

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、経営の透明性の観点から公正な企業活動を促進し、社会からの信頼に立脚した持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を目指し、コーポレート・ガバナンスの体制充実に取り組んでまいります。

【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

【対象コード】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

【原則2-6】

現在、当社は確定給付企業年金および確定拠出企業年金制度を導入しております。

確定給付企業年金については、アセットオーナーとしての専門性を持った人材を配さず、積立金の運用を国内の複数の運用機関へ委託し、長期的・安定的な収益確保の観点からその運用を各運用機関へ一任しております。

これまで資産規模が比較的小さかった為、その運用に関する重要な決定について管理本部にて適切な管理を行ってまいりました。現在は「運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置」といった面では十分とは言えないため、今後資産規模増加が見込める場合は、人事面や運営面の仕組みの確立に向けた取り組みを検討致します。

また、確定拠出年金については、従業員の資産運用に関する教育を既に実施しておりますが、更に充実していく予定です。

【補充原則4-1-2】

中期経営計画については、毎期の目標を達成することが、株主の皆様の期待に応える最大の結果を生み出すという観点から、策定・開示はしておりません。近年は経営環境が著しく変化していく中で、各期において計画値と最終値の大幅な乖離が生じることも多いため、業績への影響が予想されるトピック等の各種情報を当社ホームページ等で適宜開示しております。

成長戦略の指標としての具体的な中期経営計画の策定や開示については、今後検討してまいります。

【補充原則4-1-3】

取締役候補者は、社外取締役 竹内博史、藤川隆夫、吉年慶一の計3名を構成員とした指名諮問委員会で、能力や適性等を判断して候補者を審議し、取締役会は委員会の答申を受けて、取締役候補者および執行役員を決定しております。

経営陣幹部は、グループ会社の社長の経験や、本部長としての事業経営の経験を積むことで経営責任者としての育成を行っていますが、後継者計画および後継者の育成について十分な議論がなされているとは言えないため、取締役会において引き続き議論を重ねてまいります。

【原則4-11】

取締役会は事業別の営業担当、製造担当がバランスよく選任されており、意見を述べる事が出来る体制となっております。

ただし、現在の取締役会は全員男性かつ日本人となっており、ジェンダーや国際性面での多様性確保については必要に応じて検討してまいります。

また、監査等委員として、常勤監査役としての長年の経験と、企業会計に関する豊富な知識を有する取締役 竹内博史、当社事業部長としての経験と業界に精通した知見を有する取締役 堀之内健士、企業経営者としての豊富な経験と幅広い知識を有する取締役 藤川隆夫、技術開発に精通し、幅広い知識と経験を有する取締役 吉年慶一を配置しており、バランスのとれたメンバーで構成しております。

【補充原則4-11-1】

取締役会は、専門知識や経験等が異なる多様な取締役で構成するとともに、取締役会の取締役(監査等委員である取締役除く。)の員数は、定款で定める10名以内の適切な人数とします。

取締役の選任に関する方針については「原則3-1()取締役会が経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たったの方針と手続き」に記載のとおりであります。

現在、各取締役の知識・経験・能力等の一覧化については社内で検討を進めており、2022年6月開催予定の第71期定時株主総会招集通知にて、スキルマトリックスの開示を予定しております。

現在の取締役構成において、社外取締役に他社での取締役としての経営経験を有する者が1名おります。

【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】

政策保有株式に関する方針

(1) 政策保有株式は、発行会社との中長期的な関係強化、取引拡大、シナジー創出等が可能となるものを対象として、政策的な目的により株式を保有します。

(2) 政策保有株式の価格変動リスクや発行体企業の信用リスク等も踏まえ、毎年1回全投資銘柄につき取締役会によりレビューを行い、取引の安

定や事業拡大のための連携強化など、持続的成長に保有が欠かせないと判断した場合に限り継続保有するものとし、保有の必要性が薄れてきた銘柄については、株価や市場動向を踏まえて適宜縮減を進めます。

政策保有株式の保有の適否の検証

政策保有株式の継続保有の当社基準に従い、保有の可否を取締役会で検討しております。

議決権行使に関する方針

(1) 政策保有株式に係る議決権行使について、原則として賛成の行使をしますが、当社及び発行会社の持続的な成長と中長期的な株主価値の向上に繋がるかどうかを総合的に判断いたします。

(2) 政策保有先の業績等の長期低迷や組織再編、重大なコンプライアンス違反の発生等の事情により、議決権の行使にあたり特別な注意を要する場合には、十分な情報を収集のうえ、各議案に対する賛否を判断いたします。

【原則1 - 7】

当社が、関連当事者取引を行う場合には、当社取締役会にてその内容及び性質に応じた適切な手続きを実施し、会社法及び金融商品取引法その他の適用のある法令ならびに東京証券取引所が定める規則に従って開示致します。また、グループ間取引においては相互に不利益が生じないように運用しております。当社は、主要なグループ会社役員及び主要株主等に関しては、年1回、関連当事者取引に関する調査を実施し、監視を行っております。

【補充原則2 - 4 - 1】

当社では、持続可能な事業・組織作りには、経営層・中核人材の多様化が不可欠であると考えております。多様性を考慮した社外取締役の選任に取り組む一方、中核人材は社内育成が必要な層であるとの認識のもと、多様な人材を採用し、社内環境整備、風土醸成により継続を支援し、積極的な登用を行ってまいります。

< 女性の管理職の登用 >

当社では女性の活躍推進について、「採用」「定着」「活躍」の観点から目標を掲げており、現状は次の通りです。

【採用】新入社員総合職の男女比 2022年3月期 目標50%

2021年4月採用実績 23.8% (文系総合職女性比率41.6%)

【定着】新卒女性総合職3年後の定着率 2022年3月期 目標90%

2021年3月期実績 2018年入社新卒女性総合職定着率 80%

【活躍】女性管理職の人数 2022年3月期 目標10名

2021年4月時点実績 6名(2015年2名より4名増)

管理職候補となる総合職の主査・主任クラスは2021年4月時点18名(2015年4名より14名増)となりました。

また、2016年8月より職種転換制度を導入し、2020年までに16名が事務職から総合職・地域限定総合職に職種転換をしております。

(ご参考) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(2019年4月1日～2022年3月31日)

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/202010021414384857489_1.pdf

< 外国人の管理職への登用 >

当社の事業は国内中心のため、現状としては特段の施策や管理職比率の目標設定を行っておりません。現在、外国籍の社員は、子会社への出向者も含め16名が在籍しており、うち1名が海外子会社の管理職です。一般社員につきましても、母国の言語・知識を活かした海外事業部門での就業のみならず、各人の特性を活かし、国内営業・サービス・技術・開発・管理等、幅広い部門で活躍しております。今後も、国籍を問わず、能力に応じ継続的な採用活動・登用を進めてまいります。

< 中途採用者の管理職への登用 >

当社はポテンシャルを重視した若年層の採用、スキル・経験を重視した中堅層の採用の両面から、以前より中途採用に積極的に取り組んでおります。結果、当社の管理職に占める中途採用者の割合は、約50%となっており、多様な職歴・バックグラウンドを持つ人材が活躍しております。

< 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 >

柔軟な働き方(テレワーク)の導入、業務時間を適正にするための改善ミーティングの実施、組織の多様化を推進する各種研修(全階層向けダイバーシティ研修・イクボス研修・ハラスメント研修等)および全社的な健康経営の取り組みにより、多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しております。

特に課題としている女性の登用に関しては、これまでに女性営業職向けキャリア研修を実施しており、今年度は管理職候補層である主任・主査に向けたキャリアプラン研修も予定しております。制度面では、育休取得期間が昇進査定に不利にならない設計としております。

女性活躍は女性のみの課題ではないという認識のもと、男性育休の推進・ファミリー助っ人制度(育児と仕事の両立のため親族に育児支援を依頼した場合の交通費・宿泊費補助、病児保育・延長保育の費用補助)・ペアトランスファー制度(結婚及び配偶者転勤事由の場合、希望転勤先に転勤希望を提出できる制度)・ウェルカムバック制度(育児・介護などの事由により退職した後、復帰することができる制度)等、独自の支援制度を導入しております。

【原則3 - 1】

() 経営理念や経営戦略、経営計画

経営理念等は当社ホームページに、経営戦略及び計画は、決算短信・有価証券報告書にそれぞれ開示しております。

(ご参照)

経営理念等 https://www.galilei.co.jp/company/c_message/

() コーポレートガバナンス(企業統治)の基本方針

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、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及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

() 取締役の報酬基準

当社の取締役の報酬については、職位に基づく基本報酬と業績連動型報酬及び役員退職慰労金制度から成り立っております。

その内容は当報告書【取締役報酬関係】に記載のとおりです。

取締役報酬は代表取締役社長 福島 裕、社外取締役 竹内博史、吉年慶一の計3名で構成される報酬諮問委員会の審議を経て決定しております。

() 経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と基準

取締役候補者の選任にあたっては、下記の基準に基づき、社外取締役 竹内博史、藤川隆夫、吉年慶一の計3名で構成される指名諮問委員会での事前審議を経て、取締役会において決定いたします。

- ・個人及び経営専門家としての高度な倫理観・誠実性・価値観を有していること
- ・実践的な見識と成熟した判断能力を有していること
- ・企業経営、財務・会計、技術等に関する方針決定における豊富な経験を有していること
- ・取締役会メンバーの持つ能力や経験が相互補完的にバランスが取れていること
- ・取締役会メンバーとしての職務を果たすために、必要な労力や時間を惜しみなく提供する意欲を有していること
- ・企業価値、株主価値を極大化するという意思を有していること

また、取締役の解任については、職務執行における法令・定款違反行為、心身の故障、著しい能力不足、担当部門の業績に対する責任等を勘案のうえ、指名諮問委員会の意見を踏まえ、取締役会で株主総会議案として承認のうえ、株主総会で決議することとしております。

監査等委員候補者の選任にあたっては、下記の基準に基づき、監査等委員会の同意を得て、取締役会において決定いたします。

- ・監査における専門知識を有していること
- ・業務執行者からの独立性が確保できること
- ・公正不偏の態度を保持できること

()個別の選解任・指名についての理由

現在の取締役・監査等委員の選任理由については以下のとおりです。

福島 裕(代表取締役社長)

1992年4月より長年当社代表取締役として企業経営に従事し、幅広い人脈で事業を拡大し、職務を適切に遂行していることから、当社取締役として適任であると判断したため。

福島 亮(取締役副社長)

2003年4月より営業本部長として営業部門を統括し豊富な業務知識・経験をもち、2014年4月よりグループ会社の代表取締役を兼任するなど事業拡大に貢献。職務を適切に遂行していることから、当社取締役として適任であると判断したため。

福島 豪(専務取締役)

2011年4月より執行役員としてショーケース事業の拡大に尽力し、2014年4月からは営業本部長として営業部門を統括するなど、豊富な業務知識・経験で職務を適切に遂行していることから、当社取締役として適任であると判断したため。

片山 充(常務取締役)

2002年4月より九州地区の営業部門長を歴任し、2010年からは西日本地区を統括するなど豊富な業務知識・経験で職務を適切に遂行していることから、当社取締役として適任であると判断したため。

長尾健二(常務取締役)

営業部門長を歴任し、2007年4月より製造本部長として生産性向上に尽力した功績をもち、豊富な業務知識・経験で職務を適切に遂行していることから、当社取締役として適任であると判断したため。

水谷浩三(取締役)

2009年6月より取締役として冷蔵庫事業の拡大に尽力し、豊富な業務知識・経験と実績を有していることから、当社取締役として適任であると判断したため。

日野達雄(取締役)

経理・総務部門を歴任し、2014年4月より管理本部長として管理部門を統括するなど、豊富な業務知識・経験で職務を適切に遂行していることから、当社取締役として適任であると判断したため。

竹内博史(社外取締役)

常勤監査役の経歴を持ち、企業会計に関する知識が豊富であることから、業務執行を監査するものとして適任と考えたため。

堀之内健士(取締役)

営業部長、拠点責任者として事業部門を指揮した経歴を持ち、当社の成長を牽引し、企業価値向上に大きく貢献してきた。その知識と経験、業界に精通した幅広い見識を活かし、当社の経営を的確かつ公正に監督できるものと判断したため。

藤川隆夫(社外取締役)

2015年6月より社外取締役として経営に携わり、幅広い知識、経験と客観的な視点で取締役会の透明性の向上に寄与され、経営の監視を行うのに適任であると判断したため。

吉年慶一(社外取締役)

2016年6月より社外取締役として経営に携わり、幅広い知識、経験と客観的な視点で取締役会の透明性の向上に寄与され、経営の監視を行うのに適任であると判断したため。

【補充原則3 - 1 - 3】

< サステナビリティについての取組み >

当社は中長期的な企業価値向上の観点から、サステナビリティへの取組みの基本方針として、サステナブルビジョン『Dramatic Future 2050』を策定、開示しております。

その中で、気候変動など地球環境問題に対しては、『環境ビジョン 2050』として「1. グループ全体で温室効果ガスからの脱却を」「2. 冷媒をはじめ、クールな技術で地球温暖化をゼロに」「3. 環境と真剣に向き合うお客様から選ばれる存在に」という目標を定め、実現のための『環境アクション 2030』として「1. グリーン冷媒への転換」「2. 冷媒ガス漏洩防止」「3. 環境性能の高い製品を開発・提供」「4. CO2排出量削減」といった施策を推進します。また、環境問題以外の課題につきましても、「生活者の食生活品質の向上」をテーマに、各SDGsアクションに取り組んでまいります。人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇につきましては、企業行動憲章に「従業員の尊重」を定め、社員の豊かな生活の保持に努力するとともに、社員の多様性と個性を認め、挑戦と革新のマインドを醸成する職場環境の形成と人材教育に積極的に取り組んでおります。また、従業員の健康維持・増進を支援していくため、健康経営委員会を設置し、『健康宣言』『健康経営方針』を策定、健康経営を推進し

ております。

取引先との公正・適正な取引につきましては、経営会議メンバーを構成員とするコンプライアンス委員会を設置し、『コンプライアンスガイドライン』に基づいて、すべてのプロセスにおいてフェアな取引を徹底します。

自然災害等への危機管理を含むリスク管理につきましては、リスク管理規定を定めるとともに、リスク管理委員会を設置し、組織横断的に全社的見地でのリスク分析および評価を行い、対応策を推進および統括し、結果について必要に応じ取締役会に報告しております。

また、当社グループは地域社会の一員として、社会貢献活動を行っています。全国事業所近隣地域の清掃や、工場への地域の小中学生の見学の受け入れなどを通じて、地域社会とのつながりを大切にしております。また、子どもの職業・社会体験施設「キッズニア甲子園」へ「冷蔵サポートセンター」のパビリオンを出展し、食の興味関心・仕事の大切さを伝える活動を行っています。

2021年2月には、税引き前利益の約1%を社会貢献活動のために活用する『ガリレイ1%クラブ』を発足いたしました。今後も業務用冷凍冷蔵庫の寄贈や、災害時支援等、「食」や「いのち」に関わる社会貢献のアイデアをグループ全社から募集し、社員も積極的に参加できる取り組みとして運用してまいります。

これらの取り組みにつきましては、統合報告書および、適宜当社ウェブサイト上のお知らせにて開示してまいります。

ガリレイグループ サステナブルビジョン『Dramatic Future 2050』

<https://www.galilei.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/10/64b9ab2bbcad1af0fb71d874960209dd.pdf>

< 人的資本や知的財産への投資等の状況 >

当社は連結で約2,000名強の従業員を雇用する企業グループであり、事業拡大に応じて、直近5年間で約500名の増員を行っております。職種別教育・階層別教育およびグループ統一の理念教育を実施し、人材開発に努めております。中核人材の多様性の確保につきましては、前述の【補充原則2-4-】に記載の施策に取り組んでおります。

知的財産への投資につきましては、知的財産管理委員会を設置し、知的財産に関する事項を審議する体制となっております。2021年4月には職務発明規程を改訂施行し、開発者の発明意欲を高め、さらなる出願の促進、技術力の向上を図っております。

今後、サステナブルビジョン『Dramatic Future 2050』の実現に向けて、グリーン冷媒への転換、冷媒ガス漏洩防止(品質管理・検査設備への投資、工事DX推進、保守メンテナンスにおける遠隔監視データ活用への投資)といった、環境対応製品・予防保全サービス運用への研究開発投資を実施してまいります。

< TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示について >

気候変動に係るリスク及び収益機会が当社の事業活動や収益等を与える影響につきましては、上述のサステナブルビジョン『Dramatic Future 2050』において、以下の目標を定め、アクションプランをご説明しております。

・2050年までにG全体での温室効果ガスの排出量実質ゼロ

・2030年CO2排出量50%削減(G全体2013年度比)

取り組みの進捗、温室効果ガス排出量(およそScope1およびScope2に相当する範囲)といった各指標と実績については統合報告書で開示しております。

国際的に確立されたTCFDなどの枠組みに沿った開示につきましては、今後検討してまいります。

【補充原則4 - 1 - 1】

取締役会の付議事項を会社経営に重大な影響を与える重要な事項に限定するとともに、その他の業務執行に関する権限は経営会議をはじめとする執行部門に委ねることで、業務執行の機動的な決定を確保しながら取締役会の監督機能の強化をはかり、経営の監督と執行の分離を進めております。

< 具体的な決議事項 >

取締役会では、次の事項を決議しております。

- ・株主総会に関する事項
- ・経営計画、予算、決算等に関する事項
- ・株式・社債等に関する事項
- ・組織・人事に関する事項
- ・取締役に係る事項
- ・業務執行に関する事項
- ・その他の重要事項

経営会議では、業務執行に関する事項のうち次の事項を決議しております。

- ・財産(重要であるものを除く。)の処分および譲受け
- ・借財(多額なものを除く。)
- ・与信限度額の設定ならびに増額および一時超過枠の承認
- ・関係会社に関する事項
- ・規則の制定および改廃
- ・5億円以上の工事請負契約の締結
- ・その他当社の業務執行に関する事項のうち、経営会議において審議することが適当と認められる事項
- ・その他議長が必要と認める事項

【原則4 - 9】

2021年11月、株式会社東京証券取引所の企業行動規範及び上場管理等に関するガイドライン 5.(3)の2で規定されている独立性に関する判断基準等を踏まえ、当社経営陣から独立した立場で社外取締役としての職務を遂行する十分な独立性が確保できるよう、以下の通り社外取締役の独立性判断基準を策定しております。

< 社外取締役の独立性判断基準 >

当社は、当社の社外取締役及び社外取締役候補者が、次の各項目の要件を全て満たすと判断される場合に、当該社外取締役及び当該社外取締役候補者が当社からの独立性を有しているものと判断する。

1.現在および過去10年において、当社およびその連結子会社(以下「当社グループ」という)の業務執行取締役、執行役員、その他これらに準じる使用人(以下総称して「業務執行者」という)であったことがないこと。

ただし、過去10年のいずれかの時において当社グループの非業務執行取締役、会計参与(会計参与が法人であるときは、その職務を行うべき社員)又は監査役であったことがある者にあつては、それらの役職への就任の前10年間とする。

2.当社グループの総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有する個人や企業の業務執行者、もしくは当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接又は間接的に保有する企業の業務執行者でないこと。

3.次のいずれにも該当しないこと

(1)当社グループを主要な取引先とする企業(注1)の業務執行者、もしくは当社グループの主要な取引先の企業(注2)の業務執行者でないこと。

(注1)直前事業年度および過去3事業年度における当社グループとの取引の受取額の平均が、取引先(その親会社および重要な子会社を含む)の連結売上高の2%以上を占めているものをいう。

(注2)直前事業年度および過去3事業年度における当社グループとの取引の支払額の平均が、当社グループの連結売上高の2%以上を占めているものをいう。

(2)当社グループから多額の寄付(注3)を受けている個人や企業・団体等の理事その他の業務執行者でないこと。

(注3)多額の寄付とは、過去3事業年度の平均で年間1,000万円、または寄付先の連結売上高もしくは総収入の2%のいずれか大きい額を超えることをいう。

(3)当社グループから役員報酬以外に、多額の金銭(注4)その他財産を得ている弁護士、公認会計士、コンサルタント等でないこと。

(注4)多額の金銭とは、過去3事業年度の平均で、個人の場合は年間1,000万円以上、団体の場合は当該団体の連結売上高の2%以上を超えることをいう。

(4)当社グループの主要な借入先(注5)である個人や企業の業務執行者でないこと。

(注5)主要な借入先とは、直前事業年度および過去3事業年度末における当社グループの借入金残高の平均が、当社グループまたは借入先(その親会社および重要な子会社を含む)の連結総資産の2%以上を占めているものをいう。

4.当社グループの現在または過去5事業年度における会計監査人である監査法人に所属する公認会計士等でないこと。

5.当社グループが、取締役・監査役または執行役員を派遣している企業の取締役、監査役、執行役員でないこと。

6.上記1.から5.に該当する者の配偶者、2親等以内の親族、同居の親族または生計を一にする者でないこと。

7.過去3年間に於いて上記2.から6.に該当しないこと。

8.その他、一般株主全体との間に、恒常的な利益相反が生じるおそれがないもの。

【補充原則4 - 10 - 1】

当社は監査等委員会設置会社であり、取締役会の構成は、取締役総数11名のうち、独立社外取締役は3名となっております。

経営陣幹部・取締役の指名や報酬などの特に重要な事項の検討に当たっては、独立社外取締役で過半数が構成される指名諮問委員会・報酬諮問委員会を設置しており、適切な助言を得ております。

詳細につきましては、本報告書の「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」の「1.機関構成・組織運営に係る事項」における「任意の委員会」の項目に記載しております。

【補充原則4 - 11 - 2】

当社の取締役がその役割を適切に果たすことができるよう他の会社の役員の兼任については、取締役会で承認を得ることとしております。

当社は、招集通知に他の会社の重要な役員の兼任状況を記載しております。

【補充原則4 - 11 - 3】

当社では、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、以下の方法で自己評価・分析を実施しております。

2021年2月に取締役会の構成員であるすべての取締役を対象に匿名性を確保したアンケートを実施しました。集計結果を踏まえ、2021年4月の定時取締役会において、分析・議論・評価を行いました。その結果の概要は以下のとおりです。

アンケートの回答からは、2020年4月より取締役会の付議事項を会社経営に係る重要な事項に限定するとともに、その他の業務執行に関する権限を執行部門に委ねたことにより効率化し、経営の監督と執行の分離が実現している、事前資料・審議時間・運営が適切である、社外取締役が監督の機能を果たしている等、おおむね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性については確保されていると認識いたしております。一方で、中長期経営戦略・役員報酬制度・後継者計画の策定について意見が出され、取締役会の機能の更なる向上、議論の深化に向けた課題についても共有いたしました。引き続き、当社の取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行ったうえで迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】

当社では、取締役の就任に際して役割や責務の説明及び研修を行っております。また、就任時以外にも、法改正等必要に応じて社内研修を行っております。

【原則5 - 1】

1. 基本的な考え方

当社は、株主や投資家の意見を経営に反映するため、適時適切な経営情報の開示を推進するとともに、建設的な対話を通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることに努めています。

2. IR体制

当社は、代表取締役をトップとして、総務部 経営企画GのIR担当者のもとに財務部門、営業戦略部門と連携し開示資料の作成を行い、株主・投資家との対話を充実させています。

3. 対話の方法

株主・投資家との建設的な対話を促進するため、以下のとおり、説明会や事業報告書、当社ホームページを活用し、分かりやすい情報開示に努めています。

- ・個別面談(総務部 経営企画G IR担当者)
- ・スモールミーティング
- ・定時株主総会:年1回
- ・決算説明会:年2回
- ・取材対応:随時(サイレント期間除く)

- ・株主通信の発行:年1回
- ・統合報告書の発行:年1回
- ・当社ホームページの企画・運営
- ・経営計画や決算内容等、関心の高い事項に関する機関投資家向け説明会

また、IR活動の実績や、株主とのコミュニケーションにより得られた意見等は報告書にて代表取締役へ報告する仕組みをとっております。

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(%)
福島機器販売株式会社	4,235,800	21.14
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,799,600	8.98
福島 裕	995,352	4.97
ガリレイ社員持株会	938,868	4.69
福島 亮	661,048	3.30
JP MORGAN CHASE BANK 385632	612,972	3.06
有限会社ティー・シー・エス・ピー	550,600	2.75
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	483,300	2.41
JP MORGAN CHASE BANK 380684	388,000	1.94
日本生命保険相互会社	342,824	1.71

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

2020年9月23日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、シュローダー・インベストメント・マネジメント株式会社とその共同保有者2社が、2020年9月15日現在で1,421,500株(株式等保有割合6.44%)を保有している旨が記載されておりますが、当社として提出日現在における実質保有株式数の確認ができていないため、上記大株主には含めておりません。

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	1000人以上
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	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	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		
竹内 博史	他の会社の出身者													
藤川 隆夫	他の会社の出身者													
吉年 慶一	学者													

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
竹内 博史				同氏は、常勤監査役としての長年の経験と、企業会計に関する豊富な知識を有しており、その幅広い知見に基づき、当社社外監査役として独立した立場と客観的視点から経営を監視し、取締役会の内外において的確な助言、提言を行っていることから、当社取締役会の透明性の向上に繋がるものと判断したため。また同氏は当社との間に特別な利害関係が存在しないことから、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じる恐れがあるとされる事項に該当しておらず、独立役員として指定しております。

藤川 隆夫		藤川隆夫氏は、一部事業所の機械警備で取引のある総合警備保障㈱で、2003年より総務担当の執行役員、2007年より常勤監査役として務めていましたが、2015年6月に退任しております。また、同氏が1973年から勤めていた㈱三井銀行(現 ㈱三井住友銀行)、及び1999年より法人営業部長を務めていた㈱さくら銀行(現 ㈱三井住友銀行)は当社の主要な取引先(メインバンク)ですが、同行を退職して10年以上が経過していることから同氏の独立性に影響を及ぼす恐れはないものと判断しております。	同氏は、㈱さくら銀行(現 ㈱三井住友銀行)では法人営業部長、総合警備保障㈱では総務担当の執行役員、常勤監査役を務め、経営に与えられた経験を有し、その幅広い知識、経験と客観的な視点で経営の監視を遂行するに適任であり、当社取締役会の透明性の向上に繋がるものと判断したため。 また、同氏が2003年まで法人営業部長を務めていた㈱さくら銀行(現 ㈱三井住友銀行)は当社の主要な取引先(メインバンク)ですが、同氏が退職して10年以上経過していること、同氏と当社との間に特別な利害関係は存在しないことから、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断し、独立役員として指定しております。
吉年 慶一		吉年慶一氏は、2012年から2016年まで大阪産業大学工学部の非常勤講師をされ、当社の技術開発においてコンサルタント業務を行っていましたが、金額が僅少なことから当社との間に特別な利害関係が存在しないことから、同氏の独立性に影響を及ぼす恐れはないものと判断しております。	同氏は、三洋電機株式会社では執行役員として経営を担った経験を有し、その幅広い知識、経験と客観的な視点で経営の監視を遂行するに適任であり、当社取締役会の透明性の向上に繋がるものと判断したため。 また、同氏は、当社との間に特別な利害関係が存在しないことから、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じる恐れがあるとされる事項に該当しておらず、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	4	2	1	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	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使用人に関する事項】

- (1) 監査等委員である取締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は、監査等委員会の同意のもとに補助すべき使用人として監査計画に従い必要な人員を配置する。
- (2) 監査等委員会を補助する使用人は、その職務に関して監査等委員である取締役の指揮命令に従うものとする。
- (3) 当該使用人の人事評価は、監査等委員である取締役が行い、人事異動、懲戒その他の人事に関する事項の決定には監査等委員会の同意を得る。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員である取締役は、会計監査人から会計監査の方法および結果(監査報告)について説明を受けるとともに、情報の交換を定期的に行っております。
また、監査等委員会スタッフと内部監査部門を兼務するものを配置することで、内部監査部門と監査等委員会の連携を密にし、常時監査等委員会は内部監査部門から報告を受け、必要に応じ、内部監査部門に対して指示命令する体制となっています。

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

補足説明

当社は、取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しております。

指名諮問委員会は、取締役会にて委嘱された社外取締役竹内博史、藤川隆夫、吉年慶一の計3名で構成されており、委員長は藤川隆夫が務めております。委員会は1年に1回以上開催しております。指名諮問委員会は、能力や適性等を判断して候補者を審議し、取締役会は委員会の答申を受けて、取締役候補者および執行役員を決定しております。

報酬諮問委員会は、取締役会にて委嘱された代表取締役社長福島裕、社外取締役竹内博史、吉年慶一の計3名で構成されており、委員長は吉年慶一が務めております。委員会は1年に1回以上開催しております。報酬諮問委員会は、報酬制度や報酬総額等を審議し、取締役会は委員会の答申を受けて、報酬制度や報酬総額、業績連動型報酬の割合および現金報酬と自社株報酬との割合を決定しております。

【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 業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬と業績等との連動を高めることにより、適正な会社経営を通じて業績向上への意欲や士気を高めることにつながるの考えに加え、2006年の法人税法の改正により業績連動型報酬の損金参加が認められるようになったことに伴い導入するものです。

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

当該事業年度における当社の取締役(監査等委員を除く)に支払った報酬 352百万円
当該事業年度における当社の取締役(監査等委員)に支払った報酬 18百万円

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

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

当社は、取締役(監査等委員を除く)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を2021年2月26日開催の取締役会決議により定めており、その概要は以下の通りです。

当社の取締役(監査等委員を除く)の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとします。

この他、取締役退任時には株主総会の承認を経て退職慰労金を支給することとし、その額は基本報酬及び在任年数等に基づく一定の基準に従って算出します。

業績連動報酬は、業務執行を伴う取締役に対して、適正な会社経営を通じて業績向上への意欲や士気を高めるため、各事業年度における個別の営業利益を業績指標として、各取締役の役位、職責等に応じた一定の基準に基づき算出した額を賞与として毎年、一定の時期に支給します。基本報酬と業績連動報酬の支給割合は、概ね5:5(業績目標を100%達成の場合)を目安とし、各取締役の役位、職責等に応じて決定します。

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

当社の取締役(監査等委員を除く)の報酬の限度額は、2020年6月29日開催の第69期定時株主総会において年額200百万円以内(うち社外取締役分は年額30百万円以内)の固定報酬枠と、年額150百万円以内の業績連動型の変動報酬枠と決議されております(使用人兼務取締役の使用人分給与とは含まない)。当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員を除く)の員数は8名(うち社外取締役1名)です。

取締役(監査等委員)の報酬の限度額は、2020年6月29日開催の第69期定時株主総会において、年額50百万円以内と決議されております。当該定時株主総会終結時点の取締役(監査等委員)の員数は3名です。

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

個人別の報酬額については業績向上および企業価値向上への貢献度の評価を適切に行うため、取締役会の委任決議に基づき代表取締役社長福島裕が委任を受けるものとし、その権限の内容は、取締役(監査等委員を除く)の個人別の報酬額のうち、基本報酬の金額の決定としております。

これらの権限を委任した理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の担当事業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。

代表取締役社長は、当該決定にあたって、委員の過半数が社外取締役で構成される報酬諮問委員会からの答申内容をふまえて決定するものであり、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

業績連動報酬等に関する事項

業績連動報酬の額の算定の基礎として選定した業績指標の内容は、業績連動型報酬控除前の営業利益(以下「個別営業利益」という)とし、前払年金費用の増加額若しくは退職給付引当金の減少額(数理差異等特別損益で計上した費用を除く)を控除したものを実績といたします。これは、業務執行を行う取締役が果たすべき業績責任を測る上で、個別営業利益が最も適切な指標の一つと判断し選定したものです。

一人当たりの役職別業績連動型報酬は、次の通りとします(10万円未満切捨)。

取締役社長 個別営業利益の0.34%(支給率0.34)

取締役副社長 個別営業利益の0.31%(支給率0.31)

専務取締役 個別営業利益の0.29%(支給率0.29)

常務取締役 個別営業利益の0.25%(支給率0.25)

取締役 個別営業利益の0.22%(支給率0.22)

ただし、取締役就任後3年以内の場合は、上記支給率に0.75を乗じて支給し、業務執行を伴わない社外取締役につきましては、この算定方法の適用はありません。

総額150百万円を上限とし、下限を0円とします。支給総額が150百万円となる場合は、取締役の役職別支給率を全取締役の支給率の合計で除したものに150百万円を乗じた金額(10万円未満切捨)とします。

取締役が期中に退任した場合の業績連動型報酬は、職務執行期間を満了した場合の業績連動型報酬支給額を計算し、その金額を在籍月数によって按分計算したものとします(10万円未満切捨)。

なお、当事業年度における個別営業利益の実績は6,471百万円となりました。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対して、監査室および管理部門が月次決算や取締役会等の会議資料を事前配布しております。

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)

企業統治の体制の概要

取締役会

毎月1回取締役会を開催し、重要事項の決定ならびに審議・意見の交換を行い、各取締役は連携して業務執行の状況を監督します。取締役会は監査等委員4名(社外取締役3名)を含む取締役11名で構成しており、経営の意思決定を行っております。議長は、代表取締役社長福島裕が務めております。その他のメンバーは、取締役福島亮、福島豪、片山充、長尾健二、水谷浩三、日野達雄、取締役監査等委員竹内博史、堀之内健士、藤川隆夫、吉年慶一であります。

監査等委員会

当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員会は毎月1回開催し、取締役会の議案に関する審議や重要な会議情報など監査等委員間で意見の交換等を行っております。議長は、社外取締役竹内博史が務めております。その他のメンバーは、常勤監査等委員堀之内健士、監査等委員藤川隆夫、吉年慶一であります。

指名諮問委員会・報酬諮問委員会

当社は、取締役会の諮問機関として、指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しております。

指名諮問委員会は、取締役会にて委嘱された社外取締役竹内博史、藤川隆夫、吉年慶一の計3名で構成されており、委員長は藤川隆夫が務めております。委員会は1年に1回以上開催しております。指名諮問委員会は、能力や適性等を判断して候補者を審議し、取締役会は委員会の答申を受けて、取締役候補者および執行役員を決定しております。

報酬諮問委員会は、取締役会にて委嘱された代表取締役社長福島裕、社外取締役竹内博史、吉年慶一の計3名で構成されており、委員長は吉年慶一が務めております。委員会は1年に1回以上開催しております。報酬諮問委員会は、報酬制度や報酬総額等を審議し、取締役会は委員会の答申を受けて、報酬制度や報酬総額、業績連動型報酬の割合および現金報酬と自社株報酬との割合を決定しております。

経営会議

当社は、迅速な意思決定が行えるよう取締役会のメンバー及び業務執行責任者による経営会議を設けております。この会議には、業務執行取締役、常勤監査等委員、執行役員、統括部門長が出席し、企業運営について十分な議論を行うとともに、社外取締役も出席し、意見を述べることができるようになっております。議長は、代表取締役社長福島裕が務めております。その他のメンバーは、取締役福島亮、福島豪、片山充、長尾健二、水谷浩三、日野達雄、常勤監査等委員竹内博史、堀之内健士および執行役員6名ならびに統括部門長8名であります。

監査室

当社は、内部監査体制充実のため、監査室を設置し、業務監査を行っております。

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、2020年6月29日開催の第69期定時株主総会の決議に基づき、「監査等委員会設置会社」へ移行いたしました。監査等委員として、常勤監査役としての長年の経験と、企業会計に関する豊富な知識を有する取締役 竹内博史、当社事業部長としての経験と業界に精通した知見を有する取締役 堀之内健士、企業経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有する取締役 藤川隆夫、技術開発に精通し、幅広い知識と経験を有する取締役 吉年慶一を選任しております。監査等委員会による監査体制は、常勤の監査等委員を経営監視機能として十分に機能しており、当社のガバナンス上最適である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

	補足説明
電磁的方法による議決権の行使	2021年6月29日開催の第70期定時株主総会にて、スマートフォンおよびその他インターネット等により議決権を行使いただきました。
招集通知(要約)の英文での提供	東京証券取引所ホームページおよび自社ホームページで開示しております。
その他	東京証券取引所ホームページおよび自社ホームページで開示しております。

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
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社ホームページに開示しております。 https://www.galilei.co.jp/info/2063/	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表終了後、機関投資家向けの決算説明会を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信や適時開示資料などを随時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	総務部 経営企画G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	当社の企業理念に、「生活者の幸せ」「お客様の幸せ」「社員の幸せ」「お取引先の幸せ」を定めており、「幸せ四則」としてその実現に邁進しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	本社をはじめ主要な事業所でのISO14001認証取得、冷媒回収の推進、省エネ・製品のライフサイクル、産業廃棄物の削減、冷媒および断熱材の転換等の実施しております。

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

1. 当社の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

- (1) 当社は、事業活動における法令、企業倫理、社内規程の遵守を確保するため、遵守すべき基本的な事項を行動規範(コンプライアンス・ガイドライン)として定めるとともに、コンプライアンス研修の実施等により、当企業集団の役員および従業員に周知徹底を図る。
- (2) 当企業集団のコンプライアンスを推進するため、コンプライアンス委員会を設置し、各部門のコンプライアンス担当責任者は実践体制を構築する。
- (3) 財務報告の信頼性を確保する為、内部統制規程に基づき、財務報告に係る各種規程・マニュアル・手順書等の内部統制システムの整備を進めるとともに、運用体制の強化を図る。
- (4) 内部監査部門として監査室を設置し、定期的な内部監査を実施し、それぞれ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。
- (5) 監査等委員会は、内部統制システムを利用した組織的な監査を行う。内部統制システムが適切に構築・運用されているか、監査室から報告を受け、必要に応じ、監査室に対し具体的な指示を出すことにより監査を行う。
- (6) 監査等委員は、取締役会およびその他の重要な会議に出席し、取締役の職務の執行を監査する。
- (7) 法令上疑義のある行為等について使用人が直接情報提供を行う手段として外部通報窓口を含めた「内部通報制度」を設置・運営し、不正行為等の早期発見と是正を図る。
- (8) 行動規範には、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考えを示すとともに、警察等関係機関との連携を密にし、反社会的勢力の排除に努める。

2. 当社の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

当社は、法令・社内規程に基づき、文書等の保存・管理を適正に行い、必要に応じて運用状況の検証、各規程の見直しを行う。また、情報の管理については、内部情報管理・個人情報保護に関する基本方針を定めて対応する。

3. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 「リスク管理規程」を定め、事業上のリスク管理に関する方針の決定およびリスク管理体制の整備、構築を行う。
- (2) 重要な発生事項(環境・安全リスク情報を含む)については、部門責任者が情報収集し総務部門長が情報の集約を行い、総務部門又は財務部門にて適時開示情報か否かを判断し、取締役社長に報告後、情報取扱責任者が速やかに開示を行う。また、必要に応じ監査等委員会または監査等委員に報告する。
- (3) 与信リスクについては、売上債権管理規程、与信限度額作成基準の運用を徹底し、財務部門が運用状況の確認を行う。
- (4) PL事故に対し迅速に対応するためのマニュアルを制定し、当企業集団に周知する。
- (5) リスク管理委員会を設置し、組織横断的に全社的な見地でのリスク分析および評価を行い、リスクを適正に管理するとともに、その対応策を推進および統括する。また、結果について必要に応じ取締役会に報告する。
- (6) 請負工事における受注案件については、発注から支払いまでの管理・統制機能を構築し、牽制機能の強化を図る。
- (7) 社印の不適切な使用による不正を防ぐため、必要に応じて印章管理および押印ルールを見直し、適時適切に発注行為が行われる仕組みを構築し、運用する。

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) 当社は、毎月1回取締役会を開催し、重要事項の決定および取締役の業務執行状況の監督を行う。
- (2) 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、業務執行取締役・執行役員・統括部門長・常勤監査等委員が出席する経営会議を開催し、そこでは、業務執行に関する基本的な事項および重要事項に係る意思決定を行い、さらに、個別のテーマについて十分な討議を行う。なお、社外取締役は、必要に応じて経営会議および他の重要な会議に出席する。
- (3) 業務運営については、将来の営業環境を踏まえ中期計画および単年度予算を立案し、全社的な目標を設定する。各部門は、その目標達成に向け具体策を立案し実行する。
- (4) 日常の職務については、職務権限規程や決裁権限に基づいて権限の委譲を行い、上記意思決定に則して業務を遂行する。

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

- (1) 子会社の経営については、その自主性を尊重しつつ、関係会社管理規程に基づき取締役会への事業内容の定期的な報告と重要案件についての事前協議を行う。
- (2) 会計監査人、監査等委員会および内部監査部門は、必要に応じて子会社の監査および調査を実施する。
- (3) 子会社において企業理念、行動規範(コンプライアンス・ガイドライン)の周知徹底に努め、法令順守、企業倫理の徹底を図る。
- (4) 子会社における品質、災害、環境、情報漏洩等のリスクを管理し、的確に対応できる体制を整える。
- (5) 子会社において取締役の職務執行の効率性を確保するため、取締役会を原則として毎月1回開催し、機動的な意思決定を行う。
- (6) 当社子会社に役員を派遣し、業務執行の監督・監査を行う。

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

- (1) 監査等委員である取締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は、監査等委員会の同意のもとに補助すべき使用人として監査計画に従い必要な人員を配置する。
- (2) 監査等委員会を補助する使用人は、その職務に関して監査等委員である取締役の指揮命令に従うものとする。
- (3) 当該使用人の人事評価は、監査等委員である取締役が行い、人事異動、懲戒その他の人事に関する事項の決定には監査等委員会の同意を得る。

7. 監査等委員会への報告に関する体制

- (1) 監査等委員である取締役は、取締役会・経営会議の他、重要な会議に出席するとともに、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役または担当部門責任者にその説明を求める。
- (2) 取締役および使用人は、法定の事項に加え、当社または当社子会社の業務または業績に重大な影響を及ぼす事項を発見、または、決定した場合は、速やかに監査等委員会または監査等委員に報告する。
- (3) (1)および(2)の報告をした者に対して、当該報告をしたことを理由として、いかなる不利益な取扱いもしてはならないものとする。また、内部通報制度においても、内部通報をしたことを理由として、いかなる不利益な取扱いもしてはならないことを規定し、適切に運用する。

8. 監査等委員会の職務の執行について生ずる費用の処理に係る方針およびその他の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

- (1) 監査等委員である取締役が独自に弁護士公認会計士等に相談する必要がある場合は、その職務執行において発生する費用は会社が負担する。

(2) 監査等委員である取締役は、定期的に代表取締役および取締役と会合を行い、経営上の課題、会社を取り巻くリスク、監査上の重要な課題等について意見を交換し、相互の意思疎通を図る。

(3) 監査等委員である取締役は、会計監査人から会計監査の方法および結果(監査報告)について説明を受けるとともに、情報の交換を定期的に行うなど連携を図る。

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

行動規範には、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会勢力および団体とは断固として対決する考えを示すとともに、警察等関係機関との連携を密にし、反社会的勢力の排除に努める。

【適時開示体制】

決定事項・決算情報

発生事項

