

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

コーポレート・ガバナンスを有効に機能させることは、企業の社会的責任を果たし、経営の効率性や透明性を高め、持続的な企業価値の向上に資するものであることと認識しています。

そのため、当社グループは、企業理念である「キッツ宣言」に基づき、あらゆるステークホルダーからの信頼に応え、企業の社会的使命と責任を果たすとともに、コンプライアンスを重視し、かつ経営環境の変化に迅速に対応できる適確かつ迅速なマネジメント体制及び事業執行体制を整備・運用するなど、実効性のあるコーポレート・ガバナンスを実現してまいります。

<キッツ宣言>

わたしたちは、
流体制御技術と材料開発で社会インフラを支え、
ゆたかな地球環境と持続可能な未来を創造していきます

<長期経営ビジョン>

Beyond New Heights 2030 「流れ」を変える

<行動指針>

Do it KITZ Way

Do it True (誠実・真実)

Do it Now (スピード・タイムリー)

Do it New (創造力・チャレンジ)

なお、当社は「コーポレート・ガバナンス基本方針」を定めており、「コーポレートガバナンス・コード実施状況表」及びサステナビリティの取り組みの情報とともに、当社ウェブサイトにて開示しています。

<https://www.kitz.co.jp/sustainability/>

<https://www.kitz.co.jp/sustainability/governance/>

【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、「コーポレートガバナンス・コード」に制定されている各原則をすべて実施しています。

【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

以下は、「コーポレートガバナンス・コード」の各原則に基づく開示を行っています。

【補充原則1-2-4】 議決権の電子行使プラットフォームの利用・招集通知の英訳

当社は、議決権電子行使プラットフォームの利用により、インターネットによる議決権行使を可能としています。

また、当社ウェブサイト及び議決権電子行使プラットフォームに招集通知の全文を英文で開示しています。

【原則1-4】 政策保有株式

当社は、「政策保有株式に関する方針」を定めており、安定株主の形成等を目的とした政策保有株式は原則として保有しないこととしているほか、同方針を満たさないと判断された株式銘柄については可能な限り縮減を進めることとしています。

また、毎年、期初に開催する取締役会において、同方針に基づいて、当社グループが保有する政策保有株式の個別の銘柄の保有目的、保有に伴う定量的経済合理性及び保有リスク等を精査し、その適否を検証しています。

政策保有株式に係る議決権行使については、株式発行会社の経営状況、ガバナンス体制及び中長期的な企業価値の向上につながる適切な意思決定の有無並びに当社グループの企業価値の向上につながるか否かの観点を総合的に踏まえ、議案ごとに賛否の判断を行っています。

株式の政策保有に関する方針につきましては、当社ウェブサイトにて開示している「コーポレート・ガバナンス基本方針」及び「政策保有株式に関する方針」を、特定投資株式の銘柄ごとの株式数につきましては有価証券報告書をそれぞれご参照ください。

【原則1-7】 関連当事者間の取引

当社は、取締役及び監査役と主要株主との取引など関連当事者間の取引を行う場合には、係る取引が当社及び株主共同の利益を害することを防止する体制を整えています。なお、関連当事者間の取引に関する手続きについては、「コーポレート・ガバナンス基本方針」をご参照ください。

【補充原則2-4-1】 中核人材の多様性確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針・実施状況

[1] 中核人材の登用等における多様性確保についての考え方

当社は、経営上の重要な戦略の一つとして、2015年度より、ダイバーシティを推進しています。社員を会社の財産(人財)ととらえ、多様な属性

(年齢、性別、国籍、職種、役職、働き方など)や価値観を持つ社員の「個」を尊重し、互いに認め合い、それぞれの力を発揮できる環境を整えることが会社の使命であると考えています。

また、当社は、従来から性別や国籍に関係なく、能力や実績を重視する人物本位の人財登用を実施しています。持続的な成長と企業価値の向上を実現させるためには、多様な視点や価値観を尊重することが重要であると考え、経験・技能・キャリアが異なる人財の積極的な採用を行うとともに、これらの人財が活躍できる職場環境を整備しています。

[2]女性の管理職への登用

女性管理職比率は現在3.4%であり、管理職をはじめ意思決定を行う地位への登用において男女差があります。当社はこれを課題として認識しており、今後、女性社員の採用をさらに進めること、女性社員育成教育の充実を進めることなどの施策により、次期管理職候補の源泉ともなる女性リーダー職(準管理職クラス)の層を厚くする取り組みを行っています。女性管理職比率の目標は、2024年度までに10%、2027年度までに16%、2030年度までに20%までと、段階的に引き上げる計画です。

[3]外国人の管理職への登用

当社グループは、日本を含め、世界18か国の地域に製造・販売拠点を展開しており、当社グループの外国人社員比率は53.7%を占めています。しかし、当社においては、中途入社及び新卒の外国人社員採用に注力していますが、過去5年間の外国人社員採用の平均採用数は4.2人で、外国人社員の全体比率は2022年度末において1.7%の水準です。このような状況から、外国人の管理職登用の目標設定を行うまでには至っており、当社はこれを課題として認識しています。今後、さらに多くの外国人社員の採用を進める過程で、外国人社員の管理職登用について検討することとしています。

また、当社グループは、2030年に向けて、世界中に広がるオペレーションの現地化と、全体最適の視点から事業の効率化をさらに加速させる必要があると考えており、出身国・出身地域を問わずグローバルな視野を持ったマネジメント人材とそれを支える地域人材の登用・育成が大切だと考えています。そのため、「キックグローバルHRポリシー」を策定し、国籍や人種、性別などにかかわらず、各地域の特性を良く理解した優れた人材を地域ごとに登用するとともに、国や地域の枠を越えた人材交流を積極的に図り、グローバルに最適な人材活用の実現を目指しています。

[4]中途採用者の管理職への登用

当社の中途採用者の管理職への登用はすでに43%と高水準にあります。そのため、現状比率が維持できるよう努めてまいります。

[原則2-6] アセットオーナー

当社の退職年金制度は、当社が独自に運用する確定給付企業年金(当社が運用選定先に委託して当社の運用方針のもとに委託先が運用する)と確定拠出企業年金(前払い退職金を社員個人の責任で運用する)の二本立てを採用しています。

確定給付企業年金の運用においては、当社の企業規模や業務の特性を踏まえ、アセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、資産運用等に關する専門性を有する人材の計画的な登用や育成を行っています。

また、年金資金の運用は、運用委託先に委託しており、その運用状況については、定期的にもモニタリングを行い、継続性及び安定性の観点から検証を行っています。

年金資産構成割合及びその変更については、毎年、年金資産運用に係る検討会議において検討し、決定しています。なお、年金資金運用に係る株式銘柄選定や議決権の行使については、利益相反が生じることがないように運用委託先の判断基準に委ねています。

[原則3-1] 主体的な情報発信

当社は、法令に基づく情報の開示を適切に行うとともに、会社の意思決定の透明性及び公正性を確保し、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現するとの観点から、次の情報を開示しています。

1. 「グループ企業理念体系」を当社ウェブサイトにおいて開示しています。

<https://www.kitz.co.jp/company/philosophy/>

2. 「コーポレート・ガバナンス基本方針」及び「コーポレートガバナンス・コード実施状況表」を当社ウェブサイトにおいて開示しています。

3. 中期経営計画をはじめ、資本効率性指標・財務指標・ESG関連指標の情報を当社ウェブサイトにおいて開示しています。

https://www.kitz.co.jp/investor_ir/

<https://www.kitz.co.jp/sustainability/esg/>

4. 「内部統制基本方針」を定め、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

5. 取締役会及び監査役会の構成並びに役員を選解任について定める「役員選解任方針」を策定し、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

6. 取締役の多様性及びスキルのバランスを可視化するための「取締役のスキル・マトリックス」を策定し、当社ウェブサイトにおいて開示しています。また、株主総会招集通知において取締役候補者のスキル・マトリックスを掲載しています。

7. 「社外役員独立性判断基準」を定め、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

8. 株主総会における取締役・監査役の候補者とした理由及び社外取締役に關しては期待される役割を株主総会招集通知において開示しています。

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/6498/announcement/86709/00.pdf>

9. 「取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針」を定め、当社ウェブサイト及び有価証券報告書において開示しています。また、本報告書 1.【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」に取締役の報酬等を決定するにあたっての方針及び手続について記載しています。

[補充原則3-1-2] 英語の情報開示・提供

外国人株主・海外投資家向けに財務情報、決算情報及び適時開示情報のうち必要と認める情報、統合報告書、環境報告ダイジェスト及び株主総会招集通知などの英語版の情報を当社ウェブサイトにおいて開示しています。

<https://www.kitz.com/english/>

<https://www.kitz.com/english/ir/>

[補充原則3-1-3] サステナビリティの取り組み(人的資本投資・知的財産投資・気候変動リスク)TCFD等の枠組みに基づく情報開示の質と量の充実

[1]サステナビリティ推進に関する取り組み

当社は、社会の持続的な発展と当社グループの中長期的な成長の両立を実現するためには、サステナビリティ経営が重要であり、ESG(環境・社会・ガバナンス)に關わる課題への対応が新たな企業価値創出の契機になると考えています。当社は、サステナビリティ経営の推進にあたり、「サステナビリティ基本方針」及び「サステナビリティスローガン」を定め、これらに基づき、サステナビリティ経営重点テーマを設定しています。

なお、サステナビリティの推進体制は、経営企画本部に「サステナビリティ推進室」を設置するとともに、経営企画本部長を委員長とし、当社の執行役員及び国内グループ会社の社長を常任委員とする「全社サステナビリティ推進委員会」を設置しています。「全社サステナビリティ推進委員会」は、当社グループにおけるサステナビリティ経営の重点課題及びそれぞれの課題に係るKPI(重要業績評価指標)を共有し、これをグループ各社のKPIの策定及び計画修正に反映することにより、グループ一体でサステナビリティ経営を強力に進めることを目的としています。

[2]人的資本・知的財産への投資等

当社は、2022年2月に公表した「キッツグループ長期経営ビジョン」及び「中期経営計画」において、長期経営ビジョン実現のための成長へのステップとして、成長性、収益性、資本効率性及び配当性向の定量目標並びに人的資本及び開発(知的財産投資を含む)に係る投資など、経営資源の配分及び事業ポートフォリオに関する戦略について盛り込んでいます。

このうち、人的資本投資については、本報告書の .1. [コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示]「補充原則2-4-1 中核人材の多様性確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針・実施状況」及び .3. 「ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 その他」並びに当社ウェブサイトにおいて方針及び詳細を開示しています。

<https://www.kitz.co.jp/sustainability/social/>

また、知的財産投資については、自社の経営戦略・経営課題として「持続的な成長に向けた技術・知財戦略」を挙げ、当社ウェブサイトにおいて、経営資源を投じ続けるべき6つの基盤技術、特許と意匠をミックスした知的財産権の獲得、商標権の取得によるブランドの保護、オープンイノベーション及びクリエイティブな人材育成などの次世代に向けた環境づくりなどについて開示しています。

<https://www.kitz.co.jp/sustainability/products/>

[3] 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響

当社は、2021年に「2030年までのCO2等の温室効果ガス排出削減の中期環境目標」(後記4. 指標と目標参照ください)を設定しました。当該中期環境目標の実現を加速させるとともに、気候変動が事業活動に与える財務上の影響について情報開示を段階的に進化させていくため、2021年12月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明しました。

これにより、データに基づいた分析を段階的に進め、気候変動に関するリスクと機会の把握を行うとともに、TCFDに沿った情報開示の質と量の充実を進めてまいります。

なお、気候変動への対応についての情報を当社ウェブサイトにおいて開示しています。

https://www.kitz.co.jp/sustainability/environment/env_warming/

1. ガバナンス

当社グループは、環境長期ビジョン「3ZERO(トリプルゼロ)」の取り組みを進め、CO2ゼロ、環境負荷ゼロ、リスクゼロを目指しています。

環境長期ビジョンの主要項目に対する進捗と実績については、執行役員で構成する経営会議において確認し、方向性、課題及び特に重要な施策についての意思決定を行っています。特に重要な事項については取締役会において審議・決定しています。また、年2回開催している全社サステナビリティ推進委員会では、気候変動をはじめとするサステナビリティ経営に関わる課題の共有と方向性について審議を行っています。

2. 戦略

気候変動に関する戦略については、IPCC報告書で示された社会経済シナリオに基づき、以下の主要なリスク・機会等の特定と財務的影響分析及びこれらを踏まえた「戦略の柱」を構築しました。この戦略の柱に沿って取り組みを推進してまいります。

項目	リスクと機会の内容	財務的影響の程度
移行リスク	技術 低炭素を実現する流体制御技術・材料への置換・移行のコスト増加	「小」
	市場 石油化学等化石燃料関連分野のバルブ顧客の減少によるバルブ需要の減少	「小」
物理的リスク	急性 気象災害の増加による生産拠点、サプライヤー、顧客影響などサプライチェーンの停滞	「小～中」
	慢性 平均気温の上昇による空調・冷却設備の稼働によるコスト増加	「小」
機会	製品及びサービス 水素、NH3等のサプライチェーンで利用可能なバルブの開発・展開	「大」
	LNGプラント用バルブのビジネス展開	「大」

想定される財務的影響度を「大」「中」「小」でカテゴリ分け

戦略の柱

自社のCO2排出量削減と資源・エネルギーの効率的な利用により、気候変動の緩和に貢献する。

自社の製品を通じたCO2排出削減の推進により、気候変動の緩和に貢献する。

地域社会と連携した気候変動緩和策に取り組み、持続可能な未来の創造に貢献する。

3. リスクと管理

気候変動に関するリスクを継続的に低減させていくため、グループリスクマネジメントの基本的考え方に基づき、進捗管理ツールを用いてリスク評価・管理を行っています。経営会議において、全グループにおける気候変動に関するものを含む様々な事業活動に係る想定リスクの中から重要リスクの特定を進めています。また、当社グループにとって特に重要なリスクについては、取締役会において、対応方針について審議・決定しています。

4. 指標と目標

戦略の柱である「自社のCO2排出量削減と資源・エネルギーの効率的な利用により、気候変動の緩和に貢献する」については、2030年までに自社のCO2排出量を2013年比で90%以上削減、2050年までにカーボンニュートラルとする目標(環境長期ビジョン「3ZERO(トリプルゼロ)」)を掲げ、その達成に向けた取り組みを行っています。

基準年	CO2排出量	目標年	削減率	対象事業所	算定範囲
2013年	65,933t	2030年	90%以上	国内全事業所	Scope1+2 電気/灯油/軽油/LPG/LNGなど

戦略の柱 及び については、今後の取り組み状況を踏まえ、指標と目標を設定していく予定です。

[補充原則4-1-1] 経営陣に対する委任範囲

当社は、取締役会付議事項を「取締役会規程」に定めており、取締役会は法令及び定款に定められた事項、株主総会に関する事項、決算に関する事項、役員に関する事項、株式に関する事項、人事・労務・組織に関する事項、事業に関する事項、固定資産等の取得・処分に関する事項、資金に関する事項及びその他の事項を決定しています。

また、業務執行取締役をはじめとする経営陣に対する委任の範囲については、「職務権限規程」及び「稟議規程」などの各種社内規程に定めています。

[原則4-8] 独立社外取締役3分の1以上選任

当社は、「役員選解任方針」における取締役会の構成として、取締役会の3分の1以上を独立社外取締役とすることを定めています。これに基づき、会社法に定める社外取締役の要件、東京証券取引所及び当社のそれぞれが定める社外役員の独立性判断基準の要件を充足する独立社外

取締役を3分の1以上選任しています。2023年度の実効性評価は取締役7名で構成され、そのうち過半数となる4名の独立社外取締役を選任しています。

【補充原則4-8-3】 支配株主を有する会社の社外取締役の数
当社は、支配株主の該当はありません。

【原則4-9】 社外役員の独立性判断基準の策定・開示
当社は、「社外役員独立性判断基準」を定め、当社ウェブサイトに開示しています。
なお、社外取締役及び社外監査役的全員は、東京証券取引所の社外役員独立性判断基準及び当社の「社外役員独立性判断基準」を満たしており、独立役員の届出をしています。

【補充原則4-10-1】 指名委員会・報酬委員会の設置
各委員会の過半数の構成員は独立社外取締役
当社の取締役会は、取締役等の人事及び報酬について、公正性及び透明性の確保を図るため、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、次の通り運営しています。
1. 「指名委員会」及び「報酬委員会」の構成、権限及び役割等については、コーポレート・ガバナンス基本方針に定め、当社ウェブサイトにおいて開示しています。
2. 「指名委員会」及び「報酬委員会」は、それぞれ取締役会で選定された取締役3名以上の委員で構成され、過半数を独立社外取締役としています。また、委員のうち1名は取締役会長（空位のときは取締役社長とする）を選定しています。
3. 各委員会の委員長は委員の互選により独立社外取締役の中から選定しています。
4. 「指名委員会」は、当社が定める「役員選解任方針」に基づき、取締役及び監査役の候補の指名または解任、CEOまたは代表取締役、業務執行取締役の選定及び執行役員の選任並びに次世代の最高経営責任者育成計画を含むサクセッションプラン等に関する事項について、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含めて審議し、取締役会に答申しています。
5. 「報酬委員会」は、当社が定める「取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針」を踏まえ、取締役の報酬枠改定に係る事項並びに取締役及び執行役員の報酬方針やその内容に関する重要な事項について審議し、取締役会に答申しています。

【補充原則4-11-1】 取締役のスキル・マトリックスの策定・開示及び取締役選任方針の開示
当社は、取締役会の構成について、「取締役のスキル・マトリックス」を策定し、取締役会の実効性を高める観点から、多様な視点、多様な経験及び多様かつ高度なスキルを持つ人財をバランスよく選定するようにしています。
なお、当該スキル・マトリックス及び取締役会及び監査役会の構成並びに役員の選解任について定めた「役員選解任方針」を、当社ウェブサイトにて開示しています。

【補充原則4-11-2】 取締役・監査役の他の上場企業の役員兼任数
取締役及び監査役の他の上場企業の役員兼任の数は、原則として、他の上場会社の業務執行取締役（執行役、執行役員を含む）または常勤監査役でないことに加え、他の法人の社外役員の兼任は当社を含めて4社以内としています。また、社外取締役以外の取締役及び常勤監査役は、原則として、当社グループを除き、他の法人の常勤の役員の兼任はしないものとしています。
なお、取締役・監査役の兼職の状況は定時株主総会招集通知に掲載しています。

【補充原則4-11-3】 取締役会の実効性評価
当社は、コーポレート・ガバナンスの実効性を高め、取締役会全体の機能向上を図ることを目的として、毎年、すべての取締役及び監査役を対象としてアンケート形式による取締役会の実効性に関する評価を行っています。当該調査は、コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づき、特に重要な事項について記名式の質問票を配布し、回答を得る方法で行っています。
2023年2月に実施した調査は、経営戦略の策定及び実行、サステナビリティに関する取り組み、取締役会の構成、役員の指名・報酬、監査、社外取締役、取締役会の審議の活性化及び株主その他ステークホルダーへの対応に関する項目についてアンケートを行ったほか、取締役会における議論に関する意見の収集を行いました。
その結果、当社の取締役会は実効性を概ね確保できているとの評価を得られました。また、社員エンゲージメントの向上、事業ポートフォリオの管理及び株価純資産倍率の向上等について改善点を含む建設的な意見が寄せられました。
今後、取締役会は当該評価の結果を踏まえ、課題の共有及び改善施策などの検討を行い、さらなる実効性の確保に努めてまいります。

【補充原則4-14-2】 取締役・監査役のトレーニング
取締役及び監査役に対するトレーニングメニューとして、次の取り組みを行っています。
1. 業務執行取締役及び常勤監査役については、必要な知識の習得や自己研鑽のため、役員就任後または役員候補者の段階から外部教育機関の研修及びテーマ別に外部講師を招聘して開催する経営研究会に参加する機会を設ける。
2. 社外取締役及び社外監査役については、当社及びグループ会社について理解を深めることができるよう、就任後に会社の事業、財務、組織等に関する必要な情報を把握し、理解するため、当社が属する業界、当社の歴史・事業概要・グループ企業理念体系・長期経営ビジョン・中期経営計画・ガバナンス体制・コンプライアンス体制等について説明する機会を設ける。また、国内・海外の各事業所見学を実施し、事業内容の把握と各事業所幹部との交流の機会を設けることに加え、取締役・監査役を対象とする研修会にも参加する機会を設ける。
3. 取締役及び監査役のトレーニング内容の検証については、取締役会の実効性に関するアンケートにおいて意見の集約を行い、必要により改善を加える。

【原則5-1】 株主との建設的な対話

[1] 株主との対話の促進

当社は、株主との対話を促進するため、次の取り組みを行っています。
1. 株主との対話を促進するため、IR担当執行役員を選任し、IR部門を設置する。
2. すべての株主及び投資家に対し、適時・正確かつ公正に情報を提供するため、「ディスクロージャー・ポリシー」を策定し、当社ウェブサイトにおいて開示する。
https://www.kitz.co.jp/investor_ir/disclosure_policy/
3. 原則として、機関投資家及びアナリストを対象とする決算説明会を四半期ごとに、個人投資家を対象とする会社説明会を毎年開催し、社長またはIR担当執行役員が説明を行う。また、必要に応じて社外取締役を含む取締役及び監査役が出席し、株主との対話を促進する。
4. 株主から面談の申し入れがある場合は、原則としてIR担当部門長が対応することとし、面談の趣旨及び所有株式数などに応じて、社長またはIR担当執行役員が対応する。
5. 株主との対話を行う場合は、インサイダー取引防止のため、情報の適切な管理を行う。
6. 長期経営ビジョン及び中期経営計画等について、分かり易い方法で説明する。
7. 株主との対話を補助するため、必要に応じて、広報・IR室、経営企画部、経理財務センター、サステナビリティ推進室、総務部及び法務部等の

有機的な連携を図る。

8. 機関投資家及びアナリストとの対話において把握した意見・要望等を社長及びIR担当執行役員に定期的に報告し、必要に応じて、社長がその内容を取締役会及び経営会議に報告するとともに、経営改善に活用する。

9. 決算短信及び有価証券報告書等の決算情報のほか、経営情報、株式・株主総会の情報等のIR情報を当社ウェブサイトにおいて開示する。

10. 毎年6月末及び12月末時点における株主構成の把握を行う。

[2] 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

当社は、取締役会において、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について、当社の現状を評価・分析し、企業価値向上に向けた今後の方針・具体策を決定しています。

当社では、株主資本コストをCAPMの手法による算定及び当社への期待収益率の2つの視点から分析しています。現状、当社の資本収益性は投資家の期待収益率と同水準となっている一方、中長期的な収益の成長性については市場の信頼を獲得していくことが今後の課題であると認識しております。このため、当社では、“ROIC×ESG”経営の推進、成長戦略の加速及びIR戦略の強化を進めることなどにより、さらなる利益の創出、成長期待の醸成及び資本コストの低減を実現し、企業価値の向上を図ってまいります。

2013年3月31日付 東京証券取引所からの開示要請である【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】につきましては、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

https://www.kitz.co.jp/investor_ir/management-policy/m_vision/

【英文開示】https://ssl4.eir-parts.net/doc/6498/ir_material4/219474/00.pdf

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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	9,534,487	10.58
北沢会持株会	4,926,702	5.47
日本生命保険相互会社	4,303,618	4.78
株式会社日本カストディ銀行	4,267,000	4.73
住友生命保険相互会社	3,422,700	3.80
公益財団法人北澤育英会	3,411,588	3.79
キッツ取引先持株会	3,312,322	3.68
株式会社三井住友銀行	2,553,021	2.83
キッツ従業員持株会	2,162,149	2.40
セコム損害保険株式会社	1,702,405	1.89

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

「大株主の状況」については、2022年12月31日の状況を記載しています。

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	12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

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

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	9名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
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	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
松本 和幸	他の会社の出身者											
天羽 稔	他の会社の出身者											
藤原 裕	他の会社の出身者											
菊間 千乃	弁護士											

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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
松本 和幸		属性情報の該当事実はありません。	<p>松本和幸氏は、ナプテスコ株式会社の経営者として長年にわたり活躍され、企業経営者としての豊富な経験に加え、技術開発及びモノづくり等に関する高度で幅広い見識を有しております。当社は、同氏がそれらの知見を活かした客観的かつ公正な立場からの監督と的確な助言を行う役割を果たすことができると判断し、社外取締役役に選任しております。</p> <p>また、同氏は、東京証券取引所の社外役員独立性判断基準及び当社の社外役員独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
天羽 稔		属性情報の該当事実はありません。	<p>天羽稔氏は、デュポン株式会社の経営者として長年にわたり活躍され、企業経営、グローバルな事業展開及び技術開発等に関する高度で幅広い見識を有しております。当社は、同氏がそれらの知見を活かした客観的かつ公正な立場からの監督と的確な助言を行う役割を果たすことができると判断し、社外取締役役に選任しております。</p> <p>また、同氏は、東京証券取引所の社外役員独立性判断基準及び当社の社外役員独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
藤原 裕		属性情報の該当事実はありません。	<p>藤原裕氏は、金融機関の海外支店責任者のほか、オムロン株式会社の財務・IR・グループ戦略担当執行役員として活躍され、グローバルな観点からの経営管理、財務戦略及びガバナンス等に関する高度で幅広い見識を有しております。当社は、同氏がそれらの知見を活かした客観的かつ公正な立場からの監督と的確な助言を行う役割を果たすことができると判断し、社外取締役役に選任しております。</p> <p>また、同氏は、東京証券取引所の社外役員独立性判断基準及び当社の社外役員独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しております。</p>
菊間 千乃		属性情報の該当事実はありません。	<p>菊間千乃氏は、弁護士事務所の代表弁護士(社員弁護士)として活躍され、各種訴訟などの紛争解決、労働、コンプライアンス、リスクマネジメント、ガバナンスなどの企業法務及びその他専門分野に関する高度で幅広い見識を有しております。</p> <p>当社は、同氏がそれらの知見を活かした客観的かつ公正な立場からの監督と的確な助言を行う役割を果たすことができると判断し、社外取締役役に選任しております。</p> <p>また、同氏は、当社と法律顧問契約を締結している弁護士法人松尾綜合法律事務所の代表弁護士(社員弁護士)を兼任しております。</p> <p>なお、当社グループから同法人に支払われる顧問料金及び法律相談料金等の合計額は、同法人の過去3事業年度平均の年間売上高の2%未満であり、かつ当社グループの過去3事業年度平均の年間連結売上高の1%未満です。</p> <p>なお、同氏は、東京証券取引所の社外役員独立性判断基準及び当社の社外役員独立性判断基準を満たしており、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断し、独立役員に指定しております。</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	5	0	1	4	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	5	0	1	4	0	0	社外取締役

補足説明

1. 指名委員会及び報酬委員会設置

当社は、取締役候補、監査役候補の指名及び執行役員の選任並びに取締役及び執行役員の報酬について、取締役会の独立性・客観性及び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、過半数を独立社外取締役に構成する「指名委員会」及び「報酬委員会」を設置(2017年1月18日に設置)しています。

2. 指名委員会の主な役割・委員の選定・開催状況・各委員の出席状況

「指名委員会」は、当社が定める「役員選解任方針」に基づき、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含め、人格、能力・見識、経験、専門性、実績及び公正性など多角的な観点から、取締役及び監査役候補の指名並びに執行役員の選任についての審議を行うほか、次期役員候補の人財育成等について審議し、取締役に答申しています。

委員の選定は、取締役会で選定された取締役3名以上の委員で構成され、過半数を独立社外取締役とし、委員のうち1名は取締役会長(空位の場合は取締役社長とする)を選定しています。

なお、2022年度(第109期)は4回開催されました。

2022年度指名委員会の構成及び各委員の出席状況

委員長 独立社外取締役 松本和幸 (100%)

委員 独立社外取締役 天羽稔 (100%)

独立社外取締役 藤原裕 (100%)

独立社外取締役 菊間千乃 (100%)

代表取締役会長 堀田康之 (100%)

3. 報酬委員会の主な役割・委員の選定・開催状況・各委員の出席状況

「報酬委員会」は、当社が定める「取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針」を踏まえ、取締役の報酬枠改定に係る事項並びに取締役及び執行役員等の報酬方針やその内容に関する重要な事項について審議し、取締役に答申しています。

委員の選定は、取締役会で選定された取締役3名以上の委員で構成され、過半数を独立社外取締役とし、委員のうち1名は取締役会長(空位の場合は取締役社長とする)を選定しています。

なお、2022年(第109期)は3回開催しました。

2022年度報酬委員会の構成各委員の出席状況・各委員の出席状況

委員長 独立社外取締役 松本和幸 (100%)

委員 独立社外取締役 天羽稔 (100%)

独立社外取締役 藤原裕 (100%)

独立社外取締役 菊間千乃 (100%)

代表取締役会長 堀田康之 (100%)

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	5名
監査役的人数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役会は、会計監査人、監査役及び内部監査室の三者で構成する三様監査会合(以下「三様監査会合」という。)を定期的に行い、各監査機関の報告並びに情報及び意見の交換を行うなど、内部監査、会計監査及び監査役監査の3つの監査の連携を図っています。なお、三様監査会合においては、監査役、会計監査人及び内部監査室が相互にそれぞれの監査計画と職務の遂行状況及びその結果等について報告を行い、監査情報の共有化と監査要点等についての意見交換を行うとともに、必要に応じて監査役から会計監査人または内部監査室に調査要請を行うなど、監査役監査の補完的機能も有しています。

また、三様監査会合は原則年6回開催していますが、そのうち2回は独立社外取締役を加えた四様監査・監督会合（以下「四様監査・監督会合」という。）としており、情報交換及び意見交換を行うなど連携の強化を図っています。

なお、2022年（第109期）は、三様監査会合を4回、四様監査・監督会合を2回開催しました。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査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	l	m
高井 龍彦	他の会社の出身者													
作野 周平	他の会社の出身者													
小林 彩子	弁護士													

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
高井 龍彦		属性情報の該当事実はありません。	高井龍彦氏は、三井金属鉱業株式会社の最高財務責任者（CFO）兼財務担当執行役員及び監査役として長年にわたり活躍され、財務会計及び経営企画等に関する高度で幅広い見識を有しております。当社は、同氏がそれらの知見を活かし、取締役会及び監査役会において積極的かつ有益な発言を行うなど適切に役割を果たすことができると判断し、社外監査役に選任しております。 また、同氏は、東京証券取引所の社外役員独立性判断基準及び当社の社外役員独立性判断基準を満たしており、独立役員に指定しております。

作野 周平	属性情報の該当事実はありません。	<p>作野周平氏は、横河電機株式会社での経営管理担当執行役員として長年にわたり活躍され、財務会計、内部統制、リスクマネジメント及び内部監査体制の構築等に関する高度で幅広い見識を有しております。当社は、同氏がそれらの知見を活かし、取締役会及び監査役会において積極的かつ有益な発言を行うなど適切に役割を果たすことができると判断し、社外監査役に選任しております。</p> <p>また、同氏は、東京証券取引所の社外役員独立性判断基準及び当社の社外役員独立性判断基準を満たしており、独立役員に指定しております。</p>
小林 彩子	属性情報の該当事実はありません。	<p>小林彩子氏は、弁護士として長年にわたり活躍され、各種訴訟などの紛争解決、コンプライアンス、リスクマネジメント及びガバナンス等の企業法務に関する高度で幅広い見識を有しております。当社は、同氏がそれらの知見を活かし、取締役会及び監査役会において積極的かつ有益な発言を行うなど適切に役割を果たすことができると判断し、社外監査役に選任しております。</p> <p>また、同氏は、東京証券取引所の社外役員独立性判断基準及び当社の社外役員独立性判断基準を満たしており、独立役員に指定しております。</p>

【独立役員関係】

独立役員の人数

7名

その他独立役員に関する事項

1. 社外取締役及び社外監査役的全員は、東京証券取引所が定める独立性判断基準及び当社が定める「社外役員独立性判断基準」を満たしており、独立役員の届出を行っています。

「社外役員独立性判断基準」

当社は、社外役員(社外取締役・社外監査役)または社外役員候補者が会社法で定める社外性の要件を充足し、かつ下記 乃至 のいずれの事項にも該当しない場合に「独立性」があると判断いたします。

当社及び当社の子会社(以下「当社グループ」という)の業務執行者(注1)または過去10年間(注2)において当社グループの業務執行者であった者

(注1)「業務執行者」とは、会社法施行規則第2条第3項第6号に規定する業務執行者であって、業務執行取締役その他の使用人のほか、執行役員、顧問、相談役その他役員に準ずる地位にある者を含む。

但し、及び における社外監査役の独立性判断においては、「業務執行者」に非業務執行取締役を加える。

(注2)「過去10年間」とは、社外役員への就任前10年間をいう。但し、当該過去10年内のいずれかのときにおいて、当社グループの非業務執行取締役また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年間を意味する。

当社グループを主要な取引先とする者(注3)またはその業務執行者

(注3)「当社グループを主要な取引先とする者」とは、当社グループに対して製品またはサービスを提供している取引先であつて、直近事業年度における取引額(当社グループがその者に支払う額)がその者の年間連結総売上高の2%以上の額となる者をいう。

当社グループの主要な取引先(注4)またはその業務執行者

(注4)「当社グループの主要な取引先」とは、当社グループが製品またはサービスを提供している取引先であつて、直近事業年度における取引額(その者が当社グループに支払う額)が当社グループの年間連結総売上高の2%以上の額となる者をいう。

当社グループが借入れを行っている主要な金融機関(注5)またはその業務執行者

(注5)「主要な金融機関」とは、直近事業年度末における当社グループの連結総資産の2%以上の額を当社グループに融資している金融機関またはその親会社もしくは子会社をいう。

当社グループから役員報酬以外に、多額の金銭その他の財産(注6)を得ている弁護士等の法律専門家、公認会計士もしくは税理士等の会計専門家またはコンサルタントである者(但し、当該財産上の利益を受けている者が法人、組合等の団体である場合は当該団体の理事その他の業務執行者である者)

(注6)「多額の金銭その他の財産」とは、当該財産を得ている者が個人の場合は直近事業年度において1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益、法人・組合等の団体である場合は過去3事業年度の平均で当該団体の連結総売上高または総収入額の2%以上の額の金銭その他の財産上の利益をいう。

当社グループの法定監査を行う監査法人に所属する者

当社グループから多額の寄付または助成(注7)を受けている者(但し、当該寄付または助成を受けている者が法人、組合等の団体である場合

は、当該団体の理事その他の業務執行者である者)

(注7)「多額の寄付または助成」とは、直近事業年度において1,000万円を超える金銭その他の財産の寄付または助成をいう。

当社の主要株主(注8)または当該株主が法人である場合には当該法人の業務執行者

(注8)「当社の主要株主」とは、直接保有・間接保有を問わず、直近の事業年度末において議決権保有割合5%以上を保有する株主をいう。

当社グループが大口出資者(注9)となっている者またはその業務執行者

(注9)「大口出資者」とは、当社グループが直近の事業年度末において相手方の議決権の5%以上の出資をしている者をいう。

当社グループから取締役(常勤・非常勤)を受け入れている会社またはその親会社もしくは子会社の業務執行者

過去3年間に於いて、上記 乃至 に該当していた者

以下のいずれかに該当する者(但し、重要な地位にある者(注10)に限る)の近親者(注11)

(1) 現在、当社グループの業務執行者または非業務執行取締役である者

(2) 過去3年間に於いて当社グループの業務執行者であった者

(3) 上記 乃至 に該当する者

(注10)「重要な地位にある者」とは、取締役、執行役員、顧問、相談役その他役員に準ずる地位にある者または部長相当職以上の上級管理職にある使用人をいう。但し、(3)においては社外取締役を除く。

(注11)「近親者」とは、配偶者または二親等以内の親族をいう。

【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

下記「取締役報酬関係」に記載の通りです。

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

取締役の2022年度に係る報酬等は次の通りです。

1. 基本報酬(金銭報酬)

取締役(社外取締役を除く)4名に対し、100百万円 社外取締役4名に対し、43百万円

2. 賞与(金銭報酬)

取締役(社外取締役を除く)4名に対し、76百万円

3. 株式報酬(非金銭報酬)

取締役(社外取締役を除く)4名に対し、28百万円

この制度は、取締役(社外取締役を除く)及び執行役員を対象に、役位及び業績指標に基づき算定される額等に応じて当社株式の割当てまたは交付を行うものです。

(注)

取締役の報酬等の限度額(以下「取締役報酬限度額」という)は、2019年6月25日開催の第105回定時株主総会の決議により、年額4億円以内(当該決議時点の取締役の員数は7名(社外取締役3名を含む))です。なお、当該年間報酬限度額には社外取締役分の報酬を含みませんが、使用人兼務取締役に対する使用人分給与、賞与及び株式報酬は含みません。

株式報酬は、2022年3月29日開催の第108回定時株主総会において決議した「取締役(社外取締役を除く)に対する譲渡制限付株式報酬及び事後交付型業績連動型株式報酬制度」(以下「本制度」という)に基づくもので、取締役報酬限度額とは別枠による中長期インセンティブプラン(業績

連動型株式報酬)です。なお、本制度の導入により、2016年6月から運用を開始した業績連動型株式報酬制度(役員報酬BIP信託)は、2021年12月末日をもって、当該信託への追加の拠出は行っておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

[1] 基本方針・報酬等の水準

当社は、取締役会において、「取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針」(以下「本方針」という。)を定め、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

取締役の報酬等は、長期経営ビジョン及び中期経営計画の達成並びに当社グループの企業価値の向上に対する貢献意識を高めることを主眼に業績に見合った額とすることとしています。また、報酬等の水準及び構成は、外部機関の客観的な報酬調査データ等を活用し、同業及び同規模の企業の水準を参考にするとともに、他業種の企業の水準も考慮して、毎年、報酬委員会において検証を行っており、職責及び人材確保の観点から適切な内容となるよう設定しています。

[2] 取締役の報酬等の構成

取締役の報酬等の構成は、次の通り、基本報酬(金銭報酬)、賞与(金銭報酬)及び株式報酬(非金銭報酬)で構成しています。なお、社外取締役については、業務執行から独立した立場であることを踏まえ、基本報酬のみを支給することとしています。

1. 基本報酬(金銭報酬)

基本報酬は、堅実な職務遂行を促すための固定報酬で、各取締役の役位と職責に応じて設定された固定額を支給しています。

2. 賞与(金銭報酬・社外取締役を除く)

賞与は、業績連動の短期のインセンティブ報酬で、株主への配当性向を同じ指標に連動することが望ましいとの考えから、親会社株主に帰属する当期純利益に連動させるものとし、次の要件を満たす場合に親会社に帰属する当期純利益の1%相当額(賞与の総額)を支給することとしています。

なお、取締役の個人別の支給額は、賞与の総額をもとに役位別係数及び個人業績目標の評価結果係数により算出しています。

(1) 支給要件

株主への年間配当金(12ヵ月)が10円以上実施できること。

多額な特別利益により親会社株主に帰属する当期純利益の確保がなされていないこと。

連結及び単体の営業利益、経常利益、当期純利益及び親会社株主に帰属する当期純利益が適正に創出されており、また、適正な配当性向が維持されていること。

(2) 支給額算定に係る役位別係数

役位	代表取締役会長	代表取締役社長	取締役常務執行役員
係数	3	2	1

3. 株式報酬(非金銭報酬・社外取締役を除く)

株式報酬は、当社の短中長期的な業績向上と企業価値への貢献意識を高めることを目的として、2022年3月から運用を開始した譲渡制限付株式報酬制度及び事後交付型業績連動型株式報酬制度に基づく株式報酬です。取締役(社外取締役を除く)及び執行役員を対象に、役位及び業績目標の達成度等に応じて当社株式の割当てまたは交付を行う短期及び中長期のインセンティブ報酬です。

なお、2016年6月から運用を開始した業績連動型株式報酬制度は、2021年12月末日をもって、当該信託への追加の拠出は行っておりません。

(1) 譲渡制限付株式報酬制度(以下「本制度」という。)に基づく株式報酬の概要

本制度は、当社が対象取締役に對し、当社取締役会決議に基づき、本制度による譲渡制限付株式に関する報酬として、現行の金銭報酬枠とは別枠で年額300万円以内の金銭報酬債権を支給し、各対象取締役が当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で給付することにより、譲渡制限付株式の割当てを受けるものです。また、本制度により発行または処分される当社の普通株式の総額は年60,000株以内とします。なお、本制度に基づく株式の交付までに、当社普通株式の株式分割または株式併合が行われることによって増減するなど株式数の調整を必要とするやむを得ない事由が生じたときは、発行または処分される株式数を合理的に調整することができることとします。

本制度の導入目的の一つである株式価値の共有を中長期的にわたって実現するため、譲渡制限期間は譲渡制限付株式の交付日から当該対象取締役が当社の取締役その他当社取締役会で定める地位を喪失する日までとしています。各対象取締役への具体的な支給時期及び配分については、取締役会において決定します。

また、本制度により発行または処分される当社の普通株式1株当たりの払込金額は、取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社の普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として、対象取締役に特に有利とならない範囲で取締役会において決定します。

なお、本制度による当社の普通株式の発行または処分にあたりは、当社と対象取締役との間で譲渡制限付株式割当契約(以下「本割当契約」という。)を締結し、その内容として、次の事項が含まれることとします。

対象取締役は、あらかじめ定められた期間、本割当契約により割当てを受けた当社の普通株式について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないこと。

一定の事由が生じた場合には当社が当該普通株式を無償で取得すること。

(2) 事後交付型業績連動型株式報酬制度(以下「本制度」という。)に基づく株式報酬の概要

(イ) 本制度の概要

本制度は、対象取締役に對し、当社取締役会が定める期間(以下「評価期間」といいます。なお、当初の評価期間は、2022年1月1日から2022年12月31日までの1事業年度とします。)中の当社取締役会が別途定める業績指標(以下「業績指標」といいます。)に基づき算定される株式報酬を付与することを趣旨とする業績連動型の報酬制度です。具体的には、対象取締役に對し、評価期間中の業績指標に基づき当社取締役会が別途定める算定式により算定される数の当社普通株式を、対象取締役の報酬等として付与する業績連動型の報酬制度です。従って、本制度の導入時点では、各対象取締役に対してこれらを交付するか否か及び交付する株式数は確定しておりません。

なお、本制度による当社普通株式の発行又は処分に当たっては、当社と対象取締役との間で譲渡制限付株式割当契約(以下「本割当契約」といいます。)を締結するものとし、その内容として、次の事項が含まれることとします。

対象取締役は、当該株式の交付日から当該対象取締役が当社の取締役その他当社取締役会で定める地位を喪失する日までの間、本割当契約により割当てを受けた当社普通株式について譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないこと。

一定の事由が生じた場合には当社が当該普通株式を無償で取得すること。

(ロ)本制度の仕組み

本制度の具体的な仕組みは以下の通りです。

当社は、本制度において、(a)評価期間中の業績指標に基づき算出する金額(以下「基準報酬総額」といいます。)、(b)当社取締役会が別途定める対象取締役毎の比率及び(c)役務提供期間比率等により、各対象取締役に支給する金銭報酬債権の基準となる額(以下「基準報酬額」といいます。)を決定します。

当社は、対象取締役が割当てを受ける当社普通株式の数(以下「最終交付株式数」といいます。)に払込金額を乗じることにより算定された額の金銭報酬債権を対象取締役に支給し、その現物出資と引換えに、各対象取締役に当社普通株式を割り当てます。なお、割当てを受ける当社普通株式の払込金額は、当該割当ての決定に係る取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当社普通株式の普通取引の終値(同日に取引が成立していない場合には、それに先立つ直近取引日の終値)を基礎として対象取締役に特に有利とならない範囲で当社取締役会が決定した額(以下「当社株式の時価」といいます。)とします。

(ハ)本制度に基づき各対象取締役に交付する当社普通株式の数の算定方法

当社は、以下の算定式に基づき、各対象取締役に交付する当社普通株式の数(以下「最終交付株式数」という。)を算定します。

[算定式]

基準報酬額 = 基準報酬総額() × 基準比率() × 役務提供期間比率()

最終交付株式数 = 基準報酬額 ÷ 当社株式の時価

金銭報酬債権額 = 最終交付株式数 × 当社株式の時価

「基準報酬総額」は、業績指標に基づき算出するもので、本制度に基づき付与する報酬総額の基準額です。

「基準比率」は、対象取締役毎に役職位に応じて設定された係数を全対象取締役の係数の合計で除した比率です。

「役務提供期間比率」は、在任月数を評価期間の月数で除した比率です。

(ニ)本制度における報酬等の上限

当社が本制度に基づき対象取締役に交付する株式数は合計年40,000株以内とします。また、支給する金銭報酬債権の総額は合計年額200万円以内(使用人兼務取締役の使用人の地位に基づく付与分は含まれません。)とします。

(ホ)本制度に基づく報酬等を受ける権利の喪失事由

対象取締役は、当社取締役会において別途定める非違行為、当社取締役会において別途定める理由による退任等がある場合は、本制度に基づく報酬等を受ける権利を喪失することとします。

(ヘ)株式の併合・分割等による調整

本制度に基づく株式の交付までに、当社普通株式の株式分割または株式併合が行われることによって増減するなど株式数の調整を必要とするやむを得ない事由が生じたときは、発行または処分される株式数を合理的に調整することができることとします。

[3]個人別の報酬等の決定

各年度における取締役の個人別の報酬等については、その透明性及び客観性を確保することを目的として、「報酬委員会」がその内容が本方針に沿うものであるかを確認のうえ、その妥当性について審議を行っており、その答申を踏まえ、取締役会において決定しています。

[4]取締役の報酬等の構成比

執行役員を兼任する取締役の役位ごとの報酬等の構成比は次の通りです。なお、取締役の報酬等の構成比は、取締役の役位ごとに基準額を設定し、取締役が執行役員を兼任する分を加算することとしています。

役位	基本報酬	賞与	株式報酬	合計
代表取締役会長	47%	40%	13%	100%
代表取締役社長(社長執行役員)	46%	41%	13%	100%
取締役常務執行役員	49%	40%	11%	100%
社外取締役	100%			100%

[5] 監査役の報酬に関する情報

監査役の個別の報酬の決定は、監査役の協議により決定しています。なお、監査役の報酬の限度額は、2019年6月25日開催の第105回定時株主総会の決議により、監査役の報酬の限度額を年額1億円以内(当該決議時点の監査役の員数は5名(社外監査役3名を含む))です。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

取締役及び監査役に対するサポートについては、取締役会開催前に、取締役及び監査役に対し、議案などに関する情報や資料を提供するとともに、必要に応じて事前に説明を行うことにより、取締役及び監査役が会社の対処すべき経営課題を十分に理解し、適切かつ確かな意思決定ができるよう配慮しています。また、取締役については経営企画部及び関連する部門が、監査役については監査役室が、それぞれ直接または間接に社外役員が必要とするより詳細な情報を入手できるよう支援しています。

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)

コーポレート・ガバナンス体制の概要及びコーポレート・ガバナンスの向上に向けた取り組みの状況については、本報告書の「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」、「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」の「補足説明」及び当社の「コーポレート・ガバナンス基本方針」に、取締役の報酬決定等の機能に係る事項については本報告書「1.「機関構成・組織運営等に係る事項」の「取締役報酬関係」において説明しています。

[1]取締役・取締役会・執行役員・経営会議の体制

取締役・取締役会は、株主に対する経営の受託者としての責任を踏まえ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、長期経営ビジョン及び中期経営計画、年度経営計画及び経営の基本方針等の決定並びに法令、定款または取締役会規程に定める重要な事項について審議し、意思決定を行っています。

取締役会は、取締役7名(独立社外取締役4名を含む)で構成しており、経営監督機能の強化を図るため、独立社外取締役の構成比率を3分の1以上としているほか、取締役会の多様性を確保するため女性の取締役(社外取締役)1名を選任しています。

また、取締役会は、原則として、毎月定例取締役会を、四半期ごとに決算取締役会を、必要に応じて臨時取締役会をそれぞれ開催しています。取締役は、各業務執行取締役から定期的に業務執行の状況報告を受けることなどにより、取締役相互に職務の執行を監督しています。また、取締役の任期は、取締役の責任の明確化を図るとともに、取締役会の機動的な体制を構築するため1年としています。

社外取締役は、取締役会の意思決定機能及び経営監督機能の強化を図るため、企業経営についての豊富な経験及び見識を有する人材並びに法務に精通した人材を選任しており、経営判断に対する様々な助言と提言を行っています。

また、国内外のグループ会社に係る横断的な業務執行の制度として執行役員制度を採用しており、業務執行取締役を含め13名の執行役員を選任しています。なお、すべての執行役員(業務執行取締役を含む)で構成する経営会議を毎月開催し、重要な経営課題について関連な議論を行うほか、業務執行に関する重要事項の決定を行っています。

取締役会の開催回数及び各取締役の出席状況は株主総会招集通知に掲載しています。

[2]監査役監査、内部監査及び会計監査

1. 監査役監査の状況

当社は、会社法に基づき、監査役及び監査役会を設置しています。監査役会・監査役は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、企業の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える企業統治体制を確立するために、株主の負託を受けた独立の機関として、取締役の職務執行に係る業務監査・適法性監査及び会計監査人による計算書類等の監査方法と結果の相当性の判断を行っています。また、取締役会における業務執行取締役の報告義務の履行状況と社外取締役を中心とした取締役相互の経営監督機能の実効性の監視に加え、意思決定プロセスと決定内容の適法性・妥当性について検証するとともに、取締役会において必要な意見を述べています。

監査役会は、監査報告書を作成するほか、監査役監査基準、監査計画及び役割分担に従って監査役監査を行うなど、取締役の職務執行を監視し、法的義務の履行状況について検証しています。また、会計監査人の品質管理体制、独立性等を確認するとともに、職務の遂行状況を監視し、その監査の結果の相当性を検証しています。また、監査役会は、会計監査人の再任の適否を事業年度ごとに審議するとともに、監査計画の相当性と監査報酬の妥当性について審議しています。

監査役会は、監査役5名(常勤監査役2名・社外監査役3名)で構成されており、実効性の高い監査及び経営の管理機能の強化を図るため、社外監査役を半数以上とし、そのうち1名以上を独立役員とするようにしています。また、「役員選解任方針」を踏まえ、監査役の役割・責務を果たすために必要な知識・経験・能力・専門性を全体としてバランスよく備える構成とするとともに、財務・会計に関する十分な知見を有する者1名以上を含めることとしているほか、監査役会の多様性を確保するため女性の監査役(社外監査役)1名を選任しています。

監査役会の開催については、原則として毎月定例監査役会を、その他必要に応じて臨時監査役会をそれぞれ開催しています。

また、監査役会は、会計監査人、監査役及び内部監査室の三者で構成する「三様監査会合」を定期的に開催し、各監査機関の報告並びに監査情報の共有及び監査要点等についての意見交換を行うなど、内部監査、会計監査及び監査役監査の3つの監査の連携を図っています。加えて、「三様監査会合」のうち年数回程度は、独立社外取締役を加えた「四様監査・監督会合」の場とし、情報の共有及び意見の交換を行うなど連携を図っています。

2. 内部監査の状況

当社の内部監査は、当社グループの一切の業務及び組織・制度等、経営全般にわたるものとし、経営・業務・財務及び内部統制に関する監査を行っています。監査は、取締役社長を委員長とする内部統制委員会の承認を得た事業年度ごとの監査計画に基づき実施され、その内容に応じて、内部監査担当執行役員及び内部監査室長から、取締役会、監査役会、当社の取締役社長、各グループ会社の取締役社長その他関係部門に監査報告を行っています。

3. 会計監査の状況

当社は、EY新日本有限責任監査法人と監査契約を締結し、会計監査を受けています。2022年12月期の会計監査業務を執行した公認会計士は2名であり、いずれも継続監査年数は3年以内です。また、会計監査業務の補助者は、公認会計士7名、その他の監査従事者は30名です。

[3]責任限定契約(会社法第427条第1項に規定する契約)

当社と取締役(業務執行取締役を除く)及び監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しています。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、5百万円または法令で規定する額のいずれか高い額としています。なお、当該責任限定が認められるのは、当該取締役または監査役が責任の原因となった職務の遂行につき善意かつ重大な過失がない場合に限られます。

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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する機関設計及び基本的枠組みは次の通りです。

なお、取締役会に経営に関する重要事項の意思決定と業務執行の監督に関する権限及び責任を集中させ、取締役相互の職務執行の監督を行うとともに、独立した客観的な立場から監査役及び監査役会が取締役会に対する実効性の高い監視を行うことにより、適切な意思決定及び業務執行が行われ、牽制が十分に効くコーポレート・ガバナンス体制を実現しており、企業統治は有効に機能していると判断しています。

1. 会社法上の機関設計として「監査役会設置会社」を選択し、独立社外取締役を3分の1以上選任することで、業務執行の監督機能、助言機能、利益相反の監督機能の強化を行うとともに、業務執行取締役及び執行役員の選任により、業務執行の迅速化を図っています。
2. 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、取締役・監査役・執行役員の候補者指名及び解任並びに取締

役及び執行役員の報酬について、透明性、公平性及び客観性を確保することでコーポレート・ガバナンスの充実を図っています。
 3. 業務執行に係る重要な事項については、すべての執行役員(業務執行取締役を含む)で構成する「経営会議」において審議し決定しています。

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	当社の第109回定時株主総会についての招集通知は、法定期日より4日早い2023年3月10日に発送しました。 また、招集通知発送前の2023年3月7日に当社ウェブサイトに開示しました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、株主総会を3月に開催しています。2023年は3月29日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権行使を可能にしています。
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	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ウェブサイト及び機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに招集通知の全文を英文で開示しています。

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	当社ウェブサイトに「ディスクロージャー・ポリシー」を開示しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けIRイベントに参加するなど、企業情報の発信を行っています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとに決算説明会を開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家向けのIRイベント(海外カンファレンス)に定期的に参加している他、海外ロードショーを実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトに「IR情報」のコーナーを設け、決算短信、有価証券報告書等の決算情報のほか、経営情報や株式・株主総会情報を開示しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報・IR室を設置しています。	
その他	機関投資家向けに個別取材対応や各種イベントを開催するほか、当社ウェブサイトにおいて個人投資家及び海外投資家向けに企業情報の開示を行っています。	

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	当社グループは、コーポレート・ガバナンス基本方針において、企業が社会的責任を果たし、経営の効率性及び透明性を高め、持続的な企業価値の向上に資するものであるためには、あらゆるステークホルダーからの信頼に応え、企業の社会的使命と責任を果たすことが重要であることを定めています。また、サステナビリティ基本方針において、社員一人ひとりがサステナビリティ経営への意識を高め、あらゆるステークホルダーとの対話により強固な信頼関係を構築することを定めています。

<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>当社は、長期経営ビジョンにおいて、当社グループにおけるサステナビリティ経営を経営戦略の中核に据え、サステナビリティ経営の拠り所となる「サステナビリティ基本方針」「サステナビリティスローガン」を公表しました。</p> <p>これにより、当社グループは、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、社員の健康・労働環境への配慮、公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引及び自然環境災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る諸課題に積極的に取り組むとともに、グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向け、グループ全体で戦略的に取り組みを進めています。</p> <p>また、当社は、当社グループの連携とシナジーによるサステナビリティ経営の推進及びSDGsなど社会課題解決に向けた取り組みを進めるため、2021年12月に「全社サステナビリティ推進委員会」を設置し、長期経営ビジョンに掲げたサステナビリティ経営重点テーマ及びKPIの達成に向けた進捗管理と情報共有を行っています。</p> <p>なお、詳細は、当社ウェブサイトを開示しています。 https://www.kitz.co.jp/sustainability/about_sustainability/</p>
<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>	<p>情報開示は、公平・公正な情報開示(フェアディスクロージャー)を基本とし、適時・適切に行っています。また、当社ウェブサイトにおいて、各種経営情報及び「ディスクロージャーポリシー」を開示しています。</p>

1. 中核人材(女性・外国人・中途採用者)の管理職への登用等管理職への登用、多様性の確保に向けた取り組み状況

女性の管理職への登用、外国人の管理職への登用及び中途採用者の管理職への登用についての取り組み並びに測定可能な目標及びその状況につきましては、本報告書「1.【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】及び当社ウェブサイトに開示していただきますのでご参照ください。

<https://www.kitz.co.jp/sustainability/social/initiatives/>

2. 人材育成方針及び取り組み

(1) 人材育成方針

キッツグループは、様々な材質や形状の製品ラインナップを有し、総合バルブメーカーとして、私たちの生活空間から産業分野まで、あらゆるフィールドに多彩な製品を提供しているほか、国内のみならず、アジア、アメリカ、ヨーロッパ各地に製造・販売拠点を有し、グローバルに事業を展開する世界有数の総合バルブメーカーです。

広範な市場や事業環境の変化に対応し、発展を続けるために当社が目指す人材像は、働きがいを持って自律的な成長を続け、スピード感を持って挑戦し続ける人材です。当社は、そうした人材を輩出するためには、多様な社内教育による「やる気・やる腕・やる場」づくりの支援が重要であるとの考えのもと、「個人能力の発揮」と「組織能力の発揮」を両輪に、多様な教育プログラムの充実を含め、様々な方法によって人材育成に取り組んでいます。

今後は、人材育成の効果を定量的に把握するため、人材育成費用を人材育成におけるKPIとして定期的に捕捉し、全社的な人材育成の強化及びマネジメントの強化に努める方針です。

(2) 取り組み

教育プログラムの充実、自己啓発支援及びチャレンジ目標制度の運用

階層別教育、職掌・職種別専門教育及び特別選抜教育のプログラムの充実を図り、若手社員、中堅社員及び管理職など、それぞれの世代や職掌に合わせた人材育成を行っています。

また、社員の生産性向上やキャリア形成に向けた自己啓発の支援として、英会話教室への参加や通信教育による知識習得など、機会の提供や費用面の援助を行っています。

さらに、チャレンジ目標制度の運用において、「育成」を「評価」及び「処遇」に連動させ、高いモチベーションを保つとともに、自身の成長と自己実現につながる有益な仕組みとなるよう、制度設計の充実を図る取り組みを行っています。

技術知識の習得と社内資格認定制度の運用

高い技術知識を有する社員に、「バルブマイスター」の社内資格を認定する制度を導入しました。これは、バルブに関する高い技術知識をもって、お客様に更なる価値を提供し、業界全体の知識や技能の向上に寄与することを目的とするものです。現在、58名がバルブマイスターに認定されています。

今後は、バルブマイスター認定率の向上のほか、技術研修カリキュラムの改訂や知識レベルのさらなる向上に向けた取り組みを行うとともに、社内のみならず、業界においても高い専門性を持つ社員の資格認定並びに有資格者を適正に処遇する仕組みの構築に向けた取り組みを行うこととしています。

3. 社内環境整備方針及び取り組み

(1) 社内環境整備方針

キッツグループは、創業からの伝統を守りながら人材の多様性を尊重するとともに、「今までのやり方が当たり前」から「常に新しい方法を」へと意識の変革を促す活動を行っています。

そのため、自由闊達で風通しのよい職場環境により、社員が安心して働き続けられるよう、仕事と生活面の両立ができる環境づくりを推進することとしています。

(2) 取り組み

社員エンゲージメントの向上に関する取り組み

当社は、サステナビリティ経営重点テーマの一つに「社員エンゲージメントの持続的向上」を掲げており、社員エンゲージメントスコアを「多様な人材の活躍」における重要なKPIとして位置付け、組織風土の現状を把握することを目的として、2021年度より、エンゲージメント調査を開始しました。

エンゲージメント調査の結果については、経営層への報告に加え、各職場へのフィードバックを実施し、組織風土の現状を確認・分析するとともに、具体的な行動計画と目標値を設定し、各職場での活動につなげています。

当社のエンゲージメントスコアの推移と目標

	2021年度(実績)	2022年度(実績)	2024年度(目標)
働きがい	48pt	48pt	56pt
働きやすさ	43pt	44pt	55pt

企業理念・長期経営ビジョン浸透への取り組み

当社グループは、「多様な人材の活躍」を実現するためには、目標に向けた貢献意欲や帰属意識の醸成による「働きがい」が不可欠であり、「働きがい」は企業理念や長期経営ビジョンの共感によって高まるものと考えています。そこで、企業理念や長期経営ビジョンの社内への浸透とグループ一丸となった目標達成に向けて、社長をはじめとする経営陣と社員との対話の場として「KITZ Group Engagement Forum」を実施しており、2022年度は、グ

グループ会社を含め、37回の開催で総計728名の社員が参加しました。
同Forumは、対話を通じて経営陣と社員が共通の価値観を醸成する機会となっています。

ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み

当社グループは、経営上の重要な戦略の一つとして、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。社員を会社の財産(人財)ととらえ、多様な属性(年齢、性別、国籍、職種、役職など)や価値観を持つ社員の「個」を尊重し、互いに認め合い、それぞれの力を発揮できる環境を整えることが会社の使命であるとの考えのもと、社員自身にも感性や理性を磨き、自己を高めるとともに、多様な他者を認め、互いに助け合うことを求めています。

また、当社は、このような「個の尊重と受容(インクルージョン)」への取り組みは、社員が仕事に対するやりがいを感じられることにつながることに加えて、多様な価値観や意見がぶつかることで個の創造性が高まり、組織力の最大の発揮に結び付くものと考えています。一例として、2022年度には、LGBTQの理解促進のため、部門長を対象としたe-ラーニングを実施しました。

今後は、一般社員への啓蒙を継続的に行うため、e-ラーニングを含む必要な研修を展開していく予定です。

ワーク・ライフ・バランス促進への取り組み

当社は、自由闊達で風通しのよい職場環境により、社員が安心して働き続けられるよう、仕事と生活面の両立ができる環境づくりを推進するため、ワーク・ライフ・バランスの充実に向けて次の取り組みを行っています。

イ. 女性社員比率及び女性管理職比率

この取り組みについては、本報告書の 1. [コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示]及び当社ウェブサイトを開示していますのでご参照ください。

ロ. 育児休業取得率

当社は、ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環として、子育てサポートを積極的に推進しており、育児をしながら安心して会社で働き続け、最大限に能力を発揮できるよう諸制度の整備に取り組んでいます。

主な取り組みの一つである育児休業取得については、2022年度に対象者となった女性社員の育児休業取得率は100%、男性社員については35.3%という状況です。

今後、男性社員の育児休業取得を強く促し、2024年に50%、2027年に100%とする男性社員の育児休業取得率の目標を達成すべく推進強化を図ってまいります。

ハ. 男女間賃金格差の是正

男女間に生じている賃金の格差については、女性の上位役職者数が少ないことや平均勤続年数が男性より短いことが主要因となっています。当社は、今後も引き続き女性活躍を含む多様性の確保を推し進め、当該課題の解決を図ることとしています。

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] 内部統制の基本方針

当社は、当社及びその子会社からなる企業集団(以下「グループ」という。)の企業理念である「キッツ宣言」の実現に向けて、グループの経営基盤を健全かつ強固なものにするため、会社法及び会社法施行規則に基づき内部統制システム(取締役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その他株式会社の業務並びに当該株式会社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要なものとして定める体制)を以下の通り構築し運用します。

1. 当社及び子会社の取締役・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

- (1) 当社及び子会社の取締役・使用人は、法令及び定款並びに「キッツ宣言」、「長期経営ビジョン」、「行動指針」、「サステナビリティ基本方針」、「コーポレート・ガバナンス基本方針」、「コンプライアンス行動規範」及び当社または子会社の取締役会が定めるその他の方針等に基づき、その実践と遵守を徹底する。
- (2) 取締役会は、定期的に業務執行取締役及び執行役員から業務執行状況について報告を受け、各取締役の職務の執行を監督する。
- (3) 監査役は、取締役の職務の執行に対し、監査役会規程及び監査役監査基準に基づく監査役監査を実施する。
- (4) グループを横断するコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握・対処、クライシスへの対応並びにリスクマネジメントを管轄する機関として、社長を委員長とするC&C管理委員会を設置し、グループ全体の遵守を推進する。
- (5) グループにおいて、法令またはコンプライアンス行動規範への違反が生じた場合、あるいは疑われる行為を認識した場合、通報、報告及び提言ができるグループを横断する内部通報制度を設け、その受付窓口として、コンプライアンス・ヘルプラインを当社及び各子会社並びに弁護士事務所内に設置する。
- (6) 当社及び子会社の取締役・使用人に「コンプライアンス・ガイドブック」を配布し、コンプライアンスの啓蒙・教育を行うとともに、コンプライアンス・ヘルプラインについて周知する。
- (7) グループにおいて、反社会的勢力との関係を排除し、いかなる脅迫にも屈せず、どのような要求であっても拒否し、毅然とした姿勢で反社会的勢力に対応する。

2. 当社の取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 取締役の職務の執行に係る重要な文書等(電磁的記録を含む)の情報を法令及び社内規程に従い適切に保存し管理する。
- (2) 上記の文書等の情報は、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. 当社の子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) グループの業務執行におけるリスクマネジメントを推進するため、グループリスクマネジメント担当役員を設置する。
- (2) グループの業務執行におけるリスクは、C&C管理委員会が策定するリスク管理の方針及び評価基準に基づいて、経営会議においてリスクの

抽出、分析、評価及び対策の検討・実施を行い、重大リスク事項の特定及び対策実施の方針については取締役会が決定する。

(3) グループに予想される天災等による事業中断に係る危機に備えるため、事業継続計画(BCP)を整備し運用する。

(4) グループの業務執行に係る様々なリスクの管理体制を構築し、子会社から当社への承認申請事項・報告事項等について定めたグループ会社規程により子会社のリスク情報を管理するほか、内部監査室による内部監査の実施等により、グループ一体としての損失に係る危機管理を推進する。

(5) グループの業務執行に係るリスクを評価するため、内部統制、クライシス対応、リスクマネジメント、コンプライアンス、品質保証、環境、安全衛生、安全保障貿易、投融资、情報セキュリティ、個人情報保護、CI(コーポレート・アイデンティティ)及びサステナビリティ推進などに関する各種委員会組織を設置・運用することにより、必要な対応を執る。

4. 当社及び子会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) 取締役の員数の適正化を図るとともに、執行役員制度を導入することにより、取締役会の迅速な意思決定、監督機能強化及び業務執行における責任の明確化を図る。

(2) 豊富な経験と公正な見識を有する独立社外取締役を登用し、取締役会における経営上の決定事項につき適正性・妥当性を高める。

(3) 当社及び子会社の取締役会における意思決定は、取締役会規程及び稟議決裁規程に基づいて行う。

(4) 職務権限規程、稟議決裁規程及びグループ会社規程等により、取締役会からの権限委譲の範囲を定め、迅速かつ効率的な業務執行を図る。

(5) グループの事業活動に関し、経営基本方針、中期経営方針及び年度事業計画等を策定し、取締役会において決定する。

(6) 経営会議において、取締役会が決定した経営方針及び経営計画に関する進捗の確認・調整を行うとともに、経営及び業務執行に関する重要な事項について協議し決定する。

(7) コーポレートガバナンス・コードの各原則を実現するための対応方針を定め、企業統治の充実を図るとともに、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行う。

(8) 取締役会が適正かつ効率的に機能しているかを定期的に検証し、その結果を踏まえて適切な措置を講ずる。

5. グループにおける業務の適正を確保するための体制

(1) グループの業務の適正と効率性を確保するため、規程類を制定・整備するとともに、経営目標の達成状況を適時に把握・活用するために情報システムの構築・整備を進める。

(2) グループにおける会社間の取引は、法令及び会計原則その他の社会規範に照らし、公正・妥当なものとする。

(3) グループ会社規程に基づき、当社において、各子会社を所管する組織を定め、子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制、損失の危険の管理に関する体制、職務の執行が効率的に行われる体制及び法令や定款に適合することを確保する体制を構築するなど、グループにおける業務の適正を図る。

(4) 代表取締役、業務執行取締役及び執行役員は、それぞれの職務分掌に従い、子会社が、適切な内部統制システムを整備し、運用するよう指導する。また、子会社の代表取締役及び取締役に対し、取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理を求め、指導する。

(5) 当社における子会社の所管部門等は、所管する子会社の取締役を兼ねるほか、経営の監視及び監督を行うとともに、グループ会社規程に基づき、子会社の業務の執行に係る重要事項について事前承認を行う。

(6) コーポレートスタッフ部門は、その機能別に子会社に対し必要に応じた指導を行い、効率的かつ適正な業務の遂行を支援する。

(7) 内部監査室を設置し、当社及び子会社の内部監査を実施し、各社の業務全般にわたる内部統制の有効性、妥当性を確保する。

(8) 内部監査室は、業務監査の計画、その実施状況及び結果について、重要度に応じて、当社の代表取締役、各子会社を所管する取締役・執行役員及び当社の監査役並びに子会社の代表取締役へ報告する。また、取締役会に陪席し、内部監査の状況を必要に応じて直接報告する。

(9) 財務報告の信頼性を確保するため、グループ全体の内部統制の状況及び業務プロセスについて、内部統制委員会の方針に基づき評価、改善及び文書化を行い、取締役会はこれらの活動を定期的に確認する。

(10) 常勤監査役は、監査役設置会社である子会社の監査役を兼務することにより、子会社の経営状況の監視・検証を実効的かつ適切に行うとともに、グループ全体の連結経営状況を把握できるよう、会計監査人及び内部監査室と緊密に連携する。

(11) 取締役及び子会社の取締役は、監査役が出席または陪席する取締役会、経営会議及びその他の重要会議等において、その担当する業務の執行状況について監査役に報告する。

6. 子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

(1) グループ会社規程をすべての子会社に適用し、取締役会及び経営会議の決裁・報告の基準に基づき、子会社が当社に対し、経営上の重要事項に関し、事前承認を求めると並びに取締役会及び経営会議へ報告することを義務付ける。

(2) 当社における子会社の所管部門の取締役及び執行役員は、職務の執行に係る重要事項について、所管する子会社の取締役その他使用人から適宜報告を受ける。

7. 当社の監査役を補助すべき使用人の配置に関する事項

(1) 監査役会及び監査役の職務を補助する組織として、監査役会直属の監査役室を設置する。

(2) 監査役室に、前号の職務を遂行するに足る能力を有する使用人(以下「監査役室員」という。)を配置する。

(3) 監査役室は、監査役の指示に従いその職務を行うほか、監査役会の事務局業務を遂行する。

8. 前項の監査役の職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性及び監査役の指示の実効性の確保に関する事項

(1) 監査役室員は専任とし、取締役からの独立性を保持し、他の業務執行の役職を兼務しない。但し、子会社の監査役を兼ねることができる。

(2) 監査役室員の任命及び異動等の人事に関する事項については事前に監査役会の同意を得る。

(3) 監査役室員の人事考課は、監査役会規程に従い、監査役会が行う。

9. 当社及び子会社の取締役・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、当該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) 当社の取締役及び子会社の取締役・監査役は、法令または定款に違反する行為その他会社の経営または業績に重大な影響を与える行為・事項・事象については、把握次第速やかに、当社の監査役に対し報告を行う。

(2) 当社の取締役及び子会社の取締役・監査役は、当社の監査役が業務の執行状況及び財産の状況その他の事項について報告を求めた場合は適確に対応する。当社及び子会社の使用人についても同様とする。

(3) 前各号の報告を行った者が、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないよう必要な措置を講ずる。

(4) 内部監査室は、監査役との連携を図り、監査の結果及び監査の過程で得た重要な内部情報を適時に監査役に報告するとともに、監査役の求めに応じ監査情報を提供する。

(5) C&C管理委員会は、グループにおけるコンプライアンス・ヘルプライン等への内部通報の内容及びその対応の状況について、監査役と情報共有する。

10. 監査役の職務の執行について生じる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

(1) 監査役会及び監査役の職務の執行上必要と認める費用について、あらかじめ予算を計上する。但し、緊急または臨時に支出した費用については、事後に償還に応じる。

(2) 監査役及び監査役会の職務の執行上で利用した弁護士等の専門家への報酬その他の費用は、前払いのものを含め、当社が負担する。

11. その他監査役が監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (1) 監査役会は、定期的に代表取締役との間で意見交換会を開催するほか、業務執行取締役及び執行役員と経営上の課題について情報や意見を交換する機会を設ける。
- (2) 監査役会は、会計監査人、監査役及び内部監査室と定期的に「三様監査会合」を開催し、監査状況等の報告を受け、情報及び意見の交換を行い、緊密な連携を図る。
- (3) 監査役会は、会計監査人、監査役、独立社外取締役及び内部監査室との四者で構成する「四様監査・監督会合」を定期的に開催し、独立した客観的な立場に基づく情報交換及び認識の共有を図り、監査役の監査機能と独立役員の監督機能の向上に努める。
- (4) 常勤監査役は、監査役制度のある子会社の監査役を兼務し、経営状況の把握に努めるほか、必要に応じて当社及び子会社の重要会議に出席し、意見を述べるができる。
- (5) 監査役及び監査役会は、監査の実施に当たり、必要と認める場合は、弁護士、公認会計士その他の専門家を活用できる。

[2] 内部統制システム

当社は、グループの経営基盤を健全かつ強固なものにするため、会社法に基づく内部統制システムを構築するとともに、金融商品取引法に基づく内部統制システムを構築しています。

リスク管理、法令等の遵守、業務の適正化及び適正な財務報告など、会社法における内部統制システムの主要事項を踏まえ、リスクマネジメント及びコンプライアンスの推進、事業活動に関するすべての業務を適切に評価・対応する体制の構築及び財務報告(決算書)の虚偽表示の防止体制の整備・運用に取り組んでいます。

また、業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関する法令等の遵守及び資産の保全など、金融商品取引法における主要事項を踏まえ、企業会計審議会が公表した「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準並びに財務報告に係る内部統制及び監査に関する実施基準の設定について(意見書)」に示されている内部統制の基本的枠組みに準拠して財務報告に係る内部統制を行うとともに、監査役、会計監査人及び内部監査室が緊密な連携を図り、全社的な内部統制の有効性に関する評価を行っています。

[3] 内部監査

内部監査については、内部監査室が当社及びグループ会社を対象とする業務監査及び内部統制監査を実施しており、内部統制の機能について監査及び確認を行い、全社的な内部統制の状況及び業務プロセスの適正性をモニタリングしています。監査等の結果は、取締役社長、監査役及び関係部門に伝達され、是正に向けたフォローがなされ、定期的に内部統制委員会及び取締役会に報告しています。

また、グループ各社の重要なリスクに関する監査を行い、グループ各社の各部門に内包されるリスクを明らかにするとともに、リスクの回避及び軽減を図るため、業務の改善及び法令遵守体制の構築支援を行っています。

[4] 各種委員会の設置

当社は、内部統制システム運用の実効性を高めるため、内部統制、クライシス対応、コンプライアンス、リスクマネジメント、サステナビリティ推進、品質保証、情報セキュリティ、個人情報保護、環境、安全衛生、投融資、安全保障貿易、AEO貿易及びCIなどに関する各種専門委員会組織を設置し、グループ経営の適切な意思決定に係る重要事項について評価、牽制、改善その他適切な統制活動を行っています。

[5] コンプライアンス経営の推進

当社グループは、コンプライアンス経営を行うことは企業が持続的に発展するための基本かつ必須の条件であると認識しており、グループの企業理念である「キッツ宣言」の実現に向けた「行動指針」の最上位に「Do it True(誠実・真実)」を掲げています。

これを受けて、当社グループでは、社会や経営に及ぼす影響を最小限にとどめるため、当社及びグループ各社に社長を委員長とする「C&C(クライシス&コンプライアンス)管理委員会」を設置し、法令及びコンプライアンス違反をはじめ、経営リスクの発生を未然に防止し、発生した危機に適切かつ迅速に対応する体制を構築しています。同委員会の具体的な取り組みは、コンプライアンス経営推進に関する基本方針、コンプライアンス教育の実施方針並びに内部通報制度の運用及びコンプライアンス違反事案への対応等の方針を策定するとともに、コンプライアンスの推進に関する様々な施策を実施しています。

コンプライアンス意識の風土の醸成、意識の高揚及び知識の習得のための各種施策としては、毎年、計画的にコンプライアンス教育に係るセミナーを開催するほか、当社及びグループ各社の各部門からの要望を受け、当該部門の業務内容に特化した個別のセミナーを開催するほか、オンラインツールを利用したデジタルコンテンツによる教育を積極的に実施しています。

また、日本語・英語及び海外グループ会社が所在する国の言語により作成した「コンプライアンス・ガイドブック」をはじめとする啓蒙・教育ツールを作成し、グループ会社の全社員にデジタル配信するなど、法令知識を含むコンプライアンス教育の実効性の確保を図っています。

また、持続可能な社会の実現に向けた最優先課題の一つである贈収賄・腐敗防止の徹底ため、グループ共通の「キッツグループ贈収賄防止グローバルポリシー」なども策定し、日本語・英語及び海外グループ会社が所属する国の言語により、グループ会社の全社員にデジタル配信をしています。

さらに、当社及びグループ各社におけるコンプライアンス経営の浸透度を確認し、潜在的なコンプライアンスリスクを可視化することを目的として、社員に対するコンプライアンス・アンケートを実施しています。当該アンケートにより把握されたリスクについては、重要度に応じて、業務プロセスの改善を図るとともに社員教育などの施策につなげています。

内部通報制度については、当社グループの役員及び社員が法令・コンプライアンス違反行為を発見した場合に、それらに関する情報を通報及び相談できる窓口として、「コンプライアンス・ヘルプライン」を設置しています。

当社グループの役員及び社員は、自社のコンプライアンス・ヘルプラインを利用できるほか、外部の弁護士事務所に設置されたコンプライアンス・ヘルプライン及び親会社である当社のコンプライアンス・ヘルプラインを利用できるなど、複数の相談・通報ルートを設けることで、安心して利用できる体制としています。

コンプライアンス・ヘルプラインは、当社及びグループ各社のC&C管理委員会が管理・運用しており、受け付けた通報・相談については、通報者の秘密を厳格に保持しながら、迅速に調査を行い、適時・適切な是正措置を講じています。

その他、「サプライヤー・ガイドライン」を策定し、人権・労働・環境・腐敗防止などの持続可能な社会の実現に向けた最優先課題について、取引先に対しても、その遵守及び尊重を求め、主要取引先に対するデューデリジェンスを行っています。

[6] リスクマネジメント

当社グループは、企業経営に重大な影響を及ぼす可能性がある様々な事業に係るリスクをコントロールするため、C&C管理委員会において決定したグループ共通の「リスクマネジメント基本方針」に基づき、当社及びグループ各社においてリスクマネジメントに取り組んでいます。なお、同基本方針は当社ウェブサイトにおいて開示しています。

https://www.kitz.co.jp/cms/wp-content/themes/kitz/images/sustainability/governance/risk-management/risk_management.pdf

リスクマネジメントは、当社にリスクマネジメント担当執行役員を置き、グループにおけるリスクマネジメントを統括する体制のもとに、経営会議において、当社及びグループ各社によって抽出されたリスクの分析、重要リスクの特定並びに対策の立案・実施を行っています。さらに、取締役会において、リスクマネジメント推進状況の把握、重大リスクの特定及び対策効果の確認を行うほか、今後の対処すべき課題について審議を行っています。

リスクの分析評価については、C&C管理委員会が策定したリスク評価に関する基本方針及び評価基準に基づき、事業活動に係る想定リスクについて「リスクの発生頻度」と「経営に与える影響度」の2軸からリスクの重要性を定量的に判定し、主要リスク及び重要リスクの特定を行う方法で行っています。具体的には、リスクの「発生頻度の判定基準」及び「影響度の判定基準」（人的損害、物的損害、賠償責任、利益損害、信用失墜及び環境被害の項目で構成）の評価項目ごとに点数評価し、4象限のリスクマップスケールにおいて、「高損害・高頻度」、「低損害・高頻度」、「高損害・低頻度」及び「低損害・低頻度」のいずれかのゾーンの判定を行っています。

また、各組織単位で実施するリスク評価の結果を踏まえ、経営会議において「主要リスク」及び主要リスクの中でも特に経営に重大な影響を与える可能性が高い「重要リスク」を特定し、各リスクの重要度から回避、移転、低減または保有のいずれかの対策方針を選択し、各執行役員及びグループ会社社長を責任者として、必要な対策を立案し実施しています。

リスクの重要度に係る分類については、各組織単位で実施するリスク評価の結果を踏まえ、経営会議において「主要リスク」及び主要リスクの中でも特に経営に重大な影響を与える可能性が高い「重要リスク」を特定しています。

リスクの対策実施については、各リスクの重要度から回避、移転、低減または保有のいずれかの対策方針を選択し、各執行役員及びグループ会社社長を責任者として、必要な対策を立案し、実施しています。なお、主要リスク及び重要リスクについて実施された対策については、内部監査室長に共有され、内部監査室が業務監査事項の一つとして対策実施の進捗及び結果について確認するなど、独立した立場から運用状況の評価を行っています。

なお、近年は一部の地域及び国家間における戦争、紛争及び緊張状態などの「地政学リスク」が増大または顕在化していることによるエネルギー資源や原材料価格の高騰、輸出入規制の厳格化などの状況に鑑みて、グローバルな視点での材料・部品等の調達に係るサプライチェーンリスクへの対策強化を推し進めています。

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] 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社及びグループ各社は、反社会的勢力との関係を排除し、いかなる恐喝や脅迫に屈せず、どのような要求であっても受け入れることはしません。

1. 反社会的勢力による事業活動への関与はすべて拒絶します。また、その活動を助長するような機関紙・書籍等の購入、広告協賛、サービスの提供、金銭・物品の供与、その他の便宜供与を行いません。
2. 地域社会との協力や警察などの行政機関と緊密な連携を取ることで、反社会的勢力の排除に努めています。

[2] 反社会的勢力の排除に向けた取り組み

当社は、内部統制の基本方針の一項目として、反社会的勢力との関係排除を定め、取締役会において決議しています。また、「コンプライアンス・ガイドブック」に掲載するコンプライアンス行動規範に同様の規定を置き、当社及びグループ全社の役員・社員に配布したうえ、コンプライアンスセミナー等を開催し、その啓蒙に努めています。その他、取引先と締結する契約書に、相互に反社会的勢力との関係排除を保証する契約条項を包含するなど、反社会的勢力の徹底に努めています。

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

当社の適時開示体制の概要は次の通りです。

[1] 適時開示に係る基本的な考え方

当社は、行動指針として「Do it True(誠実・真実)」を掲げ、コンプライアンス重視の経営を実践しています。この指針に則り、金融商品取引法の各種法令及び東京証券取引所の各種規則に従い、ステークホルダーに対して適時・適切・公平な情報開示を行うように努めています。

[2] 適時開示体制の概要

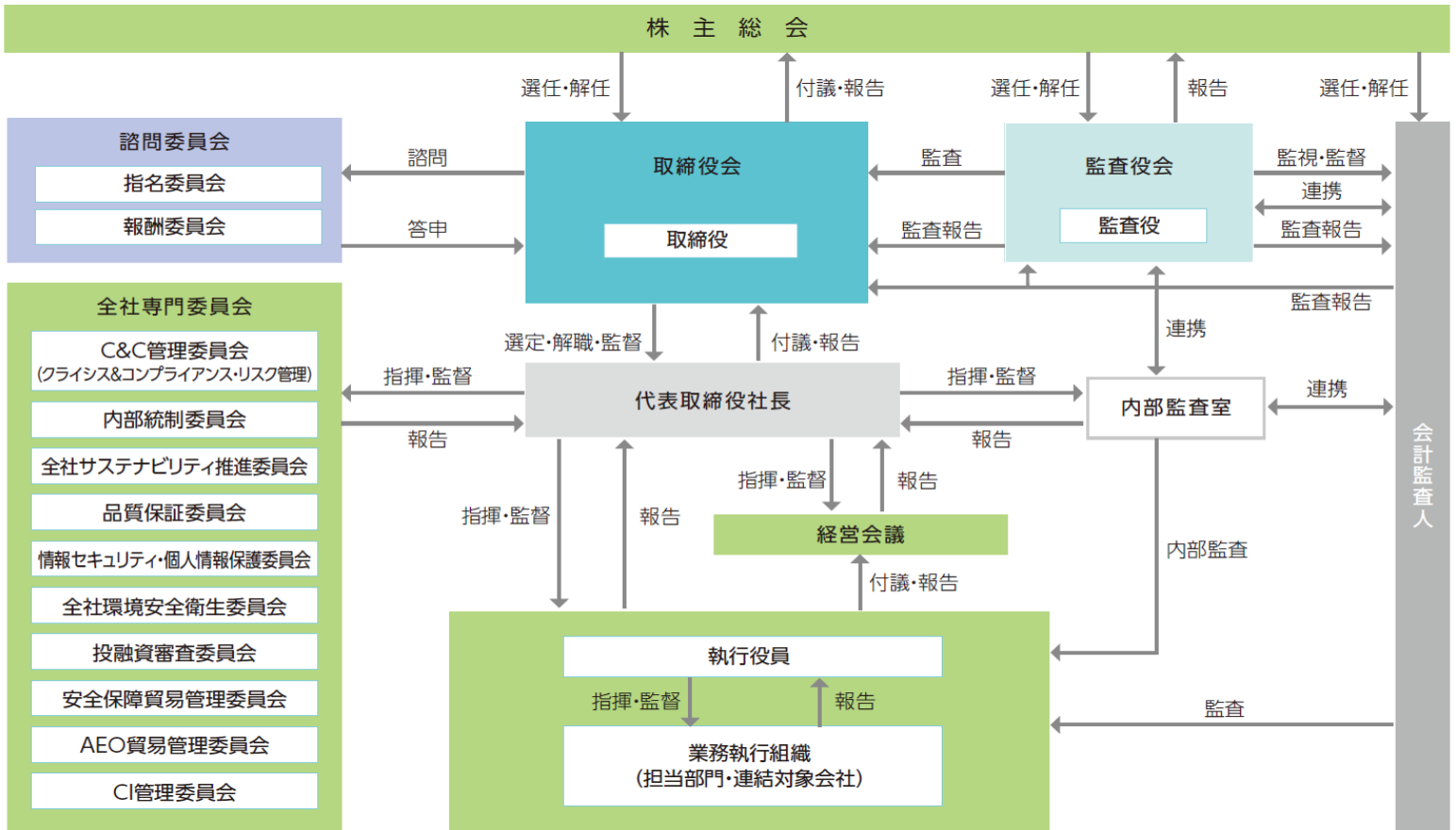
当社は、すべての株主及び投資家に対し、適時・正確かつ公正に情報を提供するため、当社が定める「ディスクロージャー・ポリシー」に従って情報の開示を行っています。

「適時開示規則」に基づき適時開示情報と判断された情報は、取締役会の承認を受けた後、速やかに情報取扱責任者、経理財務センターによってTDnet及び記者会見等により適時開示しています。

なお、情報の内容により、タイムリーディスクロージャーの重要性を勘案し、代表取締役社長の承認によって適時開示を行う場合があります。

また、経営の透明性を高める迅速かつ正確な情報開示に努めるため、東京証券取引所に開示する情報及び当社が必要と判断する情報を当社ウェブサイトにおいて開示するほか、投資家説明会等においても説明を行っています。

なお、インサイダーの取扱いの対象となる情報については、当社の内部情報の管理及び内部者取引(インサイダー取引)に関する規程に基づき厳格に管理しています。



【適時開示体制の概要(模式図)】

重要事実(発生/決定事実)

