

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

当社はコーポレート・ガバナンスに関して、経営の重要な課題と位置付け、様々なステークホルダーの信頼と期待に応える企業を目指して経営効率の向上を図るとともに、経営監視機能や法令遵守がスムーズに機能するよう監査役制度を導入し、体制の整備に取り組んでおりました。

なお、2022年8月10日開催の第53回定時株主総会において、「監査等委員会設置会社」への移行を主とする定款の変更が決議されたことにより、当社は同日付をもって「監査役会設置会社」から「監査等委員会設置会社」へ移行しております。

この目的は、監査等委員である取締役(複数の社外取締役を含む)に取締役会における議決権を付与することで、監査・監督機能の強化を図るとともに、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させ、更なる企業価値向上を図ることにあります。

【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】

当社は、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則(プライム市場向けの内容を含みます。)全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4】政策保有株式に関する方針・議決権行使の基準

1. 保有目的

- (1) 取引先と強固かつ長期的な信頼関係を構築することで、事業基盤の強化・取引関係の強化・持続的な企業価値向上を図ること。
- (2) 取引先金融機関との円滑かつ緊密な信頼関係を維持し、各種情報の提供を受けること。
- (3) 地元企業を応援し、地域経済の発展に貢献すること。

2. 検証の内容と縮減に関する方針

政策保有株式について、そのリターンとリスク等を踏まえた中長期的な観点から、これを反映した個別の政策保有株式の保有意義、経済合理性(採算性・収益性等)について、取締役会において検証し、保有の継続の是非を判断しております。保有意義が希薄化した株式は、順次売却・縮減していく方針です。

なお、当該原則が求める「個別の政策保有株式の保有目的や保有に伴う便益・リスクが資本コストに見合っているか等の具体的な精査の方法」については、引き続き今後の検討課題であると認識しております。

3. 議決権行使基準

政策保有株式の議決権については、「議決権行使ガイドライン」を作成し、投資先企業における財務の健全性に悪影響を及ぼす場合や違法行為または反社会的行為が発生した場合等における当該議案には反対するなど、「投資先企業の効率的かつ健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待できるか」等を総合的に勘案し、その行使についての判断を行っております。

4. 政策保有株主から売却の意向を示された場合の対応方針

当社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)から当該株式の売却等の意向が示された場合には、無条件でこれを承諾します。また、その場合において、当社が当該政策保有株主である会社の株式を政策保有株式として保有しているときは、できる限り速やかにこれを処分する方針です。

【原則1-7】関連当事者間の取引に関する手続枠組み

1. 取締役(監査等委員を含む)や主要株主等との取引については、法令に従い、取締役会の決議または所定の決裁手続をとおして取引条件の相当性をチェックすることとしております。
2. 取締役(監査等委員を含む)およびその近親者との取引について、「関連当事者との取引に関する調査表」を作成し、重要な事実がある場合、取締役会に報告しております。
3. 関連当事者間の取引について、会社法および金融商品取引法その他の適用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、開示しております。

【原則2-4-1】中核人材の登用等における多様性の確保・環境整備

<多様性の確保についての考え方>

当社は、多様な視点を持つことの重要性を認識し、性別、年齢、国籍、障がいなどにかかわらず、多様な人材の採用・登用の推進に取り組んでおります。

<自主的かつ測定可能な目標、その状況>

多様な人材の採用・登用に関しては、女性経営職(管理職)比率を2025年度末までに10%以上という目標を掲げており、2022年10月時点で5.1%となっております。

中途採用者については、一般社員から経営職(管理職)まで幅広く、採用活動を行っており、現時点での中途採用者の経営職(管理職)比率は22%ですが、採用時の職位が変化(昇格運用)しているなかで、数値目標を設けるまでには至っておりません。

外国籍人材に関しては、社員数自体が少なく、経営職(管理職)登用の数値目標を設けるまでには至っておりません。なお、2022年10月時点での外国籍社員比率は、1.6%となっております。

<多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針、その実施状況>

当社は、人材育成を担う部門としてTQM推進室を立ち上げ、人材の中長期的な成長を促すための各職群別の人材教育プログラムを作成し、実

施しております。また、社内の労働環境整備に関しては、2022年5月より、人事制度を刷新し、総合職と一般職に代表される複線型人事制度から、役割を基軸として総合職、一般職の区分を統合した新たな役割等級制度に基づく人事制度に移行しております。これにより、性別、年齢、国籍、障がいの有無にかかわらず、等級ごとの役割を發揮する社員を評価することで、多様性の基盤づくりにつなげております。

[原則2-6] 企業年金のアセットオーナーとしての機能發揮

当社は、従業員の退職給付に充てるため、確定給付企業年金制度、確定拠出年金制度並びに退職一時金制度を併用しております。確定給付企業年金及び退職一時金制度の積立金の管理及び運用に関しては、社外の資産管理運用機関等と契約を締結しており、すべて一般勘定で運用を委託しております。運用に当たる専門知識を有した人材の登用・配置は行っておりませんが、外部機関による運用実績等を適切にモニタリングするべく、総務・経理部門が業務を担当しております。

[原則3-1] 情報開示の充実

経営ビジョン・中期経営計画(原則3-1(1))

当社は、経営の基本方針・中期経営計画を策定し、当社ウェブサイトにて開示しております。

<https://www.cosel.co.jp/corporate/ir/management/policy/index.html>

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方・基本方針(原則3-1(2))

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と基本方針は、以下のとおりです。

当社は、当社グループの持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・果敢な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレート・ガバナンスの要であると考え、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。

- (1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保します。
- (2) 株主、顧客、取引先、地域社会、従業員を含む様々なステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働します。
- (3) 会社情報を適切かつ積極的に開示し、ステークホルダーへの説明責任を果たすと同時に、透明性を確保します。
- (4) 取締役会、監査等委員会が経営監視監督機能を十分に果たせるよう、それぞれの役割・責務を明確化します。
- (5) 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行います。

報酬の決定方針・手続(原則3-1(3))

報酬の決定については、株主総会で決議された報酬総額の枠内において、独立社外取締役を含む取締役会で定めた報酬の決定方針及び「役員報酬に関する内規」の基準に則して決定しております。

詳細は、本報告書の「取締役報酬関係」報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容欄に記載しておりますので、ご参照ください。

取締役(監査等委員を含む)の選解任方針・手続(原則3-1(4))

社外を含む取締役(監査等委員を含む)候補の指名・選任・手続については、人格、見識、能力、経験等の観点から選任し、独立社外取締役を含む取締役会で審議のうえ決定しております。

経営陣幹部の職務執行に不正または重大な法令違反等があった場合は、独立社外取締役に対して取締役会に先立ち解任理由等の説明を行い、適切な助言を得たうえで取締役会決議にて解任することとしております。

経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名の理由(原則3-1(5))

社外取締役(監査等委員を含む)については、選任議案を上程した際の「株主総会招集ご通知」の参考書類に記載しております。新任・重任取締役についても、「株主総会招集ご通知」に記載しております。なお、「株主総会招集ご通知」は株主の皆様にご郵送するとともに、当社ウェブサイトに掲載しております。

[補充原則3-1-3] サステナビリティについての取組み

<サステナビリティについての取組み>

当社グループは、「事業を通じた持続的な社会発展への貢献」という、企業が本来有する社会的責任に対する認識をより一層深め、中長期的な企業価値向上を実現するため、自社のサステナビリティを巡る取り組みについて「サステナビリティ基本方針」を策定し、外部環境変化に柔軟に対応すべく、「ESG」視点で注力すべき重要課題を捉え、具体的な取り組み内容・目標を設定して果敢に取り組んでおります。また、多様な人財の能力を引き出し、活かす組織・風土づくりを推進し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ってまいります。

<人的資本及び知的財産への投資等>

社会やお客様が必要とする新たな価値を創造し、持続的成長を実現していくためには、「人財の多様性・能力を活かす組織・風土」と「従業員エンゲージメント向上」が重要であると考えております。その実現に向けた重要課題・ポイントとしては、「経営戦略と人事戦略(人財の採用、育成)の連動」や「企業理念や企業の存在価値、企業文化などの浸透・定着」であると認識しており、以下の活動を推進しております。

(新規・中途も含め、多様な人財採用に向けた採用方法検討)

・国内からの採用に拘らず、外国人社員の採用

・女性経営職(課長職以上)の登用

(新人事制度への移行(2022.5.21~))

・職務能力を基軸とする制度から職掌別役割を基軸とする新制度への移行

・年齢(経験)、性別に関係なく、役割行動の發揮度に応じた評価・処遇

(人財育成・教育内容の見直し:職種や職位ごとの教育/必要な技術・技能の習得など)

(グループ共通の価値観の浸透に関する考え方)

・企業文化、価値観を示した「COSEL Mind」の浸透活動

(育児、介護環境を考慮した働きやすい環境づくり)

<TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示>

当社は、2019年11月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に賛同し、そのTCFD提言に従い、プロジェクトを設定しシナリオ分析を実施しました。TCFD提言に基づく4つの中核要素と当社の取り組みについての概要に関しては、「TCFDの提言に基づく情報開示」として、当社ウェブサイトに掲載しております。

<https://www.cosel.co.jp/corporate/ir/management/index.html>

[補充原則4-1-1] 経営陣に対する委任の範囲の概要

経営陣に対する委任の範囲の概要については、以下のとおりです。

1. 取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、効率的かつ実効的なコーポレート・ガバナンスを実現し、それを通じて、当社が持続的に成長し、長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負います。
 2. 取締役会は、前項の責任を果たすため、成長のための意思決定や実効性向上・監督機能等を通じて、最善の意思決定を行います。
- なお、法令または定款、取締役会規則に定めがある専決事項以外の業務執行の決定については、原則として担当取締役執行役員へ委任してお

ります。担当取締役執行役員は、3ヶ月に1回以上、業務執行状況またはその他必要な事項を取締役会において報告または説明しております。

【原則4-9】 社外取締役の独立性判断基準

独立社外取締役の独立性を担保することに主眼を置いた独立性判断基準は、本報告書の【独立役員関係】「その他独立役員に関する事項」欄に記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4-10-1】 指名委員会・報酬委員会の実効性

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問機関として、主に取締役（監査等委員を含む）並びに執行役員等の選任・解任と、監査等委員を除く取締役及び執行役員の報酬、その他コーポレート・ガバナンスに関する事項について審議を行い、取締役会に答申いたします。

当委員会は、監査等委員を除く取締役の中から取締役会において選任される委員（3名）で構成し、その2名は独立社外取締役としております。委員会の委員長は、独立社外取締役である委員の中から委員会の決議によって選定しております。

2021年6月から2022年6月に合計5回開催し、全委員が出席の上、審議を行ないました。審議内容は以下のとおりです。

- 第1回（2021年6月開催） 指名・報酬委員会の主旨説明、関連規定に基づく役割説明
- 第2回（2021年12月開催） 取締役の評価制度等の説明
- 第3回（2022年3月開催） 役員定年の延長、監査等委員会設置会社への移行の説明
- 第4回（2022年5月開催） 執行役員3名増員、選任
- 第5回（2022年6月開催） 代表取締役社長の異動人事

今後、委員会は四半期に1回開催する他、必要に応じて適宜開催いたします。

【補充原則4-11-1】 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方

当社は、取締役会の審議が多面的かつ適切に行われるためには取締役会の多様性を確保することが有用であると考え、取締役会の構成は、性別、年齢、国籍等の区別なく、多様な知識・経験・能力を有する者をバランス良く選任することにしております。各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスについては、【表1】のとおりであります。

なお、監査等委員を除く取締役の人数は15名以内、監査等委員である取締役は4名以内と定款で規定しております。

【補充原則4-11-2】 取締役・社外取締役の兼任状況

取締役・社外取締役の兼任状況は、次のとおりであります。

取締役会長	谷川 正人 富山県機電工業会副会長
代表取締役	斉藤 盛雄 無錫科索電子有限公司董事長
社外取締役	内田 康郎 兵庫県立大学大学院社会科学部研究科教授 富山大学名誉教授 国際ビジネス研究会理事 異文化経営学会理事 多国籍企業学会理事
社外取締役	翠田 章男 株式会社トンボ飲料代表取締役社長 北陸清涼飲料工業協同組合理事長 富山商工会議所副会頭 富山経済同友会幹事 一般社団法人富山県食品衛生協会会長 学校法人浦山学園非常勤監事
社外取締役 監査等委員	佐伯 康博 佐伯法律事務所所長 株式会社廣貴堂社外監査役
社外取締役 監査等委員	犬島 伸一郎 トナミホールディングス株式会社社外取締役

【補充原則4-11-3】 取締役会全体の実効性評価

1. 評価の方法

当社は、取締役会の役割・責務が十分機能しているかどうかを自己評価し、問題・課題を抽出し、取締役会の機能を定期的に改善していくことを目的として、少なくとも毎年1回、取締役会全体の実効性について分析・評価・議論を行い、取締役会の実効性を高めるための改善に繋げてまいります。

2022年6月から7月にかけて、全取締役・監査等委員会設置会社移行前の全監査役を対象として、アンケート形式により取締役会全体の実効性に関する分析・評価・議論を行い、その結果を2022年7月29日開催の取締役会で確認いたしました。

2. 取締役会の実効性に関する分析・評価の結果

重要課題において活発な議論が行われていることや、各取締役による定期的な業務執行状況の報告がされていることを確認いたしました。一方、事業に影響する主要なリスク、特に先を見越したリスク管理に対する議論、ESG（環境・社会・ガバナンス）の対応や女性の活躍を含む多様性の推進についての議論が不足していると認識いたしました。また、機関投資家の当社に対する評価・意見についての適切かつ効果的な取締役会へのフィードバックが不足していると認識いたしました。

今回の取締役会全体の実効性評価を踏まえて改善策を実施し、今後も継続的に取締役会の実効性の向上を図ってまいります。

【補充原則4-14-2】 取締役（監査等委員を含む）に対するトレーニング方針

取締役（監査等委員を含む）に対するトレーニング方針につきましては、以下のとおりです。

取締役（監査等委員を含む）が、その役割・責務を適切に果たすために必要なトレーニング及び情報提供を適宜実施しております。

- (1) 取締役（監査等委員を含む）が新たに就任する際は、財務・法律やコーポレート・ガバナンスに関する専門家による講義や研修を行い、就任後も法改正や経営課題に関する研修を継続的に実施しております。
- (2) 上記に加えて、独立社外取締役（監査等委員を含む）が新たに就任する際は、当社の事業内容の説明や主要拠点、子会社等の視察を実施しております。
- (3) 取締役会は、毎年社長方針や各部門の方針等について、説明の機会を設けております。
- (4) 独立社外取締役（監査等委員を含む）に対し、当社の方針や課題等について、必要な情報提供を行っております。

【原則5-1】株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みに関する方針

株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みに関する方針につきましては、本報告書の「その他 2.その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」欄に記載しておりますので、ご参照ください。

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】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
飴 久晴	4,071,872	11.95
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,128,600	9.18
買場 清	2,811,458	8.25
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,368,800	6.95
若土 征男	1,465,356	4.30
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 北陸銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	1,117,600	3.28
コーセル取引先持株会	776,300	2.28
S M B C 日興証券株式会社	739,000	2.17
町野 利道	687,348	2.02
コーセル従業員持株会	640,280	1.88

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

当社は、自己株式を1,625,429株(割合4.55%)保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。
なお、上記「大株主の状況」については、2022年5月20日現在の株主名簿より記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	5月
業種	電気機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000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うる特別な事情

該当事項はありません。

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	19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	10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	4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		
内田 康郎	学者													
翠田 章男	他の会社の出身者													
佐伯 康博	弁護士													
犬島 伸一郎	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
内田 康郎			(重要な兼職の状況) ・兵庫県立大学大学院社会科学部研究科教授 ・富山大学名誉教授 ・国際ビジネス研究会理事 ・異文化経営学会理事 ・多国籍企業学会理事	大学教授として経営戦略(グローバル競争戦略)の専門家としての立場からその知見に基づき当社経営について助言いただくためであります。 また、一般株主との利益相反が生じる恐れがなく、高い独立性を有すると思料されることから、独立役員として指名しております。

翠田 章男		(重要な兼職の状況) ・株式会社トポ飲料 代表取締役社長 ・北陸清涼飲料工業協同組合理事長 ・富山商工会議所副会頭 ・富山経済同友会幹事 ・一般社団法人富山県食品衛生協会会長 ・学校法人浦山学園非常勤監事	老舗の清涼飲料メーカーのトップとして長年経営に携わり、独自の技術・ノウハウを活かした製品開発を展開し、着実な成果を挙げておられます。 経営に関する高い見識に基づき当社経営についても助言いただくため、選任しております。 また、一般株主との利益相反が生じる恐れがなく、高い独立性を有すると思料されることから、独立役員として指名しております。
佐伯 康博		(重要な兼職の状況) ・佐伯法律事務所所長 ・株式会社廣貫堂社外監査役	弁護士という法律の専門家の立場から監視機能を生かすためであります。また、一般株主と利益相反が生じる恐れがなく、高い独立性を有すると思料されることから、独立役員として指名しております。
犬島 伸一郎		(重要な兼職の状況) ・トナミホールディングス株式会社社外取締役	金融および経済、経営に関して幅広い知識・経験を生かし、客観的な立場から助言、監督機能を生かすためであります。 また、一般株主と利益相反が生じる恐れがなく、高い独立性を有すると思料されることから、独立役員として指名しております。

【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

現在、監査等委員会の職務を補助すべき使用人はおりませんが、必要に応じて取締役会は監査等委員会と協議のうえ、使用人を置くものとします。なお、使用人の任命、評価、異動、懲戒等の決定に当たっては、事前に監査等委員会の同意を得たうえで決定することとしております。

また、当該使用人が他部署の使用人を兼務する場合は、監査等委員会に係る業務執行に際しては、監査等委員の指揮命令下に入ることとしております。

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、内部監査部門である監査室から内部監査結果について定期的に報告を受けるとともに、情報交換・意見交換を行っております。監査室は、内部監査結果について代表取締役及び責任者へ報告するとともに、内部統制の改善のための指導、助言を行っております。

また、監査等委員会は、会計監査人の監査計画や会計監査・内部統制監査の結果等について報告を受けるほか、会計監査人(有限責任あずさ監査法人)と定期的に情報交換・意見交換を行っております。

【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

当社は、役員の名指しや報酬等に係る取締役会の機能の客観性と透明性を強化し、コーポレート・ガバナンス体制の更なる充実を図るため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を2021年6月16日に設置いたしました。なお、代表取締役及び社外取締役（監査等委員を除く取締役）2名で構成し、委員長には社外取締役が就任しております。

同委員会では、主に取締役（監査等委員を含む）、並びに執行役員等の選任・解任と、監査等委員を除く取締役及び執行役員の報酬、その他コーポレート・ガバナンスに関する事項について審議を行い、取締役会に答申を行っております。

【独立役員関係】

独立役員の数	4名
--------	----

その他独立役員に関する事項

「社外役員の独立性に関する基準」

社外役員の選任にあたっては、原則として東京証券取引所が定める「独立役員の独立性に関する判断基準」を参考として、以下の基準に従っております。

- 過去10年間に於いて、当社グループの取締役（社外取締役除く）・監査役（社外監査役除く）・執行役員または使用人でないこと。
- 当社の過去5年間のいずれかの事業年度において、株主名簿の10位以内の大株主、または大株主である団体に現に所属している者でないこと。
- 現在において、当社グループの主要取引先企業の取締役・監査役・執行役員または使用人でないこと。
主要な取引先とは、直前事業年度及び過去3事業年度における当社グループとの取引の支払額または受取額が、当社グループまたは取引先（その親会社及び重要な子会社を含む）の連結売上高の2%以上を占めている企業等をいう。
- 直近3事業年度において、当社グループから役員報酬等以外に平均して年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、会計専門家もしくは法律専門家、または会計監査人もしくは顧問契約先（それらが法人、組合等の団体である場合は、当該団体に現に所属している者）でないこと。
- 直近3事業年度において、平均して年間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%のいずれか大きい金額以上の寄付を、当社グループから受けている法人・団体等の理事その他の取締役・監査役・執行役員または使用人でないこと。
- 当社グループとの間で、取締役・監査役または執行役員を相互に派遣していないこと。
- 以下に該当する者の配偶者、2親等内の親族、同居の親族または生計を一にする者ではないこと。

- 当社グループの取締役・監査役・執行役員または重要な使用人
- 過去10年間のいずれかの事業年度において、当社グループの取締役・監査役・執行役員または重要な使用人であった者
- 上記2.～6.で就任を制限している対象者

なお、重要な使用人とは、部長職以上の使用人をいう。

注：当社グループとは、コーセル株式会社及びコーセル株式会社の子会社とする。

【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

1. 監査等委員を除く取締役への報酬は株主総会決議に基づく報酬限度内での報酬額であり、固定枠（年額200百万円以内。うち、社外取締役は年額200百万円以内）と変動枠（前事業年度の当期純利益の1%以内の額）の合計から成っております。

2. 業績連動型株式報酬制度（以下「本制度」という。）は、2017年8月9日開催の第48回定時株主総会決議（監査等委員会設置会社への移行に伴い、2022年8月10日開催の第53回定時株主総会で再決議）により、当社の業務執行取締役（社外取締役及び監査等委員を除く、以下「対象取締役」という。）を対象に、当社グループ全体の中長期的な業績向上、企業価値の増大への貢献意欲と株主重視の経営意識を一層高めることを目的に導入しております。

(1) 本制度の概要

本制度は、対象取締役向けの自社株式によるインセンティブ・プランであり、対象取締役に対して、役割・職務・職位に基づき、会社業績指標の達成度に応じて当社普通株式を交付する業績連動型の株式報酬制度であります。対象取締役への当社普通株式の交付は、下記(3)記載の対象期間終了後に行います。

(2) 本制度の仕組み

本制度は、具体的には、以下の手順に従って実施いたします。なお、本制度は会社業績指標の達成率等に応じて当社普通株式を交付することから、本制度の導入時点では、株式を交付するか否か並びに株式を交付することになる対象取締役及び交付する株式数は確定しておりません。

当社は、下記(3)記載のとおり3事業年度を対象期間とし、基準となる報酬債権の金額(各対象取締役の役割・職務・職位に基づく報酬基準に応じて定める。)を定め、対象期間における事業年度ごとの会社業績の数値目標の達成割合に応じて、当社普通株式を交付いたします。

当社が当社普通株式を交付する際は、当社による株式発行又は自己株式の処分により行われ、当社普通株式を交付する対象取締役及び交付する株式数は、対象期間経過後の取締役会で決定いたします。この場合、当社から対象取締役に対して金銭報酬債権を付与し、対象取締役は、当該株式発行又は自己株式の処分に際して当該金銭報酬債権を現物出資することにより、当社普通株式を取得いたします。当該金銭報酬債権の金額の合計については、2012年8月10日開催の第43回定時株主総会においてご承認(監査等委員会設置会社への移行に伴い、2022年8月10日開催の第53回定時株主総会において再度ご承認)いただきました取締役の報酬額の固定枠(年間200百万円以内)及び変動枠(前事業年度の当期純利益の1%以内の額)の合計額の内枠にて、年額30百万円(3事業年度合計90百万円)を上限とし、当社普通株式を引き受ける対象取締役に特に有利にならない範囲内で取締役会において決定いたします。

(3) 本制度の対象期間

本制度の対象期間は3事業年度とし、2021年5月20日で終了する事業年度から2023年5月20日で終了する事業年度までの3事業年度とします。

(4) 本制度に基づき対象取締役に対して交付される当社株式数

当社は、対象期間における当社連結売上高、連結営業利益及び連結ROEの各目標の達成割合に応じて、基準となる報酬債権の金額(各対象取締役の役割・職務・職位に基づく報酬基準に応じて定める)を定め、それに所定の数値を乗じて個々の対象取締役に対して給付する金銭報酬債権の金額ひいては交付する株式数を算出いたします。当該交付株式数についても、当社普通株式を引き受ける対象取締役に特に有利とならない範囲内で、取締役会において決定いたします。また、算出した個々の対象取締役に対して交付する株式数に単元未満株式が生じる場合、単元未満株式は切り捨てるものといたします。

[算式]

交付株式数
= 報酬債権の金額(1) × 15% × 達成割合(2) / 基準株価(3)
上記計算式にて算出された各事業年度算出数の3事業年度合計

(1) 報酬債権の金額

各対象取締役の役割・職務・職位に基づく報酬基準に応じて、各事業年度の8月に決定する年額基本報酬

(2) 達成割合 = + +

・ 連結売上高の達成割合 = 業績連動係数 × 30%

・ 連結営業利益の達成割合 = 業績連動係数 × 40%

・ 連結ROEの達成割合 = 業績連動係数 × 30%

業績連動係数は、数値目標に対する水準を100%として、業績達成度合いに応じて0.0～1.2の範囲で定めます。

(3) 基準株価 = 各事業年度末の株価終値(期末日が休日の場合は前営業日の終値)

当社が対象取締役に交付する当社普通株式の総数は、年間3万株(3事業年度合計9万株)を上限といたします。ただし、当社の発行済株式の総数が、株式の併合、株式の分割、株式無償割当て等によって増減した場合、当該上限及び対象取締役に対する交付株式数は、その比率に応じて合理的に調整されます。

また、上記に定める数の当社普通株式の交付を行うことにより、上記(2)に定める金銭報酬債権の金額の上限又は上記の交付株式総数の上限を超えるおそれがある場合には、当該上限を超えない範囲内で、各対象取締役に対して交付する株式数を按分比率等の合理的な方法により減少させます。

(5) 本制度の株式交付要件

本制度においては、対象期間が終了し、以下の株式交付要件を満たした場合に、対象取締役に対して当社普通株式を交付いたします。

・ 対象期間中に当社取締役として在任したこと

・ 一定の非違行為がなかったこと

・ その他株式報酬制度としての趣旨を達成するために必要であると取締役会が定める要件

(1) 対象期間中に対象取締役について当社が正当と認める理由により退任する場合においては、退任時までの在任年数に応じて按分した数の当社普通株式を交付いたします。

(2) 対象期間中に新たに就任した対象取締役についても、在任年数に応じて按分した数の当社普通株式を交付いたします。

(6) 本制度によって割り当てられた株式の取扱いについて

本制度によって割り当てられた株式については、対象取締役が当社の取締役を退任するまでの間、譲渡制限を設定いたします。

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

有価証券報告書では、取締役(社外取締役を除く)、監査等委員会設置会社移行前の監査役(社外監査役を除く)、社外役員に区分し、支給人員及び支給総額を開示しております。事業報告では、取締役、監査役に区分し、支給人員及び支給総額を開示しており、社外取締役の報酬及び社外監査役の報酬につきましては、括弧書きにて開示しております。

2022年5月期における取締役および監査等委員会設置会社移行前の監査役の報酬等の額については、支給人員が11名、支給総額が158百万円です。うち社外取締役に対する報酬等の額については、支給人員が2名、支給総額が8百万円であり、また、社外監査役に対する報酬等の額については、支給人員が2名、支給総額が7百万円です。

なお、上記支給総額には、2022年5月期に費用計上した業績連動型株式報酬金額8百万円も含まれております。

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

1. 取締役の報酬制度の概要

当社の役員報酬制度は、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、短期のみでなく中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計しており、職務執行の対価として毎月固定額を支給する「月額報酬」と、当該事業年度の業績に連動した「役員賞与」、及び中長期的な業績向上、企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的とした「業績連動型株式報酬」によって構成されております。なお、取締役及び監査役の報酬額等については、2012年8月10日開催の第43回定時株主総会において、取締役の報酬額を固定枠として年額200百万円以内(うち、社外取締役は年額200百万円以内)、変動枠として前事業年度の当期純利益の1%以内の額の合計額とすることを決議いただいております。また、監査役の報酬額を年額300百万円以内とすることを決議いただいております。なお、当該株主総会終結時点の取締役の員数は7名(うち、社外取締役0名)、監査役の員数は3名(うち、社外監査役2名)でありました。

今般、2022年8月10日開催の第53回定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行に伴い、上記を廃止したうえで新たに、次のとおり決議いただいております。

・取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬額を固定枠として年額200百万円以内(うち、社外取締役は年額200百万円以内)、変動枠として前事業年度の当期純利益の1%以内の額の合計額とする。なお、取締役の報酬額には、使用人兼務取締役の使用人給与は含まないものとする。

当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員を除く取締役)の員数は7名(うち、社外取締役2名)であります。

・監査等委員である取締役の報酬額を年額300百万円以内とする。

当該株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は3名(うち、社外取締役2名)であります。

また、業績連動型株式報酬は、2017年8月9日開催の第48回定時株主総会決議により、取締役の報酬額の固定枠(年間200百万円以内)及び変動枠(前事業年度の当期純利益の1%以内の額)の合計額の内枠にて、年額300百万円(3事業年度合計90百万円)を上限としており、当該株主総会終結時点の対象となる取締役の員数は8名(社外取締役を除く)でありました。

今般、監査等委員会設置会社への移行に伴い、2022年8月10日開催の第53回定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の業績連動型株式報酬についてあらためて同じ内容で決議いただいております。なお、当該株主総会終結時点の取締役の員数は5名(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)であります。

2. 役員報酬の決定方法

総報酬及び月額報酬については、当社を取り巻く経営環境を踏まえ、定期的に外部専門会社の調査データに基づき、同業他社又は同規模の他社報酬水準の客観的データ等を利用しながら、役位と職務価値を勘案し妥当な水準を設定することにしております。各取締役(監査等委員を除く取締役)への取扱いや監査等委員である取締役への金額の決定方法は、独立社外取締役を含む取締役会で協議・決議された「役員報酬に関する内規」に基づいております。

当事業年度に係る取締役(社外取締役、監査等委員である取締役を除く)の個人別「月額報酬(固定報酬)」及び「役員賞与」の評価配分の決定については、取締役会の授權を受けた代表取締役社長の谷川正人(コーポレート・ガバナンス報告書提出日現在は取締役会長)に委任しております。委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ各取締役の担当部門について評価を行なうには代表取締役が適していると判断したためであります。なお、委任された内容の決定にあたっては、事前に「指名・報酬委員会」がその妥当性等について確認しております。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

なお、監査等委員を除く社外取締役については株主総会決議で定められた社外取締役報酬枠内で決定、監査等委員については、株主総会決議により定められた監査等委員報酬枠内で、監査等委員会での協議により決定しております。

2021年6月16日開催の取締役会で決議した任意の諮問機関である「指名・報酬委員会」の構成メンバーは3名で、うち2名は委員長も含め独立社外取締役(監査等委員である取締役を除く)としております。より一層手続きの公平性、透明性、客観性を確保し、コーポレート・ガバナンス体制のより一層の充実を図っております。

イ. 月額報酬(固定報酬)に係る個人別の額の決定に関する方針

株主総会においてその総枠を決議し、配分方法の取扱いを取締役会で協議したうえで、役員別報酬額を社長が決定しております。具体的には、役位ごとの職務に応じた基本報酬テーブルが設定されており、前年度の企業価値向上に向けた貢献度や、役割の遂行度合いを当該取締役(監査等委員を除く取締役)と代表取締役が協議した評価結果(額の5段階評価)を基準として毎年株主総会后に設定されております。

監査等委員である取締役の報酬等は、監査等委員会において決定されており、固定の基本報酬のみとしております。

ロ. 役員賞与に係る個人別の額の決定に関する方針

支給対象を社内取締役(監査等委員を除く取締役)とし、各取締役の職責に基づき、各事業年度の連結経常利益率に基づいた支給割合が設定されております。具体的には、連結経常利益率10%以上から、個々の取締役の月額報酬に対する倍率を定め支給額としております。なお、変動枠である当期純利益の1%以内に設定し、連結経常利益率が10%未満の場合は支給いたしません。

ハ. 業績連動型株式報酬に関する事項

支給対象を社内取締役(監査等委員を除く取締役)とし、各取締役の職責に基づき、中期経営計画の目標達成割合と係数に基づいた支給割合が設定されております。取締役への「業績連動型株式報酬制度」の詳細については、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

業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・組織運営等に係る事項」の【インセンティブ関係】に記載しております。

【社外取締役のサポート体制】

監査等委員を除く社外取締役への情報伝達体制につきましては、経営会議への出席や取締役会資料の事前配付、その他各種社内の重要情報等の報告・提供を適宜行うことにより、重要な経営情報が伝わるよう努めております。

一方、監査等委員の社外取締役への情報伝達体制につきましては、毎月開催している監査等委員会会合にて常勤監査等委員である取締役から監査等委員の社外取締役に対し、日常監査の報告及び重要な経営情報を伝達しております。

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)

現状の体制の概要

当社は、TQM(総合的品質管理)による方針管理を実施し、「可視化」をキーワードに公正で透明な経営を目指しております。現状の業務執行、監査・監督等ガバナンスの体制は次のとおりであります。

(1) 取締役会

取締役会の議長は代表取締役社長とし、法令または定款に定めがある事項や経営方針および業務執行に関する意思決定を行うことと、代表取締役の業務執行に対する監督を行っております。監査等委員を除く取締役7名(うち社外取締役2名)及び監査等委員の取締役3名(うち社外取締役2名)で構成し、取締役会を通常月一回開催し、そこで決定された経営方針に基づいて代表取締役社長の指揮のもと、取締役はそれぞれの担当・統括業務を執行しております。また、独立性の高い社外取締役4名を独立役員として指名しております。

(2) 指名・報酬委員会

取締役(監査等委員を含む)、並びに執行役員及び重要なグループ会社の取締役の選任・解任と、監査等委員を除く取締役及び執行役員の報酬に係る取締役会の機能の客観性と透明性を強化し、コーポレート・ガバナンス体制の更なる充実を図る目的として、取締役会の下にその諮問機関として、「指名・報酬委員会」を2021年6月16日に設置いたしました。当委員会は、監査等委員を除く取締役の中から取締役会において選任される委員(3名以上)で構成し、その半数以上は独立社外取締役としております。委員会の委員長は、独立社外取締役である委員の中から、委員会の決議によって選定いたします。取締役会の諮問に応じて、指名及び報酬等に関する審議を行い、取締役会に答申を行っております。

(3) 監査等委員会

当社は2022年8月10日に開催された第53回定時株主総会決議により、「監査役会設置会社」から「監査等委員会設置会社」へ移行いたしました。取締役常勤監査等委員1名、社外取締役監査等委員2名の計3名で構成し、取締役常勤監査等委員を議長として原則月1回開催する他、必要に応じて適宜開催しております。取締役監査等委員は、取締役会並びに諸会議に出席して取締役の職務執行の監査を行っております。

なお、監査等委員の機能強化に関する取組状況につきましては、独立性の高い社外取締役監査等委員2名を独立役員として選任しております。

(4) 執行役員会

当社は、経営の監督機能と業務執行機能を分離し、業務執行の迅速性及び機能の向上を図ることを目的に、執行役員制度を2021年8月21日から採用しております。執行役員は、代表取締役の指揮監督の下、取締役会または取締役会から委任を受けた取締役の意思決定を受け、委任された業務執行を行うこととしております。執行役員は、9名(取締役兼務含む)であります。執行役員会は、原則月1回開催する他、必要に応じて適宜開催しております。

(5) 経営会議

当社は、取締役会が決定した基本方針に基づく業務執行方針や計画並びに重要な業務の実施に関し報告・協議することを目的として、3ヶ月に1回の経営会議を実施しております。独立社外取締役を含む取締役(社外取締役監査等委員を除く)、執行役員、部長等(半期に1回は課長も含めている)で構成し、経営上の重要事項や課題、懸案事項等に関し審議を行っております。議長は代表取締役社長であります。

(6) 内部監査部門

内部監査部門として、社長直轄の監査室を設置し、取締役監査等委員、監査等委員会及び会計監査人と連携して、内部統制機能の監査を実施しております。監査結果につきましては、代表取締役社長及び責任者へ報告するとともに、内部統制の改善のための指導、助言を行っております。また、年度の内部監査結果について、取締役会で直接報告・審議を行っております。

(7) 会計監査人

会計監査人は、当社事業所並びにグループ会社に対して会社法、金融商品取引法に基づく監査を実施しております。また、監査等委員会及び内部監査部門と連携し、内部統制機能の監査を実施しております。各種法令や会計規則などの導入・改定に際しては、当社の経理部門と十分な協議を設けて対応しております。

会計監査につきましては、有限責任あずさ監査法人と監査契約を締結しております。2022年5月期における当社の会計監査業務を執行している公認会計士は、以下のとおりであります。

小尾 淳一氏 有限責任あずさ監査法人

伏谷 充二郎氏 有限責任あずさ監査法人

監査業務に係る補助者 公認会計士11名、会計士試験合格者等6名、その他6名

(8) 責任限定契約の内容の概要

当社と社外取締役(監査等委員を含む)は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任について、同法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度とする旨の責任限定契約を締結しております。

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

当社は、当社の企業規模、事業内容等を勘案し、2022年8月10日開催の第53回定時株主総会において、「監査等委員会設置会社」への移行を内容とする定款の変更が決議されたことにより、当社は同日付をもって「監査役会設置会社」から「監査等委員会設置会社」へ移行しております。これは、監査等委員である取締役（複数の社外取締役を含む）に取締役会における議決権を付与することで、監査・監督機能の強化を図るとともに、コーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させ、更なる企業価値向上を図ることを目的とするものであります。これにより、経営監視機能の客観性及び中立性を確保する経営管理体制を整えております。また、取締役10名のうち4名の社外取締役の選任等により、社外の視点も踏まえた実効的な経営監視機能は十分に果たしてい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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	<p>株主の皆様へ株主総会議案について、十分検討していただくために、2015年8月開催の定時株主総会より、総会日の3週間前（法定期日+6日前）を目処に招集通知を発送しております。</p> <p>また、東京証券取引所及び当社ウェブサイトにて招集通知の発送当日に開示を行っております。</p> <p>https://www.cosel.co.jp/corporate/ir/library/shareholders/index.html</p> <p>2022年第53回定時株主総会の招集通知につきましては、2022年7月19日に発送・開示しております。</p>
集中日を回避した株主総会の設定	<p>より多くの株主の皆様が株主総会に出席でき、その意思をより反映できるよう、開催日時や開催場所等を設定しております。</p> <p>2022年第53回定時株主総会を、2022年8月10日（水）午前10時から富山商工会議所ビル10階ホールにて開催いたしました。</p>
電磁的方法による議決権の行使	<p>インターネットによる議決権行使を採用しております。加えて、議決権行使書に記載されたQRコードをスマートフォン等で読み取ることで行使手続きができる「スマート行使」を導入しております。</p>
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	<p>株式会社ICJが運営する「議決権電子行使プラットフォーム」を採用しております。</p>
招集通知（要約）の英文での提供	<p>狭義の招集通知および株主総会参考書類につきましては、英文にて当社ウェブサイト（英語バージョン）に掲載しております。</p> <p>https://en.cosel.co.jp/corporate/ir/library/shareholders/index.html</p>
その他	<p>株主総会において、株主の皆様の理解をより深めるために事業報告や貸借対照表、損益計算書の報告等を製品写真やグラフ等交えてビジュアル化し、説明しております。</p>

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
個人投資家向けに定期的説明会を開催	<p>当社は、個人投資家向けの定期的説明会については開催しておりませんが、当社ウェブサイトにおいて、会社概要や事業内容、財務内容等について分かりやすく説明した個人投資家向けページを設けております。</p> <p>https://www.cosel.co.jp/corporate/ir/individual/index.html https://www.cosel.co.jp/corporate/ir/library/presentation/index.html</p>	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	<p>当社は、証券アナリスト向けに決算説明会を年2回実施し、決算情報や事業の近況等について、社長自ら説明しております。</p> <p>また、決算説明会資料や情報については、当社ウェブサイトにおいて、株主・投資家情報ページを設けて開示しております。</p> <p>https://www.cosel.co.jp/corporate/ir/index.html</p> <p>更には、機関投資家向けに、IR担当または社長によるスモールミーティングや電話取材、個別説明を適時実施しております。</p>	あり

IR資料のホームページ掲載	<p>当社ウェブサイト、以下の資料を掲載しております。 日本語サイト https://www.cosel.co.jp/corporate/ir/index.html 英語サイト https://en.cosel.co.jp/corporate/ir/index.html</p> <p>【掲載資料】 決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、会社説明資料、株主総会招集通知、年次(中間)報告書、コーポレートガバナンスに関連する資料、決算短信の連結業績概要や決算説明会資料の英語での情報開示資料等</p>
IRに関する部署(担当者)の設置	<p>IR担当 営業統括取締役 執行役員財務・経理担当</p> <p>IR担当部署 経理部門・営業部門・総務部門が連携して、株主、投資家に関連する活動全般を行っております。</p>

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	<p>株主・顧客・取引先・従業員・地域社会等のステークホルダーを尊重するため、経営理念である「品質至上を核に社会の信頼に応える」を掲げ、中長期的な企業価値向上に向けて中期経営計画を策定・実行しております。 当社及び子会社の役員及び従業員がとるべき「倫理憲章・自主行動基準」を定めております。</p> <p>「経営理念」や「ステークホルダーとの関わりに関する事項」、「倫理憲章・自主行動規範」については当社ウェブサイトに開示しております。 https://www.cosel.co.jp/corporate/company/philosophy/index.html</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社グループの環境保全活動、CSR活動等の内容や実施状況につきましては、当社ウェブサイトを開示しております。 https://www.cosel.co.jp/corporate/csr/index.html</p> <p>主な取組み状況は、以下のとおりであります。 ・ISO14001を取得、維持継続。 ・省エネ・省資源製品の開発、地域ボランティア活動への参加。 ・CSR報告書の発行。</p>
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	<p>当社では、株主・投資家をはじめとするステークホルダーに対し、財務状況や経営方針などに関する情報をはじめ、当社をご理解いただくために有効と思われる情報を、透明性・公平性・継続性に留意しながら、迅速に開示するため、「情報開示に関する基本方針」を定めております。</p> <p>なお、「情報開示に関する基本方針」につきましては、本報告書の「その他 2.その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載しております。</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

内部統制の整備に関しては、以下の基本方針に従い取り組んでおります。

- 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
当社グループは、経営の基本的な考え方として「品質至上を核に社会の信頼に応える」の経営理念に基づき、総合的品质管理(TQM)の思想と手法を駆使して体質の改善を図っております。
そのために、目標と方策を明確に示し、方針管理の全社的展開によって競争激化している直流安定化電源市場の中で生き残りを図り、魅力ある製品で社会の信頼に応えていきます。
この考えを実現していくため、法令遵守(以下「コンプライアンス」という。)を掲げ、当社および子会社の役員、および使用人(従業員、派遣社員、その他当社業務に従事する全ての従業員。以下同じ。)がとるべき「倫理憲章・自主行動基準」を定め、その徹底を図るために以下の体制を構築しております。
(1)コンプライアンスは、日常の業務における基本行動であり、これを徹底するため、総務部門統括取締役を総括責任者とし、総務部門が体制の構築、維持、教育・啓蒙にあっております。
(2)内部監査部門である社長直轄の監査室は、業務が法令、定款および社内規定に準拠して行われているかを検証し、その結果を取締役会及び監査等委員会に報告しております。
(3)取締役会は、定期的にコンプライアンス体制を見直し、問題点の把握と改善に努めております。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

当社の取締役の職務執行に係る情報の保存および管理については、法令および社内規定に基づき作成、保存するとともに、監査等委員を含む取締役、会計監査人等が閲覧可能な状態を維持しております。

3. 損失の危険の管理に関する規定その他の体制

(1) 「リスク管理規定」を定め、全社のリスクを以下の(2)(3)に区分し、取り組むこととしています。

(2) 平常時のリスク管理に関しては、方針管理活動の中で部門別年度方針管理項目および日常管理項目として取り上げ、各部門が主体となって取り組んでおります。

(3) 災害、事故、火災等の不測事態に対する危機管理に関しては、「危機的状況発生時の対応規定」を定め、「緊急時の初動マニュアル」等に従い、人命の保護、救出と顧客への影響を最小限にする措置を最優先として取り組むとともに、「リスク管理・コンプライアンス委員会」で対象リスクの見直し、評価、対応策の検討、実施を行っております。また、「BCP(事業継続計画)規定」を定め、不測事態において早急に事業を復旧する体制を構築しております。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1) 当社グループのビジョン実現のため、総合的品質管理(TQM)による方針管理を徹底し、効率的かつ革新的な業務執行に取り組んでおります。

(2) 方針管理活動は、各部門の長をメンバーとする方針策定会議において中期および年度経営方針項目を審議、検討し、取締役会で承認、決定しております。

(3) 取締役会は原則月1回開催し、業務執行に係る重要事項の意思決定および業務執行の監督を行っております。

5. 当該株式会社並びにその親会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) 当社のリスク管理体制およびコンプライアンス体制は、子会社も含めたグループ全体を対象としております。

(2) 当社子会社の業務執行については当社の取締役会で定期的に報告をさせ、あらかじめ定められた重要事項については当社の取締役会における決裁を必要としております。

(3) 内部監査部門である監査室は、当社および子会社各社の内部監査を実施し、その結果を代表取締役および責任者に報告するとともに、内部統制の改善のための指導、助言を行っております。

6. 当社の監査等委員会がその職務を補助すべき取締役及び使用人に関する体制と当該使用人の他の取締役(監査等委員を除く)からの独立性に関する事項、並びに当社の監査等委員会の補助使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 現在、監査等委員会の職務を補助すべき使用人はおりませんが、必要に応じて取締役会は監査等委員会と協議の上、使用人を置くものとします。なお、使用人の任命、評価、異動、懲戒等の決定に当たっては事前に監査等委員会の同意を得たうえで決定することとし、監査等委員を除く取締役からの独立性を確保するものとします。

(2) なお、当該使用人が他部署の使用人を兼務する場合は、監査等委員会に係る業務執行に際しては監査等委員の指揮命令下に入ることとしております。

7. 当社の取締役および使用人ならびに子会社の取締役、使用人等が当社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

(1) 監査等委員である取締役は、取締役会に出席する他、必要に応じて重要な会議体に出席し、自ら必要な情報を収集しております。また、稟議書その他業務執行に関する重要な文書を開覧することができます。

(2) 当社グループの取締役および使用人は、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実、取締役の職務執行に関して不正行為、法令・定款に違反する重大な事実等があった場合には、速やかに監査等委員会にその内容を報告することとしております。

(3) 監査等委員会は、監査等委員会が必要と判断した情報については、直接担当部門や当該子会社の執行部門からその報告を受けることとしております。

8. 監査等委員会等に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

(1) 監査等委員会に報告を行った者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制として、「倫理規定」や「内部通報規定」等により通報者等の保護について整備しております。

(2) 「内部通報規定」等が適正に運用されているかどうかを監視する仕組みやその仕組みが適正に運用されているかについては、監査室による内部監査により確認しております。

(3) 「内部通報規定」において、当社常勤監査等委員である取締役を内部通報の窓口として設定しております。

9. 当社の監査等委員である取締役の職務執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用の前払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等の処理に係る方針に係る事項

(1) 通常の監査費用については、監査等委員会の監査計画に応じて予算化しております。

(2) 監査等委員の取締役がその職務の遂行について生じる費用の前払または償還等の請求をした場合は、当該監査等委員会の職務の遂行に必要でない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ものとしております。

10. その他当社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は、取締役会に出席し意見を述べる他、監査等委員会の監査の実効性を高めるため、代表取締役との意見交換を定期的に行うこととしております。

(2) 監査等委員会は、必要に応じて内部監査部門である監査室と日常的かつ機動的に連携を図る体制を整備しております。

(3) 監査等委員会は、必要に応じて内部監査部門および会計監査人等と連携をとり、監査の実効性を確保することとしております。

11. 財務報告の適正性を確保するための体制

当社グループは、財務報告の信頼性を確保するため、「財務報告に係る内部統制の整備・運用及び評価の基本計画」を策定し、有効かつ効率的な財務報告に係る全社統制、決算財務報告プロセス、業務処理プロセス等、内部統制の整備・運用及び評価を行っております。

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

1. 基本的な考え方

当社グループは、反社会的勢力との関係は法令違反に繋がるものと認識し、「一切の関係を持たない」という姿勢で臨み、関係排除に取り組んでまいります。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社グループでは、反社会的勢力との関係排除につきましては、法令及び社会倫理に則り対応することが重要であるとの認識から、グループ全体が法令・社会倫理に適合した行動をとる指針として「倫理憲章」及び「自主行動基準」を倫理規定の中に定め、その周知・徹底を図っております。また、定期的な研修を行うことで、反社会的勢力排除に向けた更なる社会倫理の浸透に取り組んでおります。

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

(1) 情報開示に関する基本方針

当社の会社情報の適時開示に関する方針等は、以下のとおりです。

ア. 情報開示の基本方針

当社は、経営の透明性を高めるために情報を積極的に開示することを、株主・投資家の皆様に対する重要な責務と考えております。常に、適時、正確な情報を公平に提供することを誠実に実行してまいります。

情報の適時開示につきましては、「倫理憲章・自主行動規範」においても上記の旨記載しており、当社グループ役員で共有しております。

また、情報開示による株主・投資家の皆様との対話や株主総会時に実施するアンケートの結果の評価、ご意見を経営にフィードバックし、企業価値の向上に努めてまいります。

イ. 情報開示の基準

当社は、会社法・金融商品取引法等の関係法令及び当社が株式を上場している東京証券取引所の定める適時開示規則（以下、「適時開示規則」）に沿って情報開示を行っております。

また、適時開示規則に該当しない会社情報につきましても、投資判断に有用であると判断した情報に関しては、適時性と公平性を考慮しながら自発的な開示に努めてまいります。

ウ. 情報開示の方法

適時開示規則に該当する会社情報は、同規則に従い、東京証券取引所が提供する適時開示システム（TDnet）にて公開いたします。TDnetにて公開する会社情報は、公開後速やかに当社ウェブサイトにも掲載いたします。

また、適時開示規則に該当しない情報を開示する場合にも、適切な方法によりできるだけ正確かつ公平に当該情報が伝達されるよう努めてまいります。

エ. 業績等の見通しについて

業績見通し等の将来に関する情報については、当社が現時点で入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、その達成を当社として約束する趣旨のものではありません。

実際の業績等は、様々な要因によりこれら見通しとは大きく異なる可能性があることをご承知おきください。

オ. 沈黙期間について

当社では、決算情報の漏洩を防ぎ、公平性を確保するため、原則として、各四半期決算期日の翌日から当該四半期決算発表日までをIR自粛期間としております。この期間中は、原則として、決算に関連する情報の開示、関連するコメントの授受、関連質問への回答等を控えることとしております。

なお、すでに公表されている情報に関する問い合わせについては、この限りではありません。

ただし、この期間中に予想を大きく外れる見込みが出てきた場合には、適宜、プレスリリースにより情報開示いたします。

カ. 情報取扱責任者とその役割

適時開示規則に定める情報取扱責任者に関しては、経営に携わる経理担当執行役員がその任にあたり、当該規則に定められた職務を担当し、証券取引所と随時協議し、最善の情報開示に努めております。

なお、適時開示に係る社内体制図については、添付資料をご参照ください。

(2) 株主との建設的な対話に関する基本方針

当社の株主との建設的な対話に関する方針等は、以下のとおりです。

ア. 建設的な対話を行う取締役の指定

・株主を含む投資家との良好な関係構築に向けた対話を、IR活動を通じて積極的に行います。

・株主との対話は、選任したIR担当取締役・執行役員が担い、社長が統括いたします。株主から個別の要望がある場合には、必要に応じて社長、業務担当取締役（社外取締役を含む）が面談に臨むこととしております。

イ. 各部門等の有機的な連携のための方策

・IR担当の取締役・執行役員が経理部門・営業部門・総務部門等IR活動に関連する部署を管掌するとともに、株主との対話を合理的にかつ円滑に行うために、IR担当の取締役・執行役員や社長が中心となり、日常的に関連部門と連携をとっております。

ウ. 個別面談以外の対話の手段

・IR担当の取締役・執行役員において、投資家からの電話取材やスモールミーティング等のIR取材を積極的に受け付けるとともに、アナリスト・機関投資家向けのラージミーティング(決算説明会)を半期毎(中間・期末)に開催し、社長又はIR担当の取締役が説明を行っております。
・決算説明会の説明資料や決算情報、決算情報以外の適時開示資料、会社説明資料、コーポレートガバナンスに関連する資料等は、当社ウェブサイト公表しております。

エ. 株主の意見・懸念事項の適切かつ効果的なフィードバックのための方策

・IRの訪問等、対話において把握された株主等からの意見・懸念については、取締役会等役員打ち合わせの場において報告を行い、取締役との情報共有を図っております。

オ. インサイダー情報管理に関する方策

・投資家との対話の際は、決算説明会やスモールミーティングを問わず、弊社の持続的成長、中長期における企業価値向上に関する事項を対話のテーマとすることや対話の時期等を考慮する中で、インサイダー情報管理に留意しております。

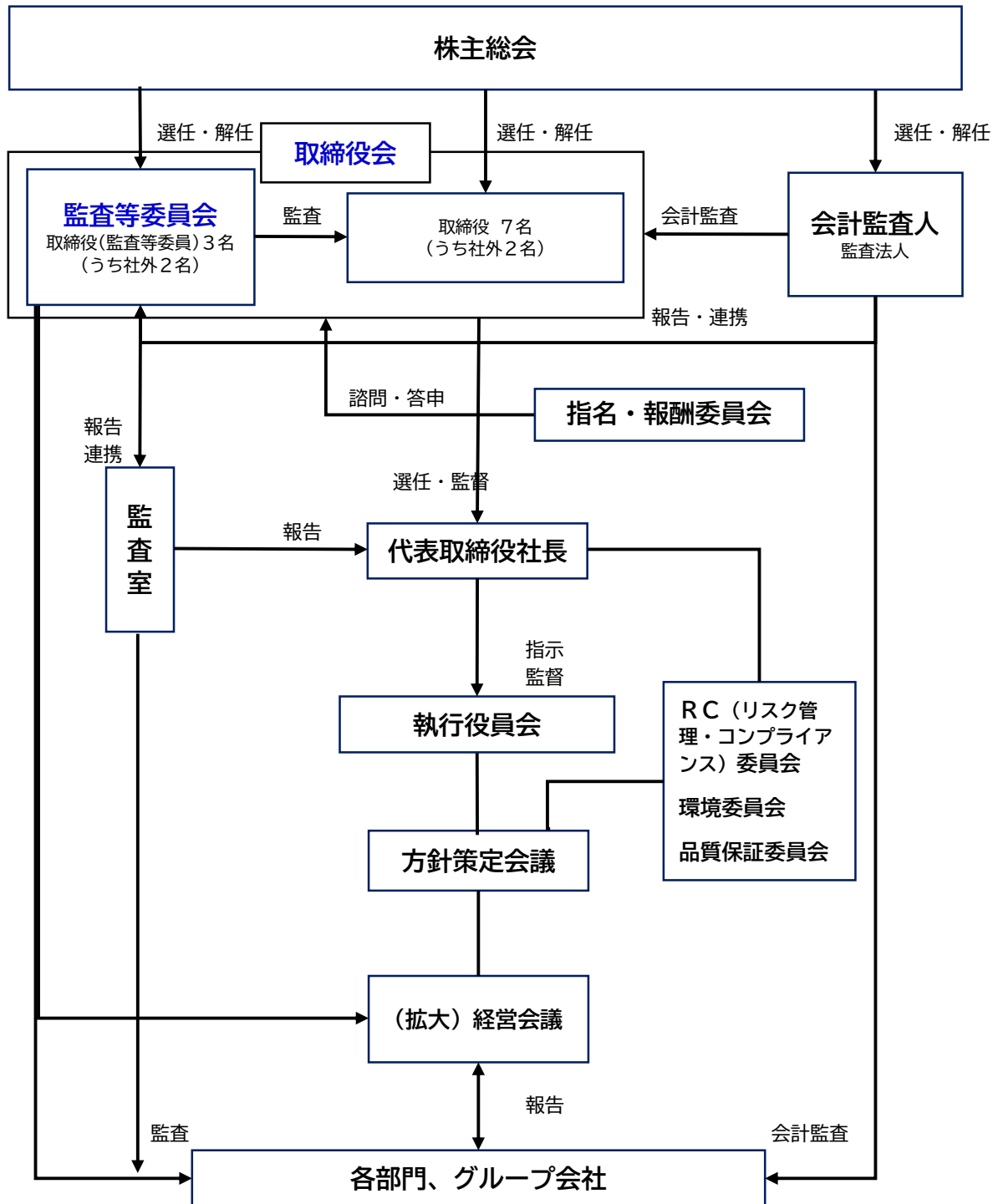
カ. 株主構成の把握・公表

・毎年5月20日及び11月20日時点における株主名簿について、株主名簿上の株主構成を把握するとともに、実質的に当社の株式を所有する株主の調査を行い、実質の株主の把握を行っております。
・株式の状況について、株主総会後に株主に送付する年次報告書等で開示しております。

キ. 経営戦略や経営計画の策定・公表

・中期経営計画を策定し、基本方針や売上高、営業利益、経常利益等の目標値を当社ウェブサイト公表するとともに、決算説明会等を通じ、目標達成に向けた具体的な施策を説明しております。

コーセルグループのコーポレートガバナンス体制



【表1】取締役が有する専門性・経験等に基づくスキルマトリックス

役職名		氏名	指名・報酬委員会 ★は委員長	経営戦略	財務・会計	営業・マーケティング	研究開発 生産技術	IT・デジタル	人事労務・人材開発	環境	法務
取締役	会長	谷川 正人		●	●				●		
代表取締役 社長執行役員	社長 兼 無錫科索電子有限公司董事長	齊藤 盛雄	●	●	●	●	●		●		
取締役 常務執行役員	総務・人事労務担当 TQM推進室室長	清澤 聡		●	●				●	●	●
取締役 執行役員	グローバル営業担当	安田 勲		●		●	●	●			
取締役 執行役員	品質保証担当 兼 IT戦略担当 兼 新ビジネス推進担当	真野 達也		●		●	●	●			
社外取締役 (独立)		内田 康郎	★	●		●					
社外取締役 (独立)		翠田 章男	●	●	●				●	●	
取締役	監査等委員（常勤）	谷野 光彦			●						●
社外取締役 (独立)	監査等委員	佐伯 康博			●					●	●
社外取締役 (独立)	監査等委員	犬島 伸一郎		●	●						●

コーセル株式会社の適時開示に係る社内体制

◆対象情報

- ①発生事実に関する情報
- ②決定事実に関する情報
- ③決算情報、業績予想、配当予想の修正等
- ④子会社等に関する情報
- ⑤その他の情報 ・ ・ 新製品発表等PR情報等含む

(社内体制のフローチャート)

