

コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組みの改正

(改正箇所は_____で表示しております。)

当社は、経営環境変化に迅速に対応し得る経営管理体制と公正な経営システムの構築により長期的な企業価値を向上させると共に、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの適切な関係構築を実現することを基本方針としています。この基本方針に基づき、当社では、取締役会の活性化と社外取締役の監督機能の強化や監査役の監査機能の強化を図りコンプライアンスを重視した経営に取り組んで参ります。

当社におけるコーポレートガバナンス・コードの各原則に対する、取り組み状況や取り組み方針は、以下の通りとなります。

【基本原則 1、株主の権利・平等性の確保】

上場会社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行うべきである。

また、上場会社は、株主の実質的な平等性を確保すべきである。少数株主や外国人株主については、株主の権利の実質的な確保、権利行使に係る環境や実質的な平等性の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

株主に対して実質的な平等性を確保すると共に、株主の権利の確保と適切な権利行使に資するため、速やかな情報開示を行っています。

また、株主の権利を確保し、株主との共同利益を向上させるため、複数の社外取締役を選任し、意思決定と監督機能の強化を図り、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制を整備しています。

【原則 1-1、株主の権利行使】

上場会社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うべきである。

株主に対して実質的な平等性を確保するため、積極的な情報開示や円滑な議決権行使が出来る環境の整備などに努めています。

【補充原則 1-1 ①】

取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があったと認めるときは、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、株主との対話その他の対応の要否について検討を行うべきである。

株主総会における株主の意思を把握し、経営や株主との対話に反映させるため、株主総会后に全議案の賛成・反対要因の分析を行っています。

【補充原則 1－1 ②】

上場会社は、総会決議事項の一部を取締役に委任するよう株主総会に提案するに当たっては、自らの取締役会においてコーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているか否かを考慮すべきである。他方で、上場会社において、そうした体制がしっかりと整っていると判断する場合には、上記の提案を行うことが、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から望ましい場合があることを考慮に入れるべきである。

独立社外取締役を2名選任し、取締役の業務執行状況の監督機能を強化し、コーポレートガバナンスが十分に機能する体制となっております。なお、総会決議事項の一部を取締役に委任できる事項として、経営判断の機動性・専門性の確保の観点から、自己株式の取得を取締役会の決議により取得できる旨を定款で定めています。

【補充原則 1－1 ③】

上場会社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げるものがないよう配慮すべきである。とりわけ、少数株主にも認められている上場会社及びその役員に対する特別な権利（違法行為の差止めや代表訴訟提起に係る権利等）については、その権利行使の確保に課題や懸念が生じやすい面があることから、十分に配慮を行うべきである。

株主の権利を保護し、その権利行使を促進すると共に、いずれの株主に対しても実質的な平等性の確保に努めています。

また、株主名簿や取締役会議事録の閲覧請求、株主総会における株主提案、取締役の違法行為の差止め及び株主代表訴訟の提起など会社法にて少数株主にも認められている権利について、株式取扱規程で権利行使の方法を定めるなどして、その権利行使を円滑に行えるように努めています。なお、株式取扱規程は、当社ホームページにて公開しています。

【原則 1－2、株主総会における権利行使】

上場会社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立って、株主総会における権利行使に係る適切な環境整備を行うべきである。

株主総会は、最高意思決定機関であり、株主の意思が適切に反映されなければならないと認識しております。そのため、より多くの株主が株主総会に出席いただけるように開催日等の設定を行っています。

また、出席できない株主には、議決権行使書の郵送及びインターネットによる議決権行使方法を用意し、株主が議決権行使しやすい環境を整えています。

【補充原則 1－2①】

上場会社は、株主総会において株主が適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、必要に応じ適確に提供すべきである。

株主に十分な検討期間が必要と判断する株主総会議案については、当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトを通じて速やかに情報を開示しています。

【補充原則 1－2②】

上場会社は、株主が総会議案の十分な検討期間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努めるべきであり、また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、TDnet や自社のウェブサイトにより電子的に公表すべきである。

株主が、十分な議案の検討時間を確保できるよう、招集通知の早期化に努めています。招集通知を法定期日より1週間以上前（株主総会開催日3週間以上前）に発送すると共に、発送日前に当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトを開示しています。

【補充原則 1－2③】

上場会社は、株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程の適切な設定を行うべきである。

株主総会は、株主との建設的な対話の場であるとの観点から、より多くの株主が株主総会へ出席できるように、開催集中日と予想される日を避けるよう努めています。

【補充原則 1－2④】

上場会社は、自社の株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用等）や招集通知の英訳を進めるべきである。

現在、海外投資家の株主比率は約13.1%であり、今後比率が20%以上に高まるようであれば、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知書の英訳等を進めて参ります。

【補充原則 1－2⑤】

信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等が、株主総会において、信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合に対応するため、上場会社は、信託銀行等と協議しつつ検討を行うべきである。

株主総会における議決権は、株主名簿上に記載または記録されている者が有しているものとして、信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等の実質株主が株主総会へ出席し、議決権の行使や

質問を行うことは原則認めていませんが、株主名簿上の株主を通じて、株主総会への出席の申し出があった場合、株主総会への入場と傍聴を認めることとしています。

今後も、信託銀行等と協議しつつ検討を行って参ります。

【原則 1－3、資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

株主価値の持続的な向上を目指し、成長投資とリスク許容できる株主資本の水準を保持することを基本方針としております。株主自己資本利益率（ROE）を重要な経営指標の1つと捉え、目標値10%以上として資本の有効活用を目指します。

また、株主還元方針としては、連結配当性向の目標値を30%とし、業績等を総合的に勘案し継続的かつ安定的な配当を目指します。

【原則 1－4、政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

中長期的な視野に立ち総合的な判断のもと、取引関係の維持強化及び株式の安定等のため限定的かつ戦略的に保有しています。政策保有株式の保有の適否は、当社の中長期的な企業価値向上に必要かという観点で適宜見直しを行い、保有意義が不十分と認められた政策保有株式については速やかに縮減を進める方針で、取締役会に年1回諮ることとしています。

また、政策保有株式に係る議決権行使は、発行会社の健全な経営に役立ち、当社の保有方針に適合するかを「ガイドライン」を基に判断し、担当部署にて行います。そして、その行使結果を取締役に報告します。

【補充原則 1－4①】

上場会社は、自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）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

政策保有株主から当社株式の売却等の意向をうけた場合は、政策保有株主の意向に沿うこととしています。また、株式市場や株主の利益に与える影響を考慮し、政策保有株主と協議の上、適切な方法で実施します。

【補充原則 1－4②】

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

政策保有株主との取引は、当社にとって適切な取引であるかを判断するため、品質・価格・納期・実績（信頼）・その他諸条件等を総合的に検討した上で決定します。

【原則 1－5、いわゆる買収防衛策】

買収防衛の効果をもたらすことを企図してとられる方策は、経営陣・取締役会の保身を目的とするものであってはならない。その導入・運用については、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

株主の負託に応えるべく、持続的な成長を継続させ企業価値を向上させることが最重要課題と認識しており、現状では、買収防衛策の導入の予定はありません。

【補充原則 1－5①】

上場会社は、自社の株式が公開買付けに付された場合には、取締役会としての考え方（対抗提案があればその内容を含む）を明確に説明すべきであり、また、株主が公開買付けに応じて株式を手放す権利を不当に妨げる措置を講じるべきではない。

当社株式が公開買付けに付された場合は、会社の所有構造に変動を及ぼし、株主の利益に影響を与えることから、取締役会としての考え方を速やかに開示します。

また、株主の権利を尊重し、株主が公開買付けに応じることを妨げません。

【原則 1－6、株主の利益を害する可能性のある資本政策】

支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策（増資、MBO等を含む）については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会・監査役は、株主に対する受託者責任を全うする観点から、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続を確保するとともに、株主に十分な説明を行うべきである。

増資やMBO等の株主の利益に影響を及ぼす資本政策を行う際は、独立社外役員の意見に配慮しつつ、その検討過程や実施の目的等の情報を速やかに開示すると共に、必要に応じて、株主総会やIR活動等にて説明を行うなど、株主への説明に努めます。

【原則 1－7、関連当事者間の取引】

上場会社はその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社及び株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続を定めてその枠組みを開示するとともに、その手続を踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

関連当事者間の取引に係る情報を適切に把握・管理し、取締役会で審議・決議を要することとしています。また、取締役会は当該取引の実施状況等の報告を定期的に受け監視します。

【基本原則 2、株主以外のステークホルダーとの適切な協働】

上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。

取締役会・経営陣は、これらのステークホルダーの権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向けてリーダーシップを発揮すべきである。

持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、ステークホルダーとの協働が必要であると認識しています。そのため、経営理念や行動指針を定め、社長が自らの言葉で全社員に毎年説明を行いステークホルダーの権利・立場や企業倫理を尊重する企業風土の醸成に努めております。

また、取引先には、「つつむ」（機関誌）を通して、他のステークホルダーには、当社ホームページにて経営理念や決算情報を開示して理解を得るよう努めています。

【原則 2－1、中長期的な企業価値向上の基礎となる経営理念の策定】

上場会社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、様々なステークホルダーへの価値創造に配慮した経営を行いつつ中長期的な企業価値向上を図るべきであり、こうした活動の基礎となる経営理念を策定すべきである。

当社の経営理念は、「①技術革新による全世界の食文化の継承と発展に貢献する。②食品機械工業界におけるパイオニアとしてその精神を継承していく。③安全で付加価値の高い商品を提供する。④社員は我社の強さの源である。⑤事業の全ての面で正直であり、誠実であり、倫理を守る」の5つから成り立ち、企業価値向上へ努めていきます。

【原則 2－2、会社の行動準則の策定・実践】

上場会社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、会社としての価値観を示しその構成員が従うべき行動準則を定め、実践すべきである。取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これが国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、遵守されるようにすべきである。

当社の行動指針は、「①遵法精神に基づき、公正、透明、自由な競争並びに適正な取引を行う。②顧客へのサービスを何よりも大切にし、礼儀正しく、顧客視点で行動する。③社員一人ひとりの人格を尊重し、可能性と働きがいをお大切にす活気のある職場を作り、一人ひとりの豊かさを実現する。④仕事に情熱と誇りを持ち、常に高い目標を追求して、成長し続ける。⑤環境の保全に努め、社会貢献活動を積極的に推進する。⑥無駄をなくし、本来のやるべき仕事に集中して取り組む。」であり、役職員すべてが行動指針を記載したカードを身につけて業務を実施しています。

【補充原則 2 - 2 ①】

取締役会は、行動指針が広く実践されているか否かについて、適宜または定期的にレビューを行うべきである。その際には、実質的に行動指針の趣旨・精神を尊重する企業文化・風土が存在するか否かに重点を置くべきであり、形式的な遵守確認に終始すべきではない。

行動指針については、全社員に年1回、社長から内容の説明をし、月1回開催される部署長会議（役員も参加）では、部署長に部下への周知徹底及び指導・教育するように教育しています。

【原則 2 - 3、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

上場会社は、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティ（持続可能性）を巡る課題について、適切な対応を行うべきである。

上河内工場にて太陽光発電を実施し、法令に従い産業廃棄物の取扱いを遵守し、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題について適切な対応を取っています。

【補充原則 2 - 3 ①】

取締役会は、サステナビリティ（持続可能性）を巡る課題への対応は重要なリスク管理の一部であると認識し、適確に対処するとともに、近時、こうした課題に対する要請・関心が大きく高まりつつあることを勘案し、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討すべきである。

「低炭素社会」に向けた持続可能な社会の形成を目指すために、事業所における節電活動の推進、太陽光発電、産業廃棄物処分量の削減に力を入れて参ります。また、地域社会においては、日光杉並木オーナー制度に協賛し杉並木の保護活動を推し進めると共に、地域の植樹活動などに積極的に取り組んでいます。

【原則 2 - 4、女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

女性が活躍しやすい環境作りとして、「育児休暇規程」や妊娠中・出産後の健康管理を促すための「母性健康管理の措置に関する規定」を策定し、実行しています。

また、女性従業員の職場拡大及び女性従業員の採用を推進しています。

【原則 2-5、内部通報】

上場会社は、その従業員等が、不利益を被る危険を懸念することなく、違法または不適切な行為・情報開示に関する情報や真摯な疑念を伝えることができるよう、また、伝えられた情報や疑念が客観的に検証され適切に活用されるよう、内部通報に係る適切な体制整備を行うべきである。取締役会は、こうした体制整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督すべきである。

「内部通報制度規程」のもと、女性 2 名と常勤監査役 1 名を含む 5 名の窓口担当を配置しており、通報内容は、慎重に調査した結果を企業倫理委員会にて審議を行います。審議の結果は、社長及び常務会へ報告する体制となっています。

【補充原則 2-5 ①】

上場会社は、内部通報に係る体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置（例えば、社外取締役と監査役による合議体を窓口とする等）を行うべきであり、また、情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を整備すべきである。

内部通報窓口には、常勤監査役 1 名が含まれており、経営陣から独立した窓口を設置しています。また、「内部通報制度規程」により、通報者等の保護のため不利益な取扱いが行われないよう体制を整備しています。

【原則 2-6、企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

上場会社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の安定的な資産形成に加えて自らの財務状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めて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、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、管理本部の責任者を委員長として、総務部、人事部、経理部および工場の代表者で構成する年金管理委員会を設置し、企業年金の運用および管理を適切に行っています。また、積立金の運用を安全・効率的に行うことを目的とした運用基本方針を作成し運用受託機関に対し公布した上、運用受託機関のモニタリングを随時行っております。運用受託機関との情報交換や実務セミナー等の受講を通して専門性を高めるための教育をしております。

【基本原則 3、適切な情報開示と透明性の確保】

上場会社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組むべきである。

その際、取締役会は、開示・提供される情報が株主との間で建設的な対話を行う上での基盤となることも踏まえ、そうした情報(とりわけ非財務情報)が、正確で利用者にとって分かりやすく、情報として有用性の高いものとなるようにすべきである。

情報開示を重要な経営課題の一つであり、株主をはじめステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示を行うことが必要不可欠と認識しています。そのために、法令に基づく開示以外にも重要と判断される情報は、当社ホームページ等に開示しています。

【原則 3-1、情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・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、(本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

- (i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画
- (ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や基本方針
- (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
- (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
- (v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて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

- (i) 当社の目指す経営理念は、「①技術革新による全世界の食文化の継承と発展に貢献する。」
「②食品機械工業界におけるパイオニアとしてその精神を継承していく。」「③安全で付加価値の高い商品を提供する。」「④社員は我社の強さの源である。」「⑤事業の全ての面で正直であり、誠実であり、倫理を守る。」の5つから成り立っています。
- (ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、経営環境変化に迅速に対応し得る経営管理体制と公正な経営システムの構築を重要施策と位置づけています。
- (iii) 取締役の報酬の決定は、株主総会の決議による取締役の報酬額の限度内で、会社の業績や経営内容、経済情勢を考慮の上、取締役会にて決定します。また、賞与に関しては、業績と連動する形で株主総会の決議を経た後、取締役会において決定します。これらの決定に際しては、独立社外取締役を中心とした任意の諮問委員会である「指名・報酬委員会」が妥当性等についての評価を行い、取締役会に答申することで、透明性や客観性を高めることとしております。

(iv) 経営陣幹部の選解任に当たって

取締役については「指名・報酬委員会」が、監査役については「監査役会」が選解任候補者案の審議を行い、取締役会に答申して、取締役会の決議を持って決定します。また、「指名・報酬委員会」及び「監査役会」は審議に当たり下記①～②の要素を検討し判断します。なお、社外役員を含む取締役・監査役候補者の選任理由については株主総会招集通知に記載しています。

①取締役： 当社の企業理念・経営理念に基づき、当社のみならず食品機械業界の更なる発展に貢献することができる人物であること、職掌部門の問題を適格に把握し他の役員と協力して問題を解決する能力があること、法令及び企業倫理を遵守すること等を総合的に判断します。

また、社外取締役候補の指名については、東京証券取引所の定める独立性の要件に従うと共に、経営、法務、財務及び会計、人事労務等の何れかの豊富な知識と経験を有していること、当社が抱える課題の本質を把握し、適切に経営陣に対する意見表明や指導・監督を行う能力を有すること等を総合的に判断します。

②監査役： 当社の企業理念・経営理念に基づき、取締役の職務を監査し、法令または定款違反を未然に防止すると共に、当グループの健全な経営と社会的信用の維持向上に努めること、中立的・客観的な視点から監査を行い、健全性確保に貢献できること等を総合的に判断します。

また、社外監査役候補の指名については、東京証券取引所の定める独立性の要件に従うと共に、前記の要件を備え、財務及び会計等の知識と経験を有していることを総合的に判断します。

(v) 取締役・監査役の個々の選解任理由については、株主総会招集通知にて開示します。

【補充原則 3 - 1 ①】

上記の情報の開示（法令に基づく開示を含む）に当たって、取締役会は、ひな型的な記述や具体性を欠く記述を避け、利用者にとって付加価値の高い記載となるようにすべきである。

情報開示を重要な経営責任の一つであると認識しており、そのために、株主をはじめとするステークホルダーへ正確な情報が伝達できるよう、情報開示に当たっては具体的な記載を行うよう努めています。また、法令に基づく開示以外の情報提供にも主体的に取り組んで参ります。

【補充原則 3 - 1 ②】

上場会社は、自社の株主における海外投資家等の比率も踏まえ、合理的な範囲において、英語での情報の開示・提供を進めるべきである。

当社ホームページでは、会社紹介を英語でも開設しております。現在、海外投資家の株主比率は約 13.1% であり、今後比率が 20% 以上に高まるようであれば、英語での情報提供を進めて参ります。

【原則 3-2、外部会計監査人】

外部会計監査人及び上場会社は、外部会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、適正な監査の確保に向けて適切な対応を行うべきである。

監査役会や関連部署と連携を取り、監査日程や監査体制の確保に努め、外部会計監査人の適正な監査を確保しています。

【補充原則 3-2①】

監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 外部会計監査人候補を適切に選定し外部会計監査人を適切に評価するための基準の策定
- (ii) 外部会計監査人に求められる独立性と専門性を有しているか否かについての確認

(i) 外部会計監査人を適切に選定し、適切に評価するための基準を下記の 6 つの項目で定めています。

①会計監査人の職務執行の適正確保体制 ②法人等の監査業務等の実績 ③当社に対する監査実施体制 ④当社に対する監査の方針及び提案内容 ⑤監査報酬見積費用 ⑥その他

(ii) 外部監査人と「会計監査人選定評価基準表」を基に意見交換や監査実施状況等を通じて、独立性と専門性の有無について確認を行っています。

【補充原則 3-2②】

取締役会及び監査役会は、少なくとも下記の対応を行うべきである。

- (i) 高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
- (ii) 外部会計監査人から CEO・CFO等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
- (iii) 外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門や社外取締役との十分な連携の確保
- (iv) 外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

(i) 過去の監査実績に基づき、次年度の監査時間を検討し十分であると確認した上で、契約をしています。また、不正の発覚等、当初想定されていない事態が発生して監査時間が超過した場合は、必要に応じて対応しています。

(ii) 毎年、経営者とヒアリングを実施するなど、外部会計監査人とコミュニケーションを取り必要に応じてその都度、経営幹部とミーティングを行っています。

(iii) 監査計画策定時や期末会計監査や四半期レビューの報告を通じ情報交換や説明を行い、外部会計監査人と監査役や内部監査室との連携を確保しています。

(iv) 代表取締役の指示により、各管掌取締役が中心となり、調査・是正を行い、その結果報告を取締役会にて行う体制としています。また、監査役会は、常勤監査役が中心となり、内部監査室や関連部署と連携を取り、調査を行うと共に、取締役会にて必要な是正を求めます。

【基本原則 4、取締役会等の責務】

上場会社の取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、

- (1) 企業戦略等の大きな方向性を示すこと
- (2) 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと
- (3) 独立した客観的な立場から、経営陣（執行役及びいわゆる執行役員を含む）・取締役に対する実効性の高い監督を行うことをはじめとする役割・責務を適切に果たすべきである。

こうした役割・責務は、監査役会設置会社（その役割・責務の一部は監査役及び監査役会が担うこととなる）、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用する場合にも、等しく適切に果たされるべきである。

取締役会にて経営方針・経営戦略等の方向性を定めています。経営会議や取締役会にて新たな計画等に対しては、十分議論を尽くすことでリスクテイクを支える環境を整備しています。

また、社外取締役 2 名、社外監査役 2 名を選任することで、取締役に対する実効性の高い監督体制を整備しています。

【原則 4－1、取締役会の役割・責務(1)】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）を確立し、戦略的な方向付けを行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、具体的な経営戦略や経営計画等について建設的な議論を行うべきであり、重要な業務執行の決定を行う場合には、上記の戦略的な方向付けを踏まえるべきである。

取締役会は、社外取締役を含めた形でかつ、経営陣や社員からの日常業務報告を十分に受けた上で、経営戦略や経営計画について議論を重ねて決定しております。

また、日常の業務報告については、当社独自の Web システム（AROWS）にて社外取締役・社外監査役を含めた全ての役員が随時確認できる体制を取っています。

【補充原則 4－1 ①】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

取締役会で経営理念（方向性）を決議し、経営陣には、その経営理念に対して具体的な行動計画のもと、実行を委任します。そして、経営陣は、各職務の執行についての進捗状況を取締役に報告する体制となっています。

【補充原則 4－1 ②】

取締役会・経営陣幹部は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行うべきである。仮に、中期経営計画が目標未達に終わった場合には、その原因や自社が行った対応の内容を十分に分析し、株主に説明を行うとともに、その分析を次期以降の計画に反映させるべきである。

当社は、経営戦略や財務状況等を正しくご理解いただくための情報開示のあり方として、2018年度からスタートした中期経営計画（2019年3月期～2023年3月期）を策定し、その概要を公表すると共に、定期的に中期経営計画の進捗状況の確認、分析を実施しています。

なお、中期経営計画に変更が生じた場合は、変更の背景や内容について、決算説明会や株主総会等で説明を行っていきます。

【補充原則4-1③】

取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである。

後継者の育成を重要課題と捉え、執行役員を中心に外部による教育等を定期的に十分時間をかけて行っています。また、代表取締役や取締役候補の指名に当たっては、独立社外取締役を中心とした任意の諮問委員会である「指名・報酬委員会」にて評価を行い、取締役会に答申することで透明性や客観性の高い体制を整えています。これらの制度が適切に運用されているか取締役会が適宜監督を行います。

【原則4-2、取締役会の役割・責務(2)】

取締役会は、経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、経営陣からの健全な企業家精神に基づく提案を歓迎しつつ、説明責任の確保に向けて、そうした提案について独立した客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際には、経営陣幹部の迅速・果断な意思決定を支援すべきである。

また、経営陣の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを行うべきである。

当社独自の Web システム（AROWS）により、経営陣の誰でも自由に健全な提案ができる体制を取っています。そうした提案は、常務会や取締役会にて十分に審議検討を行います。決定した内容については、各分野の取締役等が中心となり、その実行責任を担います。

また、取締役報酬は、業績連動賞与および株式報酬型ストックオプションによるインセンティブ付けを実施しています。

【補充原則4-2①】

取締役会は、経営陣の報酬が持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、客観性・透明性ある手続きに従い、報酬制度を設計し、具体的な報酬額を決定すべきである。その際、中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである。

取締役報酬は、固定報酬である基本報酬のほかに短期インセンティブとなる業績連動賞与および中長期インセンティブとなる株式報酬型ストックオプションを採用し、持続的な成長に向けた適切な設定としています。

これらの設定に対して、独立社外取締役を中心とした任意の諮問委員会である「指名・報酬委員会」が評価を行い、取締役会に答申することで透明性や客観性の高い体制を整えています。

【原則 4－3、取締役会の役割・責務(3)】

取締役会は、独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営陣幹部の人事に適切に反映すべきである。

また、取締役会は、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備すべきである。

更に、取締役会は、経営陣・支配株主等の関連当事者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理すべきである。

取締役会は、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を経営幹部の人事に反映しております。

また、適時かつ正確な情報開示が行われるよう、重要な開示情報は取締役会で審議しています。加えて、情報の正確性を確保するため、グループ全体に内部統制やリスク管理の体制を整備し適時に報告できる体制を構築しています。

更に、関連当事者との利益相反取引が生じる場合は、取締役会にて審議を行い、その取引の状況等については、報告を求めます。

【補充原則 4－3①】

取締役会は、経営陣幹部の選任や解任について、会社の業績等の評価を踏まえ、公正かつ透明性の高い手続に従い、適切に実行すべきである。

経営陣幹部の選任や解任については、独立社外取締役を中心とした任意の「指名・報酬委員会」が会社の業績や管掌部門等の状況を踏まえ評価し、取締役会に答申することで、透明性や客観性の高い体制を整えています。取締役会はその答申を受けて審議し決議します。

【補充原則 4－3②】

取締役会は、CEO の選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、客観性・適時性・透明性ある手続に従い、十分な時間と資源をかけて、資質を備えた CEO を選任すべきである。

代表取締役の選解任は、会社における最も重要な戦略的意思決定であることを踏まえ、独立社外取締役を中心とした任意の「指名・報酬委員会」が評価を行い、取締役会に答申することで透明性や客観性の高い体制を整えています。取締役会は、その答申を受けて審議し決議します。

【補充原則 4－3③】

取締役会は、会社の業績等の適切な評価を踏まえ、CEO がその機能を十分発揮していないと認められる場合に、CEO を解任するための客観性・適時性・透明性ある手続を確立すべきである。

取締役会は、代表取締役の解任が公正かつ透明性の高い手続で行われるようにするため、独立社外取締役を中心とした任意の「指名・報酬委員会」から答申を受けます。その答申に基づき審議し決議します。

【補充原則 4－3④】

コンプライアンスや財務報告に係る内部統制や先を見越したリスク管理体制の整備は、適切なリスクテイクの裏付けとなり得るものであるが、取締役会は、これらの体制の適切な構築や、その運用が有効に行われているか否かの監督に重点を置くべきであり、個別の業務執行に係るコンプライアンスの審査に終始すべきではない。

取締役会は、リスク管理体制の構築や運用の監督を重要事項として認識しております。そのため、リスク管理委員会を設置し、リスク発生の未然防止に取り組む体制を構築しています。

また、内部監査室は、リスク管理の運用が有効に行われているか監査し、リスク管理委員会を通して、取締役会へ定期的に報告を行っています。

【原則 4－4、監査役及び監査役会の役割・責務】

監査役及び監査役会は、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行うべきである。

また、監査役及び監査役会に期待される重要な役割・責務には、業務監査・会計監査をはじめとするいわば「守りの機能」があるが、こうした機能を含め、その役割・責務を十分に果たすためには、自らの守備範囲を過度に狭く捉えることは適切でなく、能動的・積極的に権限を行使し、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べるべきである。

監査役 3 名の内、社外監査役は 2 名であり、独立した立場で監査役としての責務を果たしています。また、社外監査役の税理士及び公認会計士として培われた専門的知見及び豊富な経験と、常勤監査役の秘書室兼内部監査室の実務の経験を生かし、取締役会において適切に意見を述べています。

【補充原則 4－4①】

監査役会は、会社法により、その半数以上を社外監査役とすること及び常勤の監査役を置くことの双方が求められていることを踏まえ、その役割・責務を十分に果たすとの観点から、前者に由来する強固な独立性と、後者が保有する高度な情報収集力とを有機的に組み合わせて実効性を高めるべきである。また、監査役または監査役会は、社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保すべきである。

監査役3名の内、社外監査役は2名おり、独立した立場で監査役としての責務を果たしています。

常勤監査役は、業務執行取締役と常時意見交換できる体制としています。また、取締役会に加え業務執行に関する重要な会議にも出席し内容を社外監査役に報告し情報を共有することで、実効性の高い監査役会を構築しています。社外取締役とは、監査役会の出席も含め各監査役と適宜意見交換を行うなど、連携を図っています。

【原則4-5、取締役・監査役等の受託者責任】

上場会社の取締役・監査役及び経営陣は、それぞれの株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、会社や株主共同の利益のために行動すべきである。

個人投資家向けIRや機関投資家とのスチュワードシップコードに基づく意見交換を行い、ステークホルダーとの協働を確保しつつ会社及び株主共同の利益のために行動しています。

【原則4-6、経営の監督と執行】

上場会社は、取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保すべく、業務の執行には携わらない、業務の執行と一定の距離を置く取締役の活用について検討すべきである。

社外取締役2名を選任し、取締役会等において独立かつ客観的な立場から意見を言うことで、実効性の高い経営の監督体制を確保しています。

【原則4-7、独立社外取締役の役割・責務】

上場会社は、独立社外取締役には、特に以下の役割・責務を果たすことが期待されることに留意しつつ、その有効な活用を図るべきである。

- (i) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点からの助言を行うこと
- (ii) 経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと
- (iii) 会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督すること
- (iv) 経営陣・支配株主から独立した立場で、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させること

独立社外取締役2名は、税理士及び弁護士としての専門的な知識と豊富な経験に基づき、取締役の業務執行の監督や経営方針・経営戦略等に対する意見及び取締役や主要株主等との利益相反取引の監督を行っています。

また、社内の重要事項についての情報提供を積極的に行うことにより、社内の理解を深めてもらうことに重点を置き、自らの知見に基づき十分に助言、監督の機能を果たせる体制を取っています。

【原則 4－8、独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきであり、上場会社はそのような資質を十分に備えた独立社外取締役を少なくとも2名以上選任すべきである。

また、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社は、上記にかかわらず、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

独立社外取締役を2名選任しています。1名は、税理士として培われた豊富な経験と高い見識により、取締役会の意見決定等に際し、公正かつ客観的な立場にたって助言・監督できる資質を十分に備えており、もう1名も弁護士としての専門的な知識と経験を当社の経営や監督機能強化に反映できる資質を十分に備えていると認識しています。

【補充原則 4－8①】

独立社外取締役は、取締役会における議論に積極的に貢献するとの観点から、例えば、独立社外者のみを構成員とする会合を定期的を開催するなど、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図るべきである。

独立社外取締役は、取締役会以外にも適宜連絡を取り合い、必要に応じて会合を開くなど、独立した客観的立場に基づく情報交換・認識共有を図っています。

【補充原則 4－8②】

独立社外取締役は、例えば、互選により「筆頭独立社外取締役」を決定することなどにより、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携に係る体制整備を図るべきである。

独立社外取締役は、必要に応じて、社長、取締役との連絡・調整や監査役・監査役会との連携を取っています。

【原則 4－9、独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。また、取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

独立社外取締役候補の選任にあたっては、東京証券取引所の定める独立性の要件を充足すると共に、以下の「独立性判断基準」を満たす者としています。

・独立性判断基準

当社における独立社外取締役候補または独立社外監査役候補は、原則として現在または過去10年間（⑧は除く）において以下のいずれかの要件にも該当しない者とする。

- ①当社又はその子会社（以下、「当社グループ」という。）の業務執行者。
- ②当社グループを主要な取引先（注1）とする者、またはその者が法人等（注2）である場合にはその業務執行者。
- ③当社グループの主要な取引先（注1）および借入先（注3）、またはその業務執行者。
- ④当社グループから役員報酬以外に、金銭その他の財産（注4）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等。
- ⑤当社グループを主要な取引先（注1）とするコンサルティング事務所、会計事務所および法律事務所等に勤務経験がある者。
- ⑥当社グループから、寄付等（注5）を受ける者、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
- ⑦当社の総議決権数の5%以上を保有している者、またはその者が法人等である場合にはその業務執行者。
- ⑧当社の法定監査を行う監査法人に過去3年間に勤務経験がある者。
- ⑨上記①～⑧に該当する近親者（注6）、または当社グループに勤務経験がある近親者。

（注1）「主要な取引先」

双方いずれかの直近事業年度における連結売上高の1%以上の取引。

（注2）「法人等」

法人以外の団体を含む。

（注3）「借入先」

当社直近事業年度における連結総資産の1%以上の借入。

（注4）「金銭その他の財産」

過去3年の平均で年間1,000万円以上。

（注5）「寄付等」

過去3年の平均で年間1,000万円以上。

（注6）「近親者」

三親等内の親族。

【原則4-10、任意の仕組みの活用】

上場会社は、会社法が定める会社の機関設計のうち会社の特性に応じて最も適切な形態を採用するに当たり、必要に応じて任意の仕組みを活用することにより、統治機能の更なる充実を図るべきである。

当社は、監査役会設置会社として11人の役員中、社外取締役2名、監査役3名（社外監査役2名）で構成されており、取締役会の独断を牽制するために十分な機能を果たしています。

【補充原則 4-10①】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の指名委員会・報酬委員会など、独立した諮問委員会を設置することにより、指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり独立社外取締役の適切な関与・助言を得るべきである。

独立社外取締役を2名選任しています。取締役会の過半数には達していませんが、各独立社外取締役は、自身の高い専門的な知識と豊富な経験を活かして、取締役会や各取締役へ高度な独立性によって助言を行うと共に、独立社外取締役を中心とした任意の「指名・報酬委員会」を設置することで体制を整えています。

【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】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性の両面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。また、監査役には、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者が選任されるべきであり、特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者が1名以上選任されるべきである。

取締役会は、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を行うことなどにより、その機能の向上を図るべきである。

当社の取締役会は、その役割・責務を実行的に果たすため、各部門の高い専門性を有する業務執行取締役（海外経験のある業務執行役員を含む）と税理士・弁護士の2名からなる社外取締役で構成されています。また、監査役会は、常勤監査役1名と税理士及び公認会計士の社外監査役2名で構成されており、財務・会計に関する適切な知見を有しています。なお、社外監査役のうち1名は女性としての視点から幅広いご意見を適宜いただいております。取締役会の多様性と客観性の強化に反映しています。

【補充原則 4-11①】

取締役会は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。

取締役の選任に関しては、当社の企業理念・経営理念に基づき、当社のみならず食品機械工業界の更なる発展に貢献することができる人物であること、管掌部門の問題を的確に把握し他の役員と協力して問題を解決する能力があること、法令及び企業倫理を遵守すること等を総合的に判断し、「指名・報酬委員会」の提言を受け、取締役会にて候補者の選任を行います。

また、社外取締役については、東京証券取引所の定める独立性の要件に従うと共に、経営、財務、財務及び会計、人事労務等の何れかの豊富な知識と経験を有していること、当社が抱える課題の本

質を把握し、適切に経営陣に対する意見表明や指導・監督を行う能力を有すること等を総合的に判断し、「指名・報酬委員会」の提言を受け、取締役会にて候補者の選任を行います。

【補充原則 4-1-1 ②】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであり、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

社内取締役・監査役が、他社の取締役・監査役を兼任する場合は、兼任先の業務内容・業務負担等を確認の上、取締役会決議により決定しています。現在、社内取締役・監査役については、上場会社の役員を兼任していません。

社外取締役・社外監査役については、その兼任状況をコーポレートガバナンスに関する報告書「Ⅱ. 1. 【取締役関係】会社との関係（2）」および「Ⅱ. 1. 【監査役関係】会社との関係（2）」に記載しています。

【補充原則 4-1-1 ③】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

年1回、取締役・監査役全員による取締役会全体の実効性についてアンケート調査を実施し、その結果を基に分析・評価を行っています。

その結果の概要の開示については、コーポレートガバナンスに関する報告書「Ⅰ. 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】」に記載しています。

【原則 4-1-2、取締役会における審議の活性化】

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めるべきである。

社外取締役・社外監査役を含めた全ての役員へ事前に資料を配布できる Web システム（AROWS）を構築しており、十分に時間を掛けて協議できる体制を取っています。

【補充原則 4-1 2 ①】

取締役会は、会議運営に関する下記の取扱いを確保しつつ、その審議の活性化を図るべきである。

- (i) 取締役会の資料が、会日に十分に先立って配布されるようにすること
- (ii) 取締役会の資料以外にも、必要に応じ、会社から取締役に対して十分な情報が（適切な場合には、要点を把握しやすいように整理・分析された形で）提供されるようにすること
- (iii) 年間の取締役会開催スケジュールや予想される審議事項について決定しておくこと
- (iv) 審議項目数や開催頻度を適切に設定すること
- (v) 審議時間を十分に確保すること

- (i) Web システム（AROWS）により、取締役会の資料を事前に配布しています。
- (ii) 取締役会の資料の他に必要に応じて情報を提供しています。
- (iii) 役員が出席し易いように年間の取締役会開催スケジュールを作成し、予想審議事項を設定しています。
- (iv) 取締役会は月 1 回の頻度で開催し、審議項目数が偏らないように設定します。
- (v) 取締役会に上程される事項は、原則として常務会で事前に審議されることから、業務執行取締役及び常勤監査役は、内容を熟知した上で、取締役会に出席します。また、社外取締役や社外監査役には、事前に資料を配布し質問等がある場合は、事務局に問い合わせることが出来る体制を取ることで審議の活性化に努めています。

【原則 4-1 3、情報入手と支援体制】

取締役・監査役は、その役割・責務を実効的に果たすために、能動的に情報入手すべきであり、必要に応じ、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。

また、上場会社は、人員面を含む取締役・監査役の支援体制を整えるべきである。

取締役会・監査役会は、各取締役・監査役が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認すべきである。

取締役及び監査役は、その職務の遂行に必要な情報について、関連する部署へ情報や資料を求めることができ、求められた部署は、要請に基づく情報や資料を適宜に提供しています。

また、取締役・監査役とも、取締役会の事務局である総務部が中心となり各部署と連携を取りながら支援を行っています。

【補充原則 4-1 3 ①】

社外取締役を含む取締役は、透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定に資するとの観点から、必要と考える場合には、会社に対して追加の情報提供を求めるべきである。また、社外監査役を含む監査役は、法令に基づく調査権限を行使することを含め、適切に情報入手を行うべきである。

取締役は、適切な意思決定を行うため、情報に不足がある場合は、取締役会の事務局である総務部や関連する部署へ情報や資料の提供を求めています。

監査役は、取締役と内部監査室と連携し、監査を行うにあたって必要となる情報収集を行うと共

に、収集した情報に不足がある場合は、常勤監査役が中心となり関連部署に情報や資料の提供を求め、要請を受けた部署は適宜に情報や資料を提出しています。

【補充原則 4-1-3②】

取締役・監査役は、必要と考える場合には、会社の費用において外部の専門家の助言を得ることも考慮すべきである。

取締役・監査役は、必要に応じてコンサルタントや弁護士等の外部専門家の活用を出来る体制を整えています。

【補充原則 4-1-3③】

上場会社は、内部監査部門と取締役・監査役との連携を確保すべきである。
また、上場会社は、例えば、社外取締役・社外監査役の指示を受けて会社の情報を適確に提供できるよう社内との連絡・調整にあたる者の選任など、社外取締役や社外監査役に必要な情報を適確に提供するための工夫を行うべきである。

内部監査室長を窓口として、監査結果及び業務執行やその問題点などの情報を適宜に取締役・監査役へ提供できる体制を取っています。

また、当社では、社外取締役や社外監査役の指示を受けて、社内との連携・調整に当たる専属担当者はおりませんが、その都度適切な部署が要請を受け遂行できる体制が整っています。

【原則 4-1-4、取締役・監査役トレーニング】

新任者をはじめとする取締役・監査役は、上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たすため、その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。このため、上場会社は、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行うべきであり、取締役会は、こうした対応が適切にとられているか否かを確認すべきである。

取締役・監査役及び執行役員全員を対象として、外部セミナーや外部団体への加入等で研修を行い、個々の職務に適合した知識や能力の向上を図るためのトレーニング機会を提供しています。

また、その費用については、取締役・監査役及び執行役員の請求等により社内規程に基づき、当社にて負担しています。

【補充原則 4-1-4①】

社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

取締役、監査役の全員を対象に、会社が自己研鑽に必要な支援を行います。また、新任取締役、新任監査役へは、会社の事業・財務・組織等の状況を説明し、必要に応じてこれらを継続的に更新しています。

【補充原則 4－1 4②】

上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

新任の取締役・監査役には、外部セミナーの受講及び新任の執行役員には、社内にてインサイダー取引規制や財務諸表等の受講を必修項目としています。

また、外部団体の加入による研修の他に、総務部にて作成した外部セミナー開催のスケジュール表を基に、個々の知識や能力向上に必要なセミナーの受講を行います。受講した日時と内容等を秘書室に提示し、実施状況を取締役会にて確認します。

【基本原則 5、株主との対話】

上場会社は、その持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである。

経営陣幹部・取締役（社外取締役を含む）は、こうした対話を通じて株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払うとともに、自らの経営方針を株主に分かりやすい形で明確に説明しその理解を得る努力を行い、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めるべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、IR担当取締役を中心とする体制を整えています。そして、個人投資家や機関投資家との個別対話などを通して、当社の経営方針等の理解を深める努力を行うと共に、株主の意見に耳を傾けています。

【原則 5－1、株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を検討・承認し、公表すべきである。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、建設的な対話を通して株主や投資家と理解を深め合うことが重要と考えています。具体的には、以下の方策により株主との建設的な対話を促進して参ります。

- ・ IR担当取締役のもと総務部をIR担当部署とし、関連部署と連携を取ります。
- ・ 株主、機関投資家との個別対話（面談）や電話取材に積極的に対応いたします。
- ・ 当社ホームページや株主通信、機関誌（つつむ）等により情報開示を行い、当社事業内容の理解を深めていただく取り組みをします。
- ・ 株主、機関投資家との対話内容（意見・要望等）は、取締役会に報告し企業価値向上に役立て

ます。

- ・建設的な対話の実現に資するために情報開示は公平に行い、インサイダー取引未然防止にかかる社内規定に基づくほか、インサイダー情報の取扱に関する教育を実施します。

【補充原則 5 - 1 ①】

株主との実際の対話（面談）の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な範囲で、経営陣幹部または取締役（社外取締役を含む）が面談に臨むことを基本とすべきである。

基本的に株主との対話（面談）は、総務部が行っています。また、株主の希望により面談を行う場合には、株主の所有株式数等を総合的に判断して、社長や I R を担当する取締役が面談に対応しています。

【補充原則 5 - 1 ②】

株主との建設的な対話を促進するための方針には、少なくとも以下の点を記載すべきである。

- (i) 株主との対話全般について、下記 (ii) ~ (v) に記載する事項を含めその統括を行い、建設的な対話が実現するように目配りを行う経営陣または取締役の指定
- (ii) 対話を補助する社内の I R 担当、経営企画、総務、財務、経理、法務部門等の有機的な連携のための取組み
- (iii) 個別面談以外の対話の手段（例えば、投資家説明会や I R 活動）の充実に関する取組み
- (iv) 対話において把握された株主の意見・懸念の経営陣幹部や取締役会に対する適切かつ効果的なフィードバックのための方策
- (v) 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

I R を担当する取締役が、管理部門等の I R 活動に関連する部署を統括し、日常的に部署間の連携を図っています。

機関投資家からの電話取材や個別面談等の取材を積極的に対応すると共に、株主の皆様により会社をご理解いただくため、株主通信や機関誌（つつむ）等の配布を行っております。また、同時にインサイダー管理にも留意しています。

I R 活動の結果は、取締役会にて役員に報告をしており I R に関する情報を共有しています。

【補充原則 5 - 1 ③】

上場会社は、必要に応じ、自らの株主構造の把握に努めるべきであり、株主も、こうした把握作業にできる限り協力することが望ましい。

毎年 3 月末及び 9 月末時点における株主名簿について、株主名簿上の株主構造を分析し今後の I R 活動に生かしています。

【原則 5－2、経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人材投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

当社は、自社の資本コストを把握した上で、経営戦略や経営計画を策定しています。また、配当政策や自己資本利益率（ROE）の経営目標を公表すると共に、目標達成に向けた活動方針等を、IR活動を通して十分に理解してもらえるよう努めています。