

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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、当社の「経営基本理念」を実現するために、経営上の組織体制や仕組みを整備し、経営の透明性、健全性、遵法性を確保することが経営上の重要課題の一つと位置づけております。

#### < 経営基本理念 >

- ・社会の進歩向上に寄与する製品を供給する
- ・相互信頼に基づく安定した取引を確立する
- ・社員とその家族の生活の安定向上をはかる

### 【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】

#### 【補充原則1 - 2 - 4】(議決権の電子行使等の環境整備)

当社の海外投資家比率の現状を踏まえ、また、当社の事業内容やステークホルダーの実態から判断し、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については実施しておりません。

今後、機関投資家や海外投資家の比率が10%を超えた場合には、議決権の電子行使および招集通知の英訳の検討を開始いたします。

なお、国内投資家の利便性向上のため、議決権の電子行使を可能としております。

#### 【補充原則3 - 1 - 2】(英語での情報提供)

当社は、海外投資家比率の現状を踏まえ、株主通信「事業のご報告」の英訳を含め、英語での情報の開示・提供は、行っておりません。

今後、海外投資家の比率の推移等を踏まえながら、必要に応じて適切に対応してまいります。

#### 【補充原則5 - 2 - 1】(事業ポートフォリオ)

当社は、「MDFの製造・販売事業」単一のポートフォリオであり、その見直し等は今のところ予定しておりません。

今後、異なる事業を開発し事業ポートフォリオが複数化した場合には、事業ポートフォリオに関する基本的な方針や見直しの状況について、説明を行ってまいります。

### 【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 - 3】(資本政策の基本的な方針)

当社は木質材料の製造販売会社の一つとして、その時々業界環境に応じた適切な利潤を確保し、財務面ではより安定した経営基盤を確保していくことを目指しております。当社は装置産業であることから、投資効果の高い設備投資が重要であり、「ROIC」、「EBITDA」、「営業利益」を最も重要な経営指標と位置づけ、今後も生産プロセスの効率化、販売促進等の推進により、目標の達成に努めてまいります。

株主への安定的な配当の継続を重視するとともに、毎期の業績を反映した利益還元を行っております。当社の資本政策の配当に係わる方針については、有価証券報告書および事業報告に記載しているのとおりです。また、配当性向25%以上の維持を数値目標として定め配当方針として掲げております。

#### 【原則1 - 4】(政策保有株式)

当社の政策保有株式に関する方針および政策保有株式に係わる議決権の行使についての基準は以下のとおりです。

##### (政策保有に関する方針)

当社は、投資目的以外の目的で保有する株式の保有は、業務提携、取引の維持・強化、資金調達の安定化および株式の安定といった保有目的における合理性、かつ当社の貸借対照表および損益計算書への影響度合いを踏まえて、必要最小限の保有を行うことといたします。また、保有の意義が必ずしも十分でないとは判断される銘柄については、縮減を図ります。

##### (取締役会での保有の合理性の検証)

政策保有する株式については、年に1回、取締役会において、当社の保有方針との整合性の確認およびリスクを勘案しリターンが資本コストに見合っているか等を精査し経済合理性を継続的に検証いたします。検証の結果、保有を継続すると判断した銘柄については、有価証券報告書において、特定投資株式として、その保有株数・保有目的を開示いたします。

##### (議決権の行使基準)

当社は、政策保有株式の議決権行使にあたっては、株主価値を毀損するような議案は別として、発行会社の効率かつ健全な経営に役立ち、当社および当該企業の中長期的な企業価値の向上が期待できるかなどを総合的に勘案しつつ、原則当該企業の会社提案を尊重いたします。

#### 【原則1 - 7】(関連当事者間の取引)

関連当事者間の取引については、該当する役員を特別利害関係人として当該決議の定足数から除外した上で、取締役会において決議しております。また、全ての役員に対して、年に一度、関連当事者間取引の有無について確認しております。

また、当社は監査等委員会設置会社であり、業務執行取締役の利益相反取引に当たっては、監査等委員会に承認を求めています。

【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)

当社の企業年金は確定給付年金と企業型確定拠出年金を併用しております。年金資産(確定給付年金)の運用に関しては、スチュワードシップ・コードの受け入れを表明している資産管理運用機関に委託しております。運用機関からは、毎月の運用実績報告とともに年に1回の決算報告を受けており、掛け金の拠出比率や運用先(運用商品)については、担当役員と管理部の担当者が毎月の運用結果と資産残高を確認し、適時見直しております。また、担当者は定期的に企業年金の制度や運用に係る外部研修を受講し、専門知識の習得と情勢の把握に努めております。

【原則3 - 1】(情報開示の充実)

(1)経営基本理念は、当社ホームページに掲載しております。当社の経営戦略の根幹は、同じくホームページに掲載している環境品質方針のとおりであり、中期経営計画(H-CHALLENGE2025)において掲げた重点施策を着実に実行し、経営目標を達成することにあると考えております。これにより住宅市場における当社の存在を確固たるものとするともに新製品の開発と新市場の開拓に積極的に取り組むことで、収益基盤の確立と安定を目指します。

(2)コーポレートガバナンスの基本方針は、本報告書(1.コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方)および有価証券報告書に記載のとおりです。なお、当社では、企業統治の体制として監査等委員会制度を採用しております。

(3)取締役(監査等委員を除く)の報酬は、月例報酬と賞与により構成されており、職位・職責、業績貢献度等に応じて個々に算定の上、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において取締役会で決定しております。監査等委員である取締役の報酬は、同じく株主総会で承認された監査等委員である取締役の報酬総額の範囲内において監査等委員会の決議により決定しております。

(4)株主総会に提案する取締役候補者は、代表取締役社長が取締役選任基準に基づき、取締役及び監査等委員会の意見を聴取のうえ選定し、社外取締役が過半数を占める指名報酬委員会に諮問いたします。代表取締役社長により諮問された取締役候補者は、指名報酬委員会の答申を付して、取締役会にて審議したうえで、取締役候補者として決定いたします。また、取締役が職務上の義務に違反するなど、解任基準に該当すると認められる場合、取締役会は、指名報酬委員会の答申を踏まえ、その処遇を決定いたします。

(取締役選任基準)

当社の取締役として優れた人格・見識を有し、誠実に経営の監督を遂行する者であること。  
当社取締役として、高度な専門性を有し、持続的な企業価値向上に向けてその職務を遂行する者であること。  
法令上、求められる取締役としての適格要件を満たす者であること。

(5)個々の選解任の理由については、株主総会招集通知により開示するなど、必要に応じて適宜開示いたします。

【補充原則2 - 4 - 1】

当社は人事考課により能力や業務実績等を総合的に評価し、性別・国籍や採用ルートによらず管理職(役職)に登用しております。ただ、女性・外国人については、従業員に占める比率が低いため、まずは「女性労働者の割合」を2030年に20%にすることを目標とし、採用する女性の割合を意識した採用活動を行ってまいります。また、外国人については、数値目標の設定は困難なため行いませんが、外国人の採用も女性と同様積極的に取り組んでまいります。

当社は多様な人材の確保、多様な働き方ができる土台作りに取り組んでおり、新たに人材育成方針と社内環境整備方針を下記のとおり作成いたしました。

人材育成方針:多様性の尊重と、創造性・積極性の伸長を支援し、理念の体現と個人の成長を実現する。  
社内環境整備方針:従業員の安全・健康の確保と「働き方の多様性の推進」を通じて、多様な人材が活躍できる職場環境を整備する。

【補充原則3 - 1 - 3】(経営戦略としてのサステナビリティについての取組み)

当社は、Sustainability Vision 2030「木と向き合い、未来を拓く」をスローガンに掲げて、サステナビリティの重要課題として、以下の活動に取り組んでまいります。

- ・事業:木材(木質資源)利用を通じた地球環境への貢献活動の推進
- ・技術:MDFの新たな価値・可能性を広げる製造技術革新への取り組み
- ・人材:持続可能なモノづくりを支えるヒトづくり

具体的な取り組みの内容については、有価証券報告書に記載のとおりです。

人的資本への投資

当社は、Sustainability Vision 2030の実現に向けて、持続可能なものづくりを支えるヒトづくりを一層強化してまいります。具体的には、重要テーマとして「安心で安全な職場環境づくり」、「多様な働き方への対応推進」、「未来を担う人づくり」を取上げ、社内提案制度の拡充や業務遂行に必要な技術の向上や資格取得の支援はもちろん、自己啓発の研修、中高年層へのリスキル教育等、幅広い分野での教育支援に取り組んでまいります。また、全ての取組みにおいてDXの推進を通じて誰もが長所を生かし、成長を続けられる職場環境づくりを進めてまいります。

知的財産への投資

当社は、MDFのパイオニアとして、MDFの品質・性能向上を追求し用途の拡大につなげるべく、構造用途である野地板、床下地材の販売促進や薄物耐力壁の開発、新市場である非住宅分野に進出するべく木質に限らない新しい素材を用いたボードや高密度な積層ボードの開発などを中期経営計画(H-CHALLENGE2025)の重点施策に掲げ、技術開発・製造・販売の各部門が連携し研究開発に取り組んでおります。技術開発を通じて蓄積した知見・ノウハウは、当社の競争力の源泉であり、引き続き開発案件へ積極的な資源投下と適切な管理・活用を図ってまいります。

【補充原則4 - 1 - 1】(取締役会の役割と経営陣への委任の範囲)

当社では経営会議において迅速な経営の意思決定を行うことを基本としております。取締役会においては原則月1回開催し、法令および定款で定められた経営の基本方針等や経営の方向性を審議・決定する場としております。取締役会の決議事項および経営会議等への委任の範囲については当社職務権限規程に明確に定めております。

【補充原則4 - 1 - 2】(中期経営計画)

中期経営計画(H-CHALLENGE2025)の初年度である2023年度は、新設住宅着工戸数の減少とともに、主力の建材用途及びフロア基材用途、構造用途の販売が低迷、第3四半期に入り僅かながら販売量は回復し、販売単価を維持しながら販売量の維持に努めましたが、年間を通して生産調整を継続せざるを得ませんでした。原油価格と連動するエネルギー費及び接着剤費も依然高止まりしましたが、生産活動によるコストダウンが

進み、収益を確保することができました。

2年目となる2024年度は、当社と関係の深い住宅業界において、インバウンド需要や賃金上昇による国内景気の回復が期待されるものの、住宅価格の高騰や、住宅ローン金利の上昇懸念により、新設住宅着工戸数は低迷が続くと予測されます。また、物流コストの上昇、建設現場の人工不足が更なる新設住宅着工戸数の減少をもたらす懸念がありますが、当社としては引き続き以下の重点施策を重点課題として捉え、2025年度の最終目標達成に向けてより一層努力してまいります。

ラワン合板代替品としてのMDF販売推進  
MDF製造を通じた気候変動対応  
住宅関連アイテムの販売促進及び開発  
既存市場の深耕  
新市場進出と新製品開発  
原材料価格変動の抑制及び製造に関するCO2排出量の削減

【補充原則4 - 1 - 3】(CEOの後継計画の策定・運用)

取締役会は、主体的関与をしながら、指名報酬委員会をして代表取締役社長を含む取締役等の後継者計画を策定・運用をいたしました。また、その候補者の発掘と育成を目的として、新任取締役および、執行役員を含む上級管理職社員を対象に社外研修の受講計画(階層別教育)を策定し、2020年度より実施・監督しております。

【補充原則4 - 2 - 1】(経営陣の報酬の決定に関する方針)

取締役の報酬は職位・職責に応じた月額基本報酬(固定報酬+株式拠出金銭報酬)と賞与(業績連動報酬)により構成します。短期インセンティブとしての賞与は、事業年度ごとの会社業績、配当などに基づき指名報酬委員会が審議し意見を付したうえで、取締役会で決定します。また、2022年度より中長期的なインセンティブとしての株式報酬制度を導入いたしました。月額基本報酬として株式拠出金銭報酬を支給、その全額をもって役員持株会を通じて自社株を買い付け株式報酬といたします。

【原則4 - 9】(独立社外取締役の独立性判断基準及び資質)

当社は、会社法が定める社外性基準および東京証券取引所が定める独立性基準をもとに人選し、個々の候補者の選定にあたっては、その時々々の当社の経営課題に対応できる人材を候補者としております。

【補充原則4 - 11 - 1】(取締役会の構成)

当社の取締役会は、製造部門、販売部門、購買部門、管理部門の各分野に精通した業務執行取締役と、企業経営、財務会計、企業法務・税務、および当社に関連の深い住宅・建材の業界に精通した社外取締役により構成されており、多様性を含め、全体としてバランスを整えております。また、常勤1名を含む監査等委員3名で構成される監査等委員会により取締役会全体としての実効性の評価・分析が、実質的に行われており、当社の規模や内部統制システムの状況を踏まえて機能が十分発揮できる体制としております。なお、独立社外取締役を含めた当社取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスは、当該報告書の最終頁に記載しております。

【補充原則4 - 11 - 2】(取締役の兼任状況)

役員の兼務状況については、事業報告および有価証券報告書等に記載のとおりであり兼務状況に問題はございません。社外役員のうち1名は業務提携先の役員との兼任であり、当社の業務遂行上の必要によるものです。

【補充原則4 - 11 - 3】(取締役会の実効性についての分析・評価)

当社は、取締役会の実効性を高め企業価値を向上させることを目的とし、取締役会の実効性に関し、運営、情報共有、進行および各取締役自身の自己評価等について、経営企画室がアンケート形式にて各取締役に評価を求め、その取り纏めた結果を取締役会で報告しております。

2023年度の取締役会の運営及び進行については、会社規模、事業内容から取締役及び社外取締役の人数は妥当である。また、4名の社外取締役による公正性、透明性が確保された上で、各取締役により積極的な意見が表明され、議論が尽されており、経営上重要な意思決定と業務執行の監督を適切に行うための実効性が十分に確保されている。また、執行部門構成としては、各部門の経験者・専門家がそろっており、十分な多様性が確保されているとの意見が得られました。

一方、審議件数は、権限移譲の効果により引続き減少傾向となり、重要な議案(長期戦略、エンゲージメントサーベイ、サステナビリティ)に対する議論を行うことで、会社の方向性についてのコンセンサスを得やすくなったとの意見が得られた。一方、中計達成・未達・問題点の報告は、個別案件の成否や課題を主とするばかりではなく、俯瞰的な視点を加えていくべし、との意見や更なる報告案件の絞り込みにより、中長期検討事項の時間をもっと確保する方向に切り替えてはどうかとの意見も得られ、2024年度の取締役会運営における課題といたしました。

【補充原則4 - 14 - 2】(取締役に對するトレーニングの方針)

取締役に對しては、各人の判断で外部のセミナーや交流会等に積極的に参加し自己研鑽に努めることを基本方針とし、その費用については、当社にて負担することとしております。また、新たに社外取締役を迎えるにあたっては、工場見学をはじめ、ISOの教育訓練カリキュラムを活用し必要な知識を取得できる機会を提供いたします。

【原則5 - 1】(株主との建設的な対話に関する方針)

当社は株主からの対話(面談)の申込みに対して、担当取締役と担当部署を定めて対応しております。電話等による照会についても同様に部署を決めて対応しております。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については、以下のとおりです。

【補充原則5 - 1 - 2】

当社ではIR担当役員を選任しており、IR担当役員が管掌する経営企画室をIR担当部署として定めております。経営企画室は、IRに係る経理部および管理部と日常的に情報交換や各々の専門的な見地から意見交換を行うことで、株主との対話に向けた有機的な連携を実現しております。

当社では、株主通信「事業のご報告」の発行や当社ホームページから当社製品だけでなく当社の経営に関することへのお問い合わせができる体制を整備しており、ご質問に対して迅速に対応しております。

当社の企業活動に対する意見や懸念される事柄があった場合にはIR担当役員から取締役会へもより内容により経営会議にも事前に報告する体制とし、経営陣が対策、対応に努めることとしております。

対話に際しては、当社規程に則り、公表する内容や時期および面談にあたる社員の選定を適切に管理しております。

【原則5 - 2】(経営戦略や経営計画の策定・公表)

当社は、自社の資本コスト(加重平均資本コスト)を把握した上で、経営基本理念を踏まえた中期経営計画を策定し、その概要を開示します。また、策定した中期経営計画については、毎年進捗状況を確認・分析した上で、必要に応じて、新たな事業投資や設備投資、および人材育成への投資などの経営資源の配分を含め見直します。

## 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(%)
兼松株式会社	7,522,600	26.53
大建工業株式会社	4,227,500	14.91
ホクシン取引先持株会	1,008,081	3.56
永大産業株式会社	1,000,000	3.53
酒井 佐知子	728,278	2.57
國分 節子	710,817	2.51
中島 和信	542,000	1.91
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	432,800	1.53
株式会社池田泉州銀行	430,510	1.52
米島 清生	387,300	1.37

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	その他製品
----	-------

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

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	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	7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	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		
太田 励	公認会計士													
永田 武	他の会社の出身者													
澤 由美	他の会社の出身者													
田中 一生	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	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
太田 励				公認会計士としての豊富な知識を活かし、専門的な見地から公正中立に取締役の監視及び的確な提言ができ、当社の経営を監督・監視していただくため、同氏を社外取締役として選任し、かつ一般株主と利益相反の生じるおそれはないものと判断し、独立役員として指定しております。
永田 武			当社議決権の14.91%を所有している大建工業株式会社において取締役専務執行役員海外事業統括、海外新規事業担当、北米事業部長として勤務しております。同社と当社との間には、商品の仕入取引があるとともに、MDF生産・供給面での業務・資本提携を締結しております。	大建工業株式会社の取締役専務執行役員であり、その経歴を通じて培われた木材・建材及び海外事業に対する豊富な知識と経験等を生かして、当社の経営に対する的確な助言、監督ができると判断しております。

澤 由美				弁護士として豊富な専門知識・経験を有するとともに、企業経営を監査する十分な見識を持っており、当社の経営を監督・監視していただくため、同氏を社外取締役として選任し、かつ一般株主と利益相反の生じるおそれはないものと判断し、独立役員として指定しております。
田中 一生			過去に当社の筆頭株主であり当社議決権の26.53%を所有している兼松株式会社に在籍しておりましたが、同社との取引関係はなく独立性に影響を及ぼすものではありません。	長年にわたり企業実務経験者として培われた専門的な知識・経験と幅広い見識から公正中立に取締役の監視及び的確な提言ができ、一般株主と利益相反の生じるおそれはないものと判断しました。

## 【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	0	3	社外取締役

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

なし

### 現在の体制を採用している理由

監査等委員会は内部監査部門との連携により監査を実施すること、また、監査等委員である取締役の内、一名が常勤することから、監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人は置いておりません。しかし、監査等委員会より求めがあった場合には、監査等委員会の職務遂行を補助する体制を確保いたします。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人の監査計画・監査報告の聴取及び意見交換、会計監査人と連携した期末たな卸し監査立会いなどにより十分な連携をとり、監査の実効性と効率性を確保できる体制をとっております。また、監査等委員会により選定された監査等委員が、内部監査部門である監査室と定期的な情報交換のほか、監査計画及び監査項目の事前確認、監査室が行う内部監査への同席、結果報告の受領、又は必要に応じ調査を求めることなどにより、監査等委員会と監査室が十分連携できる体制としております。

## 【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



当社は、取締役の指名・報酬に関する手続きの公正性・透明性・客観性の強化を図るため、取締役会の諮問機関として指名報酬委員会を設置いたしました。

指名報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役の選解任、代表取締役等の選定・解職、取締役の報酬に関する事項等について審議を行い、取締役会に対し答申を行います。過半数を社外取締役とする3名以上の委員をもって構成し、委員長は、社外取締役である委員より選出します。

### 【独立役員関係】

独立役員の人数

3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

その他

該当項目に関する補足説明

当社は、中長期的な視野での企業価値を増加させ、株主には安定した利益配当の維持、取引先との深い信頼関係でつながった取引の確立及び社員とその家族の生活の向上を図るなど安定して成長する企業を目指しております。

監査等委員以外の取締役への報酬には、毎期の業績に連動する賞与に加え、役員持株会を利用した株式報酬(株式拠出金銭報酬)を導入し、インセンティブを付与しております。

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

取締役の報酬については、総額を事業報告により株主に報告しております。また、有価証券報告書を財務局のEDINETに登録することにより開示しております。

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

取締役の報酬額は、2015年6月26日開催の定時株主総会において、監査等委員以外の取締役の報酬額及び賞与の総額を年額90,000千円以内、監査等委員である取締役の報酬額及び賞与の総額を年額30,000千円以内と決議をいただいております。

監査等委員以外の取締役(以下、取締役)の個人別の報酬等の内容についての決定方針の内容は下記のとおりです。

#### a.基本方針

当社取締役の個人別報酬は、月額基本報酬(固定報酬+株式拠出金銭報酬)と賞与(業績連動報酬)により構成する。社外取締役は、月額基本報酬(固定報酬)のみを支払うこととする。

#### b.月額基本報酬(固定報酬)に関する方針

月額基本報酬(固定報酬)は、各々の職位・職責等を勘案し取締役会で協議の上決定するものとする。

#### c.月額基本報酬(株式拠出金銭報酬)に関する方針

月額基本報酬(株式拠出金銭報酬)は、株式報酬ガイドラインに基づき、取締役会で支給の可否、支給額及び支給方法を決定するものとする。株式拠出金銭報酬は、中長期の業績を反映させる観点から支給するものであり、毎月、その全額を拠出し、役員持株会を通じて、当社株式を購入し、購入した株式は在任期間中、その全てを保有するものとする。(株式報酬)

#### d.賞与(業績連動報酬等)に関する方針

賞与(業績連動報酬)は、役員賞与ガイドラインに基づき、指名報酬委員会が審議し、その結果を取締役に答申し、取締役会で決定するものとする。算定方法は、当期純利益の4%を取締役の賞与総額として、各取締役の報酬月額比率にて配分し、毎年6月頃に支給するものとする。

#### e.報酬等の割合に関する方針

月額基本報酬(固定報酬+株式拠出金銭報酬)と賞与(業績連動報酬等)の支給割合については、明確な基準は定めないが、賞与は月額基本報酬12ヶ月分を超えないものとし、標準的な業績の場合、おおよそ固定報酬:株式拠出金銭報酬(株式報酬):賞与の比率は75%:5%:20%を目安に支給する方針とする。

#### f.取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方法に関する方針

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方法については、取締役会は、指名報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとし、当該答申の内容を尊重し、決定することとする。

## 【社外取締役のサポート体制】

社外取締役(監査等委員を含む)の専従スタッフは配置していませんが、経営企画室が事前に取締役会資料を送付し必要に応じて議案の内容について説明を行い、サポートしております。

## 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

当社はコーポレートガバナンス体制として、取締役会、監査等委員会、会計監査人を設置しています。当社の取締役は、定款で員数を10名以内と定めており、本書提出日における員数は7名であり、うち4名は社外取締役です。

#### (1)会社の機関の内容

取締役会は月1回開催し、法令及び定款で定められた事項や経営上の重要事項を審議・決裁するとともに、その他の重要事項や業務執行状況について報告を行っております。

当社は迅速な経営の意思決定を行うため、取締役会以外に原則として毎月2回以上の経営会議を開催しております。

経営会議は監査等委員である取締役を含む取締役及び執行役員で構成しており、重要案件を決裁し、取締役会付議事項について事前に審議しております。

社外取締役3名の監査等委員で構成される監査等委員会は、取締役の職務執行状況を監督し、内部統制システムを利用して、その他経営に関わる全般の職務執行状況について監査しております。なお、定款において監査等委員である取締役の任期は2年と定めています。

#### (2)内部監査の状況

当社は内部監査部門として「監査室」を設置しており、監査室員は2名で各業務執行部門の監査を行っております。監査結果は取締役会に報告され、代表取締役社長は実態の把握、業務執行の監視を行い、必要に応じて改善指示を出しております。

監査等委員の監査につきましては、監査等委員会で決定した監査方針・監査計画に従い、取締役会やその他重要な会議に出席し、取締役等から業務執行状況を聴取るほか、重要な決裁書類等を閲覧し取締役の職務執行を監督しております。

内部監査には監査等委員が同席するなど、連携体制を採っております。

#### (3)リスク管理体制の整備状況

当社は、ISO9001:2015及びISO14001:2015の認証取得企業として、「品質マネジメントシステム」の有効性を高めるため継続的改善を実施し、製品の安定供給及び品質の向上に努めるとともに、「環境マネジメントシステム」に基づき環境問題に積極的に取り組み、省エネルギー活動・資源のリサイクル等による環境負荷の低減努力を継続して行っております。

#### (4)会計監査の状況

会計監査人であるPwC Japan有限責任監査法人及びその業務執行社員と当社との間には、特別の利害関係は無く、当社と監査法人の間では、会社法と金融商品取引法に基づく監査について、監査契約を締結し、それに基づき報酬を支払っております。なお、報酬額については監査等委員会の同意を得ております。業務を執行する公認会計士は、同監査法人に所属する酒井隆一氏です。

## 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、重要事項については、経営会議で協議した上で取締役会に諮っており、十分な検討・審議を行う仕組みを採用しております。また、複数の社外取締役の選任、及び監査等委員会の監査により、経営の透明性、健全性、効率性の向上を図っております。

当社のコーポレートガバナンス体制は当社の事業の状況並びに経営の効率性及び透明性の観点から経営に対する監視機能の面で十分機能する体制であり当社の企業価値の向上に資するものと判断しております。

## 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
集中日を回避した株主総会の設定	第74期定時株主総会は、2024年6月21日に開催いたしました。今後も集中日を回避し開催する様努めてまいります。
その他	第74期定時株主総会の招集通知は、2024年5月30日に当社ホームページに掲載いたしました。

## 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
IR資料のホームページ掲載	投資家向けに決算短信などの決算情報及び適時開示情報、株主総会の招集通知を当社ホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRに関するご質問等については経営企画室を担当部署と定め対応しております。	

## 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	ISO14001:2015 の認証企業として、環境に配慮した生産・販売活動を行っております。
その他	ISO9001:2015 の認証企業として、品質の安定を図り顧客満足度の向上に努めております。

## 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

内部統制につきましては、社内業務全般に対する諸規定が整備されており、明文化されたルールのもとで、各職位が明確な権限と責任を持って業務を遂行しており、監査室による内部監査も実施されております。諸規定については必要の都度見直しを図っております。

当社の内部統制システムに関する考え方は以下のとおりです。

- 当社の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
  - 企業の法令遵守の重要性に鑑み、取締役会や経営会議において法制度や社会の動向を見据えつつ社内の最新実態を把握・評価することで、コンプライアンス体制の強化を図る。
  - コンプライアンス担当セクションを定めコンプライアンスマニュアルを整備し、社内イントラネット上でも閲覧可能とし、取締役から全従業員まで周知徹底を図る。
  - 法令遵守のみならず、良識ある行動倫理を徹底すべく、教育研修の充実を図る。
  - 経理関係諸規程を整備し、「内部統制委員会」を設置して会計記録の適正を期するとともに、業務が適正に遂行されているかを監視するために、「内部監査規程」を定め、監査室による内部監査を実施する。
  - 使用人等が(規程に定める監査等委員を含む)窓口担当者に対して直接、組織的又は個人的な法令違反行為等に関する情報をすみやかに提供できるよう、「内部通報規程」を定めコンプライアンス体制を確保する。
  - コンプライアンス体制構築にあたっては兼松株式会社の「内部統制・コンプライアンス委員会」と連携した対応を行う。
- 当社の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
  - 「取締役会規程」にて、取締役会の議事録は10年間本店に備えおくことを定める。
  - 「文書取扱規程」にて、会計帳簿及び貸借対照表並びに会社の基本的権利義務に関する契約及び財産に関する証書、その他これに準ずる文書の保管、保存及び廃棄に関する基準を定め、適切に文書を保管する。
  - 当該「文書取扱規程」により、取締役の職務の執行に必要なと判断される文書が適宜閲覧可能な体制とする。
- 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
  - 「職務権限規程」に基づきそれぞれ担当部署を定め、社内規程や実施細則・実施要領等を制定、研修などを通じて周知徹底し財務リスク、販売リスク、購買リスク、環境リスク、労災リスク等、業務上発生し得る各種リスクに備え損失の未然防止を図る。また、業務執行取締役と執行役員

とで構成する「経営会議」を設置し、重要案件の審議・検討を実施する。

また必要に応じ社内横断的な委員会・プロジェクトチーム等を設置することにより業務上発生するリスクのコントロール及び顕在化したリスクへの対応協議を実施する。

(2) 自然災害など非常事態発生時の業務に関わるリスクについては、「BCP(事業継続計画)」に定められた「危機管理マニュアル」や「非常時対応フロー」等に基づき、社員とその家族の安否確認、災害対策本部の設置による早期事業の復旧対応など適切な管理体制を構築する。

#### 4. 当社の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

(1) 「取締役会規程」により、定例取締役会を原則1カ月に1回、臨時取締役会を必要に応じ随時開催し、「経営の基本方針」その他の法令又は定款に定める重要な事項を決定する。

(2) 経営の意思決定の迅速化及び監督機能と業務執行機能を分離することによる職務責任の明確化を図り、業務執行の機動性を高めるため、執行役員制度を採用する。

(3) 意思決定の迅速化と機動的経営の実現のため経営会議を組織し、取締役会決定の方針に基づいて会社の全般的な業務の執行に関する基本方針を定め、業務遂行の指揮、指導にあたる。

(4) 会社が、公正かつ組織的な企業活動を行うため、「職務権限規程」にて、取締役及び従業員の職務と権限の関係並びに基準を定める。

(5) 重要案件の決裁のスピードアップと審議の高度化を目的とし、「職務権限規程」に定められた決裁者の決裁に先立ち、あらかじめ全社的立場で検討・審議を行い、決裁者への答申を行うため、「委員会・プロジェクトチーム等」を設置する。主要な委員会・プロジェクトチーム等へは、監査等委員会が選定する監査等委員も出席する。

(6) 中期経営計画及び年度予算計画を策定し、この計画に基づいて事業年度毎の業務計画を立案、実行する。また、その進捗状況をフォローするため毎月1回、全社的なミーティングとして「業績改善会議」を実施し、目標・計画の着実な達成を図る。

#### 5. 当社企業グループにおける業務の適正を確保するための体制

(1) 当社は兼松株式会社のグループの一員として、兼松株式会社の「内部統制・コンプライアンス委員会」の助言のもと、コンプライアンス活動を推進し、適宜兼松株式会社に対して報告する体制を構築する。

また年に数回、適宜、兼松株式会社及び兼松グループの企業のトップマネジメントが集まり、グループ経営に関する情報を共有し、相互理解とコーポレートガバナンスの共通認識の徹底を図る。

(2) 当社と兼松株式会社との間における不適切な取引や不正な会計処理を防止するため、適宜、情報交換を行うことにより、当社の独立性を十分に確保する体制を構築する。

#### 6. 当社の監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

監査等委員会の実効性を高め、業務の円滑な遂行のため、監査等委員会の職務を補助する必要性が生じ、監査等委員会として補助すべき取締役又は使用人が必要との要請を行った場合には、監査等委員会の職務遂行を補助する体制を確保する。

#### 7. 当社の監査等委員会を補助すべき取締役又は使用人の他の取締役からの独立性及び監査等委員会の当該取締役又は使用人に対する指示の実効性に関する事項

監査等委員会の職務遂行を補助すべき取締役又は使用人については、監査等委員会が指揮命令権を有し、他の取締役からの指示命令は受けられないものとする。

#### 8. 当社の監査等委員会への報告に関する体制

(1) 取締役及び使用人は、監査等委員会に対して、取締役が法令に違反する事実、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ときにはすみやかに、またコンプライアンスに関する重要な事項については都度、報告する。

(2) 取締役及び使用人は、監査等委員会又は監査等委員会が選定する監査等委員から業務執行に関する報告を求められた場合には、すみやかに報告する。

(3) 取締役会の他、監査等委員会が選定する監査等委員は、監査等委員会の実効的な実施を行うため、経営会議及びコンプライアンスや内部統制等に関する重要な会議他、主要な委員会・プロジェクト等へ出席し、当社における経営上の重要事項について報告を受ける。出席しない場合には、付議事項や資料について説明を受け、議事録等を閲覧することができる。

(4) 監査等委員会及び監査等委員へ報告を行った者に対して、当該報告を行ったことを理由として解雇その他の不利益な取扱いを行うことを禁止する。

#### 9. その他の当社の監査等委員会の監査等の職務が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 監査等委員会が選定する監査等委員は、監査室の実施する内部監査に関する年次計画について事前に説明を受け、監査室の内部監査に同席し、結果の報告を受け、又は特定事項に関し調査の依頼を求めることなど、監査等委員会と監査室が連携できる体制とする。

(2) 監査等委員会は、会計監査人の取締役からの独立性を確保し、会計監査人の監査計画について、事前に報告を受ける。また会計監査人の報酬については、監査等委員会の同意を要するものとする。

(3) 代表取締役と監査等委員会及び監査等委員は、定期的な会合を持つ等により、経営の基本方針を確かめるとともに、会社が対処すべき課題、会社を取り巻くリスクの他、監査等委員会の職務にかかる環境整備の状況、監査等職務上の重要課題について意見交換し、代表取締役との相互認識と信頼関係を深めるよう努めるものとする。

(4) 監査等委員が職務を執行する上で生じる費用又は債務について前払い又は償還の請求をしたときは、当社がすみやかに支払うものとする。

参考資料「模式図」：巻末「添付資料」をご覧ください。

## 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

### (1) 基本的な考え方

反社会的勢力からの不当・不法な要求等に対しては、警察当局・顧問弁護士との緊密な連携のもとに、一切の関係を遮断し、組織全体で対応する。

### (2) 整備状況

コンプライアンスマニュアルに反社会的勢力に対する行動指針を定めており、社員全員に周知徹底する。また、管理部人事総務グループを対応部署として、大阪府企業防衛連合協議会の講習会等に参加し情報の収集を行う。

## 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 更新

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

・当社は、投資者の投資判断に影響を与える重要な会社情報について、投資者等に対し適時・適切な開示を行うための社内体制を整えております。

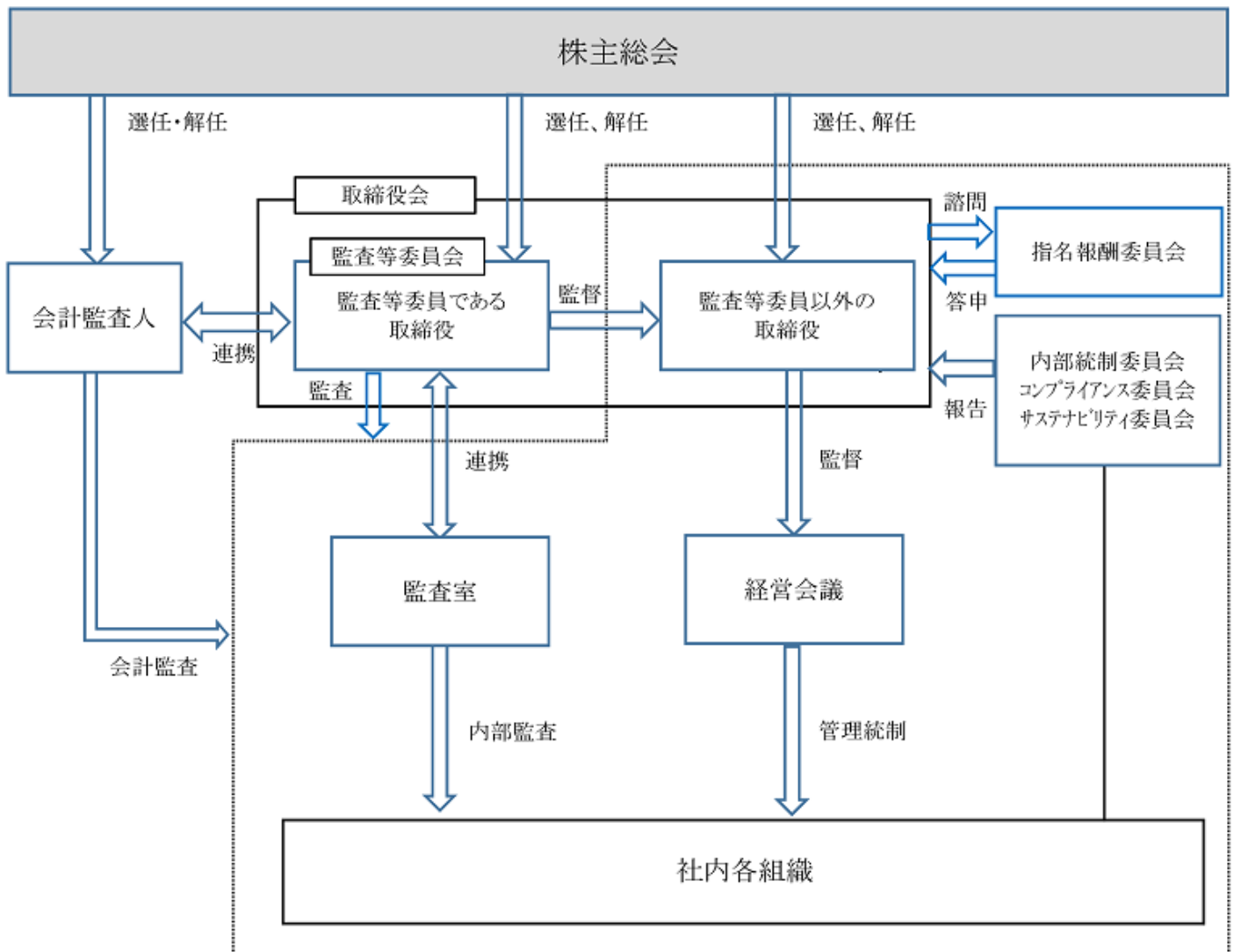
・当社の会社情報は、経営企画室に集約され、情報取扱責任者である経営企画室長のもとに統括管理されております。

・情報取扱責任者は、会社情報について東京証券取引所の定める「適時開示規制」及び同取引所が発行している「会社情報適時開示ガイドブック」に基づき、適時開示の必要性の有無、公表の時期及び方法等について確認しております。なお、情報の適時開示の重要性を認識し、必要に応じて会計監査人及び顧問弁護士のアドバイスを受け適正な適時開示に努めております。

・適時開示を要する会社情報は、当社社内規定に従い、必要に応じて「経営会議」で開示内容について審議し、「取締役会」で承認を得た後、迅速かつ正確に東京証券取引所にTDnetを通じて開示を行っております。また、緊急に開示を要する重要事項が発生した場合、「臨時取締役会」を開催するなど機動的な対応により速やかな適時開示の措置を講ずることしております。

・開示情報は、TDnet登録後、当社ホームページに掲載しております。

#### 【当社のコーポレート・ガバナンス体制の模式図】



【当社の取締役および社外取締役の知識・経験・能力（スキル・マトリックス）】

スキル項目	企業経営	財務・会計	法務・コンプライアンス	リスク管理	営業	製造・技術開発	人事・労務・人材開発	ESG	業界知識 (木材・建築・住宅)
高橋英明	○			○		○	○	○	○
寺田恭久	○	○	○	○			○	○	
廣田昌俊	○			○		○		○	○
永田武	○				○				○
田中一生	○	○		○	○		○		
太田励	○	○		○					
澤由美		○	○					○	