

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

「会社は誰のためにあるのか?」、「経営のチェックは誰の手によっておこなわれるべきか?」を考えながら、

- 意思決定の過程の透明性の向上
- ディスクロージャー(情報開示)及びアカウンタビリティ(説明責任)の強化
- コンプライアンス(遵法)の徹底
- 危機管理の徹底

を基本方針とし、株主、取引先、地域社会及び従業員等ステークホルダーとの良好な関係を築き上げつつ、健全かつ効率的に業務を遂行するシステムを構築いたします。この目的を達成するために、内部監査部並びにコンプライアンス委員会の機能強化を図ると共に、監査等委員会、会計監査人との協働体制を構築いたします。

(1) 株主の権利・平等性の確保

当社は、全ての株主に対して実質的な平等性を確保するとともに、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おこなっています。

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、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制を明確に分離させています。

(2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの協働が必要不可欠であると認識しています。

また、ステークホルダーとの協働を実践するため、代表取締役社長をはじめとする経営陣が先頭に立って、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。

(3) 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、情報開示は重要な経営課題の一つであり、株主をはじめとするステークホルダーから理解を得るために、適切な情報開示をおこなうことが必要不可欠と認識しています。具体的には、法令に基づく開示以外にも、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報(非財務情報も含む)については、当社ホームページや事業報告書等の様々な手段により積極的に開示をおこなっております。

(4) 取締役会等の責務

当社は、経営の意思決定・監督体制と業務の執行体制を分離し、効率的な経営・執行体制の確立を図るとともに社外取締役を過半数選任し、透明性の高い経営の実現に取り組んでいます。また、社外取締役を選任することにより、取締役の職務執行に対する独立性の高い監査体制の構築を推進します。

(5) 株主との対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、常日頃から株主と積極的な対話を行い、株主の意見や要望を経営に反映させ、株主とともに当社を成長させていくことが重要と認識しております。

そのため、IR体制を整備し、当社の経営戦略や経営計画に対する理解を得るため、決算説明会を開催すると共に、株主や投資家からの問い合わせや報道機関からの取材にも積極的に応じております。

【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2-3-1 サステナビリティを巡る課題】

当社は、事業を通じて地域経済を牽引することが期待される中核企業として、経済産業省より「地域未来牽引企業」に選定されました。引き続き地域経済の活性化に貢献すべく事業展開を積極的におこなってまいります。

また、社会・環境問題に対して積極的に取り組むことが、企業の持続的な成長に不可欠であるものと認識しており、環境問題をはじめとするサステナビリティ(持続可能性)を巡る取り組みとして、地球温暖化係数ゼロのヘリウムガスを冷媒に使用した新冷却技術FPSC(フリー・ピストン・スターリング・クーラー)事業や太陽光発電事業、社内会議等の資料のペーパーレス化に取り組んでいます。なお、FPSCを応用したディーブリーザーをCOVID-19ワクチンの輸送及び保管用として製造・販売しており、SDGsの1つである「すべての人に健康と福祉を」の達成に向けて貢献しています。当社は、2022年にISO14001認証を取得し環境マネジメントシステムを運用しておりますが、今後は使用エネルギーの削減や廃棄物の削減といった課題だけではなく外部に対して影響力のある施策に如何にして取り組んでいくかを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確保】

当社は、従業員に占める女性比率、採用者に占める女性比率を統合報告書で開示しています。また、多様な人材がそれぞれの能力を最大限発揮し「社員幸福度」を高めていくため、社員アンケートを実施して従業員の価値観や個性を尊重し合える組織風土や働く環境の整備を進めています。さらに、中核人材の中途採用を積極的に進めており、多様な人材登用の取り組みを強化しています。

中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方、自主的かつ測定可能な目標、多様性の確保に向けた人材育成方針については、経営会議にてコンセンサスの形成を図ったうえで、さらにガバナンス委員会での討議をふまえて策定を進めてまいります。

【補充原則4-1-3 最高責任者等の後継者の計画】

当社は、最高経営責任者(代表取締役社長)を含む経営陣の後継者計画について、今後、計画の具体化に向けて外部の専門家からアドバイスを得て、まずはロードマップ及び後継者の必要条件について検討してまいります。

また、当社は取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会及びガバナンス委員会を設置しており、最高経営責任者の後継者計画の策定・運用に対して適切に監督をおこなう体制を整備しています。

【補充原則4-2-2 取締役会の役割・責務】

当社は、中長期的な企業価値の向上のためサステナビリティを巡る課題への対応を経営の重要課題と認識しており、中期経営計画(2023-2025)における重要テーマの一つとして、具体的な施策策定に向けて定期的にガバナンス委員会で議論を行ってまいります。

また、取締役会は、人的資本・知的財産への投資をはじめとする経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略について、中期経営計画及び半年度経営計画の策定の際に取締役会で実効性を含めて審議を行っています。これらの計画の実行状況については取締役会において進捗状況の確認監督を実施しております。

【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】

当社は、主に相手企業との取引関係、提携関係並びに協業関係の維持・強化を図る目的で政策保有株式を保有していますが、個別の政策保有株式については、その保有目的が適切か、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毎年、取締役会にて具体的に精査し検証しています。その結果、継続保有する意義が認められないと判断される場合は投資先の理解を得ながら適切な時期に売却することを検討してまいります。

政策保有株式の議決権の行使については、当該企業の中長期的企業価値向上に繋がるか、当社の企業価値を毀損させる可能性がないかという議決権行使基準に基づき個別に精査したうえで、議決への賛否を判断しています。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社がその役員や主要株主との取引をおこなう場合には、当該取引が当社及び株主共同の利益を害することが無いよう、取引条件が一般の取引と同様であることが明白な場合を除き、当該取引についてあらかじめ取締役会に付議し、その承認を得るものとします。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性確保】

当社は、従業員に占める女性比率、採用者に占める女性比率を統合報告書で開示しています。また、多様な人材がそれぞれの能力を最大限発揮し「社員幸福度」を高めていくため、社員アンケートを実施して従業員の価値観や個性を尊重し合える組織風土や働く環境の整備を進めています。さらに、中核人材の中途採用を積極的に進めており、多様な人材登用の取り組みを強化しています。

中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方、自主的かつ測定可能な目標、多様性の確保に向けた人材育成方針については、経営会議にてコンセンサスの形成を図ったうえで、さらにガバナンス委員会での討議をふまえて策定を進めてまいります。

【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】

当社は確定給付企業年金制度を採用しております。年金資産規模が比較的小さいため、専門人材の配置等は特におこなっておりませんが、外部機関に運用委託を委託しており運用状況を定期的に確認しております。なお、管理本部がその業務を担当しており、年金資産運用にかかる基本方針に基づき運用機関の運用実績等をモニタリングするとともに、経営会議等で定期的に運用状況等に関する報告を受けることで適切に管理しております。

また、確定拠出年金制度を昨年度より導入し、資産運用の仕組み、資産運用の考え方及び運用商品の選定等に関する従業員向けの説明会やセミナーを実施しました。

【原則3-1 情報開示の充実】

(1) 当社の経営理念や経営戦略、中期経営計画については、当社ホームページにて開示しております。

(2) コーポレートガバナンスの基本方針は本コーポレートガバナンス報告書に開示しております。

(3) 取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、役位、世間水準および従業員給与とのバランスを考慮した基本報酬と役員賞与及び当社の中長期的業績向上と企業価値向上への貢献意欲をより一層高める報酬体系として、業績連動型株式報酬制度及び譲渡制限付株式報酬制度の二つの株式報酬制度から構成するものとしています。賞与については、経済情勢や当社業績、他社水準、従業員の賞与水準等を踏まえて検討しています。報酬を決定するに当たっての手続きとしては、株主総会で承認された総額の範囲内で、独立社外取締役を過半数とする任意の指名・報酬委員会に諮問し、監査等委員会の同意を得て、独立性・客観性を確保した上で取締役会にて決定しています。また、株式報酬は、株式交付信託を用いて役員及び業績係数に基づき算出された当社株式を退任時に支給するものと、対象取締役の貢献度等諸般の事項を総合的に勘案して決定される譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権を、現物出資の方法で給付を受ける事により譲渡制限付株式を年に一度割り当てるものとしています。なお、社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で経営の監督・助言をおこなう役割のため、職責、他社の動向を反映させた固定報酬としています。

(4) 業務執行取締役・監査等委員である取締役、社外取締役の候補の指名は、国籍、性別に拘らず、人格、見識、能力の優れた人物を指名する方針とし、経営陣幹部の選解任は監査等委員会の意見を聞いた上で、取締役会決議により決定しています。また、監査等委員である取締役の候補者の指名は監査等委員会の同意を得て指名しています。なお、取締役候補の指名については、指名・報酬委員会の審議を経ております。

(5) 各役員候補者の選任理由については、株主総会招集通知に開示しています。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み】

当社は、統合報告書でESGの取組みを開示しています。また、人的資本への投資については中期経営計画で「経営品質の向上」の課題として「人材育成と人的資源の強化」を掲げており、統合報告書で「働きがいのある職場づくり」として具体的な取り組みおよび知的財産については特許保有数の推移について開示しています。

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任範囲の明確化および開示】

当社では、取締役会の決議をもって決定すべき事項を取締役会規程で定めており、株主総会に関する事項、人事・組織に関する事項、決算に関する事項、株式・社債および新株予約権に関する事項、会社財産等に関する事項、その他の事項について、会社法等の法令に定める事項およびこれに準ずる重要事項について、取締役会の決議をもって決定することとしています。

一方、経営における責任体制を明確化し、権限の委譲による意思決定の迅速化を図ることを目的に、取締役会規程や経営会議規程に定める事項以外の業務執行上の事項については、目標達成会議にて議論し、方針を決定しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に基づいて独立社外取締役の候補者を選定しております。

【補充原則4-10-1 指名委員会・報酬委員会の権限・役割等】

現在の取締役会の構成は、取締役総数11名中、独立社外取締役は5名を占めております。また、当社は指名・報酬委員会を設置し取締役候補者並びに代表取締役社長以下の経営陣の選任・解任や報酬等について審議し取締役会へ答申をおこなっております。なお、指名・報酬委員会は委員長を独立社外取締役と委員の過半数が独立社外取締役で構成されております。

【補充原則4-11-1 取締役会の多様性に関する考え方等】

当社の取締役会は、監査等委員でない取締役は12名以内、監査等委員である取締役は4名の員数の範囲内で構成され、実効性ある議論をおこなうのに適正な規模、また、各事業に伴う知識、経験、能力等のバランスを配慮し多様性を確保した人員で構成することを基本的な考え方としています。

現在、当社の取締役会は独立社外取締役5名(うち、監査等委員である取締役は2名)を含む11名で構成され、独立社外取締役5名のうち2名は他社での経営経験を有する者となっております。なお、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスは招集通知や本報告書に掲載しております。

【補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼任状況の開示】

社外取締役をはじめ取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役および監査等委員の業務に振り分け、兼職については合理的範囲に留めています。なお、その兼任の状況は、定時株主総会招集通知等に開示しております。

【補充原則4-11-3 取締役会の実効性評価】

当社は、取締役会の実効性について全取締役(監査等委員である取締役を含む)を対象としたアンケートを毎年実施しその結果を取りまとめ、ガバナンス委員会及び取締役会において分析・評価をすることとしています。

2022年度の取締役会の評価結果は、全体として前年より改善が進んでおり、取締役会の実効性は全体として概ね確保できている。また、「取締役会の構成」「取締役会の運営」「取締役会の議題」「取締役会を支える体制」のうち、「取締役会の議題」については改善の余地があるとの評価になりました。アンケートから抽出された課題は適宜解決を図り、取締役会の実効性の一層の向上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の方針の開示】

当社では、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、取締役及び監査等委員の知識や能力の向上を図っています。取締役、監査等委員に対しては、新しい考えの習得や生きた情報に触れた自己啓発等を目的として、外部セミナー、外部団体への加入および人的ネットワークの構築を推奨するとともに、その費用については、取締役、監査等委員の請求等により、社内規程に基づき当社にて負担しています。社外取締役には、就任時に、当社グループの事業、財務、組織を含めた概況に関する情報提供をおこなうとともに、必要に応じて、当社施設の見学など、当社グループの理解を深めるための施策を実施します。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では経営企画本部が株主との対話を統括し、経営企画部をIR担当部署としています。経営企画部は財務経理や総務等、IR活動に関連する部署と連携し、株主との対話を推進しています。

株主や投資家に対しては、経営トップが出席する決算説明会を半期に1回開催するとともに、逐次、IR活動を実施しています。それらで得られる株主の反応は、随時、経営幹部に報告しています。なお、株主との対話に際しては内部情報管理規則を策定し情報の漏洩防止を徹底しています。

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(%)
株式会社 双栄	1,459,700	13.42
ツインバード従業員持株会	327,703	3.02
株式会社 日本政策投資銀行	276,000	2.54
野水 重勝	270,600	2.49
株式会社 日本カストディ銀行(信託口)	253,745	2.34
野水 敏勝	178,500	1.64
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	123,400	1.14
株式会社 第四北越銀行	109,000	1.00
あいおいニッセイ同和損害保険 株式会社	106,200	0.98
野水 御富士	106,000	0.98

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

小村 隆	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) 更新

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
加藤 善孝				公認会計士として、財務・会計面で高い専門性を有しております。会計の専門家として客観的及び中立的な立場に立って、当社の経営における重要な意思決定と業務執行の監督、助言を適切に遂行できるものと判断し、社外取締役を選任しております。同氏は、独立した立場から監督することが可能であり、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定することといたしました。
萩原 貴子				人材開発・組織開発に関する豊富な経験と知識を有しており、また、会社経営の経験もあることから、当社の人材育成、人事戦略、組織経営の充実のための職務を適切に遂行できるものと判断し、社外取締役に選任しております。同氏は、独立した立場から監督することが可能であり、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。
田中 通泰				企業経営者としての豊富な経験、知識、並びに企業経営に関する高い知見を有しており、当社経営における重要な意思決定と業務執行の監督、助言を適切に遂行できるものと判断し、社外取締役に選任しております。同氏は、独立した立場から監督することが可能であり、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定することといたしました。
駒宮 史博				弁護士・大学教授として法律・税務、特に国際税務に関する高い見識を有しており、監査等委員としての職務を適切に遂行できるものと判断し、社外取締役に選任しております。また、同氏は独立した立場から監督することが可能であり、一般株主と利益相反の恐れがないと判断し、独立役員に指定しております。
小村 隆				弁護士としての豊富な経験と特に企業法務に関する高い見識を有しており、監査等委員としての職務を適切に遂行できるものと判断し、社外取締役に選任しております。また、同氏は独立した立場から監督することが可能であり、一般株主と利益相反の恐れもないと判断し、独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり
----------------------------	----

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会は、内部監査部の担当者に監査業務に必要な事項を命ずることができるものとし、監査等委員会より監査業務に必要な命令を受けた従業員はその命令に関して、取締役(監査等委員である取締役を除く。)等の指揮命令を受けないものとします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査時に会計監査人と適宜情報・意見交換をおこなっております。
 監査等委員会と内部監査部は、適時適切な情報伝達と意見交換をおこない、監査の実効性・効率性の向上を図っております。また、監査等委員会と会計監査人につきましても、定期的な会合や決算棚卸の立合い監査などをおこない、常に連携を図っております。

【任意の委員会】

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 更新

	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	7	0	2	5	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	7	0	2	5	0	0	社外取締役

補足説明

当社は独立社外取締役が過半数を構成する指名・報酬委員会を設置しております。取締役の選任や報酬等に関する事項について総合的見地から審議しております。

【独立役員関係】

独立役員の数 更新	5名
--	----

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しています。
 当社は東京証券取引所が定める独立性基準に基づいて独立社外取締役の候補者を選定しており、社外取締役の選任については当社との関係、代表取締役その他の取締役及び重要な使用人との関係を勘案し、独立性について問題のない人材を選任しております。

【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

取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。以下、「対象取締役」という。)が株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇及び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より一層高めること、そして、対象取締役と執行役員が一丸となって中期経営計画の目標を達成することを後押しするため、業績連動型報酬制度に加えて譲渡制限付株式を割り当てる報酬制度を導入しております。

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 更新

報酬等の総額が1億円以上である者がいないため、個別開示はしていません。
事業報告及び有価証券報告書では、役員区分ごとの報酬等の総額を開示しております。
2023年2月期における取締役に対する取締役報酬は次のとおりであります。
・取締役を支払った報酬 136,361千円

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. 取締役(社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、役位、世間水準および従業員給与とのバランスを考慮した基本報酬と役員賞与及び当社の中長期的な業績向上と企業価値向上への貢献意欲をより一層高める報酬体系として、業績連動型株式報酬制度及び譲渡制限付株式報酬制度の二つの株式報酬制度から構成されています。賞与については、経済情勢や当社業績、他社水準、従業員の賞与水準等を踏まえて検討しています。なお、社外取締役及び監査等委員である取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で経営の監督・助言をおこなう役割のため、職責、他社の動向を反映させた固定報酬としています。

2. 報酬等を決定するにあたっての手続き
株主総会で承認された総額の範囲内で、独立社外取締役を過半数とする任意の指名・報酬委員会に諮問し、監査等委員会の同意を得て、独立性・客観性を確保した上で取締役会にて決定しています。また、株式報酬は、株式交付信託を用いて役位及び業績係数に基づき算出された当社株式を退任時に支給するものと、対象取締役の貢献度等諸般の事項を総合的に勘案して決定される、譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権を、現物出資の方法で給付を受ける事により譲渡制限付株式を年に一度割り当てるものとしています。

【社外取締役のサポート体制】

重要事項については、当社の経営陣が社外取締役へ連絡、相談をしております。
また、取締役会の付議事項については経営企画部より事前説明をおこなうとともに、迅速に情報提供をおこなう体制を整えております。

【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

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

(a)取締役会

取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)8名と、監査等委員である取締役3名で構成されており、原則として毎月1回定期的に開催し、経営基本方針・重要事項の審議・決定をおこなっております。

(b)経営会議

経営会議は、常勤取締役6名で構成されており、原則として毎月1回定期的に開催し、取締役会の定める経営基本方針に基づき、経営上の重要事項に関し、審議・決定をおこなっております。

(c)監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である社外取締役2名と社内取締役1名で構成されており、原則として毎月1回定期的に開催し、監査方針の決定、監査状況の報告、監査事項の改善などをおこなっております。

監査等委員は取締役会に出席することで、監査機能の強化、経営の透明性の向上に努めております。また、監査等委員会は、会計監査時に会計監査人と適宜情報・意見交換をするほか、会計監査人の監査に同行・立会いなどをおこなっております。

(d)指名・報酬委員会

任意の指名・報酬委員会は、取締役会の諮問機関として、株主総会に提案する取締役の選任・解任に関する事項、執行役員を選任・解任、取締役および執行役員の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針、個人別の報酬等の内容などについて審議し、取締役会へ答申します。なお、現在の指名・報酬委員会は7名の取締役で構成され、独立社外取締役を委員長とするとともに、その過半数を独立社外取締役が占めています。

(e)ガバナンス委員会

ガバナンス委員会は、2021年6月に取締役会の諮問機関として新たに設置しました。同委員会では以下の事項について審議し取締役会へ答申します。

なお、同委員会は11名の取締役で構成され、独立社外取締役を委員長としております。

- (1) 取締役会、監査等委員会、指名・報酬委員会の構成、運用、評価等に関する事項
- (2) 中期事業計画(商品戦略、営業戦略、海外戦略、DX等)に関する事項
- (3) 年度予算(売上、原価、経費、投資、利益等)に関する事項
- (4) 株主還元施策(配当、自己株式買取、株主優待等)に関する事項
- (5) リスクマネジメント(気候変動、品質問題、カントリーリスク等)に関する事項
- (6) その他コーポレート・ガバナンス等に関してガバナンス委員長が必要と認めた事項

(f)会計監査人

公認会計士による監査は、当社グループは太陽有限責任監査法人を選任し、監査を受けております。

担当公認会計士は藤本浩巳、丸田力也の2名です。

(g)責任限定契約の内容の概要

当社と各社外取締役は、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おります。当該契約に基づく損害賠償責任の限定額は、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

構成員の全てを社外取締役とする監査等委員会を置き、複数の社外取締役の選任を通じて取締役会の監督機能を高めることにより、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るため、監査等委員会設置会社の体制を採用しております。

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 更新

補足説明

株主総会招集通知の早期発送	当社の第61期定時株主総会は2023年5月26日に開催し、招集通知は2023年5月1日に発送しております。 今後も早期発送できるよう努めてまいります。
集中日を回避した株主総会の設定	毎年5月に開催しており、集中日を回避した設定となっております。
電磁的方法による議決権の行使	2021年5月開催の定時株主総会より、インターネットによる議決権行使を導入しております。
その他	株主総会会場に隣接するショールームを開放し当社製品を見ていただくことにより、より一層当社と当社製品について理解を深めていただくよう努めております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会(年2回)を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページには、決算短信、決算説明会資料・動画、株主総会の招集通知、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、統合報告書、その他適時開示資料等を開示しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・地球温暖化係数ゼロのヘリウムガスを冷媒に使用した新冷却技術FPSC(フリー・ピストン・スターリング・クーラー)事業 ・COVID-19ワクチン関連の輸送・保管に貢献 ・ソーラー発電事業の実施 ・ISO14001の認証取得と環境マネジメントシステムの運用
その他	2021年に女性の意見を経営に反映させるため女性の社外取締役を登用いたしました。また、当社では男女がともに働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できるよう職場環境を整え、女性労働者の育成・登用などの取り組みを強化しています。積極的に取り組む企業として新潟県が推進する、「新潟県ハッピーパートナー企業」(新潟県男女共同参画推進企業登録No.539)に2013年に認定され、2019年には「子育て応援プラス」にも追加認定されています。育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として、結婚・出産・家庭の事情等で退職した社員を再雇用するために、女性活躍促進法に基づく行動計画を策定しました。

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) 内部統制システムに関する基本的な考え方

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき「内部統制基本方針」を定め、同方針に従って、グループ会社の経営管理体制、コンプライアンス、リスク管理等を含むグループ全体の内部統制を適切に整備しております。また、内部統制が自律的に機能する組織を構築するとともに、その活動をフォロー・指導・改善する支援機能(内部監査部門・ガバナンス委員会・コンプライアンス委員会・リスク管理委員会・監査等委員会・会計監査人などの相互協働体制)の確立により、一層実効性のある内部統制システムの整備・運用に努めます。

(2) 内部統制システムの整備

当社は、法令に則り、以下のとおり「内部統制システムの整備の基本方針」を決定し、単に不祥事を未然に防ぐだけのものではなく、健全で持続的な発展をするために内部統制システムを整備し、運用することが経営上の重要な課題と捉え、業務の有効性、効率性及び適正性の確保に努めます。

(a)取締役・執行役員・従業員(以下、全役職員といいます)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
・取締役会は、コンプライアンスの推進を統括し、会社法その他の法令に則った会社運営を行う旨の基本方針を決定します。

- ・ガバナンス委員会は、当社グループにおける経営戦略やガバナンス体制等について、社外取締役の視点を交えて継続的に諮問・答申をおこなうことにより、経営の透明性・公正性を高め、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図ります。
- ・コンプライアンス委員会は、関連する規程、マニュアル等を明文化し、全役職員への徹底を図ります。
- ・コンプライアンスの維持については、取締役・執行役員が自己の分掌範囲について責任を持っておこない、各部門長は、担当業務に適用される法令とその改正状況を把握するとともに、関連部門へ周知することにより、法令遵守の徹底を図ります。
- ・監査等委員会は、内部監査部と連携して独立の立場から当社全体のコンプライアンスの状況について監査します。
- ・法令上疑義のある行為等について従業員が直接情報提供する手段として、内部通報規程を制定し運用します。
- (b) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制並びに職務の執行の効率性が確保される体制
- ・取締役会を原則として毎月1回開催し、重要事項の決定及び取締役の業務執行状況の監督をおこないます。また、取締役会の機能をより強化し、経営効率を向上させるため、経営会議を開催し、業務執行に関する意思決定を機動的におこないます。業務執行機能を強化するため執行役員制度を採用するほか、常勤取締役・執行役員・本部長等で構成される目標達成会議を毎月開催し、経営課題の協議・決定・報告をおこなっております。また、必要に応じて重要課題については分科会を実施しております。
- ・取締役会その他重要な会議の議事録や稟議書類、財務に関する重要な情報等の保存対象書類、保存期間、検索のための分類方法及び保存場所等を定める文書管理規程を作成し、取締役、監査等委員、執行役員がこの規程に基づき、必要な文書等を容易に閲覧できるようにします。
- ・業務分掌規程及び職務権限明細表に則り、全役職員の職務の執行の効率性を確保します。
- ・業務の簡素化、ITの適切な利用を通じ、業務の効率化を推進します。
- (c) 会社の重大な損失の発生を未然に防止するためのリスク管理体制
- ・当社は、当社グループ全体のリスク管理体制確立のためリスク管理規程を制定し、リスク管理委員会を設置し、リスク管理の検討、審議等をおこないます。
- ・品質、災害、環境、情報セキュリティ等経営に重大な影響を及ぼす不測事態による損失を防止するために、QMS(品質マネジメントシステム)や情報セキュリティ管理規程を整備するとともに、それらについて全役職員に対し、教育研修を実施し、予防体制を確立します。
- ・全役職員は、会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実、不正行為、法令・定款に違反する重大な事実が発生する可能性が生じた場合、もしくは発生した場合は、リスク管理委員会に報告します。報告を受けたリスク管理委員長は、取締役社長に報告をした上で全社的な対応が必要と判断した場合には、緊急対策本部を設置します。
- (d) 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
- ・関係会社の経営については、その自主性を尊重しつつ、業務の状況について毎月報告を受ける等を内容とする関係会社管理規程を定め、グループ全体での適切な情報の共有と意思疎通を図り、経営の適正性を確保します。
- ・当社は、月1回、当社及び当社子会社の常勤取締役・執行役員・本部長等が出席する目標達成会議を開催し、当社子会社において重要な事象が発生した場合には、子会社に対し当該目標達成会議における報告を義務付けています。
- ・当社は、目標達成会議を通じ当社グループ全体のリスクを網羅的・統括的に管理しています。
- ・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ます。
- ・当社は、コンプライアンスに関連する規程、マニュアル等を明文化し、当社グループのすべての全役職員に周知徹底します。
- (e) 監査等委員会の職務を補助すべき全役職員
- ・監査等委員会は、内部監査部の担当者に監査業務に必要な事項を命ずることができるものとし、監査等委員会より監査業務に必要な命令を受けた従業員はその命令に関して、取締役(監査等委員である取締役を除く)・執行役員等の指揮命令を受けないものとします。
- (f) 全役職員が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制及びその他監査等委員会の監査が実効的におこなわれることを確保するための体制
- ・監査等委員会を構成する監査等委員は、本社その他の拠点並びに関係会社に対し、計画的に実地監査に赴き、現状の把握、問題点の指摘等を実施しており、稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて全役職員にその説明を求めます。
- ・当社グループの役員は、情報の共有、課題、対策の検討、方針確認等を図るため各会議体等を通じて、経営、事業、財務、コンプライアンス、リスク管理、内部監査の状況等について、定期的に当社監査等委員会に報告をおこなうとともに、法令等の違反行為等、当社または当社の子会社に著しい損害を及ぼす恐れのある事実については、これを発見したときは、直ちに当社の監査等委員会に対して報告をおこなうものとします。
- ・当社は、当社の監査等委員会へ報告をおこなった当社グループの全役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いをおこなうことを禁止しその旨を当社グループの全役職員に周知徹底します。
- ・当社は、監査等委員の職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、毎年、一定額の予算を設けています。
- ・監査等委員会を構成する監査等委員は、取締役会等の重要な会議に出席し、重要な意思決定過程及び取締役の職務の執行状況を監査します。

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

当社は反社会的勢力との関係は一切持たないことを基本方針としております。

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力への対応については、コンプライアンスの一環として取り組んでおり、組織として毅然とした対応を取ることを行動規範に定め、全社の重点施策として位置付けております。
- (2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

対応統括部署を定め、反社会的勢力による不当要求、組織暴力及び犯罪行為に対しては、直ちに報告・相談する体制を整備しております。

また警察等が主催する連絡会に加入するなど平素より外部の専門機関と連携を深め、反社会的勢力への対応に関する指導を仰ぎ、最新情報を共有することにより被害の未然防止に向けた活動を推進しております。

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

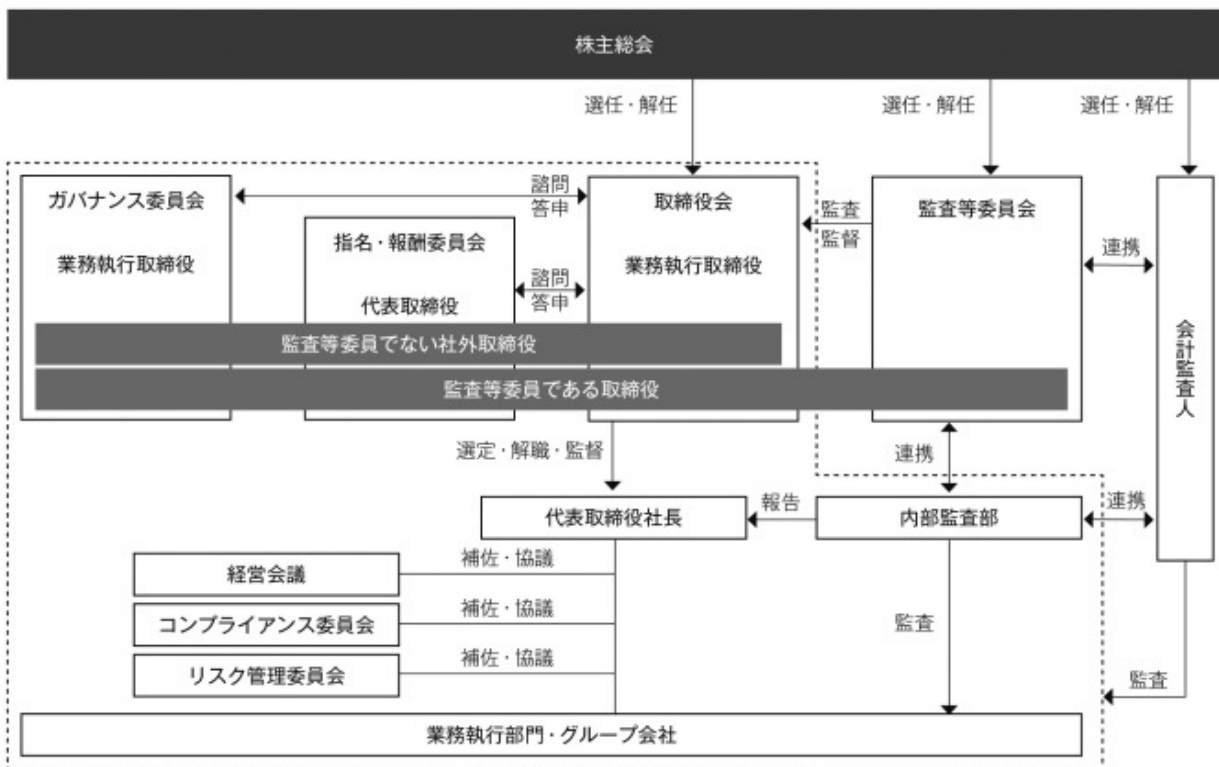
なし

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

(適時開示体制の概要)

- (1) 当社の会社情報の適時開示の主管部門は、経営企画部が統括しています。
- (2) 経営企画部は、会社の経営上の発生事実・決定事実・決算に関する情報を収集し、東京証券取引所より示されている「会社情報適時開示ガイドライン」を基準に、情報内容を検討し開示が必要と判断した場合は速やかに東京証券取引所へ提出しています。
- (3) 開示情報の決定にあたっては、
 - (a) 決定事実及び決算に関する事項は取締役会の承認
 - (b) 発生事実については代表取締役社長の承認
 を得て、情報取扱責任者が東京証券取引所へ提出しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



【取締役の有する主たる知見や経験】（スキルマトリックス）

役 位	氏 名	企業経営 経営戦略	業界知識	営業 マーケティング	企画・開発 製造・技術	人事戦略 人材開発	財務 税務 会計	グローバル	法務 リスクマネジメント
代表取締役社長	野水 重明	○	○	○	○			○	
専務取締役	佐藤 勉	○	○		○				
取締役	浅見 孝幸	○	○	○				○	
取締役	河村 吉章	○	○		○			○	
取締役	渡邊 桂三	○	○				○	○	
社外取締役	加藤 善孝	○					○	○	
社外取締役	萩原 真子	○				○		○	
社外取締役	田中 通泰	○					○	○	
取締役 (監査等委員)	小林 和則	○	○						○
社外取締役 (監査等委員)	駒宮 史博						○	○	○
社外取締役 (監査等委員)	小村 隆								○

*上記の一覧表は各取締役の有するすべての知見・経験を表すものではありません。