ではないこと、当社の顧問弁護士や会計監査人における当社の担当としての立場にあったことがないこと等を考慮して人選することで、これを確保しております。
また、監査役の職務を補助すべき使用人として監査役スタッフを配置し、監査役会の運営や往査等において監査役の指示のもと事務を行う体制としており、監査の実効性を高めることに寄与しております。

【独立役員の確保の状況】

本報告書の . 1.【取締役関係】「会社との関係(2)」、 . 1.【監査役関係】「会社との関係(2)」及び . 1.【独立役員関係】に記載のとおりです。

【責任限定契約】

当社は、会社法第427条第1項及び定款の定めに基づき、取締役(業務執行取締役等を除きます。)及び監査役との間で責任限定契約を締結しております。当該契約に基づく責任の限度額は法令の定める最低責任限度額であります。

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

社外取締役に対しては取締役会における「経営の監督(モニタリング)」機能と「経営に関する助言(アドバイス)」機能をより一層強化する役割を期待しており、かかる役割がより良く果たされるよう、会社経営に関する豊富な実務経験と高い知見を有する社外取締役が取締役に占める割合が3分の1以上となる体制を採用しています。

役員の人事、報酬等に関しては、独立した客観的な見地から審議・検討されることが有益と考えたことから、任意の機関として社外取締役が過半数を占める「指名・報酬委員会」を設置し、役員の人事、報酬等について取締役会に付議する場合には、あらかじめ同委員会に諮問することとしております。

財務、会計、法務といった専門的な知見に基づいた監査を受けられることは、監査役による取締役の職務執行の監査の実効性を高めていく上で有効であると考えたことから、社外監査役として弁護士、公認会計士の資格を有する者をそれぞれ選任しております。

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	定時株主総会に係る招集通知については、法定期限である「株主総会の日」の3週間前の日までに当社及び東京証券取引所のウェブサイト上で電子提供しております。また、株主総会の日前の2週間前の日までに、株主総会招集通知を紙面で発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	可能な限り、集中日を回避して株主総会の開催日を設定するようにしております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使環境を整備しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームへ参加しており、招集通知の早期発送とあわせて議決権行使の便宜と議案に係る検討期間の確保を図っております。
招集通知(要約)の英文での提供	狭義の招集通知と株主総会参考書類の英訳を準備し、議決権電子行使プラットフォームを通じて提供することにより、外国人投資家の議決権行使の便宜を図っております。
その他	株主総会の会場に来場できない株主に配慮し、インターネットによるライブ配信を行いました。

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	年に2回、決算期後に「決算説明会」を開催し、社長が決算の概要及び経営状況の報告等を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイト「IRライブラリー」のページを設け、有価証券報告書、決算短信、インベスターズレポート(中間・期末報告書)及びアニュアルレポートその他の開示書類を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	財務部 経理・IRグループが担当しております。	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	[地域社会の活性化とサステナブルな発展に貢献する]、[地球環境への負荷を低減するとともにその保全に努める]ことを謳った「行動規範」に則って事業活動を行うとともに、地域社会活動にも積極的に参加することとしております。

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

当社では、「内部統制システム構築の基本方針」を次のように定めております。

1. 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

当社は、「社是」「経営理念」「行動指針」及び「行動規範」に基づき、法令や社会的規範を順守した企業活動を行っております。取締役の業務執行については、利害関係を有しない社外取締役を含む取締役会がこれを監督し、監査役が適正性を監査することとしております。取締役については、その評価及び責任の明確化のため、任期を1年とし、その人事、報酬等の客観性及び妥当性をより一層高めるべく、社外取締役が委員の過半数を占める「指名・報酬委員会」を設置しております。このほか、内部通報窓口「企業倫理ヘルプライン」を設置し、問題事象の早期把握と自浄作用によるコンプライアンス・リスクの排除に努めております。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社は、取締役の職務の執行に係る情報を取締役会規則、稟議規程等の社内規則に基づき文書又は電磁的媒体に記録し、文書取扱規程に定める期間保存しております。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、コンプライアンス、輸出管理、情報管理、品質管理、環境管理及び災害等に関するリスクについて、担当部門が中心となって社内規則及びマニュアル等の整備を行い、使用人に対する教育を実施するとともに、コンプライアンスに関し適時の情報提供を行い、その浸透を図っております。

また、事業遂行に係るリスクについてはリスクマネジメントについて定めた規程等を設け、各事業部において事業特性に適合したリスクマネジメント体制を主体的に構築するものとし、一方で、本社においては各事業部のリスクマネジメントの状況をモニタリングするとともに、災害リスクや財務リスク等、全社横断的なリスク対策を実施することにより、リスクマネジメント体制を確立することとしております。

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

当社は、個別事業の運営に関する権限を執行役員に委譲し、意思決定の迅速化及び責任の明確化によるマネジメント機能の強化を図るとともに、取締役による個別事業の評価及び経営資源の配分等に関する意思決定と監督を通じて、コーポレートガバナンスの強化と業務の効率化に努めております。

また、組織等職務執行体制の分掌、権限及び責任を明確にした単年度及び中期の経営計画を策定するとともに、その定期的な見直しと改定を行うものとしております。

5. 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

当社は、使用人が法令、社会的規範及び社会的良識に基づいて行動するための指針である「行動指針」「行動規範」に加えて、「新明和企業倫理の日」及び「企業倫理月間」を定め、コンプライアンスに関する意識の浸透と諸制度の定着を推進しております。

また、使用人の業務執行は、法令、定款、稟議規程及び業務分掌規程等の社内規則に基づき行われるものとし、これを検証するため監査部門を主体とした内部監査を実施し、コンプライアンス・リスクの早期発見と排除を目指すとともに、内部通報窓口の活用等により、広く問題事象の把握に努めております。

6. 当社及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

当社は、当社グループ各社と「社是」「経営理念」「行動指針」及び「行動規範」を共有し、法令や社会的規範を順守した企業活動を行っております。

また、グループ会社の管理について定めた規程等に基づき、当社グループにおける役員、使用人等(以下「役職員」という)の業務執行について必要に応じて報告を求め、または当社の担当部門との間で協議を行うこととするほか、当社の役職員を当社グループ各社の取締役、監査役等として派遣することにより、当社グループ各社の業務執行の状況の把握に努めるとともに、当社と当社グループ各社との間で報告・協議の促進を図ることとしております。

これらに加えて、監査部門を主体とした内部監査を実施し、コンプライアンス・リスクの早期発見と排除を目指すとともに、当社グループ各社からも利用可能な内部通報窓口の活用等により、広く問題事象の把握に努めております。

7. 監査役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、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する監査役の指示の実効性に関する事項

当社は、監査役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は、監査役スタッフを配置するとともに、必要に応じ、関係部門による支援を行うこととしております。専任の監査役スタッフを置く場合は、その人事異動、評価については監査役の意見を聴取し、尊重することとしております。

8. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制及び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

当社は、監査役に対し、取締役会において取締役から業務執行の状況及びその他重要事項の報告を行うとともに、経営会議をはじめ重要な社内会議への出席を認めております。また、監査役が代表取締役及び社外取締役と定期的に意見交換を行うことができるよう、その機会の確保に努めております。

これらのほか、監査役が当社グループ各社の役職員と相互に意見の交換や情報の共有を行うことができるよう、その機会の確保に努めております。

また、当社の監査部門から監査役に対し、当社グループ各社に対する内部監査の実施状況、その結果等を報告することとしております。

なお、当社は、役職員が職務の執行に関して監査役への報告または内部通報制度に基づく内部通報を行ったことを理由として、当該報告または内部通報を行った役職員に対し不利益な取扱いを行わないこととしております。

9. その他監査役が効率的に行われることを確保するための体制

当社は、監査役が職務の執行について生じる費用について、監査役から前払いまたは償還の請求があった場合には、監査役の職務の執行に必要でないと認められる場合を除き、これに応じることとしております。

当社は、監査役の要請に応じ、稟議書類等の重要文書を開示するとともに、取締役及び使用人の職務に関する調査、報告並びに説明を行っております。このほか、会計監査人との意見交換の機会を提供しております。

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

当社は、反社会的勢力による経営活動への関与や当該勢力による被害を防止するため、社内規程として「反社会的取引の防止に関する規程」を定めており、当社においては暴力団及びその構成員並びに総会屋その他の不正な収益を企業から獲得する活動を行う者との取引、すなわち「反社会的取引」を行ってはならない旨を明言するとともに、新規取引にあたっては取引先が反社会的勢力に該当しないことを複数の部署で確認する仕組みを構築するなど、信義に反するビジネス行為を許さず、公正で秩序ある競争理念のもとに事業活動を行うこととしております。

また、反社会的勢力による脅威又は被害を受け、若しくはこれを受けるおそれのある場合に備えて、関係部署が警察庁・都道府県警察本部等の関係行政機関や顧問弁護士等と緊密に連携し、これを排除する体制を整備しております。

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

【当社の適時開示体制の概要】

当社は、株主や投資家の投資判断に影響を及ぼす会社業務等に関する未公開の重要事実たる情報（決算情報や決算情報以外の決定事実・発生事実をいし、子会社に関する情報を含みます。）について、各事業部・子会社の主管部門等から報告を受けた本社部門において、当該情報が適時開示事項であるか否か、及び開示の方法等について検討・協議し、適時開示規則に定める開示事項に該当すると認められる情報に関してはIRに関する部署においてこれを取りまとめ、情報管理責任者（財務担当執行役員）を通じて社長に報告するとともに、決算情報及び決定事実については取締役会へ付議したうえでその決議を経て、また、発生事実については適時速やかに、これを開示する体制を構築しております。

