

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

(1) 「事業は人なり、人は和なりを原点として、事業を通じ会社の繁栄、社員の福祉、株主の利益、取引先との共存共栄の維持向上を図りつつ、社会に奉仕貢献すること」という当社の経営理念を実現するために、経営上の組織体制や仕組みを整備し、必要な施策を実施していくのが、英和グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方であり、経営上の最も重要な課題のひとつと位置づけています。当社では従来の取締役と監査役の枠組みの下で任意の執行役員制度を導入し、経営の監督と執行の分離を進めるための諸施策を行っており、この形態が当社の経営理念の実現に貢献できるものと考えております。

(2) 上記方針に基づく業務執行監督については、取締役会の監督のみならず、監査役会や監査部の強化、リスクマネジメント委員会やコンプライアンス委員会等の各種委員会活動、QMS(品質マネジメント)、EMS(環境マネジメント)及びRMS(リスクマネジメント)の自主的な活動ならびに金融商品取引法に定められた財務報告に係る内部統制報告制度の適確な運用を通じて、株主その他ステークホルダーの期待に応えられる体制の整備をはかっております。

【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】更新

【補充原則1-2-4 議決権電子行使及び招集通知の英訳】

現在、当社の外国人株主比率は相対的に低いと考えている為、議決権の電子行使を可能とするための環境作りや招集通知の英訳は実施していませんが、今後、外国人株主比率の推移を踏まえ検討してまいります。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は、従業員一人ひとりが能力を発揮できる会社を目指し、従業員教育の徹底とその機会の提供、働き方改革を通じて成果を出す風土への変革に取組み性別や国籍などの属性に関わらず、積極的な採用と管理職登用の機会を設けております。

しかしながら、女性管理職の登用は依然として十分とは言えない状況にあると認識しており、今後も継続して女性管理職の登用を目指してまいります。

そのための環境整備の一環として、女性の総合職採用にも注力しております。

具体的には、会社説明会等を通じて、女性の学生向けインターンシップや職場見学の積極的な受入れについて紹介し、女性応募者の母集団形成・拡大に努めてまいります。また、女性総合職に対しては、キャリア形成を支援する階層別研修の実施などにより、入社後の長期的な活躍と定着を後押しするとともに、多様な人材確保にも継続して取り組んでまいります。

<人材の育成及び社内環境整備に関する方針>

当社グループにとって、「人材」は最も重要な経営資源であり、社員の成長なくして企業価値を向上させることは困難なことと考えております。外部環境の変化が激しい状況下においても、持続的に成長しステークホルダーに信頼される企業グループになるためには、創業以来掲げている経営理念のもと、多様な価値観を持つ社員の主体性や創造性を活かすことが重要であると考え、一人ひとりの適正と目標を合わせて様々な成長機会を提供するとともに、人材育成の促進による組織の強化を推進してまいります。そのために、定期採用者についてはOJTリーダーを配置し、短期的、中期的な育成スケジュールを設定し、丁寧な指導を行う他、等級別に設定している独自の研修制度についても、多様な教育研修体系の拡充を図るとともに、中長期的な経営戦略の実現に必要なスキルや専門性を高めるべく、全社員に対して学びの機会を提供してまいります。

更なる企業価値向上のためには、女性の活躍が不可欠であると認識しておりますが、女性管理職への登用が未だ十分ではないとの認識であり、女性がキャリア形成を目指しやすい職場づくりの推進として、育児・介護休業や勤務時間短縮の制度を利用しやすい環境の整備に努めるとともに、快適な職場環境の整備及び健康管理体制の維持・向上、社内DXの推進による業務効率化にも取組み、従業員のエンゲージメント向上を目指します。

人的資本経営の観点では、多様な人材の確保や育成、定着が重要であると考え、2024年度に人材開発の専任部署を新設しました。また、中長期的な人材戦略に基づいて多様な従業員が主体性や創造性を発揮しやすい新たな人事制度の導入に向けた検討を進め、運用を開始しております。更に、2025年度においては、サステナビリティに関する社内教育の強化を目的に、全社説明会の実施やeラーニングによる教育の整備等を進め、全社的な理解の浸透を図ってまいりました。加えて、エリア別及び関係子会社を対象とした説明会を実施し、サステナビリティ推進に向けた全社基盤の整備を進めました。また、従来より実施している階層別の社内研修や後継者育成を目的とした研修を継続的に実施するとともに、取引先主催の研修会への参加等を通じて、社員の専門性及び実務力の向上にも取り組んでまいりました。人的資本に関する制度面では、タレントマネジメントシステム導入に向けたシステム選定、人材育成及びスキル向上を目的とした通信教育や資格取得の支援制度の運用も行っております。

【補充原則3-1-2 英語での情報開示】

当社では、ホームページに英語での情報を一部掲載しておりますが、それ以外には英語での情報開示を実施していません。今後、外国人株主比率の推移を踏まえ検討してまいります。

【補充原則4-10-1 取締役の指名・報酬についての独立社外取締役の助言】

当社は、独立社外取締役の人数が取締役会の過半数に達していませんが、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の報酬諮問委員会を設置し、多様性やスキルの観点を含め適切な関与、助言を得ております。取締役候補の指名及び執行役員の選任については、現状、任意の指名委員会は設置していませんが、取締役会において各候補者の経験や実績、能力、知識等を総合的に説明し、独立社外取締役の意見も十分に踏まえ、取締役会で決定しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1 - 4 政策保有株式】

1. 政策保有に関する方針

当社は、株価変動によるリスク回避及び資産効率の向上の観点から、取引関係の維持・強化及び株式の安定化等、取引先及び当社の企業価値の維持・向上に資すると判断される場合を除き、保有しないことを基本方針とし、政策保有株式については、その便益やリスクが資本コストに見合っているか等の項目を個別に精査し、取締役会で定期的に検証を行います。

また、当社の株式を保有する政策保有株主から売却の意向が示された場合は、これを妨げないこととしております。

2. 議決権の行使

当社は、政策保有株式の議決権について、各社の経営方針を尊重したうえで、中長期的な企業価値向上や、株主還元姿勢及び社会的責任の観点から議案ごとに確認して、議決権の行使を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、役員や主要株主等との間で関連当事者取引を行う場合には、当社取締役会にてその内容及び性質に応じた適切な手続を実施し、取引の確認結果を有価証券報告書等に開示しております。なお、有価証券報告書等にもあり、当社は前期において関連当事者取引を行っておりません。

【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、企業年金として確定給付年金制度と確定拠出年金制度を導入しておりますが、アセットオーナーとしてその運用には関与しておりません。各々の事務担当者には適切な知識を有する人材を登用・配置することとしており、従業員に対しては定期的な資産運用教育を行っております。

【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

当社の経営理念については、「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

また、当社の経営戦略や経営計画については、当社ホームページの決算説明会資料及び決算補足資料をご参照ください。

(2) コーポレートガバナンス・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と基本方針

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と基本方針については、当社ホームページ、コーポレート・ガバナンス報告書及び有価証券報告書に記載しております。

(3) 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

本報告書の「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」に記載のとおりであります。

(4) 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

当社は、経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名について、取締役会において、各候補者の経験や実績、能力、知識等や独立社外取締役の意見も十分に踏まえ総合的に判断し決定することとしております。

(5) 取締役会が上記(4)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

株主総会参考書類にて、個々の取締役及び監査役の選任理由は、株主総会参考書類に記載しております。

【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、サステナビリティ基本方針を制定し、以下のマテリアリティ(重要課題)を特定しております。(詳細については、添付【参考資料1】をご参照ください。)

1. 事業を通じ地球環境保全に貢献
2. 多様な人材の育成とワークライフバランスの推進
3. コーポレート・ガバナンスの維持向上

推進体制として、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、経営戦略及び中期経営計画において、ESG(環境・社会・ガバナンス)課題に対応したサステナビリティ取組みとの連動性を図りながら、「中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現」に向け取り組んでおります。

当社グループは、ものづくりを支える技術総合商社として、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーへの取組みがグローバルに加速するなか、中期経営計画における重点施策の一つであるGX(グリーントランスフォーメーション)を推進しております。

2024年度においては、「ISO14001」に基づく環境マネジメントシステムの運用を通じて、環境負荷の継続的な低減に努めるとともに、中期経営計画に掲げるGX営業戦略を積極的に推進しました。具体的には、省エネルギー機器や環境配慮型製品の販売を通じて、各種環境規制への対応やお客様のGHG(温室効果ガス)排出量削減に貢献した他、水素・アンモニアを利活用する先端技術分野においても、課題解決につながる各種ソリューションを提供しました。

また、将来的なカーボンニュートラル実現に向けた技術として注目されているメタネーションに関しては、エフシー開発株式会社が製造するJARI標準セルの応用による各種電解用セルや評価装置の販売を実施しました。さらに、重水リサイクル事業拡大への共同検討にも参画し、「事業を通じ社会に奉仕貢献する」という当社グループの経営理念のもと、積極的な事業活動を展開いたしました。

加えて、サプライチェーン全体でのサステナビリティ向上を目指し、サステナビリティ評価を行う国際的な評価機関において当社グループの現状評価を受け、ESGに関する課題の整理と可視化を行いました。これに基づき、中長期的な課題及び具体的施策を示すロードマップの策定を進めております。今後も当社グループは、策定したロードマップに沿って、これらのサステナビリティ活動を通じて更なる持続的成長を目指し、ステークホルダーの皆様との信頼関係の向上に努めてまいります。

【補充原則4 - 1 - 1 取締役会の委任の範囲】

当社では、取締役会は、「取締役会規則」及び「取締役会審議決議事項」を定め、法令に準拠して取締役会で審議する内容を定めております。また、業務執行機関として、経営戦略会議を設けるとともに、「決裁権限明細表」を策定し、経営陣が執行できる範囲を明確にしております。

具体的には、取締役会が重要な意思決定と執行の監督を的確に実施するために、業務執行に専念する責任者として執行役員を配置し、取締役から業務執行に関わる権限を大幅に委譲することにより、意思決定の迅速化を図り、スピード経営を追求しております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社の独立社外取締役候補者の選定にあたっては、会社法や東京証券取引所が定める基準に準拠しております。

独立社外取締役については、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出来る人物を選定するようにしております。また、取締役会において忌憚のない意見を述べるができるよう配慮しております。

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

当社取締役の員数は、定款で定める8名以内で、執行役員への権限委譲の状況等に鑑みて、事業の拡大等に対応した意思決定の迅速化の観点から、都度、適切な規模を決定するものとしております。また、当社は、取締役会の審議を多面的かつ適切に行うためには多様性の確保が重要

であると認識し、経営全般、営業・マーケティング、経営管理、財務会計、人材育成、コンプライアンス・ガバナンスに関する知識・経験・能力を有する者の中から、取締役会全体の適正規模やバランスを考慮しながら取締役を選定するものとし、取締役会は、豊富な知識・経験・能力を有する構成メンバーとなっております。なお、各取締役の所有するスキルを一覧化したスキル・マトリックスについては、第78回定時株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則4 - 11 - 2 兼任状況の開示】

社内役員については、他の上場会社役員の兼任はありません。
直前事業年度末における社外役員にかかる他の上場会社役員の兼任状況については、毎年、当該事業年度にかかる定時株主総会招集通知「会社役員に関する事項」及び有価証券報告書「役員の状況」に記載しております。
当社ホームページに掲載しております「定時株主総会招集ご通知」及び「有価証券報告書」をご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会の実効性評価】

当社では取締役、監査役の全員を対象に、取締役会の構成、運営及び議題等につきましてアンケート方式による自己評価を実施し、その内容について分析・評価を行っております。当社の取締役会は全体として概ね適切に運営されており、取締役会全体の実効性は確保されていると評価しております。自己評価によって認識された課題は、人材戦略に対する議論・検討、サステナビリティへの取組み及び資本政策といった重要課題への迅速な対応であり、取締役会の実効性をより高めるため、今後も審議の充実や運営の向上に取組んでまいります。

【補充原則4 - 14 - 2 取締役・監査役のトレーニング】

当社では、取締役、監査役の全員を対象とし、資本コストや財務戦略等をテーマとした勉強会を年2～3回実施する方針としております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社のIR活動は、代表取締役をトップとして、経営戦略部が行っております。IR活動に必要な情報は、情報管理者である各部門長及び子会社各社長より各現場からの情報を経営戦略部に集約し、一元管理しております。

(IR活動の内容)

- 当社の主なIR活動は次のとおりです。
- ・決算説明会:適宜
 - ・プレス発表:半期ごと
 - ・機関投資家との1on1ミーティング
 - ・個人投資家向け説明会:原則最低年1回
 - ・当社ホームページの企画・運営

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 更新	取組みの開示(初回)
英文開示の有無 更新	無し

該当項目に関する説明 **更新**

当社は、決算説明会資料内の「中期経営計画」のとおり、資本収益性を測る経営指標の一つとしてROEを採用しており、安定的に11%以上を目指します。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
光通信KK投資事業有限責任組合	408,700	6.46
UH Partners 2投資事業有限責任組合	378,600	5.98
東京計器株式会社	246,840	3.90
長野計器株式会社	206,600	3.26
阿部 健治	181,780	2.87
エスアイエル投資事業有限責任組合	171,600	2.71
株式会社百十四銀行	165,188	2.61
英和社員持株会	156,670	2.48
阿部 吉典	154,600	2.44
阿部 和男	152,500	2.41

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 スタダード
決算期	3 月
業種	卸売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

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	8 名
定款上の取締役の任期	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	6 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	2 名
社外取締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
大熊 裕明	他の会社の出身者											
岡野 喜子	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

氏名	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大熊 裕明	○	——	国外を含め複数の会社経営に携わっており、その豊富な職務経験や知見を活かし、当社の企業価値向上に資すると考えており、引続きこの役割を果たしていただくことを期待し、社外取締役を選任しております。 また、独立役員の属性として、取引所が規定する項目に該当するものが無く、一般株主と利益相反を生ずるおそれはないと判断しております。
岡野 喜子	○	——	大手総合商社において、CSR、企業広報、人事等の分野に携わっており、その豊富な経験・知見を活かして、当社のガバナンス強化とダイバーシティ推進に向けて貢献が期待できるものと考えており、社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与した経験はありませんが、引続き保有されている高い見識を当社の経営に活かしていただけることを期待し、社外取締役を選任しております。 また、独立役員の属性として、取引所が規定する項目に該当するものが無く、一般株主と利益相反を生ず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	—	—	—	—	—	—	—	—
報酬委員会に相当 する任意の委員会	報酬諮問委員会	6	0	2	2	0	2	社外取 締役

補足説明

報酬諮問委員会は、社外役員(社外取締役2名及び社外監査役2名)、代表取締役社長、管理担当取締役を委員としております。

同委員会では、業務を執行する役員が受ける報酬の方針、個人別の報酬等の内容、その他取締役の報酬等に関し必要とされる事項、報酬制度の改定に関する原案に対し審議を実施し、審議後速やかに取締役会に上申することとしております。

【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	3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、内部監査部門の連携状況につきましては、監査役の業務監査報告、会計監査人の会計監査の実施結果報告書と内部監査部門の内部監査報告書に基づき、定期的(およそ2ヶ月に1回)に会合を持ち、改善等の指示・要望を責任者に伝え、効率的な運用に努めております。

監査役と内部監査部門の連携につきましては、内部監査報告書を監査役は全て閲覧し、必要に応じて監査部門に詳細な説明を求め、内容について協議します。重要な事項については取締役会に問題を提起し、改善を図ることとしております。

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
仲林 信至	他の会社の出身者													
添田 訓嗣	税理士													

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

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
仲林 信至	○	_____	会社代表者として経営に長年携わっており、その豊富な職務経験や知見を活かし、当社の経営判断の合理性、健全性の確保への貢献が期待できるため、社外監査役に選任しております。 また、独立役員の属性として、取引所が規定する項目に該当するものが無く、一般株主と利益相反を生ずるおそれはないと判断しております。
添田 訓嗣	○	_____	国税局において国税調査官や税務署長を歴任しており、社外役員となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、その豊富な経験・知見と専門知識を活かし、当社の経営判断の合理性、健全性の確保への貢献が期待できるため、社外監査役に選任しております。 また、独立役員の属性として、取引所が規定する項目に該当するものが無く、一般株主と利益相反を生ずるおそれはないと判断しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

4 名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外役員をすべて独立役員に指定しております。

【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

業務執行を担う取締役については業績との連動性を確保し、職責と成果を反映させる方針としております。役位に応じた基本報酬、業績及び担当分野目標に連動する賞与により構成し、業績及び株価に関する目標値に対する達成割合が一定基準を超えた場合にのみ中期インセンティブを加算しております。業績連動報酬に係る指標としては、企業の収益力や企業価値を評価する基準として一般的にも定着している適切な指標と考えられる連結売上高、連結経常利益、連結ROE、株価等にウエイト付けして連動させております。

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 更新

役員の報酬額については、取締役及び監査役の別に、総額にて有価証券報告書並びに事業報告において開示しております。
なお、取締役及び監査役に支払った報酬額の総額は、取締役212百万円(うち社外取締役10百万円)、監査役18百万円(うち社外監査役7百万円)、合計231百万円となっております。(百万円未満は切り捨てて表示しております。)

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

当社は、2021年2月18日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しており、その内容の概要は以下のとおりです。

1. 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の継続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能する報酬体系とし、個々の取締役報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬と業績連動報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み基本報酬のみを支払うこととしております。

2. 基本報酬の個人別の報酬等の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

3. 業績連動報酬の内容及び額の決定に関する方針

業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるための業績指標(KPI)を反映した金銭報酬とし、業績及び担当分野目標に連動する賞与と、業績及び株価に関する中期目標値に対する達成割合が一定基準を超えた場合にのみ加算する中期インセンティブで構成し、毎年、一定の時期に支給することとしております。目標とする業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて社外取締役を委員長とする任意の報酬諮問委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとしております。

4. 基本報酬の額、業績連動報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

業務執行取締役の役位別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬のウエイトが高まる構成とし、任意の報酬諮問委員会において検討を行っております。

取締役会は報酬諮問委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された役位別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬内容を決定することとしております。

業績連動報酬のうち、賞与は役位別報酬額から役位別ウエイトに応じた基本報酬額を除いた額とし、上位の役位ほど目標達成に対する変動幅を大きくしております。中期インセンティブは、中期目標を達成した場合のみ、役位別報酬額に一定の割合を乗じた額を支給しております。

なお、業績連動報酬は、個人別の報酬全体の50%を超えない範囲で支給するものとしております。

5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の報酬等の額については、報酬諮問委員会の答申を受け、取締役会で決議しております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役を補佐する担当セクションや担当者はありませんが、必要に応じて管理本部及び監査部が適宜必要なサポートを行っております。

【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

当社には相談役・顧問の制度はございません。

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) 更新

監査役設置会社として、取締役による的確な意思決定と迅速な業務執行を行うとともに、客観的視点から、社外取締役が事業経営の意思決定に参画することで企業価値の向上を図り、社外監査役が取締役の職務執行を監視・監督することで経営判断の合理性、健全性の確保を図っております。

取締役会は、毎月1回の定時取締役会に加え、必要に応じて臨時取締役会を開催しており、経営の基本方針や法令で定められた経営に関する重要事項等を決定しております。

業務執行の方法につきましては、取締役会が決定した経営方針に従い、定期的に行われる経営会議で業務分担を取決めて執行する方法をとっており、具体的には更に専門部会で部門長及び所轄長に直接指示・命令することにより執行する方法をとっております。

なお監査・監督の方法につきましては、取締役は主として取締役会において報告を受けるとともに、監査部等に指示し、または監査部等から報告を得て、業務執行を監督しております。

監査役は経営会議等に出席して業務執行及び取締役の監督の状況を監査するとともに、監査部等及び会計監査人と協議し、業務執行の現場に出向き、指示・命令された業務の執行状況等をチェックしております。

監査部門(5名)は、社長直轄の内部監査組織として、内部監査手続きに基づき、全国の営業拠点に年に1回はチェックできるように活動しており、それ以外の拠点に対しても適宜往査対象に含めております。また、内部監査結果及び是正状況については、代表取締役、その他の取締役及び監査役に報告し、意見交換を行う等連携をとりながら内部監査を実施しております。

また、リスクマネジメント、コンプライアンスにつきましては、それぞれ委員会を設置し、従業員への浸透をはかることにより、CSR経営の向上に努めております。

なお、会計監査人である有限責任監査法人トーマツとの継続監査期間は39年であります。当社の会計監査業務を執行する指定有限責任社員業務執行社員公認会計士は、木戸脇美紀氏、立野睦氏であり、会計監査業務に係る補助者の構成は、公認会計士10名、会計士試験合格者等5名、その他7名となります。

監査役の監査体制の実効性を高めるための取組みとして、各監査役がオブザーバーとして参加する、代表取締役社長を責任者とした、管理本部長、財務を担当する取締役等及び監査部長を委員とする監査体制検討委員会を設置しております。

当社定款の定めにより、当社と取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)、監査役及び会計監査人は、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おります。但し、当該契約に基づく賠償責任の限度額は、金100万円または法令の定める最低責任限度額とのいずれか高い額としております。

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

当社は、監査役設置会社として、取締役による的確な意思決定と迅速な業務執行を行うとともに、2名の社外監査役を含む3名の監査役と2名の社外取締役による客観的で公正な監視を可能とする経営体制を構築しております。また、取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とする「報酬諮問委員会」を任意で設置し、報酬の決定において独立性のある答申を行うことで、コーポレート・ガバナンスの充実が図られるよう、その実効性を高める体制としております。

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	法定期日より早期の発送に努めております。また、早期情報開示の観点から、当社ホームページなどには、法定期日より早期の開示に努めております。
集中日を回避した株主総会の設定	原則として集中日を回避して株主総会を開催しております。
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実施可能としております。

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作成し、当社ホームページにて公表しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	原則最低年1回、個人投資家向け説明会を開催しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向け説明会を適宜開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	有価証券報告書、決算説明用ハンドアウト、決算短信、株主通信、その他開示情報を当社ホームページで公開しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営戦略部が担当しております。	

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	ISO14001を認証取得済みです。

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 更新

内部統制に関しては、「内部統制システムの整備に関する基本方針」を取締役会で定め、その整備を行っております。同方針において、取締役及び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、その他株式会社の業務の適正を確保するための体制として以下のことを定めております。

(a) 取締役及び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. 取締役及び使用人が法令及び定款の遵守を徹底する体制を構築するために、コンプライアンス管理規程を制定するとともに、法令・定款等に違反する行為を発見した場合の報告体制としての内部通報制度を構築しております。
2. 万一、コンプライアンスに関連する事態が発生した場合には、その内容・対処案がコンプライアンス担当取締役を通じ社長、取締役会、監査役会に報告される体制を構築しております。
3. 担当取締役は、コンプライアンス管理規程に従い、担当部署にコンプライアンス責任者その他必要な人員配置を行い、且つコンプライアンス管理規程に基づく検証の実施状況を管理・監督し、使用人に対して適切な研修体制を構築し、それを通じて使用人に対し、内部通報制度の周知徹底を図っております。
4. 役職員行動規範に、反社会的勢力及び団体とは一切の関係を遮断することを定め、当該勢力及び団体から不当な要求があった場合には、必要に応じて外部機関(警察、弁護士等)と連携して組織的に取組み、毅然とした対応をとることとしております。

(b) 取締役の職務の執行にかか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情報・文書(以下、職務執行情報という。)の取扱いについては、当社社内規程「文書管理規程」及びそれに関する各管理マニュアルに従い、適切に保存及び管理(廃棄を含む。)の運用を実施し、必要に応じて運用状況の検証、各規程の見直し等を行うこととしております。
2. 職務執行情報をデータベース化し、当該各文書等の存否及び保存状況を直ちに検索可能とする体制を構築しております。
3. 前2項に係る事務は、リスクマネジメント担当取締役が所管し、1項の検証・見直しの経過、2項のデータベースの運用・管理について、定期的に取締役会に報告しております。

(c) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

1. 当社は、代表取締役社長に直属する部署として監査部を設置し、社長がその事務を管掌しております。
2. 監査部は、定期的に業務監査実施項目及び実施方法を検証し、監査実施項目に遺漏なきよう確認し、必要があれば監査方法の改訂を行うこととしております。
3. 監査部の監査により法令・定款違反その他の事由に基づき損失の危険のある業務執行行為が発見された場合には、発見された危険の内容及びそれがもたらす損失の程度等について、直ちに取締役を委員長とする社内規程「リスクマネジメント管理規程」に基づくリスクマネジメント委員会及び担当部署に通報される体制を構築しております。
4. 監査部の活動を円滑にするため、リスクマネジメント管理規程、コンプライアンス管理規程、関連する個別規程(与信管理規程、経理規程等)、各種要領、マニュアルなどの整備を各部署に求め、また、監査部の存在意義を全使用人に周知徹底し、損失の危険を発見した場合には、直ちに監査部に報告するよう指導しております。
5. リスクマネジメント委員会は、リスクマネジメント管理規程の整備、運用状況の確認を行うとともに、使用人に対する研修等を企画実行しております。

(d) 取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制

1. 経営計画のマネジメントについては、経営理念を機軸に策定される中期経営計画及び年度計画に基づき、各業務執行ラインにおいて目標達成のために活動することとしております。また、経営目標が当初の計画通りに進捗しているかについては、経営会議等で業績報告を通じて定期的に検査を行っております。
2. 業務執行のマネジメントについては、当社は任意の執行役員制度を採用しており、取締役会規程により定められている事項及びその付議基準に該当する事項については全て取締役会に付議することを遵守させ、その際には経営判断の原則に基づき事前に議題に関する十分な資料が全取締役及び全監査役に配布される体制をとるものとしております。
3. 日常の取締役の職務執行が適正・効率的に行われるように、その業務執行の決定・プロセスの効率性については取締役会で十分な検証を行った後、職務権限規程、業務分掌規程等により権限の委譲が行われている事項について執行を指示し、各レベルの責任者が意思決定ルールにより業務を遂行することとしております。

(e) 当社及び子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

1. 子会社の業務執行について決裁ルールの整備を行う他、経営の重要な事項に関しては、関係会社管理規程に基づき、当社の事前承認又は当社への報告を求めるとともに、当社の事業管理関連部門等が子会社から事業計画等の報告を定期的に受け、業務の適正性を確保しております。
2. 当社は、リスクマネジメント管理規程に基づき、各子会社を当社の1部署と考え、四半期ごとに、直接リスクマネジメント委員会の担当者が子会社のリスク情報の有無を監査することで、当社グループ全体のリスクを網羅的・統括的に管理しております。
3. リスクマネジメント委員会は、子会社に損失の危険が発生し、これを把握した場合には、直ちに発見された損失の危険の内容、発生する損失の程度及び当社に対する影響等について、当社の取締役会及び担当部署に報告される体制を構築しております。
4. 当社と子会社との間における不適切な取引又は会計処理を防止するため、リスクマネジメント委員会は、当社の監査部及び子会社の監査役又はこれに相当する部署と十分な情報交換を行うこととしております。
5. 当社は、当社グループにおける職務分掌、指揮命令系統、権限及び意思決定その他の組織に関する基準を定め、子会社にこれに準拠した体制を構築させることとしております。
6. 適用範囲に子会社を含めた行動規範及び子会社各社においてコンプライアンス管理規程を制定し、当社グループ全ての役職員に周知徹底することで、グループ全体の業務の適正化を図っております。
7. 当社及び子会社各社においてコンプライアンス相談窓口を設置し、当社グループ役職員からのコンプライアンス違反行為等に関する相談又は通報を適正に処理することができる体制を構築しております。
8. 各子会社の規模や業態等に応じて、適正な数の監査役あるいはコンプライアンス推進担当者を配置するとともに、当社及び子会社の役職員に対し、法令遵守等に関する研修又は情報提供を行い、コンプライアンス意識の醸成を図っております。

(f) 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

1. 監査役会がその職務を補助する使用人を置くことを求めた場合には、当該使用人(以下「監査役スタッフ」といいます。)を配置するものとし、

配置にあたっては具体的な内容(組織、人数、その他)については、監査役会と相談し、その意見を十分考慮して検討いたします。

2. 監査役スタッフの任命・異動については、監査役会の同意を必要といたします。
3. 監査役スタッフの人事評価については監査役の同意を必要といたします。
4. 監査役は、必要に応じ、監査役スタッフへ調査及び情報収集に関する権限を付与することができることとしております。

(g) 当社及び子会社の取締役及び使用人が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、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. 当社及び子会社の取締役及び使用人は、監査役会の定めるところに従い、各監査役の要請に応じて必要な報告及び情報提供を行うこととしております。

2. 前項の報告・情報提供として主なものは、次のとおりであります。

- ・当社の内部統制システム構築に関わる部門の活動状況
- ・当社の子会社の監査役及び内部監査部門の活動状況
- ・当社の重要な会計方針、会計基準及びその変更
- ・業績及び業績見込の発表内容、重要開示書類の内容
- ・内部通報制度の運用及び通報の内容
- ・社内稟議書及び監査役から要求された会議議事録の回付の義務付け

3. 当社グループの役職員は、法令等の違反行為等、当社又は当社の子会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実を発見したとき、直ちにコンプライアンス相談窓口を通じ、直接又は間接的に当社の監査役に対して報告を行うこととしております。

4. 当社は、当社の監査役へ報告を行った当社グループの役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止しております。

(h) その他の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

1. 当社の監査体制と内部統制システムの体制との調整を図り、当社の監査体制の実効性を高めるため、代表取締役社長を責任者として、管理本部長、財務を担当する取締役等及び監査部長を委員とする監査体制検討委員会を設置し、オブザーバーとして各監査役が参加することとしております。

2. 同委員会の委員は、監査の実効性確保に係る各監査役の意見を十分に尊重しなければならないこととなっております。

3. 当社は、監査役がその職務の執行について、当社に対し、会社法第388条に基づく費用の前払い等を請求したときは、担当部署において審議の上、監査役の職務の執行に必要なないと証明された場合を除き、速やかに前払い費用等を支払うこととしております。

(i) 財務報告の信頼性を確保するための体制

金融商品取引法に基づく財務報告の信頼性を確保するため、「財務報告に係る内部統制の基本的計画及び方針」を策定し、これに基づき業務を運用しております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

(1) 基本的な考え方

当社は「役職員行動規範」に従い、反社会的勢力から不当な要求を受けた場合は、安易な金銭的解決を図ることなく毅然とした態度で対応し、且つ反社会的勢力及び反社会的勢力と関係ある取引先とはいかなる取引も致しません。

(2) 整備状況

「大阪府企業防衛連合協議会」および「西警察署管内企業防衛協議会」に加盟しており、平時よりその会合に積極的に参加することで、企業防衛に関する必要な情報収集に努めるとともに、当該事案が発生した場合は、必要に応じて外部の専門機関および弁護士等と連携し、適切な対応策を講じることにしております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

該当事項はありません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(1) コーポレート・ガバナンス体制の概要

コーポレート・ガバナンス体制については、添付[参考資料2]をご参照ください。

(2) 適時開示体制の概要

a. 基本的な考え方

当社は、当社に与えられた社会的責任・公共的使命を十分果たすと共に、株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーから確かな信頼及び正当な評価を頂くことができるよう、社内規程(情報開示規程、インサイダー取引管理規程)に基づき、下記方針の通り適時適切な開示を行うことを基本姿勢といたします。

・金融商品取引法など関連法令及び証券取引所の開示規則等を遵守いたします。

・投資家が適切な投資判断を形成する為に重要な情報を積極的に適時・適切に開示いたします。

b. 社内体制

情報開示に関する基本的な考え方に基づき、管理本部長を委員長とした開示委員会を設置し、適時開示における情報の重要性や開示内容の妥当性を判断いたします。

・情報収集

当社グループにおいて重要性のある情報が発生した場合は、情報管理者である各部門長及び子会社各社長より各現場からの情報を総務部に集約し、一元管理いたします。

・適時開示の判断

報告された適時開示に係る情報については、総務部長が開示委員会委員長に開示委員会開催の要否の指示を求め、招集される場合は速やかに開示委員会を開催し情報の適時性・適法性・正確性が確保されるよう審議し、開示の要否を決定いたします。

・適時開示の手続

発生事実、決定事実及び決算情報については開示委員会委員長より開示委員会審議内容を取締役に付議し、決裁承認後遅滞なく開示いたします。また、発生事実については、緊急の場合、開示委員会の審議後、代表取締役社長の承認をもって発生後遅滞なく情報開示し、取締役会へは事後報告といたします。

c. 適時開示に係る社内体制については、添付[参考資料3]をご参照ください。

【参考資料1】

サステナビリティ基本方針

1. サステナビリティ基本方針

当社グループは、創業以来の経営理念である『事業は人なり、人は和なりを原点として事業を通じ会社の繁栄、社員の福祉、株主の利益、取引先との共存共栄の維持向上を図りつつ社会に奉仕貢献すること』を常に意識し、『ものづくりを支える技術総合商社』として時流を捉えながら社会課題に経営資源を傾け、多様な価値の創造に努めてまいります。

今日、世界各地で問題視されている気候変動をはじめとする環境問題や様々な社会課題、また当社グループを取り巻く事業環境における課題に対する取組みを通じ、ステークホルダーとの対話に努めながら、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、中長期的な企業価値の向上を目指します。

2. サステナビリティ経営に向けたマテリアリティ（重要課題）

「サステナビリティ基本方針」にもとづき、当社グループのサステナビリティ経営に向けたマテリアリティ（重要課題）は以下のとおりです。

1. 事業を通じ地球環境保全に貢献
2. 多様な人材の育成とワークライフバランスの推進
3. コーポレート・ガバナンスの維持向上

3. サステナビリティ経営の具体的取組み

当社グループは、すべてのステークホルダーに価値を提供すべくグループの持続的な成長を目指し、3つのマテリアリティ（重要課題）と6つの重要テーマに対して、事業活動や経営基盤の強化といった中期経営計画の施策を通じて取組み、サステナビリティ経営を推進してまいります。

マテリアリティ（重要課題）

【E】事業を通じ地球環境保全に貢献

＜基本的な考え方＞

気候変動をはじめとする様々な課題は、経済や社会活動に大きな影響を及ぼしていくため、当社グループの事業活動にとっても、大きなリスクに発展する可能性がある一方で、最先端技術を活用し、これらの課題を解決していくことで、新たな機会の創出につながるものと考えております。

当社グループでは、2050年カーボンニュートラル社会の実現に向け、環境に配慮した商品やソリューションの提供を進めていくとともに、政府・地方自治体で定める環境関連法令を遵守し、2023年4月よりスタートした中期経営計画のもと、持続可能な社会への貢献と持続的成長を兼ね備えた経営を推進してまいります。

具体的には、重要テーマとして「販売を通じた環境への取組み」、「環境保全活動」に取り組んでまいります。

マテリアリティ	重要テーマ	関連するSDGs			
【E】 事業を通じ地球環境保全に貢献	販売を通じた環境への取組み				
	環境保全活動				

【S】多様な人材の育成とワークライフバランスの推進

＜基本的な考え方＞

当社グループにとって、「人材」は最も重要な経営資源であり、社員の成長なくして企業価値を向上させることは困難なことと考えております。外部環境の変化が激しい状況下においても、持続的に成長しステークホルダーに信頼される企業グループになるためには、創業以来掲げている経営理念のもと、多様な価値観を持つ社員の主体性や創造性を持つことが重要であると考え、一人ひとりの適性と目標に合わせて様々な成長機会を提供するとともに、人材育成の促進による組織の強化を推進してまいります。また、育児・介護休業や勤務時間の短縮を取得しやすい環境の整備に努めるとともに、快適な職場環境や健康管理体制の整備と維持向上に取り組む、社員のエンゲージメント向上を目指してまいります。

具体的には、重要テーマとして「人材の活躍促進」、「ワークライフバランスの推進」、「社会・地域貢献活動」に取り組んでまいります。

マテリアリティ	重要テーマ	関連するSDGs
【S】 多様な人材の育成 とワークライフバ ランスの推進	人材の活躍促 進	 
	ワークライフ バランスの推 進	 
	社会・地域貢献 活動	

【G】コーポレート・ガバナンスの維持向上

<基本的な考え方>

当社の経営理念を実現するために、経営上の組織体制や仕組みを整備し、必要な施策を実施していくことが、当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方であり、経営上の最も重要な課題のひとつと位置づけております。

当社では従来の取締役と監査役の枠組みの下で任意の執行役員制度を導入し、経営の監督と執行の分離を進めるための諸施策を行っており、この形態が当社の経営理念の実現に貢献できるものと考えております。この方針に基づく業務執行監督については、取締役会の監督のみならず、監査役会や監査部の強化、リスクマネジメント委員会やコンプライアンス委員会等の各種委員会活動、QMS（品質マネジメント）、EMS（環境マネジメント）及びRMS（リスクマネジメント）の自主的な活動並びに金融商品取引法に定められた財務報告に係わる内部統制報告制度の適確な運用を通じて、株主その他ステークホルダーの期待に応えられる体制の整備を図っております。

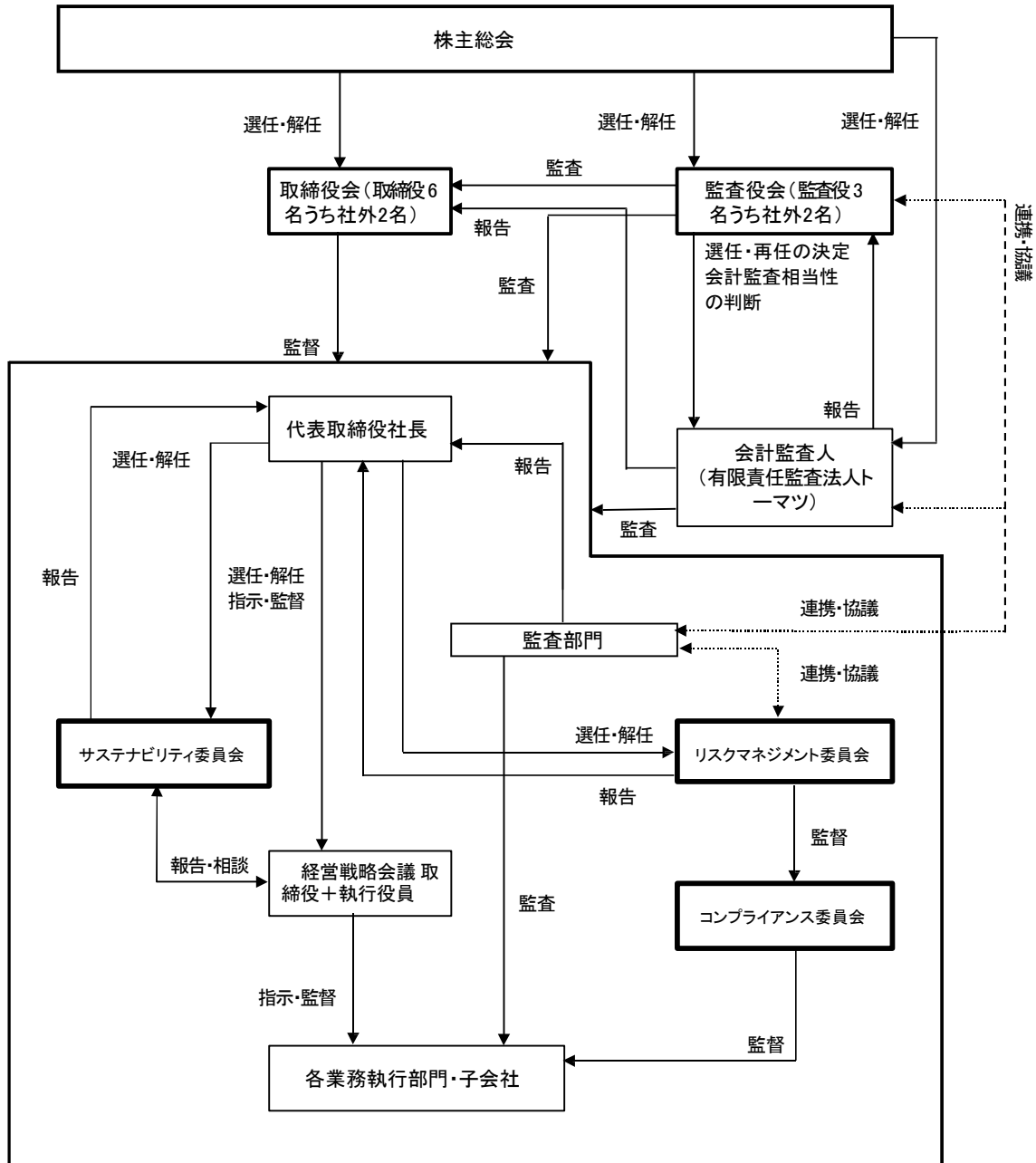
具体的には、重要テーマとして「ガバナンス」に取り組んでまいります。

マテリアリティ	重要テーマ	関連するSDGs
【G】 コーポレート・ガバ ナンスの維持向上	ガバナンス	

以 上

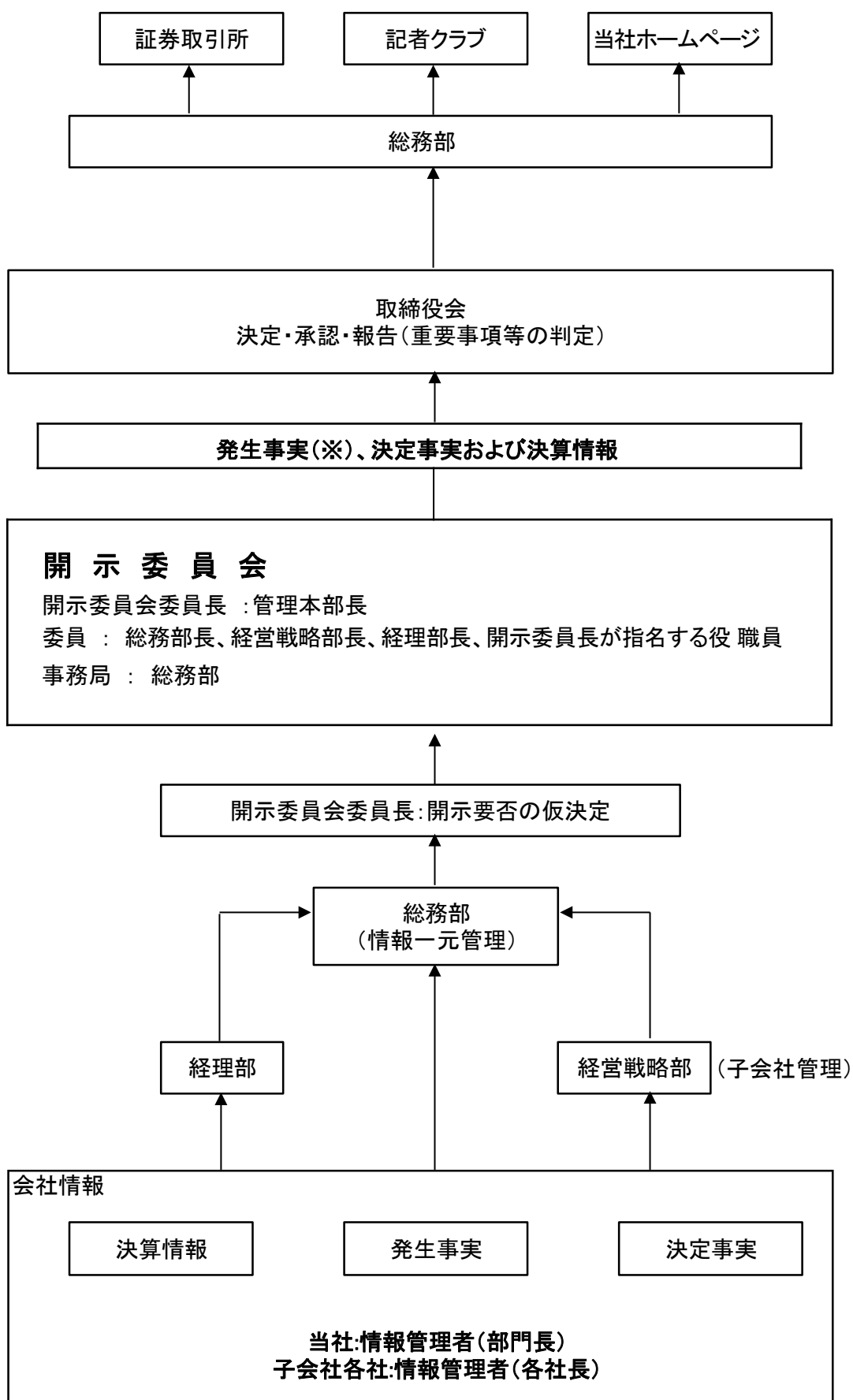
【参考資料2】

コーポレート・ガバナンス体制



【参考資料3】

適時開示に係る社内体制



※発生事実については、緊急の場合、代表取締役社長の承認をもって開示し、取締役会へは事後報告とする。