

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、常に実効性の高いコーポレート・ガバナンス体制の構築を継続して追求することを重要な経営課題として位置づけております。そのために、透明性・公正性の高い経営に努めるとともに、すべてのステークホルダーとの適切な協議を行い、持続的な成長及び長期的な企業価値の発展を目指します。
- 当社は次の基本的な考え方に沿って、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組みます。
 - 株主の権利を尊重し平等性が確保されるよう適切に対応します。
 - 全てのステークホルダーとの適切な協議に努めます。
 - 会社情報を適切に開示し、平等性、透明性が確保されるよう適切に対応します。
 - 取締役会等が、その役割と責任を適切に果たすように努めます。
 - 業績を適切に反映した配当を安定的かつ継続的に行えるよう、株主との建設的な対話を行えるよう努めます。

【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1-2 議決権の電子行使、招集通知の英訳】

当社の株主総会においては、当日に出席できない株主の皆さまについては、郵送及びインターネットによる議決権行使を採用しております。なお、議決権電子行使プラットフォームの利用及び招集通知の英訳については、株主構成を勘案して対応を検討してまいります。

【原則1-4 政策保有株式】

当社の株式保有の方針は、中長期的な観点から企業価値を向上させるために、取引先企業との関係の維持・強化等を図ることとしております。2024年3月期末において、保有している政策保有株式の銘柄数は55、残高は10,878百万円であります。当社は毎年、上場企業につきましては銘柄毎に「政策保有株式理由書」を作成し、個別に取引先企業との取引の状況を踏まえ、政策株式として保有の意義と可否について当社の方針に照らして適切かどうかを、意義の見出せない銘柄につきましては売却を検討するなど、取締役会において個別に判断してまいります。上場企業以外につきましては、当該企業の決算状況や取引の状況等を踏まえ、売却の検討について、取締役会において個別に判断してまいります。なお、2024年3月期においては、政策保有株式のうち上場株式について5銘柄を売却しており、引き続き政策保有株式の縮減に努めてまいります。議決権につきましては、当該企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するか、当社への影響等を総合的に判断し適切に行使用いたします。

【補充原則3-1 英訳での情報開示・提供】

当社は、英語での情報開示は海外投資家の比率を見ながら、適宜進めてまいります。

【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 政策保有株式】

【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】欄に記載しております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社グループは、関連当事者等は会社と特定の関係を有し、会社に対して影響力を行使し得る存在であると認識しております。したがって、関連当事者等との取引につきましては、一般株主の利益保護の観点から、事業上における取引の必要性や取引条件の妥当性を確認することとしております。なお、当社と取締役との間の競業取引及び自己取引については、事前に取締役会の決議を要すること並びに取引を実施した場合は、重要な事実を取締役に報告する旨を、取締役会規程に定めております。

【補充原則2-4 多様性の確保・測定可能な目標】

<多様性の確保についての考え方・その状況>

(1)女性の管理職への登用

当社グループは、女性活躍推進法に基づき、女性の経営参画を促進するために、女性の管理職への登用を進めていきます。なお、2024年4月現在、女性管理職6名が在籍しております。

(2)外国人、中途採用者の管理職への登用

当社グループは性別や国籍等の個人属性に関係なく人材活用することを基本としております。外国人、中途採用者につきましては、必要な人材を必要なポストに登用しております。なお、2024年4月現在で、当社グループにおいては外国人管理職12名、中途採用者の管理職45名が在籍しております。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標>

(1)女性の管理職への登用

2024年4月から2026年3月末までの目標として、「当社における管理職に占める女性の割合を8%以上とする」ことを定めております。

(2)外国人、中途採用者の管理職への登用

外国人、中途採用者の管理職への登用の目標値については、上記の多様性の確保についての考え方に鑑み、設定することが適当でないと考えております。

<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>

(1)人材育成

性別や国籍に関係なく、計画的な研修や教育の実施、定期的な人事異動をもって知見を広げる育成を行っております。

(2)社内環境整備

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、社員が仕事と子育てを両立させることができる雇用環境を整備することで、すべての社員が能力を発揮し、活躍できる職場環境にするための行動計画を定め、取組みを進めております。なお、目標及び取組みについては、当社ウェブサイトをご参照ください。

ニュースリリース_次世代法・女性活躍推進法 一般事業主行動計画.pdf (owell.co.jp)

<https://www.owell.co.jp/news2024053001/>

【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、受益者への年金給付を将来にわたり確実に行うため、リスクを勘案しつつ、必要とされる総合収益を長期的に確保することを目的に運用しており、運用機関から意見を聴取したうえで、中長期的観点から政策的資産構成割合を策定しております。

当社は、年金資産の運用状況を定期的にモニタリングし、必要に応じて策定済みの政策的資産構成割合の見直しを行ってまいります。また、運用機関に対しては、運用実績などの定量面のみならず、投資方針、運用プロセス、コンプライアンスなどの定性評価を加えた総合的な評価を行ってまいります。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(1)会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社の企業理念等は、当社ウェブサイトオーウエル株式会社 | 企業理念 (owell.co.jp) <https://www.owell.co.jp/aboutus/philosophy/>に記載しております。

(2)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

コーポレートガバナンス・コードのそれぞれの原則を踏まえた、基本的な考え方と基本方針は、本報告書の -1の「基本的な考え方」に記載しております。

(3)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

取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続は、本報告書の -1の「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

当社の取締役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有しているものでなければならないと考えており、取締役候補者を決定するに際しては、この考え方に基づき、取締役社長が原案を作成し、社外取締役を委員長とし、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の答申を踏まえ取締役会で決定します。また、監査等委員である取締役についても、上記考えに基づき取締役社長が原案を作成し、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会で決定いたします。

(5)取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締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

当社の取締役につきましては、招集通知に略歴、取締役候補者とした理由を記載するとともに、スキル・マトリックスに整理することで、各取締役に對して、取締役会として特に期待する専門分野を開示しております。

【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、中期経営計画「MAP24-26」において、推し進める中期重点方針がSDGsのどの目標に貢献するのかを整理することで、事業活動を通じて、サステナビリティを巡る課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を進めております。

人的資本への投資につきましては、社員が仕事と子育てを両立させることができる雇用環境を整備することで、すべての社員が能力を発揮し、活躍できる職場環境にするための施策を進めております。また、性別や国籍に関係なく、計画的な研修や教育の実施、定期的な人事異動をもって知見を広げる育成を行っております。

知的財産への投資につきましては、現在公開しております中期経営計画の達成に向けた独自の塗膜形成技術の開発のための投資として、有価証券報告書を通じて開示・提供しております。また、当社は保有する知的財産権(特許、商標、著作権など)について、適切な法的手続きを踏み、権利の侵害からの保護に取り組んでいます。

【補充原則4 - 1 取締役会の委任の範囲】

取締役会は、取締役会で決議する事項を取締役会規程にて明確に定め、それ以外の事項については、職務権限規程に基づき、適切に権限委譲を行い意思決定の迅速化を図るとともに、重要な事項の報告を適切に求めて経営の監視を図っております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、独立社外取締役の候補者を選定する場合、金融商品取引所が定める独立性基準を満たしており、独立且つ客観的な観点から役割・職務を全うすることが期待できる者を候補者として選定するものとしております。

【補充原則4 - 10 任意の仕組みの活用】

2024年6月21日現在の当社の取締役会は、社外取締役4名を含む10名で構成されています。当社は、社長及び取締役の指名・報酬決定プロセスの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、任意の委員会として、指名・報酬委員会を設置しております。取締役会の諮問機関として客観的かつ公正な視点から、社長の選任・解任、社長後継者計画、取締役選任計画、取締役の報酬方針、報酬等、その他指名・報酬に関する事項、経営上の重要事項で取締役会が必要と認めた事項について審議し、取締役会への答申を行います。

指名・報酬委員会の委員長は、社外取締役が務めており、取締役3名(うち社外取締役2名)で構成されています。取締役候補者の選定にあたっては、ジェンダーや国際性、職歴、年齢等の多様性及び能力・スキルの観点から指名・報酬委員会の適切な関与・助言を得ております。

また、将来の取締役の候補者選定及び育成プログラムに関する事項の審議、取締役(監査等委員・社外取締役を除く。)の指名・報酬プロセスについて委員会活動を継続しております。

【補充原則4 - 11 取締役会の全体としての構成・バランス】

当社の取締役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有しているものでなければならないと考えております。取締役候補者の決定に際しては、この考え方に基づき、取締役社長が原案を作成し、社外取締役を委員長とし、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の答申を踏まえ取締役会で決定いたします。社外取締役については、より広い見地からの意思決定の実施、業務執行の監督を図るため、他社での経営者としての経験・スキルや財務、法務、ビジネスに関する知見をもとに職務が執行されるとの判断に基づき選任しております。

なお、当社の各取締役に對して取締役会として特に期待する専門分野については、定時株主総会における取締役選任議案においてスキル・マト

リスクで開示しております。また、スキル・マトリックスは、本報告書の末尾に掲載しております。

【補充原則4 - 11 取締役の他の上場会社の役員の兼任状況】

取締役の兼務状況につきましては、株主総会招集通知・有価証券報告書などで開示しております。また、兼務先は合理的な範囲であると判断しております。

【補充原則4 - 11 取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要】

当社は、2024年4月に全取締役10名を対象に、「取締役会の構成及び運営」等について、取締役会評価アンケートを実施しました。アンケートの結果から、当社の取締役会は、各評価項目において概ね高い水準にあり、実効性についての重要な問題の指摘はありませんでした。また、2023年度において実施した、経営計画の進捗管理・報告方法の見直しについても改善に貢献しているとの評価を得ました。今後は、経営計画の進捗管理・報告機会の更なる改善を進めるとともに、サステナビリティや財務戦略、人的資本等の経営課題に関する審議・議論をより深めることで、取締役会の更なる実効性の向上に努めてまいります。

【補充原則4 - 14 取締役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役による監督機能が十分発揮されるように、新任取締役に対しては、就任前に当社の中期経営計画や取締役の責務、各種役員関連規程に関する説明を実施するとともに、必要に応じて外部研修を受講する機会を設けております。また、コンプライアンスやインサイダー取引防止などテーマを定めて勉強会等を実施しております。監査等委員である取締役は適切な監査業務を図る一環として日本監査役協会を通じて研鑽を積むなど、監査レベル向上のための研修を受けております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主・投資家等との対話に関する体制を以下のように定めます。

- (1)株主・投資家等との対話に関する業務は、総務部を管掌する取締役が統括し、建設的な対話の促進に向けた体制整備を進めてまいります。
- (2)株主から対話の面談の希望を受け付けた場合は、株主の希望とその趣旨等を勘案し、合理的な範囲で、取締役や執行役員が対応いたします。
- (3)株主総会での説明のほか、機関投資家説明会など株主・投資家等との対話に手段の充実に努めます。
- (4)対話において示された意見等は、取締役会及び社内関連部署間で実効的に連携を図り、適宜共有いたします。
- (5)対話に際しては、金融商品取引法に定めるインサイダー取引規制を遵守いたします。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社は、中期経営計画「MAP24-26」において、企業価値向上のため、2027年3月期にROE 8.0%超を達成することを目標値に掲げております。また、目標値の達成に向けては、成長投資と財務戦略を中心に各施策を実施してまいります。具体的な取り組みについては、当社ウェブサイトにおいて、開示しております。

オーウエル株式会社 | これからのオーウエル (owell.co.jp)

<https://www.owell.co.jp/future/>

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(%)
オーウエル従業員持株会	1,451,000	14.18
日本ペイント株式会社	900,000	8.79
関西ペイント株式会社	700,000	6.84
大日本塗料株式会社	550,000	5.37
株式会社三菱UFJ銀行	420,000	4.10
宮本文義	260,000	2.54
株式会社三井住友銀行	200,000	1.95
三菱UFJ信託銀行株式会社	200,000	1.95
豊田みどり	123,000	1.20
片山武宏	115,000	1.12

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

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
榎宏			当社の社外取締役就任前(2015年12月から2017年12月)において、当社との間にコンサルティング契約を締結していましたが、現在は解消しております。	榎宏氏は、長年にわたり株式会社トーマツ環境品質研究所、トーマツコンサルティング株式会社の代表取締役を務められており、経営者としての豊富な経験と幅広い見識をもとに、当社の経営を監督するとともに、当社の経営全般に助言を頂戴することにより、コーポレート・ガバナンスの強化が図られるものと考えており、社外取締役として選任しております。なお、同氏は、当社の株式10,000株を保有しております。また、同氏と当社との間に、人的関係、資本的關係、または取引関係その他の利害関係はありません。以上のことから、同氏と当社間において、独立役員指定に係る東京証券取引所規則所定の項目の様な特別な関係・属性は認められないため、一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと判断し、同氏は独立性を有するものと考え、当社独立役員として指定しております。
佐戸井麻美				佐戸井麻美氏は、富士通株式会社のシステムプロダクトビジネス推進本部の統括部長をはじめ富士通ミドルウェア株式会社では代表取締役を務められ、ソフトウェア開発、マーケティング、ダイバーシティ経営(特に女性を中心とした社員育成)について豊富な経験と見識を有しており、それらに基づく客観的な視点を当社の経営に反映いただくとともに、コーポレート・ガバナンスの強化が図られることを期待できることから、社外取締役として選任しております。同氏は現在、株式会社ミックウェアの社外取締役を務めております。同社は、当社の子会社と取引がありますが、当社と直接の取引はありません。また、当社は同社及び同社の子会社に対して出資をしておりますが、出資比率が同社に対して4.3%、同社の子会社2社に対してそれぞれ16%以内であります。従いまして、同氏と当社との間に、人的関係、資本的關係、または取引関係その他の利害関係はありません。以上のことから、同氏と当社間において、独立役員指定に係る東京証券取引所規則所定の項目の様な特別な関係・属性は認められないため、一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと判断し、同氏は独立性を有するものと考え、当社独立役員として指定しております。

渡辺徹		渡辺徹氏は、弁護士法人北浜法律事務所代表社員を務めており、当社は同氏の所属する事務所と顧問契約を締結しておりますが、同事務所との取引は一般的な取引条件に則ったものであり、同氏が独立した立場での監査を行うことに問題ないと判断しております。	渡辺徹氏は、弁護士として日本弁護士連合会「民事裁判手続きに関する委員会」委員長をはじめとする多くの法律分野に関する公職を歴任するとともに、法律家としての高い見識を有しており、当社の経営の監視や適切な助言を期待できることから、社外取締役として選任しております。同氏は現在、弁護士法人北浜法律事務所の代表社員及び粧美堂株式会社の社外取締役監査等委員並びに青山商事株式会社の社外取締役を兼務しております。なお、弁護士法人北浜法律事務所と当社の間では法律問題の相談等に関する顧問契約を締結すると同時に、同氏が当該顧問契約に基づく業務その他の法律委任業務には従事できない旨の覚書を締結しております。従いまして、同氏と当社との間に、人的関係、資本的關係、または取引関係その他の利害関係はありません。また、当社と粧美堂株式会社及び青山商事株式会社の間には特別の関係はありません。以上のことから、同氏と当社間において、独立役員指定に係る東京証券取引所規則所定の項目の様な特別な関係・属性は認められないため、一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと判断し、同氏は独立性を有するものと考え、当社独立役員として指定しております。
横山誠二			横山誠二氏は、有限責任監査法人トーマツやDeloitte & Touche LLPへの出向を通じて米国駐在を経験された中で、国内外の多くの企業の監査に従事され、財務・会計に関する高度な知識と幅広い経験を有しており、監査等委員としての立場から新たに当社の経営に参画いただくことで、当社の事業活動の公平・公正な決定及び経営の健全性確保が図られることを期待できることから、社外取締役として選任しております。また、同氏は現在、株式会社SCREENホールディングスの社外監査役を務めておりますが、当社と同社との間には、特別の関係はありません。従いまして、同氏と当社との間に、人的関係、資本的關係、または取引関係その他の利害関係はありません。以上のことから、同氏と当社間において、独立役員指定に係る東京証券取引所規則所定の項目の様な特別な関係・属性は認められないため、一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと判断し、同氏は独立性を有するものと考え、当社独立役員として指定しております。

【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

監査等委員会には、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を配置しております。監査等委員会の職務を補助すべき使用人の人事異動及び人事考課につきましては、監査等委員会の意見を聴くこととしております。

また、業務執行取締役は、当該使用人に対し、監査等委員会からの指示の実行性が確保されるよう適切に対応いたします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員である社外取締役は、取締役会及び監査等委員会を通じ、内部監査・監査等委員会監査・会計監査との相互連携や内部統制の監督・監査を行っております。また、会計監査人及び内部監査室より監査計画・結果の報告を受け、また、情報交換・意見交換を行うなど相互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	3	0	1	2	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	3	0	1	2	0	0	社外取締役

補足説明

当社では、社長及び取締役の指名・報酬決定プロセスの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、任意の委員会として、「指名・報酬委員会」を設置しております。取締役会の諮問機関として客観的かつ公正な視点から、社長の選任・解任、社長後継者計画、取締役選任計画、取締役の報酬方針、報酬等、その他指名・報酬に関する事項、経営上の重要事項で取締役会が必要と認めた事項について審議し、取締役会への答申を行います。当委員会は、取締役1名、社外取締役2名の計3名により構成しております。

【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

当社の社外役員は、全員が会社法及び東京証券取引所が定める独立役員の資格を満たしており、独立役員として届出しております。

【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

当該年度の予算の達成度合いによって、評価基準を設けており、それに基づき報酬額を決定しております。
なお、取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)に対し、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共に、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給するものとしております。当社の取締役の報酬額は、年額3億円以内(うち社外取締役分年額4千万円以内)としておりますが、本制度に基づき当該報酬額とは別枠で対象取締役に対して譲渡制限付株式の付与のために支給する報酬は金銭債権とし、その総額は、上記の目的を踏まえ相当と考えられる金額として、年額6千万円以内とするものとしております。また、各対象取締役への具体的な支給時期及び配分については、取締役会において決定し、毎年一定の時期に付与するものとしております。

ストックオプションの付与対象者

【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

報酬等の総額が1億円以上の者が存在しないため、報酬の個別開示は行っておりません。

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

当社は、2021年2月12日付けの取締役会において、下記のとおり、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下、決定方針という。)を定めております。

a. 基本方針

取締役は、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上をめざし、その報酬は、各取締役の役位及び貢献度並びに業績及び経営環境を十分勘案して決定することを基本方針としております。

具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等(非金銭報酬等を含む)により構成しており、監査監督機能を担う社外取締役及び監査等委員である取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

b. 基本報酬(金銭報酬)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。)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役割及び責務に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準等を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

なお、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の限度額は、年額3億円以内(うち社外取締役分は年額4千万円以内)としており、監査等委員である取締役の報酬等の限度額は、年額5千万円以内としております。

c. 業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及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。)

業績連動報酬等のうち金銭報酬については、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、業績指標(KPI)を反映した現金報酬としております。目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて見直しを行うものとしております。

業績指標に関しては、中長期的な企業価値向上につながる中期経営計画の目標達成度、本業の儲けを表す連結営業利益、株主の皆様への利益還元に直結する連結当期純利益を設定しております。

なお、本指標の実績に関しましては、有価証券報告書の1【主要な経営指標等の推移】(1)連結経営指標等に記載のとおりです。

業績連動報酬等のうち非金銭報酬等は、譲渡制限付株式とし、当社の取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。以下「対象取締役」という。)に対して、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、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給するものとしております。

対象取締役に対して譲渡制限付株式の付与のために支給する報酬は金銭債権(以下「金銭報酬債権」という。)とし、その総額は、上記の目的を踏まえ相当と考えられる金額として、年額6千万円以内とするものとしております。

また、各対象取締役への具体的な支給時期及び配分については、取締役会において決定し、毎年一定の時期に付与するものとしております。

対象取締役は、当社の取締役会決議に基づき、本議案により支給される金銭報酬債権の全部を現物出資財産として払込み、当社の普通株式について発行または処分を受けるものとし、これにより発行または処分をされる当社の普通株式の総数は年60,000株以内(ただし、当社の普通株式の株式分割(当社の普通株式の無償割当てを含む。)または株式併合が行われた場合その他譲渡制限付株式として発行または処分をされる当社の普通株式の総数の調整が必要な事由が生じた場合には、当該総数を、合理的な範囲で調整する。)としております。

なお、その1株当たりの払込金額は各取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として当該普通株式を引き受ける対象取締役に特に有利な金額とならない範囲において、取締役会において決定いたします。また、これによる当社の普通株式の発行または処分にあたっては、当社と対象取締役との間で、譲渡制限付株式割当契約を締結いたします。

d. 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

取締役の報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬:業績連動報酬等(非金銭報酬等を含む) = 6:4とする(KPIを100%達成の場合)

e. 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

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき、代表取締役社長 川戸康晴が取締役会からの委任を受けて、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、基本方針及び取締役報酬基準内規に基づき、担当職務、各期の業績、業績の達成度等を総合的に勘案して原案を作成し、社外取締役を委員長とし、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の答申を踏まえ決定いたします。代表取締役社長に委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ、各取締役の担当領域や職責の評価を行うには代表取締役社長が最も適しているからであります。

なお、代表取締役の報酬については、社外取締役を委員長とし、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の答申を踏まえ決定するものとしていたします。

監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内において、取締役報酬基準内規に基づき、常勤、社外の別に応じ

た職務内容を助案し、監査等委員の協議により決定いたします。

これらの手続きを経て取締役の個人別の報酬額が決定されていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであり、相当であると判断しております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の額は、2020年6月23日開催の第78回定時株主総会において、年額3億円以内(うち社外取締役分は年額4千万円以内)と決議しております(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)。また、上記報酬等とは別枠で、2020年6月23日開催の第78回定時株主総会において、当社の取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)に対して、譲渡制限付株式報酬の額を年額6千万円以内、株式数の上限を年60,000株以内と決議しております。監査等委員である取締役の報酬等の額は、2020年6月23日開催の第78回定時株主総会において、年額5千万円以内と決議しております。

【社外取締役のサポート体制】更新

就任時に、業務部門を管掌する取締役及び経営企画室より取締役会事項等の基本事項を伝達しております。また、取締役会開催前には、経営企画室より議案・報告事項の事前説明を行い、理解の促進を図っております。

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

1. 業務執行機能の状況

取締役会に付議すべき事項や重要な案件は、会社法及び定款で定められた事項のほか、取締役会規程により規定されています。取締役会の効率的運用を図るため、取締役社長が議長を務め、業務執行に係る取締役・執行役員及び社長が指名する者で構成される経営会議を原則として、月2回定期的に開催いたします。経営会議では業務執行の重要な事項を審議し、決定するとともに、取締役会に付議すべき事項を含め、当社にとって重要な案件を戦略性、リスクの内容と程度、成果等の観点から多角的に事前に審議いたします。中期経営計画等の経営基本に関わる施策は、経営会議等での審議はもとより、取締役会における十分な議論のうえ策定しております。

2. 監査機能の状況

(1)監査等委員会監査:監査等委員である取締役は、取締役会及び社内の重要な会議に出席し、必要に応じて意見を述べるとともに、主要な決裁書やその他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、取締役または使用人に説明を求め、経営の健全性確保のための提言、助言、勧告を行います。また、グループ会社の監査を充実するため、主要な子会社の監査役とも連携し、連結経営体制の強化に取り組んでいます。

(2)内部監査:内部監査部門は社長直轄の組織として内部監査室を設置しています。内部監査室5名は、子会社を含む会社の業務執行状況を調査し、正確性、妥当性及び効率性を、また、経営方針、計画及び内部統制システムの機能状況を調査し、整合性及び健全性を検証しております。内部監査の結果は、監査等委員会にも報告され、監査等委員会監査と相互の連携を図ってまいります。

(3)会計監査人監査:会計監査業務は、あずさ監査法人との間で監査契約を締結し、監査を実施しています。会計監査人は、監査等委員である取締役と年間監査計画を確認し、監査結果の報告などを通じ、情報・意見交換を行い、連携を図っています。

3. 指名・報酬委員会の設置

当社は監査等委員会設置会社であり、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していませんが、取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の公正性・透明性及び説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の指名・報酬委員会を設置し、社長及び取締役の指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ております。

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

当社は委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会が、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことで透明性の高い経営を実現し、取締役会の適切な監督のもとで経営の意思決定及び執行のさらなる迅速化を図ることで、企業価値を向上させるため、上述の「コーポレート・ガバナンス体制」を構築しております。

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更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の招集通知については、株主総会の議案に対する十分な検討の機会が確保できるように、株主総会開催日の3週間前までに当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトに掲載するとともに、株主総会開催日の2週間前までに発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の皆様が株主総会に出席できるよう、株主総会集中日を回避した日程を設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	より多くの株主の皆様が議決権行使を行っていただけるように、電磁的方法(インターネット)により議決権を行使できるようにしております。

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	機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへの参加を今後検討してまいります。
招集通知(要約)の英文での提供	海外投資家比率を踏まえて今後検討してまいります。
その他	営業の概況、決算の報告をビジュアル化し、株主が理解しやすいようにしております。招集通知はUDフォントを採用し、株主が読みやすくしております。

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	当社は、ディスクロージャーポリシーを作成し、ホームページに公表しております。 オーウエル株式会社 ディスクロージャーポリシー (owell.co.jp) https://www.owell.co.jp/ir/policy/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けの説明会を2023年度2回開催し、業績の概況や経営方針等を説明しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を2023年度2回、2024年度1回開催し、業績の概況や経営方針等を説明しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家向けの定期的説明会については、株式公開後の海外投資家比率を踏まえて今後検討してまいります。	なし
IR資料のホームページ掲載	決算短信、四半期報告書、有価証券報告書、投資家様向け説明会資料、株主総会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	総務部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
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	企業理念、倫理規範にて規定しております。なお、企業理念につきましては、ホームページに公開しております。 オーウエル株式会社 企業理念 (owell.co.jp) https://www.owell.co.jp/aboutus/philosophy/
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境マネジメントシステム国際規格ISO14001の認証を2001年8月に取得し、継続的な改善活動を実施しております。なお、当社の環境貢献活動につきましては、ホームページに公開しております。 オーウエル株式会社 オーウエルのCSR (owell.co.jp) https://www.owell.co.jp/sustainability/
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	倫理規範に「社会とのコミュニケーションを広く行い、企業情報を公正に開示する」旨を定めております。
その他	ダイバーシティの推進を重要施策とし、女性管理職の増加や、多様な働き方を受け入れられる人事制度の構築を進めております。

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 更新

〔内部統制システムに関する基本的な考え方〕

当社の内部統制システムとしましては、会社法及び会社法施行規則に則り、当社及びグループ会社から成る当社グループの業務の適正を確保する体制の整備に関する基本方針を以下のとおり定めております。

(1)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

取締役会議事録等の法令で定められた文書、その他重要な意思決定にかかる記録などの重要文書は、情報管理に関する諸規程に基づき検索可能な状態でセキュリティ保護のもと管理し、しかるべき手続を経て取締役が閲覧できるものとする。

(2)損失の危険の管理に関する規程その他の体制

リスク管理に関する諸規程に基づき、経営に重大な影響を及ぼすリスクを未然に防止、回避または軽減させるとともに、不測の事態が発生した場合はその被害を最小限に食い止めるよう全社的な対応を行う。

(3)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

取締役会を効率的に運用するために、取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。・)執行役員及び社長が指名する者で構成する経営会議を開催し取締役会決議事項について事前に審議検討する。

また、各取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。・)の管掌・担当職務を定め、経営組織・業務分掌・職務権限などの基本事項を定めた規程に基づき、経営会議及び職位別の決裁権限を明確にした稟議手続きにより決裁の効率化をはかる。

(4)取締役及び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

取締役及び従業員に企業倫理を定着させコンプライアンスの徹底をはかるため、コンプライアンス委員会を設置し取り組む。また、共有する価値観と行動規範を明確にした「倫理規範」を浸透させるよう、あらゆる機会をとらえ研修などを実施する。

さらに、内部監査室を置き、定期的に法令、社会規範、社内諸規程への遵守状況を監査し、監査結果を代表取締役・当該取締役・監査等委員会に報告し、改善をはかっていく。

また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは断固として対決し、一切の関係を遮断するとともに、これらの活動を助長するような行為は行わない。事案については総務部を対応部署として定めるとともに、これら勢力、団体からの介入を防止するため警察当局、暴力追放センター、弁護士等との緊密な連携を確保する。

(5)当該株式会社並びにその親会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

関係会社の経営管理は経営企画室が分掌することとし、規程に基づき関係会社の経営管理を行う。

さらに、子会社については、当社より取締役または監査役を派遣し、経営方針の徹底と経営管理の強化をはかり、規程で定められた項目について、取締役会に月次報告する。

また、重要事項は当社の事前承認を得ることを規程で定め、当社の経営に及ぶ重要な事項が発生すると判断した場合等に、必要に応じて子会社に対し会計監査及び業務監査を行い、業務の適正を確保する。子会社各社においては倫理規範及び法令を遵守し、当社の諸規程を準用し、必要なものについては子会社独自の規程を定める。

(6)監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項

必要に応じて、監査等委員会と協議のうえ監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置く。

監査等委員会の補助業務に当たる者は、その間は監査等委員会の指示に従い職務を行うものとする。

(7)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。・)からの独立性に関する事項

前号の監査等委員会の職務を補助する使用人の人事異動及び人事考課については、監査等委員会の意見を聴く。

(8)監査等委員会の職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

取締役(監査等委員である取締役を除く。・)及び従業員は、当該使用人に対し監査等委員会からの指示の実効性が確保されるように適切に対応する。

(9)当社及び子会社の取締役及び使用人等が監査等委員会に報告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

取締役(監査等委員である取締役を除く。・)は、監査等委員会と定期的に会合をもち、その職務の執行状況を監査等委員会に報告するとともに意見交換を行い、従業員は監査等委員会が実施する往査や面談に臨み、監査等委員会から報告を求められたときは報告する。

また、当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。・)及び従業員並びに子会社の取締役及び従業員が、法令・定款違反等の重要事項を認識した場合は、直接に当社監査等委員会へ報告できる内部通報制度とする。

(10)監査等委員会へ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扱いを受けないことを確保するための体制

当社の監査等委員会への報告を行ったものに対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を明文化し周知徹底する。

(11)監査等委員の職務(監査等委員会の職務の執行に関する者に限る。・)の執行について生ずる費用の前払または償還の手続きその他の当該職務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、会社法第399条の2第4項に基づく費用の前払等を請求したときは、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監査等委員の職務の執行に必要なと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

(12)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、取締役(監査等委員である取締役を除く。・)及び従業員の日常の執務状況をすべて、社内イントラネット等を通して監督・閲覧できるものとし、さらに、会計監査人とも情報交換を行うものとする。

〔内部統制システムに関する整備状況〕

当社の取締役会においては、取締役、監査等委員である取締役が出席し、業績及び業務進捗状況報告を行うとともに、重要事項及び個別案件の協議・承認を行っております。また、子会社についても、当社より取締役または監査役を派遣し、経営方針の徹底と経営管理の強化をはかり、重要事項は当社の事前承認を得ることとしております。監査等委員は取締役(監査等委員である取締役を除く。・)、内部監査室その他使用人等と意思疎通をはかり、情報の収集及び監査環境の整備に努めるとともに、取締役会の他、社内の重要会議に出席し、取締役及び使用人等からその職務の執行状況につき報告を受け、必要に応じて説明を求め、当該体制の状況を監視及び検証しております。

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

【反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方】

当社は、反社会的勢力と関係を待たず、反社会的勢力からの不当要求に対し、組織的に対応し、民事及び刑事の両面から法的対応を行うものとし、当該要求の理由の如何に関わらず、一切応じないことを基本方針としております。

【反社会的勢力排除に向けた整備状況】

反社会的勢力対応規程を制定するとともに、反社チェックの体制を整備し、手順を業務マニュアルに定めて運用しております。

その他

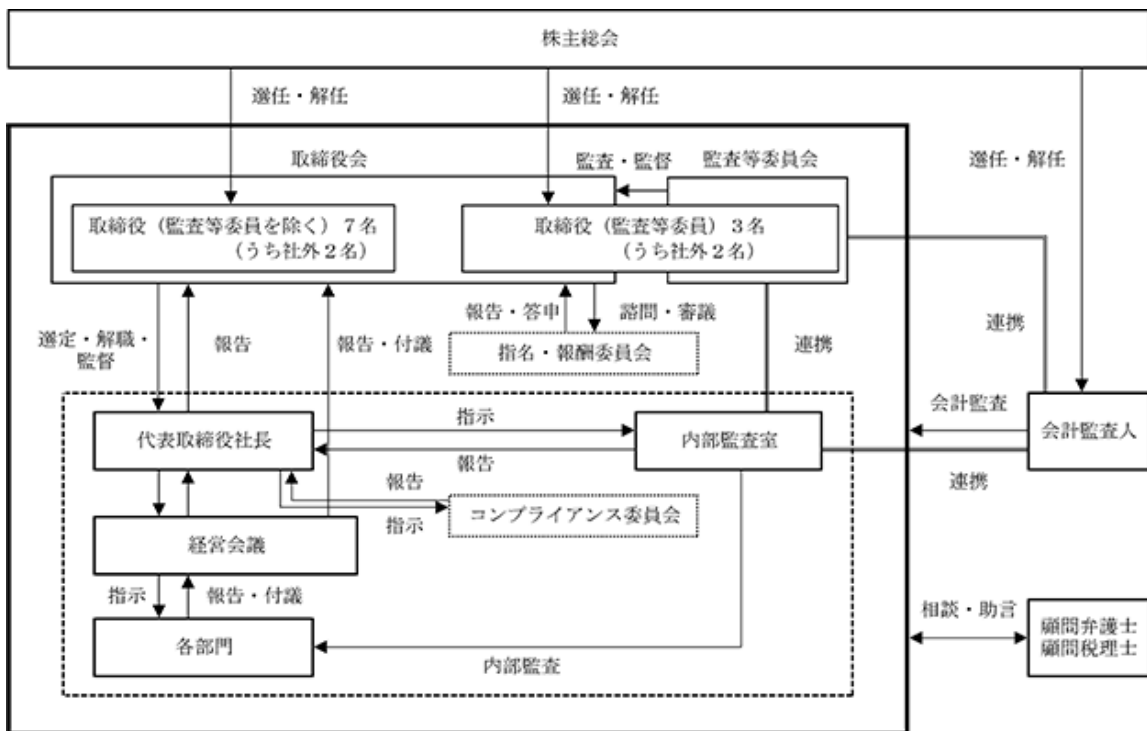
1. 買収防衛策の導入の有無

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



取締役会の構成

氏名	企業 経営	財務 会計	人事 労務	法務 ガバナンス	コーティング 関連	エレクトロニ クス関連	グローバル
飛戸 克治	○						
川戸 康晴	○						
原 一裕	○				○	○	○
大野 善崇	○	○	○	○			
冠 一基	○				○		○
榎 宏 社外 独立	○	○					
佐戸井 麻美 社外 独立	○		○			○	
野口 信治 監査等委員	○				○		
渡辺 徹 監査等委員 社外 独立				○			
横山 誠二 監査等委員 社外 独立		○					○

(注)本表は、取締役会として特に期待する専門分野、バランスを本マトリックスにて示すものとなります。

なお、これらは取締役が有するすべての専門性と経験を示すものではありません。

【適時開示体制の概要（模式図）】

