

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は経営環境の変化に迅速かつ確に対応し、公正な経営を維持することを主たる目的として経営システムを運営しております。また、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を経営の最重要課題と考えており、株主の皆様やお客様をはじめ、取引先、地域社会、従業員等のステークホルダーとの良好な関係を維持するために、コーポレート・ガバナンスの充実を図っております。ステークホルダーに対し重要な情報を適時適切に開示するための社内体制を整備するとともに、「コーポレート・ガバナンスはグループ全体で充実させることが重要である」との認識のもと、関係会社の管理規程、報告体制等を整備し業務の適正性の確保及び情報の共有化を図っております。

【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】

2021年6月11日改訂のコーポレートガバナンス・コードに基づいて記載しております(2022年4月4日以降適用となるプライム市場向けの原則を含みます)。

【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】

取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び取締役会の規模は適正であると判断しておりますが、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性の確保については、今後の課題として検討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

【原則1-4 政策保有株式】

・政策保有に関する方針

当社は、農業機械の製造・販売等の過程における取引先企業との長期的・安定的な取引関係の維持・強化が、農業機械総合専門メーカーとして「需要家に喜ばれる製品」を安定的にお届けすることに不可欠であり、また、当社の中長期的な企業価値向上に繋がるものと考えております。そのため当社は、事業活動に不可欠な円滑な取引関係の維持・強化等により、中長期的な企業価値向上に資するものである場合に、必要と認める会社の株式を保有します。

株式保有の意義については、保有に伴う便益とリスク等について、資本コストを踏まえ、毎年取締役会において個別に検証しております。検証の結果、当社の中長期的な企業価値向上への貢献が期待できないと判断し、保有の意義が希薄となった株式については、売却検討対象とします。

・議決権行使の基準

保有株式に係る議決権行使は、発行会社の経営方針や経営状況等を踏まえ、当社の中長期的な企業価値向上に繋がるかに加え、株主共同の利益に資するかについて必要に応じて発行会社との対話を行う等、総合的に判断することとしております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社が当社の取締役との取引・競業取引を行う場合は、「取締役会規程」により取締役会の付議事項としております。また、当社が行う主要株主等との取引は、他の取引と同様、所要の権限に基づく手続きを踏んでおります。

なお、当社の執行役員、グループ会社役員も含め、1年に1回、関連当事者取引に関する調査を実施し、その内容は有価証券報告書にて開示しております。

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内での多様性確保】

【補充原則2-4-1 女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等多様性の確保】

(1) 多様性の確保についての考え方

当社は、「職能資格制度」に基づく能力主義を人事制度の基軸としており、性別・国籍・採用区分等に関わらず、能力ある人材の登用を進めております。事業のグローバル化や技術革新に伴う専門性の深化が進む中、当社が持続的な成長と企業価値の向上を実現していくためには、多様な人材の能力を最大限に活かすことが必要という認識の下、その実現に向けて目標を設定するとともに、対象者や管理職への教育・研修を通じて、女性・外国人・中途採用者の能力向上と登用を図ってまいります。

(2) 自主的かつ測定可能な目標とその状況

女性 2025年末までに管理職に占める女性の比率を7%以上とする(井関農機単体ベース、2022年12月現在:4.1%)。

外国人 2025年末までに外国人の管理職を現状より増加させる(井関農機単体ベース、2022年12月現在:0名)。

中途採用者 2025年末までに管理職に占める中途採用社員の比率を7%以上とする(井関農機単体ベース、2022年12月現在:6.4%)。

(3) 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針とその実施状況

(人材育成方針)

井関グループは、課題解決を果たすのはすべて「人」であり、企業の持続的な成長と価値向上に欠かせない存在と考えています。先端技術やグローバル化の推進など、事業戦略の実行に向けた中核人材の確保に注力するとともに、「食と農と大地」のソリューションカンパニーの実現に向けて、DXをはじめとする教育プログラムの更なる充実により、一人ひとりの力を最大限に引き出し「変革」を起こすチャレンジ精神あふれる人材を育成してまいります。

(社内環境整備方針)

井関グループは、「従業員には安定した職場を」という社是に基づき、従業員への安全・安心な職場の提供と働きがいのある職場づくりを目指しています。人権の尊重とコンプライアンスの徹底を前提に、当社と従業員がともに発展して行くため、エンゲージメント向上に取り組むとともに、多様性に富んだ健全で透明性の高い社内環境を整備してまいります。

なお、各方針の実施状況につきましては、「ISEKIレポート」に掲載しておりますのでご参照ください。

ISEKIレポート <https://www.iseki.co.jp/ir/library/report/>

[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]

当社は確定給付企業年金制度を採用しており、企業年金の運用を運用機関である複数の信託銀行及び生命保険会社に委託し、個別の投資先選定や議決権行使を各運用機関に一任することで、企業年金の受益者と会社との間で利益相反が生じないようにしております。

また、担当部門である人事部において、運用機関から年金資産の運用状況の報告を四半期毎に受けるなどして運用状況を適切に管理するとともに、年金運用セミナーへの参加等を通じ、専門性の向上に努めております。

[原則3 - 1 情報開示の充実]

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

・経営理念

当社グループは、1926年の創立以来、以下の「社是」を経営理念とし、農業機械の総合専門メーカーとしてわが国農業の近代化に貢献してまいりました。

社是 「当社は

1. 需要家には喜ばれる製品を
2. 従業員には安定した職場を
3. 株主には適正な配当を

経営理念とし、もって社会的使命を達成する」

当社グループは、2025年には創立100周年を迎えます。次の100年に向けて目指す基本理念を、「お客さまに喜ばれる製品・サービスの提供」を通じ豊かな社会の実現へ貢献する、としています。製品の提供だけでなくサービス(情報・コト・機能など)にも注力し、お客さまに喜ばれる井関として活動を続けてまいります。

当社グループの目指すもの

当社グループは2030年の長期ビジョンを、「食と農と大地」のソリューションカンパニー

～夢ある農業と美しい景観を支え、持続可能な「食と農と大地」の未来を実現する～としました。

「農」は「食」と「大地」を守り、豊かな「人・社会」を実現しています。その「農」と「農家」を支えるのが当社グループであり、関連する課題を解決していく企業であり続けたいという想いを込めています。

・経営戦略、経営計画

当社グループは、2021年12月期から2025年12月期までの5カ年を対象とした、「中期経営計画(2021年～2025年)」を策定し公表しております。当社グループは、「農家を過酷な労働から解放したい」という創業理念を連綿と受け継ぎ、農家に最も寄り添う存在であり続けてきました。中期経営計画(2021年～2025年)は、2025年に迎える創立100周年までを描くとともに、次の100年に向けた礎づくりとするものであり、当社グループは、事業環境が大きく変化の中で、農業機械総合専門メーカーとして培ってきた知見・経験などをコアに社会課題を解決し、新たな価値を創造するソリューションカンパニーを目指してまいります。詳細は、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。

<中期経営計画> <https://www.iseki.co.jp/ir/library/ir7.html>

(2) 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

本報告書「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3) 経営陣幹部・取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続

本報告書の「1. [取締役報酬関係]」に記載のとおりです。

(4) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっての方針と手続

・方針

取締役の選解任に関する株主総会議案の提案および代表取締役の選定・解職につきましては、下記基準に基づき検討しております。

取締役の選任基準

- ・取締役としてふさわしい人格を有する者であること
- ・優れたリーダーシップを有する者であること
- ・専門分野における豊富な能力・知識・経験を有する者であること
- ・選任に当たってはその時点の会社の状況、ガバナンス体制等を考慮して総合的に検討する

代表取締役の選定基準

- ・取締役の選任基準を満たしている者であること
- ・全社的視点を持ち、会社経営における豊富な能力・知識・経験を有する者であること
- ・海外事業の経験を有することを考慮する
- ・選定に当たってはその時点の会社の状況、ガバナンス体制等を考慮して総合的に検討する

取締役の解任・代表取締役の解職基準

- ・法令・定款に違反する行為を行った場合
- ・健康悪化により職務の執行が困難と認められる場合
- ・当社の企業価値を著しく毀損したと認められる場合
- ・選任・選定基準に定められた能力・資質を喪失したと認められる場合

執行役員を選任につきましては、取締役会で決定した経営の基本方針に基づき、経営・業務の執行を、的確かつ責任を持って行うことができるか、との観点から総合的に検討しております。

監査役の選任に関する株主総会議案の提案につきましては、財務・会計および専門分野における知識・経験、当社事業全般に関する理解を有しているか、との観点から総合的に検討しております。

社外取締役および社外監査役の選任に関する株主総会議案の提案につきましては、会社法に定める社外性要件に加え、出身の各分野における豊富な知識や経験等により、当社経営の監督機能強化に活かせるか、との観点から総合的に検討しております。

なお、独立役員選任に関する当社の考え方・基準については、本報告書「1. [独立役員関係]」、ならびに有価証券報告書にて開示しております。

一方、執行役員の解任、および監査役の解任に関する株主総会議案の提案につきましては、当社の企業価値を著しく毀損したと認められる場合など、解任が必要と思われる際に検討することとしております。

・手続き

上記方針に基づき、取締役会で決議しております。なお、上記のうち、取締役の選解任に関する株主総会議案の提案、代表取締役の選定・解職および執行役員の選解任につきましては、「指名報酬委員会」の答申に基づいて決議しております。

(5) 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役・監査役候補の選任・指名については、「株主総会参考書類」に個々の略歴および選任理由等を記載しております。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取組み】

当社グループは、「農家を過酷な労働から解放したい」という創業の精神のもと、「『お客さまに喜ばれる製品・サービス』の提供を通じ、豊かな社会の実現へ貢献する」を基本理念に掲げており、ステークホルダーの皆さまとともに持続可能な社会「食と農と大地」の実現を目指します。

各マテリアリティ解決のための取組みは、当社グループのESG向上に関する取締役会の諮問機関として、取締役、執行役員で構成し、独立社外取締役を委員長とする「ESG委員会」において進捗を管理しております。委員会は原則として毎月開催し、気候変動への対応や人権の尊重、従業員の健康をはじめとするグループ全体のサステナビリティに関する取組みについてリスクと成長機会の観点から検討・審議を行っております。また、委員会にて審議した内容は取締役会に報告し、基本方針・マテリアリティ・その他重要な事項については、取締役会において審議・決定する仕組みとすることで、経営陣の関与強化を図っております。

また、当社グループは、持続可能な社会形成を可能とする環境保全を重要課題のひとつと位置づけ、環境方針を定め環境経営を実践しております。昨今の気候変動をはじめ、脱炭素社会の実現が求められる中、2022年5月にTCFD提言への賛同を表明するとともに、新たに環境ビジョンを策定し、従来の環境基本方針・環境中長期目標を見直しました。今後も取り組みを一層活発化させ、持続可能な社会の実現を目指してまいります。

なお、人的資本や知的財産への投資等を含む当社グループのサステナビリティについての取組みの詳細、TCFD提言に沿った開示については、当社ホームページおよび「ISEKIレポート」に掲載しておりますのでご参照ください。

当社ホームページ(サステナビリティ) <https://www.iseki.co.jp/csr/>

ISEKIレポート <https://www.iseki.co.jp/csr/report/>

【原則4 - 1 取締役会の役割・責務】

【補充原則4 - 1 - 1 取締役が経営陣に委任する範囲】

当社では、迅速な意思決定のため月1回の定例取締役会の他、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。

業務執行については、各執行役員が取締役会で定めた担当業務の責任者として円滑に職責を果たすとともに、執行役員全員および議長が指名する各本部の副本部長等で構成する経営会議を原則として月2回以上開催し、最新情報を共有しつつ事業展開のあり方およびリスクの存在とその防止・回避策などを協議・報告することによって、健全な経営を行うべく努めております。

この体制を踏まえ当社は、「取締役会規程」および「権限規程」を定め、法令または定款に定める事項の他、重要性等を勘案のうえ、取締役会における決議事項とすることが適当であると認められる事項について取締役会において意思決定し、それ以外のものについては、経常の業務執行の範囲として経営会議並びに執行役員等に委譲しております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

本報告書の「1. [独立役員関係]」に記載の通りです。

【原則4 - 10 任意の仕組み活用】

【補充原則4 - 10 - 1 独立社外取締役の適切な関与・助言を得る仕組み】

本報告書の「1. [取締役関係] 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」に記載の通りです。

【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】

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会の構成・規模、選任の方針・手続きについて】

当社の取締役会は、出身の専門分野や経験等の異なる多様な取締役で構成しています。取締役会の規模は、その機能が効果的・効率的に発揮できる適切な員数とし、社内・社外合わせて定款で11名以内としております。

また、取締役の選任に関する方針・手続きについては、前述の「原則3-1(4)」に記載のとおりであります。

なお、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、参考資料「取締役のスキルマトリックス」巻末資料をご覧ください。

【補充原則4 - 11 - 2 社外取締役・社外監査役の兼職状況の開示】

社外取締役および社外監査役をはじめ、各取締役・監査役が当社においてその役割・職責を適切に果たすことができるか、との観点から、兼職については合理的な範囲としています。

また、事業報告および株主総会参考書類において、各取締役・監査役の重要な兼職の状況を開示しています。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役・取締役会の評価】

当社は、取締役会の機能のさらなる向上を目的として、取締役会の実効性につき、各役員による自己評価および分析を行いました。実効性評価は、第三者機関を起用し、取締役、監査役全員を対象に個別にアンケートおよびインタビューを実施するなど、個々の意見を求めやすい方法で実施しました。

アンケートの回答からは、取締役会の審議事項の適切な決定、指名報酬委員会を通じた取締役候補者指名の適切な監督や具体的な報酬額の決定などおおむね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性については確保されていると認識いたしております。

一方で、経営計画の進捗状況のフォロー、人的資本への投資や労働・人権問題への取組みに対する監督など、取締役会の機能の更なる強化や議論の活性化に向けた課題についても共有いたしました。

今後、当社の取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行ったうえで迅速に対応し、取締役会の機能をさらに高めるべく、継続的にPDCAのサイクルを回して対応してまいります。

【原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニング】

【補充原則4 - 14 - 2 トレーニングの方針】

当社では、社内・社外を問わず、取締役・監査役に期待される役割を責任を持って遂行できる者を選任しております。就任時に当社の事業・財務・組織に関する必要な知識の習得、経営を監督する上で必要となる情報・知識の提供を行っており、在任中に関しても上記知識・情報の提供、各種研修会への参加に加え、コンプライアンスを重視した研修を積極的に実施しております。

【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の向上を実現するためには、株主の理解が不可欠であると認識しております。株主に当社の経営方針を分かりやすい形で説明し、建設的な対話を行い、長期的な信頼関係を構築していきたいと考えております。

(1)対話全般について統括・目配りを行う経営陣・取締役の指定

株主との対話全般については、経営管理部門(IR・広報室、総合企画部、財務部、総務部)の担当役員が統括し、当該役員、当該経営管理部門が決算説明会をはじめとした様々な取組みを通じて、建設的な対話が実現できるよう積極的な対応に努めています。

また、ホームページ上に専用ページを設け、経営方針、業績、様々な取組みなどを分かり易く掲載しています。

(2)対話を補助する社内部門の有機的な連携のための方策

IR担当者は対話を充実させるため、各テーマの担当部署と連携し、開示資料の作成や必要情報の共有などを積極的に進めています。

また、経営陣幹部への情報共有を図るため広報連絡会を月1回実施しています。

(3)個別面談以外の対話の充実に関する取組み

個別面談以外の対話の手段としては、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会や個人投資家向け説明会、当社事業所見学会等をオンラインも活用しながら実施しております。

(4)対話において把握された株主の意見の経営陣へのフィードバック

株主との対話内容は、必要に応じ、会議体での報告やレポートの配布などにより、取締役・経営陣および関係部門にフィードバックし、情報の共有を図っています。

(5)対話に際してのインサイダー情報の管理・情報開示に関する方策

インサイダー情報の管理に関する規定を策定し、管理しています。決算発表前の期間は、サイレント期間とし、投資家との対話を制限しています。また、情報開示にあたっては、公平かつ適時、適切な開示を実施します。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

【株主との対話の実施状況等】

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた現状分析・経営戦略・取組みについては、株主の皆さまとの対話の具体的な実施状況や内容等と併せて当社ホームページに掲載しております。また、2023年11月に発足したプロジェクトZによる抜本的構造改革と成長戦略についても、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。

「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」 <https://www.iseki.co.jp/ir/>

「プロジェクトZ施策について」 <https://www.iseki.co.jp/ir/>

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%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(信託口)	2,299,300	10.05
株式会社みずほ銀行	1,070,800	4.68
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,056,800	4.62
マセキ株式保有会	906,894	3.96
農林中央金庫	868,785	3.79
三井住友信託銀行株式会社	800,000	3.49
井関営業・販社グループ社員持株会	666,600	2.91
株式会社伊予銀行	580,042	2.53
損害保険ジャパン株式会社	434,500	1.89
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	398,792	1.74

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 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	11名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	9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
岩崎 淳 崎は旧字(立つ崎)	公認会計士											
田中 省二	弁護士											
中山 和夫	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
岩崎 淳 崎は旧字(立つ崎)			岩崎淳氏は、公認会計士としての経験・知見が豊富であり、取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に向け、客観的な視点から経営を監視しており、今後においても更なる貢献が期待できるためであります。また、当社の取締役会においては議長、指名報酬委員会やESG委員会においては委員長を務め、重要な役割を果たしております。なお、一般株主と利益相反が生じるおそれもないと判断しているため独立役員として指定いたしました。
田中 省二			田中省二氏は、弁護士としての経験・知見が豊富であり、取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に向け、客観的な視点から経営を監視することが期待できるためであります。なお、一般株主と利益相反が生じるおそれもないと判断しているため独立役員として指定いたしました。
中山 和夫			中山和夫氏は、総合商社等において経営に携わった経験を活かして客観的な視点で経営を監視しており、今後においても更なる貢献が期待できるためであります。また、海外事業にも精通しているほか、食糧事業部門を担当するなど、国内と海外における食糧・農業に関する豊富な知識と経験も有しております。なお、一般株主と利益相反が生じるおそれもないと判断しているため、独立役員として指定いたしました。

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	5	0	2	3	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	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

取締役の選解任に関する株主総会議案の提案、執行役員の選任・解任、代表取締役の選定・解職等指名に関する事項に加え、取締役及び執行役員の報酬における取締役会の諮問機関として、代表取締役2名及び独立社外取締役3名で構成する「指名報酬委員会」を設置しております。

「指名報酬委員会」

役割: 取締役会の諮問に応じて下記事項を審議、取締役会に対して答申(取締役会は委員会の答申を尊重して決議)

(1) 取締役の選任・解任(株主総会決議事項)に係る議案の原案に関する事項

- (2)執行役員の選任・解任に関する事項
- (3)代表取締役の選定・解職に関する事項
- (4)代表取締役の後継者計画に関する事項
- (5)取締役及び執行役員の報酬額に関する事項
- (6)取締役及び執行役員の報酬の構成、決定プロセスに関する事項
- (7)前各号を審議するために必要な基本方針、基準等の制定、変更
- (8)その他、前各号に関して取締役会が必要と認めた事項

委員会は、2018年12月に設置し、2022年度は8回開催いたしました。主に下記事項について審議しております。

- ・取締役の選任基準
- ・代表取締役の選定基準
- ・取締役の解任・代表取締役の解職基準
- ・社外役員の独立性判断基準
- ・取締役の個人別の報酬等の決定方針
- ・取締役候補者の指名及び代表取締役の選定に関する事項
- ・最高経営責任者（CEO）等の後継者計画
- ・役員報酬制度改正
- ・取締役のスキルマトリックス

【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	5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

監査役と会計監査人の連携状況

監査役と会計監査人は定例の連絡会を開催し、監査計画・監査内容等の情報交換を行っております。また、定例の連絡会以外に必要に応じて会合を開催し、監査上の検出事項等の情報共有を図っております。

監査役と内部監査部門の連携状況

グループ内監査を当社の内部監査部門である「内部監査部」が担当し、監査報告書はすべて監査役に回覧しております。また、監査役と「内部監査部」は適宜会合を行い、情報の共有化を図っております。

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	1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
白石 幸人	他の会社の出身者													
藤田 康二	他の会社の出身者													
平 真美	公認会計士													

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
白石 幸人		当社の主要取引金融機関である農林中央金庫出身者であります。	農林水産業全般および監査・内部統制分野における高い知見と豊富な経験を有していることから取締役の職務の執行を適切に監査できるものと判断しているためであります。
藤田 康二		当社の主要取引金融機関である株式会社伊予銀行出身者であります。	金融機関での業務により培われた豊富な経験と財務の専門知識を含む幅広い識見を有していることから、取締役の職務の執行を適切に監査できるものと判断しているためであります。
平 真美			公認会計士及び税理士としての会計および税務に関する専門的な知見と豊富な経験を有していることから取締役の職務の執行を適切に監査できるものと判断しているためであります。また、当社と利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれもないと判断しているため、独立役員として指定いたしました。

【独立役員関係】

独立役員の人数

4名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外役員の独立性について、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、「社外役員の独立性判断基準」を満たすことを要件としております。また選任にあたっては、当社の経営に対しの確に助言・監督できる、高い専門性と豊富な経験を重視しております。

< 社外役員の独立性判断基準 >

当社は、当社の社外役員及び社外役員候補者が、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、当該社外役員または当該社外役員候補者が当社からの独立性を有しているものと判断します。

1. 現在または過去における、当社グループ(1)の業務執行者(2)
2. 当事業年度を含む直近5事業年度における、当社の大株主(3)またはその業務執行者
3. 当事業年度を含む直近3事業年度における、当社グループの主要な取引先(4)またはその業務執行者
4. 当事業年度を含む直近3事業年度における、当社グループを主要な取引先とする者(5)またはその業務執行者
5. 当事業年度を含む直近3事業年度における、当社グループの主要な借入先(6)またはその業務執行者
6. 当社グループから、当事業年度を含む直近3事業年度の平均で年間1,000万円以上の寄付を受けた者(当該寄付受領者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者)
7. 当社グループから、役員報酬以外に、当事業年度を含む直近3事業年度の平均で概ね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、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者)
8. 上記1～7のいずれかに該当する者のうち重要な者(7)の配偶者または二親等内の親族
9. 社外役員の相互就任関係(8)となる先の業務執行者
10. 上記各号のほか、独立性を疑わせる重要な利害関係を有している者
 - (1)当社、当社の子会社または持分法適用会社をいいます。
 - (2)業務執行取締役、執行役員もしくは支配人その他の使用人をいいます。
 - (3)議決権所有割合10%以上の株主をいいます。
 - (4)当社グループとの取引において、当社グループへの支払額が、当社グループの連結売上高の2%以上を占めている者をいいます。
 - (5)当社グループとの取引において、当社グループの仕入額が、相手方の連結売上高の2%以上を占めている者をいいます。
 - (6)当社グループが借入れを行っている金融機関であって、借入額が当社グループの連結総資産の2%以上を占めている者をいいます。
 - (7)1～6においては業務執行取締役、執行役員または部長以上の使用人をいい、7においては各監査法人に所属する公認会計士、各法律事務所に所属する弁護士をいいます。
 - (8)当社グループの業務執行者が社外役員として現任している先の業務執行者を、当社の社外役員として迎え入れることをいいます。

【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

事業年度ごとの業績指標の水準および取締役が個別に経営課題に基づいて予め設定する指標・目標等の達成状況に応じて決定した額を、毎年1回支給する「業績連動・評価報酬(金銭)」を導入しております。

2022年3月30日開催の第98期定時株主総会の承認を受け、当社取締役(社外取締役を除く。)を対象に、また、同様に執行役員に対し、信託を用いた「業績連動型株式報酬制度」を導入しております。本制度は、取締役および執行役員の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役および執行役員が株価変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

取締役に支払った報酬と監査役に支払った報酬を区別して開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針 の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

【基本方針】

「お客さまに喜ばれる製品・サービスの提供」を通じ豊かな社会の実現へ貢献する、という当社の目的・基本理念の実現に向け、井関グループを「変革」とするとともに、持続的成長に導き、中長期的な企業価値向上を図ることが経営陣の責務であります。その責務を果たすべく、経営陣の報酬と中長期を含む業績及び株主価値との連動性を明確にし、報酬を健全なインセンティブとして機能させる制度とすることを当社の取締役の報酬の基本方針としております。

【取締役の報酬の概要】

この基本方針に基づき、当社の取締役の報酬は、「基本報酬(金銭)」「業績連動・評価報酬(金銭)」「業績連動型株式報酬」で構成することとしており、その割合については、「基本報酬」:「業績連動・評価報酬」:「業績連動型株式報酬」=6:3:1を目安としています。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ため、基本報酬(月額報酬)のみで構成することとしております。また、報酬全体の水準については、業界あるいは同規模の他社の水準を勘案して決定しております。なお、基本報酬および業績連動・評価報酬の合計額は、2022年3月30日開催の第98期定時株主総会において決議された範囲内(年額3億6,000万円以内)としています。

基本報酬は、各取締役の職責等を勘案して決定した額を、毎月支給することとしております。

業績連動・評価報酬は、事業年度ごとの業績指標の水準および取締役個別に経営課題に基づいて予め設定する指標・目標等の達成状況に応じて決定した額を、毎年1回支給することとしています。

業績連動型株式報酬は、株式交付信託制度に基づく報酬であり、2022年3月30日開催の第98期定時株主総会において決議された範囲内(2022年12月末日に終了する事業年度から2025年12月末日に終了する事業年度まで対象期間4年間に於いて、取締役(社外取締役を除く)に交付するために必要な当社株式の取得資金として当社が拠出する金銭の合計の上限148百万円)で、取締役会で定める株式交付規程に基づき、事業年度ごとに各取締役に付与されるポイントの数に応じて、原則として取締役の退任時に当社株式を交付することとしています。なお、このうち一定の割合の当社株式については、売却換金したうえで金銭として支給することとしています。

取締役の個人別の報酬は、独立社外取締役を委員長とし、独立社外取締役を主要な構成員とする「指名報酬委員会」での審議を踏まえ、同委員会による答申に基づき、最終的には、取締役会にて決議されることとしております。取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、指名報酬委員会が決定方針との整合性を含め多角的な検討を行っているため、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。

【監査役の報酬の概要】

監査役の報酬限度額は、2009年6月26日開催の第85期定時株主総会において月額800万円以内と決議しております。なお、監査役の個人別の報酬につきましては、監査役の協議によって定めております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役・社外監査役に対して、取締役会資料の事前送付や取締役会上程議案の重要事項につき事前説明を実施しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
菊池 昭夫	Executive Senior Adviser	当社代表取締役経験における知見の活用と助言	【勤務形態】 常勤 【報酬】 有	2022/3/30	1年更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

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)

取締役会は、取締役9名で構成され、内3名が社外取締役であります。取締役会は法令または定款に定める事項の他、経営上の基本事項について意思決定するとともに、迅速な意思決定のため月1回の定例取締役会の他、必要に応じて臨時取締役会を行っており、2022年度は20回開催しました。社内取締役、社外取締役ともにすべての取締役会に出席しております。

また、取締役会の諮問機関として、取締役、執行役員で構成し、独立社外取締役を委員長とするESG委員会を設置しております。委員会では、取締役会の諮問に応じて当社グループのESG向上に関する事項について審議し、取締役会に対して答申を行います。なお、オブザーバーとして監査役の出席を要請し、必要に応じ意見を求めます。

業務執行については、各執行役員が取締役会で定めた担当業務の責任者として円滑に職責を果たすとともに、執行役員全員および議長が指名する各本部の副本部長等で構成する経営会議を原則として月2回以上開催し、最新情報を共有しつつ事業展開のあり方およびリスクの存在とその防止・回避策などを協議・報告することによって、健全な経営を行なうべく努めております。

また、透明性のある情報開示には、ステークホルダーに対し重要な情報を適時開示するための体制を整備するとともに、グループ全体の管理規程、報告体制等を整備し、業務の適正性の確保と情報の共有を図っております。

監査役会は、監査役4名で構成され、内3名が社外監査役(内1名は公認会計士)であります。監査役は取締役会および重要な会議体に出席するほか、独自に監査方針を決定し、内部監査部門や会計監査人とも連携して当社および子会社の業務や財産の監査を行なうとともに、経営会議等の重要な議案や取締役の業務執行状況を厳正にチェックしております。

なお、取締役の事業年度に対する経営責任をより明確にするとともに、経営環境の変化に迅速に対応するため、取締役の任期を1年としております。また、執行役員についても同期間としております。

会社法第427条第1項の規定により、社外取締役及び社外監査役のうち非常勤監査役と会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任限度額は、法令が定める額としております。

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

経営環境の変化に迅速かつ的確に対応し、公正な経営を維持することを主たる目的として経営システムを運営しております。現時点では、経営の監視やコーポレート・ガバナンスの実効性確保の観点から当体制が最も合理的であると判断しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

補足説明

株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の3週間前までに当社ホームページおよび東京証券取引所のホームページに招集通知(電子提供措置事項)を掲載いたします。書面交付請求された株主には、株主総会開催日の2週間前までに電子提供措置事項から一部を除いた書面を送付いたします。書面交付請求されていない株主には、株主総会開催日の2週間前までに株主総会参考書類・関連資料(招集通知のサマリー版)を送付いたします。 当社ホームページ(株主総会) https://www.iseki.co.jp/ir/general_meeting/
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会の集中日開催回避に努め、株主の出席しやすい環境を整え、株主重視の株主総会運営を図っております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権の電子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「CJ」が運営する議決権行使プラットフォームに参加し、海外を含めた機関投資家の議決権行使環境の向上を図っております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の一部の英訳を当社ホームページ上に掲載しております。
その他	当社ホームページに招集通知、決算短信、有価証券報告書、その他の会社情報等の投資家の皆様には有用な情報を開示しております。 https://www.iseki.co.jp/ir/ また、株主の皆様は、当社に対する理解を少しでも深めて頂くことを目的に、事業報告内容のビジュアル化を行っています。

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	「ディスクロージャーポリシー」を定め、当社ホームページ上で公表しております。 https://www.iseki.co.jp/ir/pdf/dp.pdf	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向け説明会(オンライン含む)を実施しております。当社ホームページに個人投資家向けの情報や当社に関するIRレポートを掲載する等、理解を深めていただけるよう情報の充実を図っております。 当社ホームページ(投資家情報) https://www.iseki.co.jp/ir/	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期及び期末決算の説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	四半期及び期末決算短信並びに各決算説明会資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当の部署としてIR・広報室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

	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	社是に「需要家には喜ばれる製品を、従業員には安定した職場を、株主には適正な配当を」を掲げ、経営理念としております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動、CSR活動等の実施状況を織込んだ「ISEKIレポート」を発行し、活動内容を報告しております。 また、当社ホームページ上でも公開しております。 当社ホームページ(サステナビリティ) https://www.iseki.co.jp/csr/ ISEKIレポート https://www.iseki.co.jp/csr/report/

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

当社はグループ内部統制の確立を経営方針の重要課題と位置づけ、内部統制基本方針を定め内部統制システムの整備を図り、必要な都度見直しを行っております。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につきましては、業務分掌規程、内部統制制度等の諸規程、諸制度の整備を図るとともに、重要事項については取締役会において多面的な検討を行っております。また、取締役会議事録や稟議書類等の職務執行に係る情報は、取締役会規程及び文書規程に基づき適切に保存管理されるよう体制の整備を図っております。

コンプライアンス体制につきましては、コンプライアンス担当役員の下にコンプライアンス・法務部が中心になってコンプライアンス研修を継続的に行ない、コンプライアンス意識の役職員への浸透を図ることにより、不正と不祥事を未然に防止することに努めております。

内部統制システムの運用については、内部監査部が、当社、製造子会社、販売子会社に対する監査、モニタリングを行っております。

また、ESG委員会において、内部統制システムの整備・運用状況に関する事項の審議・フォローおよびコンプライアンスの徹底状況のチェックを行っております。

参考資料「コーポレート・ガバナンス体制(模式図)」:巻末「添付資料」をご覧ください。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、「井関グループ倫理行動規範」を定め、反社会的勢力や団体との絶縁を掲げ、関係遮断に取り組んでおります。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社およびグループ会社の企業倫理確立のため、「井関グループ倫理行動規範」に反社会的勢力に対する行動指針を示すとともに、反社会的勢力排除に向け、次のように社内体制を整備しております。

a. 総務部を対応統括部署として、事案により関係部門と協議して対応しております。

b. 平素から警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部専門機関と連携し、反社会的勢力に対する体制を整備しております。

また、当社は社団法人 警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に所属し、定期的に指導を受けるとともに、情報の共有化を図っております。

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

当社は、ステークホルダーとの良好な関係を築くためには、情報の適時適切な開示が不可欠であると考えております。このため、四半期決算説明会等を積極的に取り組んでおります。

環境問題への対応につきましては「ISEKIレポート」を定期的に発行する等、グループ全体で積極的に取り組んでおり、第三者機関から「環境への取り組みが特に先進的と認められる企業」の評価を受けております。

【適時開示体制の概要】

1) 当社の情報開示に対する基本的な考え方

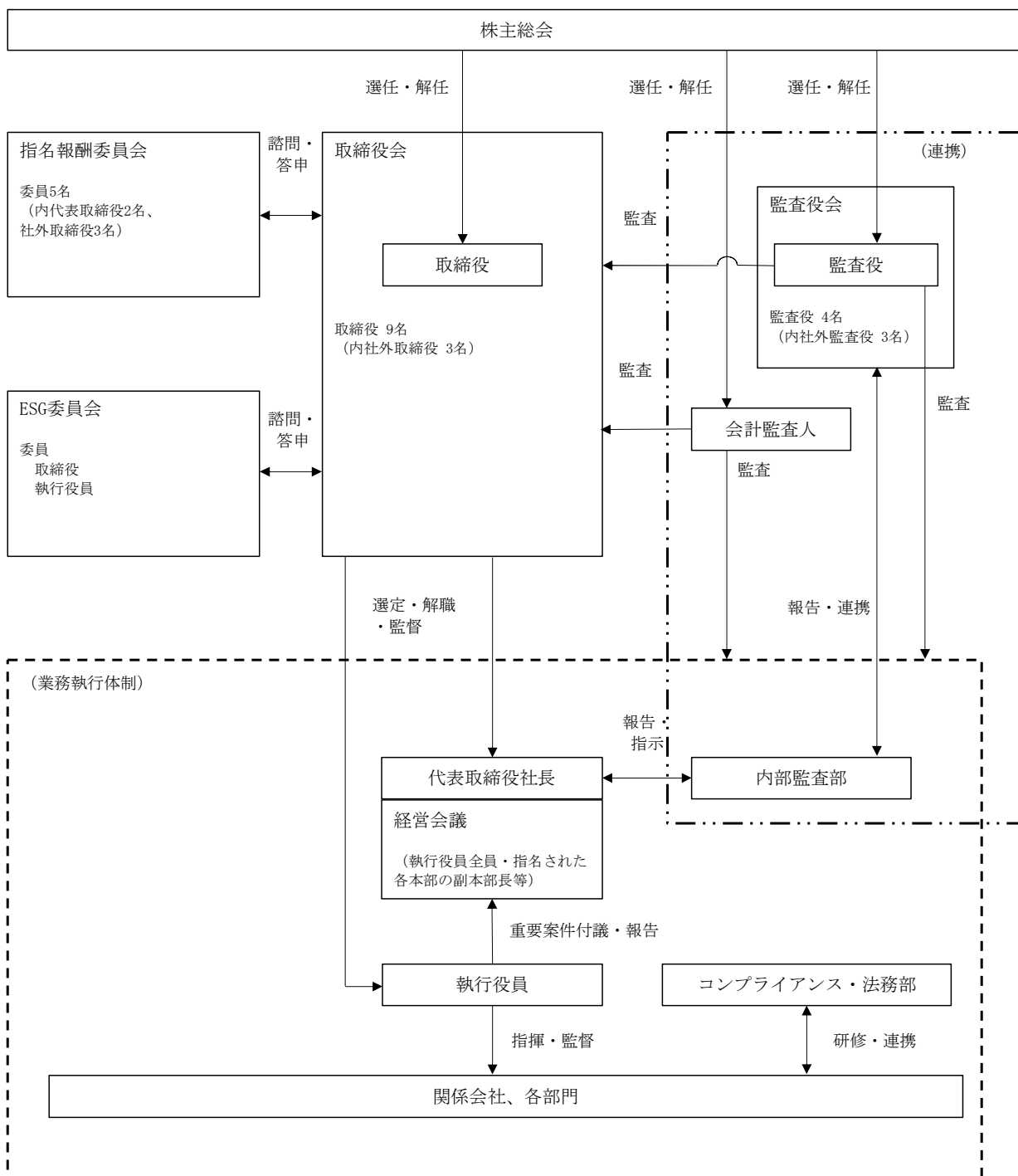
当社は、情報開示においては、井関グループ倫理行動規範にある「情報を適切に開示し、社会的説明責任を果たす」(基本理念)こと、及び「社会的説明義務の大切さを認識し、グループ内外に対して、必要な情報の迅速で正確な開示に努め、透明性のある企業作りを心がける」(行動規範)こと、を基本としています。

株主・投資家の皆さまやお客さまをはじめ取引先、地域社会、従業員など、あらゆるステークホルダーからの当社グループに対する適正な評価と経営の透明性を確保するため、当社グループに関する経営関連情報等について、フェアディスクロージャーの趣旨・意義を踏まえ公平・公正かつ適時、適切な開示に努めております。

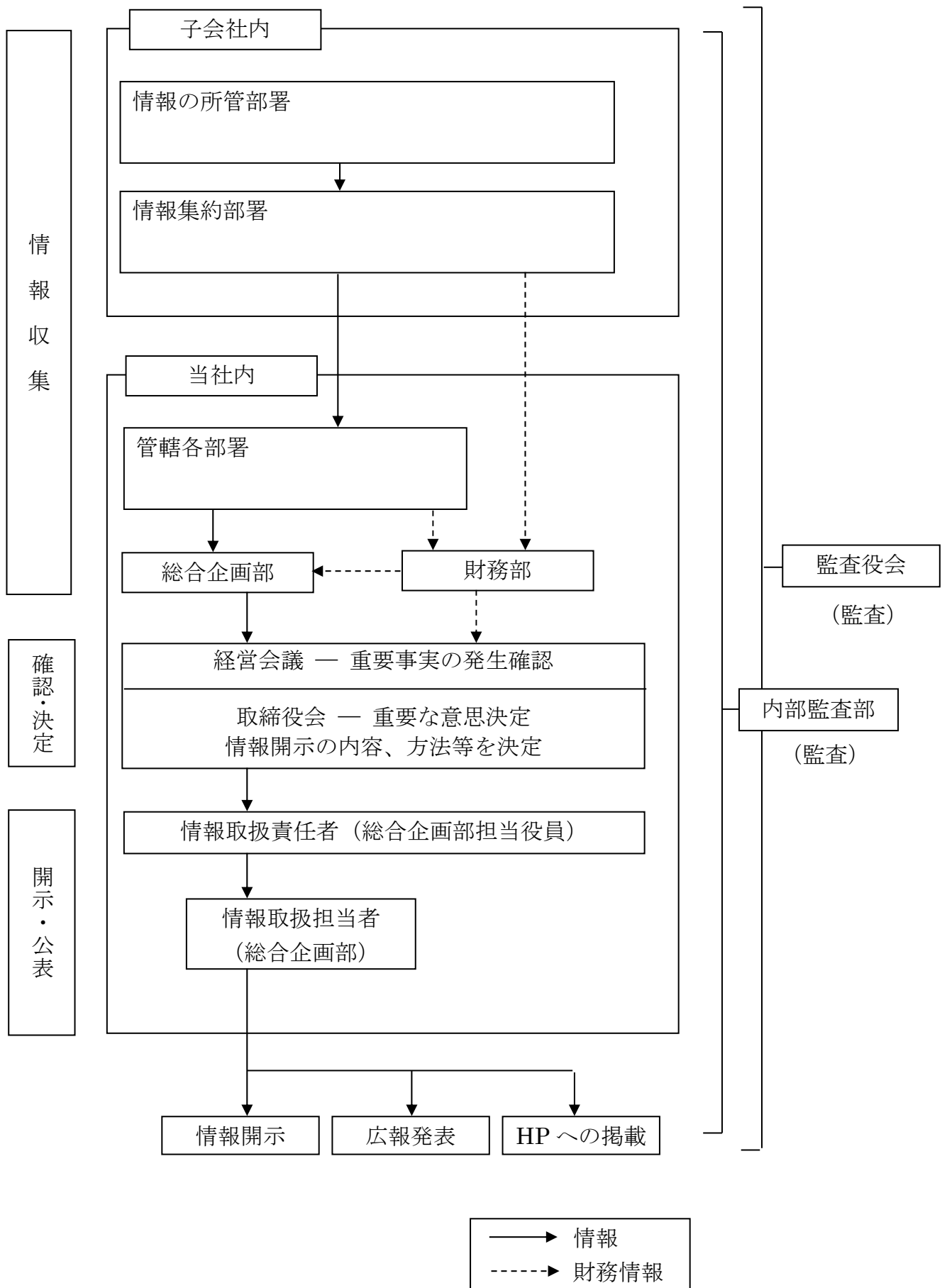
2) 会社情報の適時開示にかかる社内体制

主要子会社から当社への経営関連情報の報告体制及び当社の情報開示に係る体制の現状は、参考資料「適時開示体制の概要(模式図)」:巻末資料のとおりであります。

参考資料「コーポレート・ガバナンス体制（模式図）」



参考資料「適時開示体制の概要(模式図)」



参考資料「取締役のスキルマトリックス」

	氏名	役付	企業経営・ 経営戦略	財務	営業・ マーケティング	海外事業	開発製造	コンプライアンス・ 法務・監査	ESG・ サステナビリティ	人事	IT・データ
取締役	富安 司郎	代表取締役 社長執行役員	●	●					●		
	小田切 元	代表取締役 専務執行役員	●		●	●	●		●		●
	縄田 幸夫	取締役 常務執行役員			●	●					●
	深見 雅之	取締役 常務執行役員			●			●	●	●	
	神野 修一	取締役 常務執行役員		●				●		●	●
	谷 一哉	取締役 執行役員			●	●					
	岩崎 淳	取締役	●	●				●			
	田中 省二	取締役						●			
	中山 和夫	取締役	●		●	●					

※ 上記の一覧表は、各役員が有する全ての知見を表すものではありません。