

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、高い倫理観と公正性に基づいた健全な企業活動が極めて重要であると考えており、経営及び業務の全般にわたり、透明性の確保と法令遵守の徹底を基本とし、次の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んでまいります。

- (1) 株主の権利・平等性を確保するよう努めます。
- (2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働に努めます。
- (3) 適切な情報開示と透明性の確保に努めます。
- (4) 株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、取締役会の役割・責務を適切に果たすよう努めます。
- (5) 株主との建設的な対話に努めます。

当社は、当社グループが持続的に成長し、当社の長期的な企業価値を向上させ、もって株主の皆様にご当社の株式を長期的に保有していただくことを可能とするため、最良のコーポレート・ガバナンスを実現することを目的として、取締役会決議に基づき、コーポレートガバナンス・ガイドラインを制定しております。

[参照] コーポレートガバナンス・ガイドライン

<https://www.amada.co.jp/ja/ir/cg/cg/>

以下の記述で使用する用語の定義は次のとおりとします。

- ・経営陣: 業務執行取締役
- ・経営陣幹部: 役付取締役
- ・役員: 取締役及び監査役

【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

2021年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しています。

【原則3-1 情報開示の充実 (iii)】

1. 報酬の決定方針

当社の取締役報酬は、固定報酬である「基本報酬」と毎期の業績の達成度合いにより変動する「賞与」により構成されております。

基本報酬につきましては、定時株主総会決議において承認可決された範囲内で、職位・職責に応じてあらかじめ定められた報酬基準額を基に個人別の支給額を決定しております。

賞与は短期インセンティブと位置付け、経営指標として重要であることに加え、配当原資でもあることから株主目線の経営を意識するという理由で、単年度の親会社の所有者に帰属する当期利益(以下、当期利益という。)を指標としております。具体的には、各事業年度の当期利益に配当性向(%)の1/50の率を乗じて算出する金額を上限に、支給対象となる員数と配当金の成長率を加味して支給総額を決定し、個別の配分は職位や職責に応じて決定した上で、一定割合を成果に応じて増減させる方法で金額を算定し、任意の報酬委員会における審議を経て、取締役会にて決定しております。

今後、会社の持続的成長に対し健全なインセンティブとして機能するよう、中長期的な業績に連動した新たなインセンティブプラン等の採用を含めて検討してまいります。

2. 報酬の決定手続

基本報酬及び賞与については、株主総会の決議により定められた報酬総額の上限額の範囲内において、人事部門が配分を検討し、任意の報酬委員会における審議を経て、取締役会で承認することとしております。

【補充原則3-1-1 情報開示の充実】

当社は、前述の【原則3-1】の項目において、検討中を含めて一部実施していない項目があるため、その記載に具体性を欠く部分がありますが、今後は項目の遵守に努め、法令に基づく開示を含めて利用者にとって付加価値の高い記載となるよう配慮してまいります。

【補充原則4-2-1 取締役会の役割・責務(2)】

当社の取締役報酬は、固定報酬である「基本報酬」と毎期の業績の達成度合いにより変動する「賞与」により構成されております。

現在、自社株報酬制度など中長期的な業績と連動する報酬は導入しておりませんが、客観性・透明性ある手続に従い、持続的な成長に向けた

新たな中長期のインセンティブプラン等について、報酬全体の構成、割合等を含めて検討してまいります。

〔補充原則4-8-2 独立社外取締役の有効な活用〕

当社は、筆頭独立社外取締役を選任しておりませんが、3名の独立社外取締役は、取締役会において議論に参加し、適宜有用な提言を行っております。また、必要に応じて経営陣や監査役との意見交換の場を設けるなど、連携を図っております。

今後、筆頭独立社外取締役の選任について、その要否を含めて検討する方針であります。

〔更新〕〔原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件〕

当社は、株主からの経営の委任に応え、経営に関する豊富な経験と高い識見を有し、取締役の職務と責任を全うできる人材を性別や国籍に関わらず取締役に選任しております。

現時点の取締役は全員男性ですが、国際性等の多様性と取締役会全体の知識・経験・能力のバランスは適切であり、取締役会における独立社外取締役の人数比率が3分の1以上となっていることから、取締役会の役割・責務を実効的に果たすことができる体制であると認識しております。

今後は、ジェンダー等の取締役会における更なる多様性の向上に留意し、女性取締役の選任に向けた検討を進めてまいります。

〔更新〕〔補充原則5-2-1 経営戦略や経営計画の策定・公表〕

当社は、事業ポートフォリオに関する基本方針及び事業ポートフォリオの見直し状況について、次期中期経営計画公表時に併せてわかりやすく説明できるよう、準備を進めてまいります。

【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

2021年6月の改訂後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しています。

〔原則1-4 政策保有株式〕

1. 政策保有に関する方針

保有する株式は必要最小限の範囲とし、個別銘柄ごとに保有に伴う便益やリスクが当社の資本コストに見合っているか等を精査し、保有の適否を毎年取締役会において検証することとしております。検証の結果、継続して保有すべきと判断された銘柄以外については、売却を進めてまいります。

2. 議決権の行使に関する方針

投資先の経営方針・戦略等を助案し、当社が保有する株式の価値向上に資すると判断される議案には賛成票を投じ、反対に価値毀損に繋がると判断される議案には反対票を投じます。

〔原則1-7 関連当事者間の取引〕

当社は、取締役会規程において、会社と当社役員又は主要株主（自己又は他人の名義をもって総株主の議決権の10%以上を保有する株主）との間で行う取引に関して、取引ごとに事前に取締役会にて報告し、承認を得る旨を定めております。また、取締役会で承認された取引が実行された際には、実行後に取締役会でその結果を報告することとしており、会社や株主共同の利益を害することがないよう監視できる体制を構築しております。

加えて、その取引実績については、関連法令に基づき適時適切に開示しております。

〔更新〕〔補充原則2-4-1 女性の活躍促進を含む社内多様性の確保〕

1. 多様性の確保について

当社グループは、経営理念の一つである「創造と挑戦を実践する人づくり」を基に、イノベーションの源泉として重要な経営資源である従業員が能力を最大限発揮できるための人事制度や教育研修体系の整備を進めています。また、グローバル市場で成長を図るためには事業運営の中核を担う人材の多様化は不可欠であると認識し、その実現に向けて取り組んでおります。

2. 多様性確保の状況

今後の労働環境の変化を見据え、当社は特に女性の活躍推進を重要課題とらえております。2021年3月末現在の女性管理職比率は1.2%です。現時点の女性従業員比率は7.8%にとどまりますが、今後は多様性の確保のため、女性採用の強化とともに育成を図り、女性管理職比率の向上に努める方針です。なお、2021年4月入社の新卒採用者に占める女性の比率は25.0%です。

一方、外国人の管理職は、現在当社の海外子会社において多数活躍しており、この水準を維持していく方針です。また、中途採用者については、差別・区別なく能力に応じて管理職に登用しております。現在優秀人材確保の観点で中途採用を継続的に行っており、今後中途採用者の管理職登用については現在の水準を維持していく方針です。

詳細の数値は、当社ホームページに掲載している「ESGデータ集」をご参照ください。

〔参照〕ESGデータ集

<https://www.amada.co.jp/ja/ir/document/esg/>

3. 多様性確保のための人材育成方針、社内整備方針とその実施状況

当社グループは、女性が活躍できる職域を拡大しながら、優秀な人材の早期登用・育成を図る方針です。また、当社グループは、「女性が活躍できる職場づくり」を目指して、ライフイベントの多い女性が長期に活躍できる環境を整える方針です。女性社員の仕事と家庭の両立を支援するとともに、社員の意識を変革するための教育・啓蒙を実施してまいります。具体的には、取得しなかった年次有給休暇を復活させて有給で育児休業を取得できる制度、男性社員が育児休業中の配偶者を支援できるよう一定期間の休暇取得を促進する制度、子女の学校行事への参加を促進する

参観日休暇制度など、女性の活躍を支援する制度を設けております。

【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】

当社における企業年金の積立金の管理・運用は、アマダ企業年金基金が実施しております。同基金での運用委託機関及びファンドの選定等の資産運用における意思決定は、当社の財務や経営企画の管掌役員等で構成される資産運用委員会での諮問を踏まえ、代議員会において行われております。また同基金の運用委託機関は、全てスチュワードシップ・コードを受け入れており、四半期ごとに運用報告会を開催し、定性・定量評価を実施しております。

事務局には適切な資質を持った人員を配置し、外部セミナー等に派遣することで資質の向上を図っております。また、人事面・運用面における更なる取組み強化のため、外部のアドバイザーを起用してまいります。

なお、同基金ではコンプライアンス研修を徹底し、当社と受益者との利益相反を未然に防止できる体制で運営しております。

【原則3-1 情報開示の充実 (i)】

当社のホームページにおいて、経営理念及び当社グループの役員及び従業員が事業活動に際して必ず遵守すべき10項目の行動規範を掲載しております。

また、中期経営計画「Task3・2・1」を定め、内容の概要を当社ホームページに掲載しております。

【参照】経営理念

<https://www.amada.co.jp/ja/corporate/philosophy/>

【参照】行動規範

<https://www.amada.co.jp/ja/corporate/conduct/>

【参照】中期経営計画「Task3・2・1」

https://www.amada.co.jp/ja/ir/investor/midterm_plan/

【原則3-1 情報開示の充実 (ii)】

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及び基本方針につきましては、本報告書の「1-1. 基本的な考え方」をご参照ください。

【原則3-1 情報開示の充実 (iii)】

【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】の記載をご参照ください。

【原則3-1 情報開示の充実 (iv)】

1. 役員候補者の決定方針

取締役候補者の指名については、取締役として株主からの経営の委任に応え、経営に関する豊富な経験と高い識見を有し、取締役の職務と責任を全うできる人材を候補者として指名する方針としております。

また、監査役候補者の指名については、高い独立性に加え、財務・会計に関する知見、その他企業経営に関する多様な知識等を勘案し、これらの諸要素を総合的に判断し候補者として指名する方針としております。

2. 役員候補者の決定手続

取締役については、代表取締役が取締役候補者の原案を作成し、任意の指名委員会における審議を経て、取締役会において決定しております。

監査役については、代表取締役が監査役候補者を監査役会に推薦し、監査役会の同意を得たうえで、取締役会において決定しております。

3. 役員の解任方針・手続

役員の解任については、上記1.に定める資質が認められなくなった場合や職務を懈怠し、企業価値を著しく毀損させた場合、法令・定款等に違反した場合、健康上の理由から職務の継続が困難となった等の事実が生じたと認められる場合、株主総会への解任議案の提出について任意の指名委員会における審議を経て、取締役会で決議します。

【原則3-1 情報開示の充実 (v)】

当社は、全ての役員候補者の個人別の経歴と選任理由を株主総会招集通知に記載します。また、役員解任の際は、解任理由を株主総会招集通知に記載します。株主総会招集通知は、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。

【参照】株主総会招集通知

https://www.amada.co.jp/ja/ir/stock_info/meeting/

【更新】【補充原則3-1-3 情報開示の充実】

1. サステナビリティについての取り組み

当社グループは、持続可能な社会へ貢献するとともに当社の企業価値向上のため、サステナビリティを巡る課題に取り組んでいます。サステナビリティ基本方針を基に当社グループが優先して取り組むべき重要課題をE・S・Gの枠組みで抽出、当社グループが貢献すべきSDGs目標と関連づけて取り組み施策を明確化しています。次期中期経営計画策定時には財務目標に併せてサステナビリティに関する非財務目標を掲げ、これら重要課題の達成に向けて取り組んでいく方針です。

なお、詳細は当社ホームページをご参照ください。

[参照] サステナビリティ基本方針

<https://www.amada.co.jp/ja/sustainability/basic sustainability policy/>

[参照] アマダグループとSDGs

<https://www.amada.co.jp/ja/sustainability/sdgs/>

2. 人的資本への投資

経営理念の一つである「創造と挑戦を实践する人づくり」を基に、イノベーションの源泉として重要な経営資源である従業員が、能力を最大限発揮できるための人事制度や教育研修体系を整備することを基本方針としています。グローバル市場での持続的成長を図るため、中長期の事業戦略に即した人材投資計画を立案し、採用・育成を実行しております。また、性別、国籍、年齢、障がいの有無、性的指向など一人ひとりの違いを受け入れ、社員が個性と能力を最大限発揮できる多様な働き方を目指しています。加えて、働きがいを感じることができ職場づくりをはじめ、ワークライフバランスの実現といった働き方改革にも積極的に取り組んでいます。

3. 知的財産への投資

当社グループは、グローバル市場での優位性を確保するため、随時約1,000件を超える特許を維持しており、同時に当社グループが属する板金機械業界では上位となる年間約100件を超える新規出願を実行しているなど、知的財産への投資を積極的に行っております。研究開発で生み出された技術とブランドを知財権によって担保すると共に、ポートフォリオの形成により他社への牽制を強化することで、当社グループの成長戦略の核である、レーザビジネス、自動化ビジネス、サービスビジネスの推進・拡大を知的財産の側面で支えています。

【補充原則4-1-1 取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、法令又は定款で定められた事項のほか、取締役会規程に定めた経営に関わる重要事項の意思決定を行うとともに、業務執行の監督を行う機関と位置づけております。また、当社は業務執行機関として経営会議等の会議体を運営しており、業務執行に関わる重要課題の審議の充実化を図っております。

加えて、業務分掌規程や職務権限規程等を定め、経営陣及び各執行部門の業務範囲を明確化しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外取締役の候補者選定にあたり、東京証券取引所の独立性に関する要件を充足していることに加え、当社の経営に対し率直かつ建設的に助言し、監督できる高い専門性と豊富な経験の有無を重視しております。

なお、当社は、2015年12月18日開催の取締役会において社外役員の独立性基準を決議しております。内容につきましては、当社ホームページに掲載しておりますのでご参照ください。

[参照] 社外役員の独立性基準

<https://www.amada.co.jp/ja/ir/cg/cg/>

【更新】【補充原則4-10-1 任意の仕組みの活用】

当社グループは、社外取締役の知見及び公正な立場から助言・提言を得ると共に取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の任意の諮問機関として指名委員会及び報酬委員会を設置しています。各委員会は、独立社外取締役が過半数を占める構成とし、独立社外取締役が議長を務めることにより独立性・客観性を確保しています。

指名委員会は取締役の選解任や経営トップの後継者計画について、報酬委員会は取締役及び重要な使用人が受ける報酬等の方針や内容等についてそれぞれ審議を行い、取締役会に対して助言・提言を行っております。取締役会はこれら諮問委員会の助言・提言を最大限に尊重したうえで決定しております。

【更新】【補充原則4-11-1 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、的確・迅速・公正な意思決定と業務執行の監督が行われるよう努めております。

また、事業活動について適切かつ機動的な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、性別や国籍に関わらず取締役会全体として経営管理、研究・開発、生産、販売・サービス等についてグローバルな視点で専門能力・知見を有する社内出身の取締役と、独立した立場に基づき専門的見地から意見を述べ問題提起を行うことができる複数の社外取締役により取締役会を構成することを基本方針としております。

また、取締役会は、定款にて取締役の員数を10名までと定め、現在は独立役員である社外取締役3名を含む取締役8名で構成されております。

なお、3名の社外取締役はいずれも他社での経営経験を有する者です。

今後は多様な視点が事業の推進やグローバル拡大、適切な監督や監査に資するとの認識に立ち、役員への登用を検討してまいります。

現任の役員に関するスキルマトリックスにつきましては、本報告書に添付の【図3】をご参照ください。

取締役会の選任に関する方針・手続きにつきましては、【原則3-1(iv)】をご参照ください。

【補充原則4-11-2 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社取締役・監査役は、当社以外の上場会社を兼任する場合は、当社における業務に支障が生じないよう、合理的な範囲内にとどめるよう努めております。

また、事業報告及び株主総会招集通知において、各取締役・監査役の他の上場会社を含む重要な兼職を開示しております。

【補充原則4-11-3 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社は、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に基づき、2020年度における取締役会全体の実効性に関する評価を実施いたしました。その結果の概要は以下のとおりです。

1. 評価の方法

社外を含む取締役及び監査役を対象に取締役会の実効性に関する質問票を配布し、全員から回答を得ました。回答結果は取締役会事務局が集計し、その内容について分析を行いました。

その後、分析結果をもとにした社外取締役及び社外監査役による外部意見を踏まえ、2021年8月6日開催の取締役会において取締役会全体の実効性について分析・評価を実施し、併せて現状の課題と今後の取り組み方針について議論を行いました。

< 質問票の主な質問項目 >

- (1) 取締役会の構成
- (2) 取締役会の役割・責務
- (3) 取締役会の運営
- (4) 取締役会の実効性

2. 評価結果の概要

上記による評価の結果、当社の取締役会は概ね適切に機能していることを確認いたしました。その概要は以下の通りです。

(1) 当社の取締役会は、規模や独立社外取締役の独立性の観点から適切に構成されており、経営上重要な意思決定及び業務執行の監督を適正に行える体制が整備されている。

(2) メンバーが自由闊達に意見を述べる環境が確保されており、取締役会上程議案の事前説明やテーマを絞った説明会の開催など、社外役員への情報提供の継続が取締役会における議論の活性化に寄与している。

(3) 任意の指名委員会及び報酬委員会の設置により、経営陣等の報酬制度や選解任に関する議論が深まり、取締役会の監督機能向上に寄与している。

一方、中長期の視点に立った事業戦略の立案と迅速な実行、併せて事業進捗をモニタリングする仕組みの強化が課題として挙げられました。また、当社の取締役会におけるスキルセットのあり方や更なる多様性向上に資する構成に関する議論の活性化も望まれます。

3. 実効性向上に向けた今後の取り組み方針

当社の取締役会は、今回の評価結果を踏まえ、取締役会全体の実効性の向上を目的に、中長期の視線に立った事業戦略の立案とモニタリングの仕組みの強化に向けた検討を進めてまいります。

また、SDGsやESG、リスクマネジメントなどへの対応、取締役会の多様性向上など中長期的な企業価値の向上に資する議論の充実を図ってまいります。

【補充原則4-14-2 取締役・監査役トレーニング】

当社は、取締役及び監査役に対するトレーニングとして、社外役員を含む取締役及び監査役に対し、当社の事業所、工場等主要拠点の見学、説明会及び事業勉強会を実施し、当社に関する知識の習得を支援する方針であります。

また、取締役及び監査役の業務を行うにあたって必要な基本知識を学ぶため外部教育訓練を活用し、当社が費用を負担することで、取締役及び監査役としての役割及び責務についての理解を深めるための支援を行う方針であります。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るべく、株主・投資家との建設的な対話を積極的に実施し、そこでの意見、課題等を経営執行や事業改善に反映することで、更なる価値創造に努めてまいります。また当社の経営状況や事業内容、戦略の理解を深めていただくために、四半期毎の決算説明会の実施や個別面談、個人投資家からの問合せ等にも随時応じております。情報開示にあたっては「ディスクロージャーポリシー」に則し、タイムリーで公平かつ積極的に実施することを心がけております。

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は、以下のとおりです。

1. 株主・投資家との対話全般については、社長がその統括を行い、建設的な対話を実現するように目配りを行うこととし、社長直轄のIR部門が、株主総会をはじめとした様々な取組みを通じて、建設的な対話を実現できるよう積極的な対応を心がけております。

2. 株主・投資家との対話を通じて把握した意見、課題等は適宜集約したうえ、経営陣へフィードバックし、情報の周知・共有を行い、経営執行や事業改善に反映しております。

3. IR部門は株主・投資家との対話を円滑かつ合理的に進めるために、経営企画・財務・広報等の部署及びグループ各社の関連部署と連携を図っております。

4. 四半期の決算及び中期経営計画公表時には説明会を開催するとともに、説明資料のホームページ掲載や株主通信の発送、工場・展示場の施設見学などを通じて、情報開示の充実に努めております。

5. 決算情報の漏洩を防ぎ、公平性を確保するために、決算期日の10日前から決算発表日まではサイレントピリオドを設定し、この期間は決算に関するコメントや個別取材を差し控えることとしております。また社内では、インサイダー情報の管理に関する規程・役員内規を策定し管理しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

【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)	62,833,400	18.07

株式会社日本カストディ銀行(信託口)	32,575,400	9.37
公益財団法人天田財団	9,936,500	2.86
SMB C日興証券株式会社	7,464,500	2.15
STANDARD LIFE ASSURANCE LIMITED - PENSION FUNDS	6,035,500	1.74
THE BANK OF NEW YORK 133972	5,970,091	1.72
日本生命保険相互会社	5,894,975	1.70
J Pモルガン証券株式会社	5,754,074	1.66
株式会社かんぽ生命保険	5,335,000	1.53
株式会社日本カストディ銀行(証券投資信託口)	4,752,200	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 更新

1. 大株主の状況は、2021年9月30日現在の状況です。なお、上記のほか、当社が保有する自己株式11,453千株がありますが、上記大株主からは除外しております。

2. 当事業年度中において、公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書を含む。)により、以下のとおり株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2021年9月30日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。なお、当該報告書の内容は次のとおりであります。

保有者: ブラックロック・ジャパンを含む8名
住所: 東京都千代田区丸の内一丁目8番3号
報告義務発生日: 2021年5月31日
所有株式数(千株): 14,788
保有割合(%): 4.12

保有者: 三井住友信託銀行株式会社を含む2名
住所: 東京都千代田区丸の内一丁目4番1号
報告義務発生日: 2021年6月15日
所有株式数(千株): 29,675
保有割合(%): 8.26

保有者: 野村証券株式会社を含む2名
住所: 東京都中央区日本橋一丁目13番1号
報告義務発生日: 2021年7月30日
所有株式数(千株): 25,091
保有割合(%): 6.99

保有者: アバディーン・スタンダード・インベストメンツ株式会社を含む5名
住所: 東京都千代田区大手町一丁目9番2号大手町フィナンシャルシティグランキューブ9階
報告義務発生日: 2021年9月30日
所有株式数(千株): 18,379
保有割合(%): 5.12

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	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	50社以上100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		
間塚 道義	他の会社の出身者													
千野 俊猛	他の会社の出身者													
三好 秀和	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
----	------	--------------	-------

<p>間塚 道義</p>	<p>間塚道義氏が以前代表取締役会長を務めていた富士通株式会社及びその連結子会社と当社グループの間で取引がありますが、その取引金額は双方の連結売上高に対してともに1%未満の僅少額であります。</p> <p>以上の取引の規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断いたします。</p>	<p>【社外取締役として選任した理由】 間塚道義氏は、グローバル企業の経営者を歴任し、各種諮問委員会の委員も務められた経験から、企業経営者としての専門知識だけでなくコーポレート・ガバナンスに対する深い見識を有しております。当該観点から取締役会において積極的に発言いただく等、当社の社外取締役として業務執行の監督を適切に行っております。また、指名委員会の委員長及び報酬委員会の委員としてこれらの委員会に出席し、適時適切な意見を述べております。以上の点を踏まえ、同氏の経験と知見に基づき、当社の社外取締役として職務を適切に行っていただくことが期待されるためであります。</p> <p>【独立役員として指定した理由】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 間塚道義氏及び近親者(2親等以内の親族を含む、以下同じ。)は、過去一度も当社グループ(当社及び関係会社、以下同じ。)から報酬、業務や取引の対価、ストックオプション等の財産上の利益を受領しておりません。 2. 間塚道義氏及び近親者は、過去一度も当社グループの役職員(非業務執行者を含む。)に就いたことはありません。 3. 間塚道義氏が以前代表取締役会長を務めていた富士通株式会社及びその連結子会社と当社グループの間で取引がありますが、その取引金額は双方の連結売上高に対してともに1%未満の僅少額であります。 4. 富士通株式会社は当社の株主ではありません。
<p>千野 俊猛</p>	<p>千野俊猛氏が以前代表取締役社長を務めていた株式会社日刊工業新聞社に対し、当社グループより広告料の支払い等の取引がありますが、その取引金額は同社の売上高に対しても、また当社の連結売上高に対しても、ともに1%未満の僅少額であります。</p> <p>以上の取引の規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断いたします。</p>	<p>【社外取締役として選任した理由】 千野俊猛氏は、株式会社日刊工業新聞社において編集者を経て社長を務められた経験から、企業経営者としての専門知識及び産業界に関する見識を有しております。当該観点から取締役会において積極的に発言いただく等、当社の社外取締役として業務執行の監督を適切に行っております。また、報酬委員会の委員長及び指名委員会の委員としてこれらの委員会に出席し、適時適切な意見を述べております。以上の点を踏まえ、同氏の経験と知見に基づき、当社の社外取締役として職務を適切に行っていただくことが期待されるためであります。</p> <p>【独立役員として指定した理由】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 千野俊猛氏及び近親者(2親等以内の親族を含む、以下同じ。)は、過去一度も当社グループ(当社及び関係会社、以下同じ。)から報酬、業務や取引の対価、ストックオプション等の財産上の利益を受領しておりません。 2. 千野俊猛氏及び近親者は、過去一度も当社グループの役職員(非業務執行者を含む。)に就いたことはありません。 3. 千野俊猛氏が以前代表取締役社長を務めていた株式会社日刊工業新聞社に対し、当社グループより広告料の支払い等の取引がありますが、その取引金額は同社の売上高に対しても、また当社の連結売上高に対しても、ともに1%未満の僅少額であります。 4. 千野俊猛氏は、株式会社日刊工業新聞社の相談役を5年以上前に退任されております。 5. 株式会社日刊工業新聞社は当社の株主ではありません。

三好 秀和	<p>三好秀和氏が会長である三好内外国特許事務所及び代表取締役である同事務所の関係会社に対し、特許出願等に係る弁理士報酬並びに知的財産権に関する各種調査業務等の取引がありますが、それらの取引金額を合計しても、当社の連結売上高に対して1%未満の僅少額であります。また、同事務所及び同事務所の関係会社の売上高に占める割合も、2%程度の僅少額であります。</p> <p>以上の取引の規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断いたします。</p>	<p>【社外取締役として選任した理由】 三好秀和氏は、長年の弁理士としての知的財産権に関する専門知識及び弁理士事務所の経営者としての経験を有しております。当該観点から取締役会において積極的に発言いただく等、当社の社外取締役として業務執行の監督を適切に行っております。また、指名委員会及び報酬委員会の委員としてこれらの委員会に出席し、適時適切な意見を述べております。以上の点を踏まえ、同氏の経験と知見に基づき、当社の社外取締役として職務を適切に行っていただくことが期待されるためであります。</p> <p>【独立役員として指定した理由】 1. 三好秀和氏及び近親者(2親等以内の親族を含む、以下同じ。)は、過去一度も当社グループ(当社及び関係会社、以下同じ。)から報酬、業務や取引の対価、ストックオプション等の財産上の利益を受領しておりません。 2. 三好秀和氏及び近親者は、過去一度も当社グループの役職員(非業務執行者を含む。)に就いたことはありません。 3. 三好秀和氏が会長である三好内外国特許事務所及び代表取締役である同事務所の関係会社に対し、特許出願等に係る弁理士報酬並びに知的財産権に関する各種調査業務等の取引がありますが、それらの取引金額を合計しても、当社の連結売上高に対して1%未満の僅少額であります。また、同事務所及び同事務所の関係会社の売上高に占める割合も、2%程度の僅少額であります。 4. 三好内外国特許事務所及び同事務所の関係会社は、当社の株主ではありません。</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	報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

1. 指名委員会は、社外取締役 間塚道義を委員長とし、代表取締役 磯部任、社外取締役 千野俊猛、社外取締役 三好秀和により構成されております。指名委員会は、社外取締役の知見および助言を活かすとともに、取締役会の機能である独立性・客観性と説明責任のさらなる強化を図ることを目的に設置された任意の諮問委員会であります。取締役の選任及び解任等について審議し、取締役会に対して助言・提言を行っております。

2. 報酬委員会は、社外取締役 千野俊猛を委員長とし、代表取締役 磯部任、社外取締役 間塚道義、社外取締役 三好秀和により構成されております。報酬委員会は、社外取締役の知見および助言を活かすとともに、取締役会の機能である独立性・客観性と説明責任のさらなる強化を図ることを目的に設置された任意の諮問委員会であります。取締役及び重要な使用人が受ける報酬等の方針や内容等について審議し、取締役会に対して助言・提言を行っております。

【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	4名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査室は、内部監査の方針、計画について監査役とも事前協議を行い、その監査結果を監査役に報告するなど、監査役監査及び会計監査人による監査と連携を図り、内部監査の効率的な実施に努めております。また、内部監査の結果を含む内部統制システムの運用状況については、監査役が出席する内部統制・リスク管理委員会です定期的に報告され、さらに会計監査人と情報共有しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2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
竹之内 明	弁護士													
西浦 清二	税理士													

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

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
竹之内 明	弁護士		<p>【社外監査役として選任した理由】 竹之内明氏は、弁護士として法律実務に精通しており、東京弁護士会の会長を歴任するなど、法曹界において豊富な経験と実績を有しております。以上の点を踏まえ、同氏は直接会社の経営に関与したことはありませんが、同氏の経験と知見に基づき、当社の監査体制に対して有益な助言をいただくことができる適切な人材と判断したためであります。</p> <p>【独立役員として指定した理由】 1. 竹之内明氏及び近親者(2親等以内の親族を含む、以下同じ。)は、過去一度も当社グループ(当社及び関係会社、以下同じ。)から報酬、業務や取引の対価、ストックオプション等の財産上の利益を受領していません。 2. 竹之内明氏及び近親者は、過去一度も当社グループの役職員(非業務執行者を含む。)に就いたことはありません。 3. 竹之内明氏が現在所属する辻誠法律事務所と当社グループの間で取引関係はありません。 4. 辻誠法律事務所は当社の株主ではありません。</p>

西浦 清二	税理士	<p>【社外監査役として選任した理由】 西浦清二氏は、税務署長等を歴任した経験を持ち、税理士として企業税務に精通していることに加え、財務及び会計に関する高度な専門的知見を有しております。以上の点を踏まえ、同氏は直接会社の経営に関与したことはありませんが、同氏の経験と知見に基づき、当社の監査体制に対して有益な助言をいただくことができる適切な人材と判断したためであります。</p> <p>【独立役員として指定した理由】 1. 西浦清二氏及び近親者(2親等以内の親族を含む、以下同じ。)は、過去一度も当社グループ(当社及び関係会社、以下同じ。)から報酬、業務や取引の対価、ストックオプション等の財産上の利益を受領しておりません。 2. 西浦清二氏及び近親者は、過去一度も当社グループの役職員(非業務執行者を含む。)に就いたことはありません。 3. 西浦清二氏が現在所長を務めている西浦税理士事務所と当社グループの間で取引関係はありません。 4. 西浦税理士事務所は当社の株主ではありません。</p>
-------	-----	---

【独立役員関係】

独立役員の数	5名
その他独立役員に関する事項	

独立役員に関する事項の詳細は、「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の【原則4-9.独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】の記載をご参照ください。

【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	

当社は、毎期の業績の達成度合いにより変動する「賞与」を短期インセンティブとして位置づけております。経営指標として重要であることに加え、配当原資でもあることから株主目線の経営を意識するという理由で、単年度の当期利益を指標としております。具体的には、各事業年度の当期利益に配当性向(%)の1/50の率を乗じて算出する金額を上限に、支給対象となる員数と配当金の成長率を加味して支給総額を決定し、個別の配分は職位や職責に応じて決定した上で、一定割合を成果に応じて増減させる方法で金額を算定し、任意の報酬委員会における審議を経て、取締役会にて決定しております。

また、当社は連結業績の向上に対する意欲や士気を一層高めるとともに、株主と利害を共有化することにより企業価値の増大を図ることを目的として、当社及び子会社の役職員に対し、ストックオプションとして新株予約権を発行しておりましたが、2019年11月30日付で全部行使により終了しております。

今後、会社の持続的成長に対し健全なインセンティブとして機能するよう、中長期的な業績に連動した新たなインセンティブプラン等の採用を含めて検討してまいります。

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	一部のものだけ個別開示
該当項目に関する補足説明	

2021年3月期取締役及び監査役の報酬等の額

【取締役】

	<支給対象のべ人数>	<報酬等の総額>	<内訳:基本報酬>	<内訳:業績連動報酬>
取締役	8名	374百万円	192百万円	182百万円
(うち社外)	(3名)	(24百万円)	(24百万円)	

【監査役】

	<支給対象のべ人数>	<報酬等の総額>	<内訳:基本報酬>
監査役	4名	43百万円	43百万円
(うち社外)	(2名)	(12百万円)	(12百万円)

業績連動報酬として取締役(社外を除く)に対して賞与を支給しております。
報酬等の総額が1億円以上の者は、有価証券報告書において個別開示を行っております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

i) 取締役の個人別の報酬等内容に係る決定方針の内容の概要

当社は、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。)を以下のとおり定めております。

ア. 基本方針

当社の取締役の報酬は、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目線を意識した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては職位・職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等により構成し、監督機能を担う社外取締役については、執行から独立した立場にあることに鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。

イ. 基本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又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、現金による月例の固定報酬とし、職位・職責に応じてあらかじめ定められた報酬基準額を基に個人別の支給額を決定するものとする。

ウ. 業績連動報酬等の内容及び額又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又は条件の決定に関する方針を含む。)

業績連動報酬等は、賞与を短期インセンティブと位置付け、業績指標を反映した現金報酬とし、毎年、一定の時期に支給する。経営指標として重要であることに加え、配当原資でもあることから株主目線の経営を意識するという理由で、単年度の親会社の所有者に帰属する当期利益(以下、当期利益という。)を指標とする。具体的には、各事業年度の当期利益に配当性向(%)の1/50の率を乗じて算出する金額を上限に、支給対象となる員数と配当金の成長率を加味して支給総額を決定し、個別の配分は職位や職責に応じて決定した上で、一定割合を成果に応じて増減させる方法で金額を算定するものとする。

エ. 基本報酬の額、業績連動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

現行の取締役報酬制度においては、業績連動型賞与の割合を一定の水準には固定せず、当社の業績拡大に応じて取締役の総報酬に占める業績連動型賞与の割合が高くなる設計としている。そのため、取締役の報酬総額に占める業績連動報酬の割合の決定に関する方針は定めないこととする。

オ. 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

当社の取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定権限については、取締役会が有しており、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で、社外取締役を委員長とする任意の報酬委員会における審議を経て決定することとする。

) 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の決定方法

決定方針の決定方法は、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し、株主目線を意識し、かつ、中長期の経営方針も踏まえた報酬体系を構築すべく、人事部門が作成した取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の原案について、任意の報酬委員会に諮問し、その答申内容を尊重して2021年2月10日開催の取締役会において決定方針を決議いたしました。

) 当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、任意の報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な審議を行ってため、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しております。

) 監査役の報酬等

当社の監査役の報酬等は基本報酬のみの支給であり、現金による月例の固定報酬としております。監査役の個人別の支給額につきましては、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で監査役の協議を経て支給することとしております。

取締役及び監査役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

当社取締役の金銭報酬の額は、2019年6月26日開催の第81期定時株主総会において年額468百万円以内(うち、社外取締役は年額50百万円以内)と決議しております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は8名(うち、社外取締役は3名)です。

当社監査役の金銭報酬の額は、1986年6月27日開催の第48期定時株主総会において月額4百万円以内と決議しております。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は3名です。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

現在、社外取締役および社外監査役を補佐するセクション及び担当者はおりませんが、必要に応じて常勤の取締役、監査役並びに使用人から情報伝達を行うこととしております。

また、取締役会での議論活性化を目的に社外役員を対象とした取締役会事前説明を実施しております。そのほか、社外役員を対象とした事業説明会等を不定期に開催するなど、取締役会での審議に必要な予備的な情報の提供も行っております。

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)

イ. 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

- a. 事業年度における経営責任をより明確にし、株主からの信任の機会を増やすため、2009年6月26日開催の第71期定時株主総会の承認を経て、取締役の任期を2年から1年に短縮。
- b. 取締役会の少数精鋭化によるさらなる意思決定の迅速化及び監督・監視機能の強化を図ること、並びに執行機関の分離の明確化により、コーポレート・ガバナンスの一層の透明性を確保するとともに、業務執行機能を充実させ、経営の効率化を図るべく、2009年6月26日開催の取締役会において、執行役員制度の導入を決議。
- c. 取締役会は、法令及び定款で定められた事項並びに取締役会規程で定められた経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の業務の執行を監督する。
- d. 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、取締役及び執行役員又はこれに準ずる者が出席する経営会議を適時に開催する。当該会議においては、業務執行に関する重要事項の審議を行うとともに、絞り込んだテーマについて時間をかけて論議を行う。
- e. 業務の運営については、半期ごとに利益計画及び予算を策定し、アマダグループを総括した目標を設定するとともに、取締役、執行役員、本部長、部門長、販売の各エリア責任者及び子会社の取締役等が出席する全社経営会議等を通じてグループ内に周知する。各部署及び各子会社においては、その目標達成に向けて具体策を立案・実行する。

ロ. 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項並びに当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

- a. 現在、監査役の職務を補助すべき使用人はいないが、今後必要に応じて、監査役の業務補助のため監査役スタッフを置く場合がある。その場合の人事については、代表取締役と監査役が協議の上決定する。
- b. 監査役会には事務局を設置する。監査役会事務局は、議事録の作成及び保存・管理を行う。

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

- a. 内部監査部門の責任者は、監査の方針、計画について監査役とも事前協議を行い、その監査結果を監査役へ報告する。
- b. 取締役は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見したときは、法令に従い直ちに監査役に報告する。
- c. 当社及び子会社の取締役及び使用人は、監査役が重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、稟議書その他業務執行に関する重要文書等の閲覧を求めた場合、又は業務及び財産の状況に関しその説明を求めた場合は、迅速かつ的確に対応する。また、監査役は、経営会議など取締役会以外の重要な会議に出席できる。

ニ. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- a. 監査役会は、監査の実施にあたり必要と認めるときは、自らの判断で、弁護士、公認会計士、コンサルタントその他の外部アドバイザーを活用することができる。
- b. 監査役は、会計監査人から会計監査の内容について説明を受けるとともに、情報の交換を行うなど連携を図る。

ホ. 会計監査人に関する事項

当社の会計監査業務は有限責任監査法人トーマツと契約しており、当連結会計年度において会計監査を執行した公認会計士は、同法人所属の鈴木登樹男、古賀祐一郎の各氏であり、監査業務に係る補助者の公認会計士及びその他専門的スタッフとともに監査チームを構成し、外部監査人として独立の立場から財務諸表等に対する意見を表明しております。

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

当社ではコーポレート・ガバナンスの一層の充実強化を図るべく、2016年6月開催の第78期定時株主総会決議以降、独立社外取締役3名体制としております。また、事業年度における経営責任をより明確にし、株主からの信任の機会を増やすため取締役の任期を1年にしております。さらに、意思決定の迅速化と執行機関の分離の明確化を図るべく執行役員制度を導入しております。

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	総会開催日の3週間前を目安に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	2021年3月期に係る定時株主総会を2021年6月25日に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	2009年3月期にかかる定時株主総会から継続して実施しております。
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	2009年3月期にかかる定時株主総会からICJプラットフォームに継続して参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(インターネット開示事項以外)の全文の英訳を実施しております。
その他	以下の事項を実施しております。 ・招集通知のカラー化、ビジュアル化 ・議決権行使の利便性向上(「スマート行使」導入) ・株主総会のビジュアル化 ・招集通知(和文、英文)の東証及び当社IRサイトへの掲載

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	当社では、決定事項、発生事実、決算にかかわる情報等、投資判断に影響を与える重要情報の開示については、金融商品取引法および東京証券取引所の定める適時開示規則に準拠したディスクロージャー(情報開示)を行っています。 また、適時開示規則に該当しない情報についても、重要と判断した場合は、積極的な情報開示に努めています。 詳細は下記のURLにて掲載しております。 https://www.amada.co.jp/ja/ir/disclosure_policy/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	過去に開催した個人投資家向け説明会の内容の詳細は、当社IRサイトに掲載しております。 https://www.amada.co.jp/ja/ir/document/individual/	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算及び四半期決算発表時にアナリスト向け決算説明会を行うほか、必要に応じてアナリスト主催のスマールミーティングや個別取材への対応を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	下記のURLにて、決算短信ほか取引所でディスクロージした資料、有価証券報告書、決算説明会資料、アニュアルレポートなどを掲載しております。 https://www.amada.co.jp/ja/ir/	
IRに関する部署(担当者)の設置	財務企画部に専任の担当者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 更新

	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	経営理念及び行動規範に基本的な考え方を定め、ホームページに公開しております。

<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>当社は、「アマダグループ環境宣言」のもと、環境活動をさらに積極的に推進することで、社会と企業が持続的に発展していく経営をめざしています。また、金属加工業界の発展に寄与するため、技術の訓練・向上を図るための職業訓練法人を設立し、その活動を支援するなど、各種CSR活動にも取り組んでおります。</p> <p>下記URLでその内容を公開しております。 https://www.amada.co.jp/ja/activity/</p>
<p>その他</p>	<p>当社は、現在取締役8名の中に女性は存在していません。</p> <p>現在、当社グループは「女性が活躍できる職場づくり」を目指して、女性の就労しやすい環境づくりに取り組んでおります。具体的には、取得しなかった年次有給休暇を復活させて有給の育児休業を取得できる制度、男性社員が育児休業中の配偶者を支援できるよう一定期間の休暇取得を促進する制度、子女の学校行事への参加を促進する参観日休暇制度など、女性の就業意欲を支援する制度を設けております。</p> <p>今後は一時的に職務限定型の雇用コースへの転換を認め、長期的なキャリア形成を支援する制度や法令を上回る育児休業関連制度を導入し、子育てサポート企業として厚生労働省認定を受けることに取り組む予定です。</p> <p>これらの制度を通じて、女性管理職比率の増加を図り、グループ全体で女性の役員候補者を育成してゆくことを目指しております。</p> <p>2021年3月31日時点における当社の女性従業員比率は7.8%、当社及び国内主要子会社の女性管理職比率は1.2%であります。2021年4月入社の大卒採用者に占める女性の比率は25.0%であり、上記制度の運用により、女性管理職比率は着実に上昇すると予想しております。</p>

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

当社は、業務の適正を確保するための体制の整備について、取締役会において決議し、以下のとおり基本方針を決定しております。

1. 当社及び当社子会社(以下「当社グループ」という。)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

当社の取締役は、当社グループにおけるコンプライアンス(法令・社内規程遵守)の基本方針を決定するとともに、これを実効化する組織及び規程を整備し、当社グループの各社の活動に組み込むことによりコンプライアンス体制を推進する。併せて、コンプライアンスに関する教育を実施するとともに、コンプライアンス違反発生時の対応に関する手順を明確化し、これを当社グループの各社に周知する。これらのコンプライアンス体制の構築及び運用状況については、当社グループの内部監査部門が内部監査を実施する。

また、財務報告の信頼性を確保するための内部統制の報告体制を構築し、その有効かつ効率的な運用及び評価を行う。

)当社グループ共通規範

業務の遂行にあたり法令、定款の遵守を常に意識するよう「アマダグループ経営理念」及び「アマダグループ行動規範」等を定め、その周知徹底を図る。

)内部統制・リスク管理委員会

内部統制システムの維持、向上及びコンプライアンス体制の整備を図る。

2. 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

株主総会、取締役会、専門委員会等重要な会議の議事録並びに、その他取締役の執行に係る情報は、法令並びに社内規程・規則に基づき、適切に保存及び管理し、取締役及び監査役が、必要に応じて閲覧可能な状態を維持する。

3. 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

)内部統制・リスク管理委員会は、不正行為及びコンプライアンス関連のリスク情報についての一元管理並びに、緊急事態の発生を漏れなく報告させる目的にて、「不正行為及びリスク情報」に関する調査・解明・伝達ルートの規程を定め当社グループ各社に周知する。

)当社は、緊急事態が発生した場合、直ちに内部統制・リスク管理委員会の委員長から取締役会及び社長、監査役に報告のうえ、緊急対応会議を招集し、解決を図る体制を構築する。

)個々のリスク管理については、それぞれのリスクを担当する役員又は部門の長を委員として選任し、各種専門委員会・会議体において審議し、各種のリスクに対応する。

)これらのリスク管理体制の構築、運用状況については、内部監査部門が当社グループの各社の内部監査を実施する。

4. 当社グループ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

)取締役会は、法令、定款で定められた事項のほか、「取締役会規程」に基づき経営に関する一定の重要な事項について決定し、職務執行の監督を行う。

)取締役会の少数精鋭化による意思決定の迅速化と、執行機関の分離による業務執行機能の充実を図るため執行役員制度を採用する。社長は取締役会の方針や決議事項を執行役員に指示・伝達し、執行役員は業務執行状況を取締役会、社長、監査役各々の求めに応じ、報告する。

)経営会議及び各種専門委員会では、取締役会付議事項となる重要案件を事前協議し、取締役会の意思決定を支援するとともに取締役会から権限委譲された案件を審議する。

5. 当社グループの取締役等の職務執行の報告に関する体制及びその他の業務の適正を確保するための体制

)当社グループは、「アマダグループ経営理念」、「アマダグループ行動規範」を制定し、グループ全体の基本原則とする。

)当社グループは子会社を含む経営上の重要事項については、「取締役会規程」に基づき取締役会の承認又は取締役会への報告を求めるとともに、子会社から事業計画等に関する報告を定期的に受け、子会社の業務の適正性を確認する。

)当社グループ会社の管理については、「国内関係会社職務権限規程」及び「海外系列会社運営管理規程」に基づき、管理部署、管理責任者を明確にし、業務の適正を確保する。

)内部監査部門は、各部門及び当社グループ会社の業務執行状況、コンプライアンス体制等について監査を実施し、監視と業務改善の助言を行うとともに、その結果を取締役会、社長及び内部統制・リスク管理委員会に報告する。

6. 当社の監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項と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指示の実効性の確保に関する事項

)当社の監査役会がその職務を補助する使用人を求めた場合は、監査役の職務が実効的に行われるように使用人を配置する。また、その使用人の人事は、代表取締役と監査役が協議の上決定する。

)監査役の職務を補助すべき使用人を置いた場合、同使用人の任命及び異動は監査役の同意を必要とし、人事評価については監査役の意見を十分に尊重する。

)監査役会には事務局を設置する。監査役会事務局は、議事録の作成及び保存・管理を行う。

7. 当社グループの取締役及び使用人が当社の監査役に報告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監査役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取扱いを受けないことを確保するための体制

)当社グループの取締役及び執行役員並びに使用人(以下「役員・使用人」という。)は、当社グループに重大な影響を及ぼす事実が発生し又は発生するおそれがあるときは、直ちに監査役に報告する。また、役員・使用人は、監査役の要請に応じて、必要な報告をし、情報を提供する。

)役員・使用人が監査役に報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けない体制を確保する。

8. 当社の監査役の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社の監査役が職務を執行するうえで必要な費用については、監査役の監査計画に応じてあらかじめ予算化し、調査を含む監査上の理由で緊急又は臨時に支出した費用について前払い又は事後に償還するものとする。

9. その他当社の監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

)監査役会は、監査の実施にあたり必要と認めるときは、自らの判断で、弁護士、公認会計士、コンサルタントその他の外部アドバイザーを活用することができる。

)監査役は、会計監査人から会計監査の内容について説明を受けるとともに、情報の交換を行うなど連携を図る。

【図1】「コーポレート・ガバナンス模式図」参照

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

アマダグループ「企業行動規範」において、「私たちは、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一切の関係を持たないとともに、不当な要求にも、妥協せず毅然とした態度で対処します。」旨を規定しており、グループ内に周知徹底を図っております。

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の概要は、次のとおりであります。

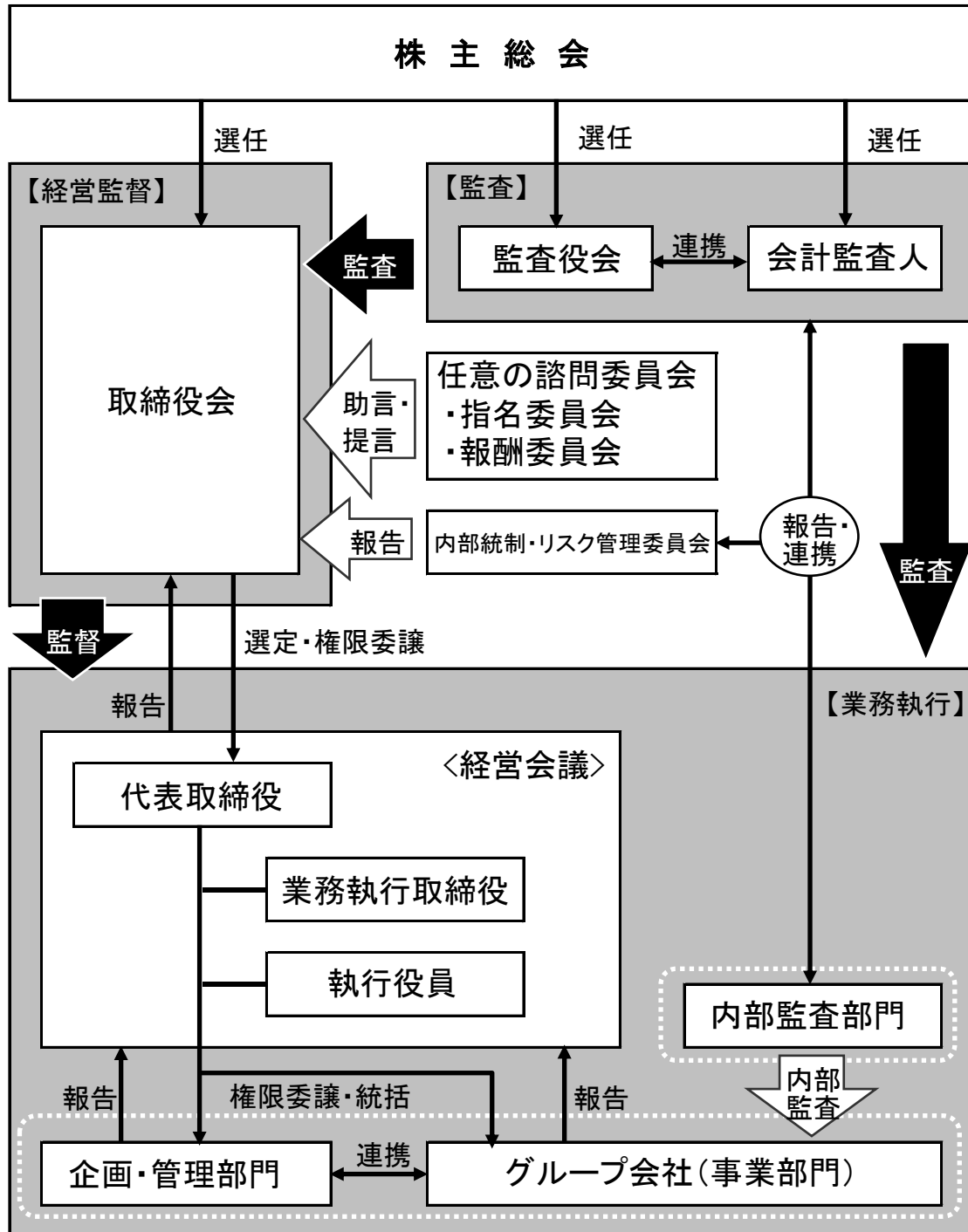
当社は、当社及び子会社等のグループ各社において、重要な決定又は発生した事実並びに決算情報を代表取締役社長、各担当取締役又は担当責任者等を経由して情報取扱責任者及び情報開示担当部門が把握・管理し、適時開示規則又はIR的観点から開示事項に該当するか否かの判断を行い、該当する場合は、決定事実及び決算情報については取締役会の承認後、また発生事実については発生後、それぞれ遅滞なく適時開示を行います。

また、適時開示後できる限り速やかに、当社ホームページにIR情報として掲載いたします。

〔図2〕「会社情報の適時開示の社内体制図」参照

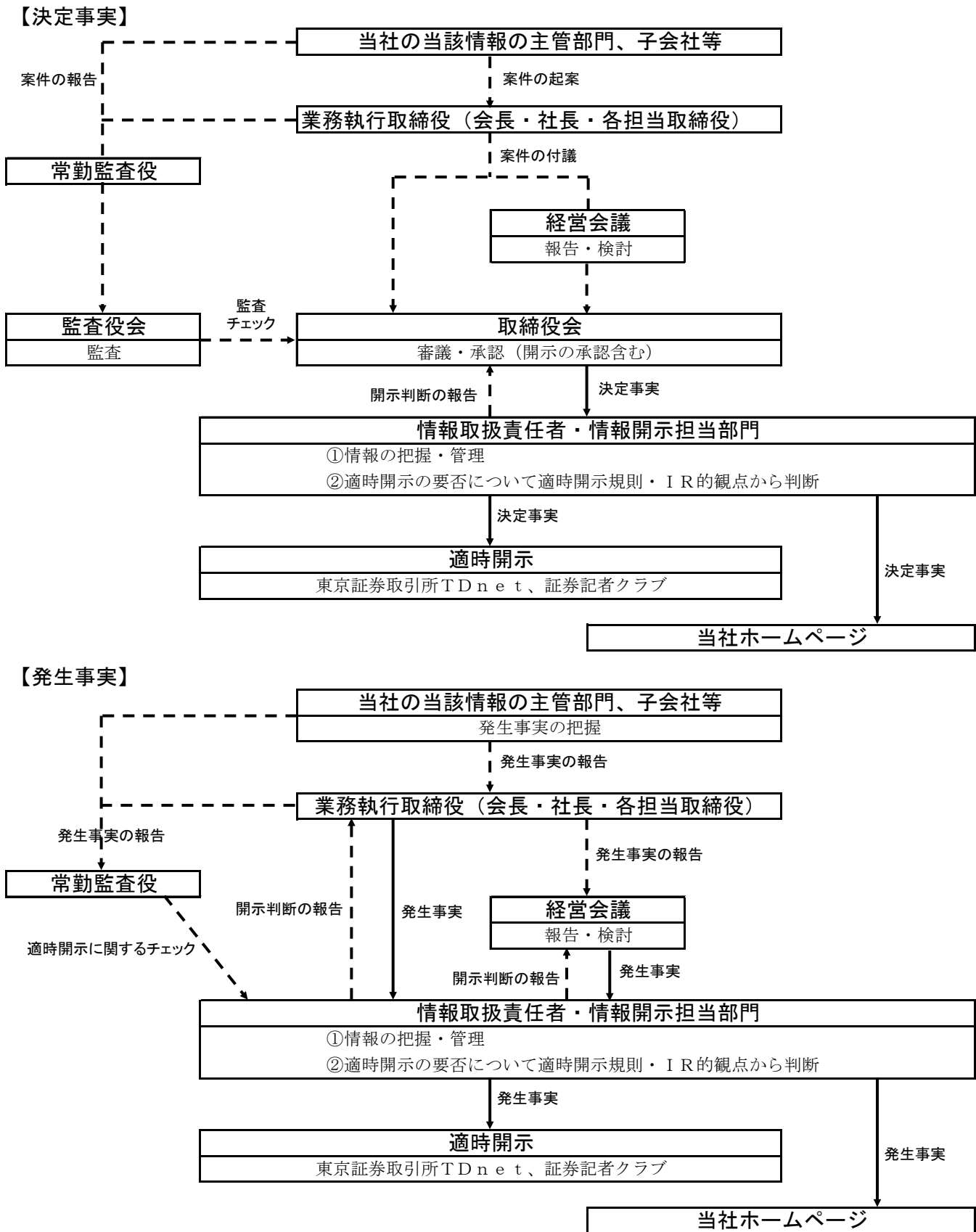
コーポレート・ガバナンス体制(模式図)

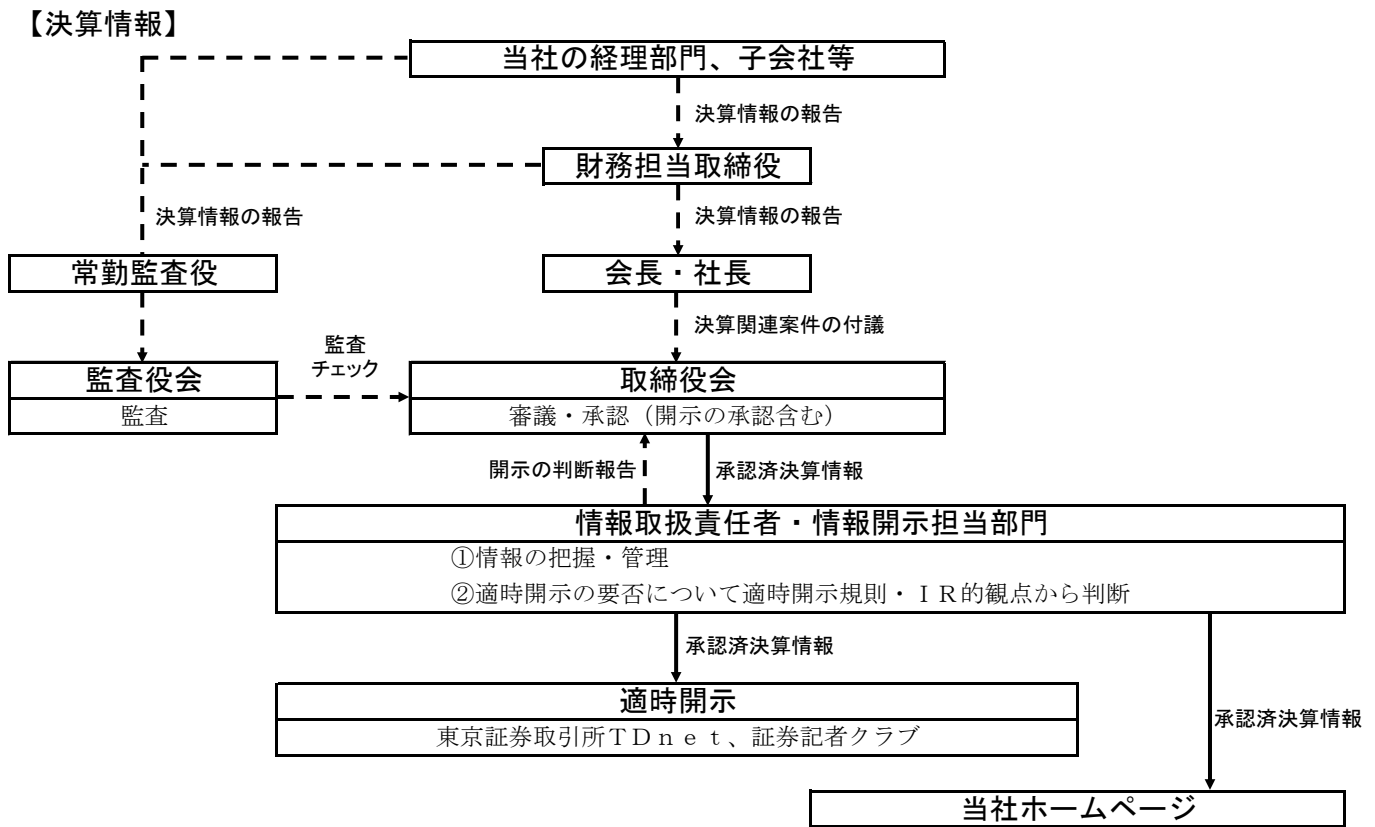
【図1】



会社情報の適時開示の社内体制図

【図2】





【取締役、監査役のスキルマトリックス】

	氏名		性別	専門性、経験					
				企業経営	財務 会計	法務 リスクマネジメント コンプライアンス	グローバル	営業 マーケティング	研究開発 製造
取締役	磯部 任		男性	○	○	○	○		
	栗原 俊典		男性	○			○	○	
	三輪 和彦		男性	○	○				
	山梨 貴昭		男性	○			○		○
	岡本 満夫		男性	○		○	○		○
	間塚 道義	独立社外	男性	○		○	○	○	○
	千野 俊猛	独立社外	男性	○		○			
	三好 秀和	独立社外	男性	○		○			○
監査役	重田 孝哉		男性	○	○				
	柴田 耕太郎		男性	○			○	○	
	竹之内 明	独立社外	男性			○			
	西浦 清二	独立社外	男性		○				