

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

- ・グループ企業の競争力強化と継続的な企業価値向上の観点から、コーポレート・ガバナンスの強化、充実が経営上の重要課題として認識する。
- ・株主の有する権利が実質的に確保され、その円滑な行使と株主の平等性確保に配慮する。
- ・あらゆるステークホルダーとの適切な協働が企業価値向上には不可欠であることを認識し、企業活動を通じて社会・経済の繁栄と会社自らの成長に努める。
- ・会社情報の開示は、法令に基づくものもとより、幅広い情報を迅速かつ正確に開示し、透明性の高い経営を目指す。
- ・取締役会は、株主に対する受託者責任を認識し、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行い、持続的な企業価値向上に取り組む。
- ・株主を含むステークホルダーとの対話により、双方向のコミュニケーションを促進し、ステークホルダーとの信頼関係を築く。

【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・コードの各原則について、全てを実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1 - 4、政策保有株式】

・当社は、総合熱エネルギー機器メーカーとしての企業価値の向上をはかるための方策のひとつとして、取引先との関係を維持していくことは必要であると考えます。ついては、取締役会において、経営へのリスク等の総合的な判断により取引関係の維持や拡充上、必要と判断した場合は株式を保有していく方針ですが、毎年1回以上、保有する個々の銘柄について、販売・仕入れ・金融等の取引内容で区分けを行い、前事業年度の取引金額も参考にして「保有意義」や「当社への貢献の有無」を評価して保有適否の検証を行います。保有が適切でないとは判断した場合には売却を検討します。

・政策保有株式に係る議決権行使については、議案内容を精査し、当社の利益に資することを前提として総合的に勘案して行使しますが、投資先の企業価値を損ねるような内容と判断した場合には反対します。

【原則1 - 7、関連当事者間の取引】

当社は、法令および取締役会規則に基づき、取締役の競業および利益相反取引について、取締役会にて決議することとしています。

【補充原則2 - 4、中核人材の登用等における多様性の確保】

1. 多様性の確保

当社は、個人の多様性(ダイバーシティ)を重視し、様々な能力を発揮できる職場環境と仕事の機会を提供しています。「リンナイグループ倫理綱領」では、「人種、皮膚の色、性別、年齢、言語、宗教、国籍、社会的身分、身体的特徴等の理由によって差別をしません」と定めています。これに基づき、経営計画と人員計画を踏まえ、公正・公平で透明性のある採用活動を行っています。

< 女性の管理職への登用 >

当社は、労働人口減少の中での労働力確保および多様な価値観・経験を持つ人材の活用による新たなアイデア創出のため、女性・シニア社員・障がい者・中途採用者の活用に関する取組みを進めています。

特に女性については、従業員の約30%を占める人数規模にもかかわらず、サポート業務(一般職)での活躍が中心となっており、その能力活用についてはまだまだ改善の余地があると認識しております。この課題解決に向け、2030年度目標として女性管理職比率3.0%(2023年現在の女性管理職比率0.5%)を目指し、登用を進めてまいります。あわせて、総合職採用および一般職からの職系転換を積極的に行うことや、管理職候補者の選定および計画的な育成を通じ、女性の基幹業務での活躍を推進します。

< 外国人の管理職への登用 >

当社を含むリンナイグループは、現地生産・現地販売を基本とし、住環境や気候風土に合った商品・サービスの提供や現地の人材の積極採用を行っています。現地に暮らす人々の食・住文化の向上と雇用に貢献することが、リンナイグループの考えるグローバル展開です。そのため、現状、当社における外国人の管理職の比率について自主的かつ測定可能な目標は定めておりませんが、今後、更なる多様性の確保に向け、その設定の必要性について継続して検討を進めてまいります。

< 中途採用者の管理職への登用 >

当社社員に占める中途採用者の割合は約14%、管理職割合は約11%となっており、一定の割合での採用・登用が進んでおります。今後も様々なスキルをもつ人材を「毎年10名程度」積極的に採用する計画です。

2. 多様性の確保に向けた人材育成の基本方針と社内環境整備

当社は、「個々の能力、特性を尊重し、たゆまぬ努力で自律的に目標に向かって挑戦し続ける社員を育成します」を基本的な考えとして、一般事業主行動計画等の各方針を定めています。また、個々が能力を最大限に発揮できる明るく働きがいのある風土づくりと、従業員の健康促進・安全維持のための職場環境づくりを進めています。

詳細については、当社WEBサイト、統合報告書をご参照ください。

(<https://www.rinnai.co.jp/csr/jinzai/>)

(<https://www.rinnai.co.jp/csr/koyou/>)

(https://www.rinnai.co.jp/csr/report/pdf/report2022_all.pdf)

【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、リンナイグループ企業年金基金を設けて企業年金の積立金の運用を行っています。同基金は、その積立金の運用を全て資産運用機関へ委託し、その状況をモニタリングしています。また、同基金の人材配置については、財務や人事部門を経験する等、運用における適切な資質を持った者を登用し、資産運用機関のモニタリングを適切に行えるよう取り組んでいます。

【原則3 - 1、情報開示の充実】

(i) 経営理念、経営戦略、経営計画

当社WEBサイトで開示しています。(<https://www.rinnai.co.jp/>)

(ii) コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方・基本方針

本報告書の「1.1.基本的な考え方」に記載のとおりです。

(iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き

取締役・経営陣幹部の報酬の基本的な方針および手続きを以下の通り定めています。

基本原則

1. 当社の着実な中長期的企業価値創造を促すことを目的とする。

・企業価値向上や目標達成を、全社一丸となって実現することを健全に動機付けることができる報酬水準・報酬構成とする。

・財務業績指標による定量的な評価と中長期的取組みに対する評価を報酬に適切に反映することにより、毎期の堅実な業績目標達成と中長期的価値創造を動機付ける。

・中長期的な株式保有を促進することにより、着実な企業価値向上に向かって株主との利害共有を図る。

2. 株主を含む幅広いステークホルダーに対する説明責任を果たすことができる客観性と透明性を確保する。

・報酬の決定方針については、独立社外取締役を主要な構成員とする報酬諮問委員会において審議を行い、その答申を得て取締役会において決定する。

・報酬水準と報酬構成割合については、同等規模の比較対象企業群との客観的な比較を行うことにより継続的に妥当性を検証する。

報酬額決定の手続き

・年次賞与の個人評価部分の評価等を含め、取締役の個人別報酬額はその決定プロセスにおける判断の客観性と透明性を一層確保するため、取締役会における委任の決議を受けた報酬諮問委員会における審議により決定する。

・報酬諮問委員会の審議においては、客観的視点および報酬制度に関する専門的な知見等を参考とするため、必要に応じて外部専門機関から情報等を得る。

(iv) 取締役会が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当たっての方針と手続き

経営陣幹部の選任および取締役候補の指名は、経営への貢献度や人格等を総合的に勘案し、指名諮問委員会における審議を経て取締役会で決定します。また、経営陣幹部の解任についても、同様の手続きを経て取締役会で決定します。監査役候補の指名については、監査役会の同意を得たうえで、取締役会で決定します。

(v) 取締役会が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・監査役候補者の選任理由については、当社定時株主総会招集ご通知の株主総会参考書類に記載の通りであります。(株主総会招集ご通知は、当社WEBサイトに掲載していますのでご覧ください。)

【補充原則3 - 1、サステナビリティの取組み】

当社は、ブランドプロミス「Creating a healthier way of living(リンナイは、健全で心地よい暮らし方を創造します)」のもと、生活の質の向上および地球環境問題という社会課題の解決に向けて取り組んでおります。ESGの視点でサステナビリティの諸課題に取り組むことが上記社会課題の解決に結びつくものであり、積極的に取り組んでおります。

1. 人的資本に関する取組み

当社は、中期経営計画「New ERA 2025」において、「社会課題解決への貢献」「事業規模の拡大」「企業体質の変革」を軸とした戦略ストーリーを策定し、持続的に堅実な長期成長を目指しております。次世代への成長の第一歩として掲げたこれら戦略ストーリーを実現するためには、その原動力となる従業員の力を結集し、チャレンジし続けることが必要不可欠となります。当社では、経営戦略に紐づく人的資本への投資を積極的に行うとともに、戦略ストーリーの推進を通じた企業成長を実現することはもちろん、そのプロセスの推進により従業員の成長そしてエンゲージメントの向上を実現していきます。

当社が経営戦略を支える「人材投資」として進めている内容は以下のとおりです。

(1) 「教育機会の増大」

当社は、以前から、階層別・部門別・自己啓発教育等により、従業員の能力向上に取り組んでまいりました。しかし、2021年10月に実施した第1回エンゲージメント調査結果を分析する中で、「管理職層と非管理職層のエンゲージメント結果に差が大きい点」、「従業員の成長を促す仕組みが不足している点」が全社課題であることが判明しました。

これら課題を解決し、従業員個々の能力および組織力を向上するため、経営と現場をつなぐ立場である管理職層の意識転換施策(マネジメント力向上等)や、従業員の基礎的なビジネススキル・専門性の向上施策および将来のキャリアを踏まえた主体的な学びを後押しする環境の整備等、各種支援の取り組みを進めております。

また、上記に加え、カーボンニュートラル・デジタル化・少子高齢化等をはじめ、企業を取り巻く環境は変化に富んでおり、将来にわたって当社が成長し続けるためには、全社視点で経営を担うリーダーの発掘・育成が必要不可欠です。これに対しては、2021年度より中核人材育成プロジェクトを開始し、既に第1期生の選抜および教育プログラムを実施しており、今後も継続して優秀なリーダー人材の育成に取り組んでまいります。

(2) 「従業員の働き方/職場環境」

人生100年時代の到来、個人のキャリア観の変化等、世の中の価値観が大きく変化する中、従業員が高い意欲を持ち最大限の力を発揮しつづけるため、テレワークをはじめとした新たな働き方の推進や心身の健康サポートを含めた職場環境の整備に関する取組みを推進しております。日々の健康意識向上のため、食堂での健康食の拡大や福利厚生制度と連動した健康プログラムの導入、従業員の心理的・物理的な安全を確保するための各種ハラスメント教育や安全衛生活動の推進等、従業員の日々のパフォーマンスを支える取組みを実施しております。

2. 知的財産への投資

当社は、持続可能な社会の実現と長期的な企業成長を図るため、知的財産への積極的な投資を進めます。2021年度から2025年度を計画年度とする中期経営計画「New ERA 2025」においても、無形資産への重点投資を掲げており、知的財産への投資として、高度なモノづくり体制に向けての強化、「熱と暮らし」「健康と暮らし」における研究開発体制の拡充、デジタルトランスフォーメーションへの情報技術開発を推進し、コア技術やノウハウの深化を目指します。詳細については、当社WEBサイトをご参照ください。

(https://www.rinnai.co.jp/corp/manage_plan/)

3. 気候変動に係る取組み

当社は、2021年に、リンナイグループのカーボンニュートラル実現に向けて「RIM 2050」を策定、公表しました。この中では、商品ライフサイクルで

の「開発・生産」「商品物流」における事業活動と「商品使用」「廃棄」における商品使用時のCO₂排出量の目標と共に、2030年をターゲットとする「低炭素」に向けて、従来から活動を進めている高効率給湯器「エコジョーズ」やハイブリッド給湯・暖房システム「ECO ONE(エコワン)」の普及拡大を加速すること、2050年をターゲットとする「脱炭素」に向けては、メタネーション・プロパネーションといった技術開発の動向を注視して従来機器における継続利用の可能性を探り、また水素燃焼機器やハイブリッド給湯器と再エネ技術を組み合わせたシステムの開発等によって長期的な事業戦略を模索していくことを定めております。

また、当社は、持続可能な社会を前提とした「環境と経済の好循環」の実現に向けて、金融安定理事会(FSB)による気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に賛同し、当社における気候変動に伴う財務インパクトおよび課題解決に向けた取組みを開示しています。詳細については、当社WEBサイト、統合報告書をご参照ください。

(<https://www.rinnai.co.jp/csr/global/>)

(https://www.rinnai.co.jp/csr/report/pdf/report2022_all.pdf)

【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、法令および定款において取締役会の決議が必要とされる内容ならびにそれに準ずる重要な事項のほか、取締役会規則により具体的に定めた経営上重要な事項について取締役会で決定しております。

また、当社は、業務執行における意思決定の迅速化を図るため、執行役員制度を採用しており、取締役会決議事項以外の業務執行に関する事項については、職務規程の定めるところにより、最高執行責任者である社長の指揮監督のもと、執行役員に委任しております。

【原則4 - 9、独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の社外取締役および社外監査役の独立性判断基準は、以下のとおりです。

1. 現在および過去において、当社および当社の関係会社(以下、当社グループ)の取締役・監査役(社外役員を除く)、執行役員、またはその他の使用人でないこと。
2. 現在および過去において、当社の大株主*1でないこと。
3. 当社グループと関係する主要な取引先*2の業務執行者でないこと。
4. 過去3事業年度において、当社から役員報酬以外に年間1,000万円を超えるような多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家でないこと。
5. 現在および過去において、前1から4に掲げる者の配偶者または二親等以内の親族でないこと。
6. 一般株主と利益相反が生じるおそれがないこと。

注) *1: 大株主とは、総議決権の10%以上の株式を保有する株主(企業等においては、その業務執行者)をいう。

*2: 主要な取引先とは、過去3事業年度のいずれかの年度において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の連結売上高の2%以上を占めている企業をいう。

【補充原則4 - 10 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

当社は、経営陣幹部や取締役の指名・報酬について、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化のため、メンバーの過半数を社外取締役とする指名および報酬諮問委員会を設置し、指名・報酬に関する重要な事項を審議し、取締役会に答申しています。

なお、両委員会の役割・責務については、指名諮問委員会は、取締役・監査役・執行役員に関する選解任や後継者計画等、また、報酬諮問委員会については、取締役・監査役・執行役員の報酬に関する決定方針等をそれぞれ審議します。2022年は指名および報酬諮問委員会をそれぞれ2回開催しました。

【補充原則4 - 11 取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社は、迅速な意思決定を行うため、定款で取締役員数を10名以内と定め、現在は9名で構成しています。社内取締役は、豊富な業務経験を有し、営業、製造、開発、管理部門の歴任や海外駐在の経験等、知識・経験・能力を兼ね備えた者で構成しています。また、社外取締役においては、他社での経営経験者または複数の大学法人の学長経験者を選任しています。

なお、ジェンダーを含む多様性に関しては、性別等にこだわりはなく、経営戦略を鑑み、ふさわしいと判断する適任者がいれば候補者として推薦します。また、当社取締役のスキル・マトリクスは当社WEBサイトに開示していますのでご参照ください。

(<https://www.rinnai.co.jp/corp/governance/>)

【補充原則4 - 11 取締役・監査役の兼任状況】

各取締役・監査役の他の上場会社の役員の兼任状況については、当社定時株主総会招集ご通知の事業報告に開示しています。

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性評価】

当社取締役会の実効性について、当社は、年に一度、取締役および一部の執行役員を対象にアンケート調査を実施し、取締役会の実効性評価をしております。2022年度においては、2023年1月に実施しており、取締役会の実効性は確保されていることを確認しております。「取締役の人数・多様性」等が改善点として挙げられておりましたが、当社第73回株主総会での取締役選任議案にて取締役会の構成の見直しを図る等、改善を実施しております。

【補充原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニングの方針】

当社は、新任の取締役・監査役に対して、役員として求められる必要な知識等について、社内外のセミナーへの参加の機会等を提供します。

また、社外役員に対しては、各本部との定期的なミーティングの実施、工場等の現場視察および現場責任者との経営計画等についての意見交換を通して、当社に必要な知識の習得機会を提供します。

【原則5 - 1、株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、IR担当執行役員を指定し、IR担当者と連携をとりながら、以下の体制・方針により株主との対話に努めています。

- (1) 株主との対話全般について、執行役員経営企画本部長が統括しています。
- (2) IRを担当する経営管理・IR部を中心に、経理、環境、人事、総務、広報、購買等の各部門が開示情報の検討や共有、開示資料の作成を行う等、株主との建設的対話に向け連携しています。
- (3) 当社に対する理解促進のため、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会や電話会議等を実施しています。
- (4) 対話を通じて把握された株主の意見等は、必要に応じ、取締役会に対し報告を行います。
- (5) インサイダー情報の管理のための社内規程を遵守し、株主との適切な対話に努めています。また、決算発表前の一定期間をサイレント期間として投資家・証券アナリストとの対話を制限しています。

【原則5 - 2、経営戦略や経営計画の策定・公表】

<資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応>

当社の株主資本コストは、6.5~7.5%と認識しております。CAPMをベースに計算しておりますが、計算のタイミングや前提の違いにより変動がある

ため、レンジで捉えております。

現状においては、株主資本コストとROEは同等水準ではありますが、中期経営計画の最終年度である2025年度には、ROE 8%を目標としております。なお、次期中期経営計画の実行期間中(26~30年度予定)には、10%超を目指します。

また、PBRにおいては、1倍を上回るものの足元の水準は十分ではないと認識しております。業績回復による収益力の向上や成長投資の実行に加え、情報開示の充実を図るなど、持続的な成長や企業価値向上を実現するために、資本コスト・資本収益性を意識した経営に取り組んでいきます。

詳細は、以下のURLにおいて開示しています。

<和文>

<https://www.rinnai.co.jp/ir/document/pdf/202312measures.pdf>

<英文>

<https://www.rinnai.co.jp/en/ir/document/pdf/202312measures.pdf>

<株主との対話の実施状況等>

株主との対話の実施状況等については、「リンナイレポート(統合報告書)」に記載しています。

<和文>

https://www.rinnai.co.jp/csr/report/pdf/report2023_all.pdf

<英文>

https://www.rinnai.co.jp/en/corp/csr/pdf/report2023_all.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率

20%以上30%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)	8,416,700	17.26
内藤株式会社	6,215,976	12.75
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	4,200,500	8.61
林 謙治	2,456,624	5.04
公益財団法人リンナイ奨学財団	1,400,000	2.87
MISAKI ENGAGEMENT MASTER FUND	1,137,800	2.33
東京瓦斯株式会社	784,049	1.60
ビ・ビ・エイチ ルクス ファイデリティファンズ サ ステイナブルウオ - タ - アンド ウェストプ - ル	591,800	1.21
内藤 万琴	570,000	1.16
内藤 ゆき美	550,779	1.12

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

大株主の状況は、2023年3月31日現在の状況です。

当社は、2023年4月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行っておりますが、上記所有株式数については、当該株式分割前の所有株式数を記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3月
業種	金属製品
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	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	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	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
松井 信行	学者											
神尾 隆	他の会社の出身者											
小倉 忠	他の会社の出身者											
土地 陽子	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f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
松井 信行			学識者として豊富な経験や知識に基づく企業経営に対する十分な見識を有しております。また、東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める独立性判断基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。
神尾 隆		理事長を務める「特定非営利活動法人ささえあい」に、当社は少額の寄付(活動支援金として、年間5万円)を行なっておりますが、同氏の独立性に影響を与えるおそれはないものと判断しております。	企業等の要職を歴任しており、企業経営に対する豊富な経験と幅広い見識を有しております。また、東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める独立性判断基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。
小倉 忠			企業等の要職を歴任しており、企業経営に対する豊富な経験と幅広い見識を有しております。また、東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める独立性判断基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。
土地 陽子			投資家との対話やESGに関わる豊富な経験と深い見識および財務・金融に明るく、国際的な組織経営に関する知見を有しております。また、東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める独立性判断基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

両委員会は、いずれも取締役会の諮問機関として構成員の過半数を独立社外取締役とし、指名・報酬に関する決定プロセスにおける判断の客観性と透明性を一層確保するために設置しております。なお、両委員会の委員長(議長)については、2021年の設置より、指名諮問委員会については、社内取締役である内藤弘康代表取締役が就き、報酬諮問委員会については、松井信行社外取締役が就いておりましたが、2024年2月8日の指名諮問委員会での決議をもって、松井信行社外取締役が指名諮問委員会の委員長(議長)に就任しています。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役、会計監査人および内部統制室は、必要に応じて会合を持ち情報を交換する等、連携を強化しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
松岡 正明	公認会計士													
渡邊 一平	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
松岡 正明		当社会計監査人の有限責任監査法人トーマツの出身者であります。同監査法人を退社後9年が経過しております。	公認会計士として豊富な経験や知識に基づく企業経営に対する十分な見識を有しております。また、東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める独立性判断基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。
渡邊 一平			弁護士として専門的な知識と豊富な経験を有しております。また、東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める独立性判断基準に照らし、一般株主と利益相反が生じるおそれはないと判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	6名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社では、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

【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

報酬全体の概ね20%が業績連動報酬(年次賞与)であり、その80%が全社業績連動部分、残り20%が個人評価部分で構成します。全社業績連動部分は、経営上の重要指標である連結営業利益および単体営業利益の目標達成度により、標準額の0~150%の範囲で変動します。また、個人評価部分は、各取締役の担当領域等に応じた重点指標や中長期的成長に向けた取組み、ESGに関する取組み等により、標準額の0~150%の範囲で変動します。

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

有価証券報告書等で報酬等の総額を開示しています。

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

取締役の報酬は、固定報酬と業績連動報酬で構成されており、株主総会の決議により報酬限度額を定めております。なお、個別報酬については、役員報酬調査会社の客観的な調査結果も参考にしつつ、会社の短期業績や個人の経営貢献度等を総合的に勘案し取締役会の委任を受けた報酬諮問委員会における審議により決定します。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役へは総務部担当者より、社外監査役へは常勤の監査役より、それぞれ取締役会の議案について事前に説明を行う等、必要に応じて対応を行っております。

【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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

0名

その他の事項

該当事項はありません。

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)

<取締役会その他のコーポレート・ガバナンスの現状>

取締役会は、当社の経営に関わる重要な事項について意思決定と取締役の職務執行の監督を行っており、社外取締役4名を含む、取締役9名で構成され、原則毎月1回開催いたします。

なお、当社は、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制の構築と取締役の経営責任の明確化を図るため、取締役の任期を1年としております。

また、当社の企業価値ひいてはステークホルダーの皆様の共同の利益の確保・向上を実現するために、コーポレート・ガバナンスの強化を経営上の重要な課題と位置づけており、絶えずその見直しを進めております。

<業務執行体制>

当社は、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な経営体制を構築するため、執行役員制度を導入しており、社長以下の取締役の一部が執行役員を兼務し、取締役会の決議内容を担当部門の管理責任者に伝え業務執行を行っております。また、3ヶ月単位の全社経営会議および個別経営会議で経営進捗の確認と課題事項の共有化を図っております。

<リスクマネジメント体制>

社会の複雑化により企業が多様なリスクにさらされる中、リンナイグループはグローバルな事業展開を推進し、お客様や社会の信頼に応え安定した事業活動を行うため、リスクマネジメントに取り組んでいます。当社は、社長を委員長とする「リスク管理委員会」を四半期ごとに開催し、生命・信用・事業活動・財産に影響を及ぼすおそれのある重要リスクを特定し、項目ごとに責任担当部門を決め、未然防止の仕組みづくり、危機の早期解決、損害の最小化、再発防止等に取り組んでいます。全部門およびグループ会社と連携して、リスクの低減とリスク対応力の向上に努めています。

<監査体制>

当社の監査体制は、専門的知見を有する独立性の高い社外監査役の監査に加え、内部統制室との連携、代表取締役および監査法人との意見交換会等による意思の疎通に基づいた、実効的な監査を行っております。会計監査人については、有限責任監査法人トーマツを選任しており、当社の会計監査を執行した公認会計士は鈴木晴久氏および北岡宏仁氏の2名です。当社の会計監査業務にかかる補助者は、公認会計士13名、その他23名であります。

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

当社の社外取締役は4名、社外監査役は2名であります。

コーポレート・ガバナンスにおいては、外部からの客観的・中立的な経営監視の機能が重要であると考えており、社外取締役および社外監査役がその役割を全うすることにより、外部からの経営監視機能が十分に機能す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	株主総会開催日より3週間以上前に発送するよう努めています。また、2023年度株主総会においては、招集通知の発送日7日前に当社WEBサイト等へ開示しております。
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行使を導入しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社「C」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の利用により議決権を行使することができます。
招集通知(要約)の英文での提供	当社WEBサイトや議決権電子行使プラットフォームに掲載しています。

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	ディスクロージャーポリシーの詳細につきましては、当社WEBサイトをご参照ください。 https://www.rinnai.co.jp/ir/disclosure/	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	中間・期末の決算発表後に行うIRミーティングの開催の他、機関投資家、アナリストからの要請による直接取材や個別訪問によるスモールミーティングも積極的に開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	定期情報として決算報告、株主通信等を、随時情報として適時開示情報を、当社WEBサイトに掲載することで、投資家その他の関係者に対してタイムリーな情報発信に努めております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画本部内に経営管理・IR部を設置し、IR担当執行役員と連携を図りながら取り組んでおります。	

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	グループ全体に適用する行動指針である「リンナイ行動規範」において、ステークホルダーエンゲージメントについて定め、すべての役員および社員に対し、周知徹底を図っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	リンナイレポート(統合報告書)を作成し、「環境への取り組み」として当社ウェブサイト公開しております。
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	重要な情報を正確かつ公平に、継続的かつ迅速に適時開示することを基本方針としています。

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 内部統制に関する基本方針

- (1) 当社および子会社の取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
 - ・ 当社および子会社は、取締役および使用人が業務の遂行にあたって、法令および定款の遵守を常に意識するよう、「社是」・「ブランドプロミス(企業使命観)」・「リンナイ行動規範」からなる「リンナイグループ倫理綱領」を定め、すべての取締役および使用人に周知徹底を図る。
 - ・ 企業倫理委員会を設置し、当社グループの企業倫理遵守に関する基本方針を策定するとともに企業倫理の遵守を推進する。
 - ・ 取締役は社内における重大な法令違反の疑義のある事実を発見した場合には、遅滞なく監査役および取締役会に報告する。
 - ・ 法令違反の疑義のある事実についての内部通報制度として企業倫理相談窓口を整備し、企業倫理相談窓口運用マニュアルに基づき、その運用を行う。
 - ・ 監査役は社内のコンプライアンス体制および企業倫理相談窓口の運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、改善策を求める。
- (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
 - ・ 取締役の職務執行に係る情報については、社内規程に基づきその保存媒体に応じて適切かつ確実に検証性の高い状態で保存し管理する。
- (3) 当社および子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - ・ リスク管理体制として、リスク管理規程を定め、社長が委員長を務める「リスク管理委員会」のもと、同規程に従った体制の構築として、グループ全体の社内点検と啓発活動を推進し、個々のリスクについての管理責任者を決定する。
- (4) 当社および子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - ・ 取締役等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として、取締役会を定期的に開催し重要事項の議論・審議を経て執行決定を行う。
 - ・ 毎年開催するグループ全体の経営会議により、経営戦略の策定や経営計画の進捗管理を行う。
 - ・ 取締役会決定に基づく業務執行については、職務規程の定めるところにより当該執行者の責任において執行手続きを進める。
 - ・ 中期経営計画、連結ベースの中期経営数値目標および管理指標に基づき、グループ全体の年度方針、年度経営計画および年度経営指数を策定し、それを基に各部門で方針を具体化し、一貫した方針管理を行う。
- (5) 当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

- ・グループ全体における業務の適正を確保するため、グループ全体に適用する行動指針として、「リンナイ行動規範」を定め、これを基礎として、当社および子会社で諸規程を整備する。
- ・経営管理については、経営規程や関係会社管理規程等に定めた決裁および報告ルールによりグループ全体の経営の管理を行う。
- ・内部統制室および関連部門は、その事業内容や規模に応じて、子会社を含めたグループ全体の内部監査を実施する。

(6) 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項および当該使用人への指示の実効性確保に関する事項

- ・内部統制室が監査役の職務を補助する。なお、補助する使用人は監査役の指示による補助を優先するものとし、職務の内容により専任の使用人が必要となった場合には、取締役と監査役が十分協議し人選を行うこととする。
- ・監査役の職務を補助する使用人の人事異動、評価等については、監査役会の同意を必要とする。

(7) 監査役への報告に関する体制およびその他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- ・取締役および使用人は、当社および子会社における会社の業務または業績に重大な損失を与えるおそれのある事項について監査役に逐次報告する。また、監査役は必要に応じて随時、取締役および使用人から報告を求めることができる。
- ・監査役会は、代表取締役や社外取締役、内部統制室、監査法人と意思の疎通を図るため、それぞれ定期的に意見交換会を開催する。

(8) 上記(7)の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

- ・監査役へ報告を行った、当社および子会社の取締役および使用人に対して、当該報告を行ったことを理由に不利な取扱いをしないことを周知徹底する。

(9) 監査役職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

- ・監査役職務の執行において生ずる費用は、監査役からの申請に基づき、その費用を全額会社が負担する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、「リンナイグループ倫理綱領」に、暴力団等の反社会的勢力とは一切関係を持たないとともに、反社会的勢力からの不当な要求には一切応じない旨を定めています。また、顧問弁護士、警察のほか、外部機関・団体とも連携し、情報収集・社内体制強化に努めています。

参考資料: 巻末の【模式図】をご参照ください。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

1. 会社情報の適時開示に関する基本方針

当社は、金融商品取引法および東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の適時開示等に関する規則」(以下、適時開示規則)に従って情報を公開します。また、適時開示規則に該当しない情報についても、お客様、お取引先、株主・投資家、従業員、地域社会等のステークホルダーの皆様へ、当社に関する重要な情報を正確にかつ公平に、継続的かつ迅速に適時開示することを基本方針としています。

2. 会社情報の適時開示に関する社内体制

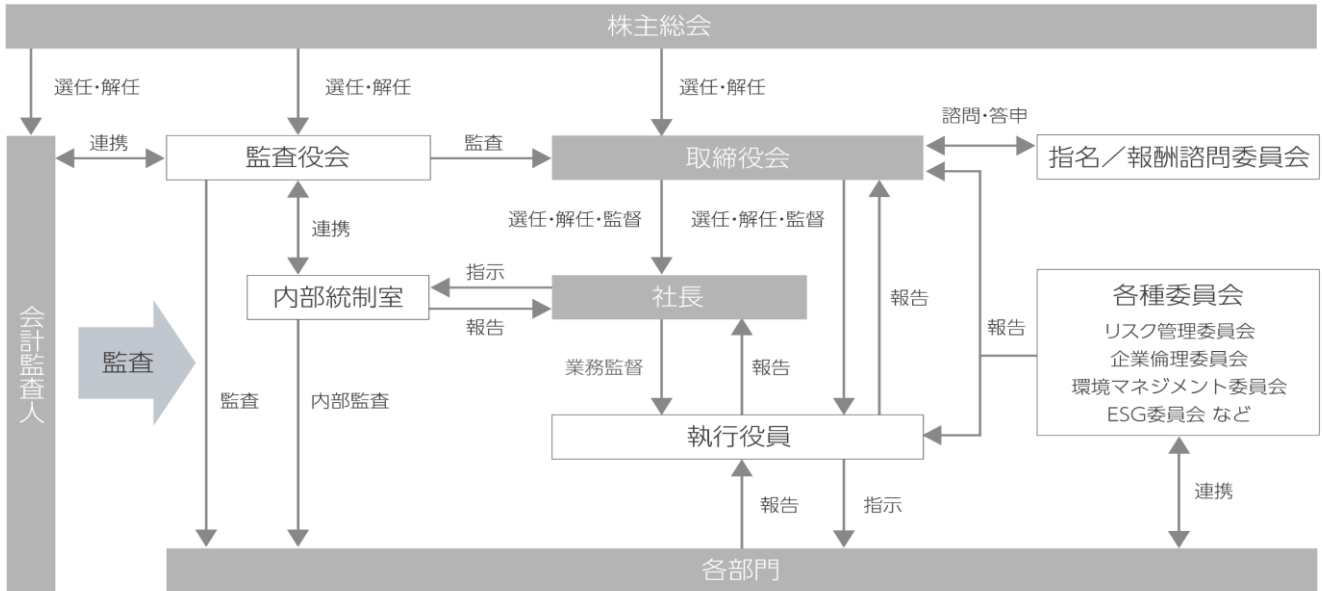
当社では、適時開示規則に該当する情報の管理および開示方法について、内部者取引規制に関する規程および情報開示に関する規程を定めその周知徹底を図ること等により、適切な情報開示が行われるよう社内体制の整備を進めています。

適時開示規則に該当する情報開示は、同規則に従い、東京証券取引所の提供する「適時情報開示システム(TDnet)」に公開します。TDnetに公開した情報は、当社WEBサイト上にも速やかに掲載することとしています。

また、適時開示規則に該当しない情報についても、当社WEBサイトへの掲載等で開示していきます。

参考資料: 当社の適時開示までの流れに関しては、巻末の【適時開示に関する社内体制】をご参照ください。

【模式図】



【適時開示に関する社内体制】

