

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

西部技研グループは、「環境に優しい空気のソリューションを届ける。」というパーパスのもと、お客様、取引先様、株主様、社会、従業員等すべてのステークホルダーのご期待に応えながら、持続的に企業価値を高めることを目指しています。その実現のため、当社グループは、健全で透明性の高いコーポレート・ガバナンスを構築し、内部統制基本方針に基づき、グループ各社を適切に統治します。

#### 【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】

##### 【補充原則4-1 後継者計画】

当社は最高経営責任者等の後継候補を執行役員から複数名を選び下記の方策で育成していくことを目指しております。

- ・中期経営計画策定プロジェクトへの参画
- ・外部教育機関での研修

社内に適切な候補者が見つからない場合には、候補者を外部から招聘することも視野においております。

##### 【原則4-2 取締役会の役割・責務(2)】

当社は取締役会において、事業における新たな取組みについての提案を受け入れるとともに客観的な立場において多角的かつ十分な検討を行っております。

取締役(社外取締役を除く)の報酬について、単年度業績に連動した短期インセンティブとしての変動報酬は導入しておりますが、中長期的な業績と連動するインセンティブプランについては今後検討してまいります。

##### 【補充原則4-2 経営陣の報酬制度】

取締役の報酬は、固定報酬としての「基本報酬」と業績連動としての「変動報酬」によって構成されております。今後、指名報酬委員会において中長期的な業績連動の方法や株式報酬のあり方について検討してまいります。

#### 【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】

投資目的以外の目的で保有する株式の保有は、当社の成長に必要なかどうか、他に有効な資金活用はないか等の観点で担当取締役による検証を適宜行い、必要に応じて取締役会に諮ることとしております。

また、同株式に係る議決権行使は、その議案が当社の保有方針に適合するかに加え、発行会社の効率かつ健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待できるか否かを総合的に勘案して行っております。

なお、個々の株式に応じた定性的且つ総合的な判断が必要なため、現時点では統一の基準を設けておりません。

##### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は毎期初に、役員・執行役員に対して関連当事者の変更事項、及び関連当事者取引が発生する可能性の有無を確認しております。可能性がある場合は、関係者(取引担当部門)に周知し、取引開始前に関連当事者取引を把握するよう努めております。当社が当該取引を行う場合、社外取締役及び必要な場合は顧問弁護士等の意見を聴取した上で、取締役会において取引の必要性、取引内容及び条件の妥当性について審議し決議することとしております。

##### 【補充原則2-4 多様性の確保、人材育成方針】

###### 1. 人材の多様性の確保に関する戦略及び取り組み

事業の変化に応じて、年齢・性別・国籍等を問わない多様な人材の採用を積極的に行うとともに、それぞれの特性や能力を最大限に活かせる職場環境の整備を行っております。

###### ・キャリア人材(中途入社人材)の採用

今後の事業戦略の実現に必要な知見・技術を持つ人材をキャリア採用として積極的かつ計画的に採用しております。2025年度の入社者のうち69%をキャリア入社人材が占めております。なお、これらの中途入社人材が定着し活躍するための導入として、入社時教育及びフォローアップ面談・研修の機会を随時充実させております。

###### ・女性の採用

当社は事業特性により技術系人材の需要が高く、産業分野においても比率がやや低いという課題を抱えております。この課題を解決するため、特に新卒採用において、女性の割合を5割以上とする目標を掲げ、女性採用を積極的に推進しております。結果、当社の女性社員比率は2024年度:21.4% 2025年度:24.5%と増加の傾向にあります。

###### ・外国籍人材の採用

海外市場における事業展開及び当社グループ会社との連携において、国籍を問わない人材の活躍は非常に重要となります。新卒採用における

留学生ネットワーク形成を重視するとともに、キャリア採用においても外国籍人材の採用を積極的に推進しております。

## 2. 人材育成に関する戦略及び取り組み

人材育成は職場でのOJT及び部門内教育が中心にありながらも、全社教育において、各階層のステージに合わせた階層別研修に加え、新たな技術や知識の習得についての自立的な学びを支援しております。また、西部技研のビジョンを達成するために重視する行動指針の策定により、共通の目標達成に向けて行動する人材の育成に努めております。

### ・自立的な学びの支援

事業戦略上必要な資格の取得を推奨するため、資格取得支援金制度を設けて自立的な学びと資格取得を促しております。また、資格取得に直結しないビジネスリテラシー向上のため、手挙げ式研修の社内開催及び自ら受講項目・受講方法・受講日を選択して申し込むことのできる個人別の自己啓発研修申込機会を全社員に付与し、業務や勤務地を問わず自立的に学ぶ人材の育成に努めております。

2025年度はこの手挙げ式研修の全社員受講率目標を50%に定めました。結果としては30.8%の受講率に留まりました。要因として、就業形態による受講のしやすさや時間確保に課題が見られたことから、2026年度は手法を変えて幅広く学びを提供できる形へと改善を行っております。

また、上記自己啓発研修に加え、グローバル事業展開のために必須となる英会話講座の受講支援も行っております。

### ・改善提案活動

飽くなき挑戦や改善を創出し、生産性の向上を図るため、改善提案活動に力を入れております。個人を中心に行う「P-UP提案制度」と、チーム単位や部門横断で行う「QC活動・VC活動」が存在し、月間及び年間表彰を行っております。

### ・人材育成会議

2024年度より、当社経営層が社員の人材育成について認識を共有し、中長期目線での戦略策定と実践に繋げるため、「人材育成会議」を組織し、定期的な議論を行っております。

2025年度は、全社員の行動指針となるコアバリューを全社に浸透するための理念浸透施策の実施及びモニタリングについて注力いたしました。部門内での理念研修の実施とともに、全社員が小グループに分かれて経営陣と対話するタウンホールミーティングを開催し、全社方針の浸透及び部門間交流の風土醸成を実施いたしました。

## 3. 社内環境整備に関する戦略及び取り組み

当社では、ワークライフバランス(仕事とプライベートの適切な調和)から、ワークライフシナジー(仕事とプライベートの相乗効果の最大化)へと働き方をシフトしていくことを目指しております。

一人一人が働きやすさと働きがいを高めていくため、直近では以下の内容を重点施策として取り組んでおります。

### ・多様な働き方

生産性向上のため、企画部門等導入可能な部門におけるテレワーク制度に加え、育児・介護等の事情に応じて利用できるフレックス勤務制度を導入しております。また、男性育児休業の推進やポジティブオフ休暇(有給休暇連続5日間取得)の推奨により、仕事を離れたプライベートの活動充実によるシナジーを期待しております。

### ・労働安全衛生

月1回の安全衛生委員会活動による議論及び職場巡視を中心に、各職場の安全衛生向上に努めるとともに、年間表彰を通じた職場環境づくりのモチベーションアップに努めております。

### ・健康経営

当社はこれまでも長時間労働者へのフォローや健診の充実を通じ、社員の健康維持に努めてまいりましたが、健康な社員がより生き生きと活躍し、現場の生産性や品質・技術力向上に繋げるために、2025年1月に健康経営推進委員会を設立し、西部技研健康経営宣言を策定いたしました。今後は健康経営に関する各種課題に対し、委員会による定期的なモニタリングを行いながら施策を実践してまいります。

## 4. 各種モニタリング

上記1~3及びその他の人材活躍に関する施策の効果や、職場環境の実態を把握し改善に努めるため、定期的なエンゲージメントサーベイ及びストレスチェック時のサーベイ・集団分析を行っております。2025年度は、年2回のエンゲージメントサーベイを導入し、年2回実施し、全社及び職場単位の傾向と変化を分析し、課題の抽出及び優先順位を付けた対応を随時実施しております。自部門の長が各自で状態を把握するサポートを行うとともに、組織課題・全社課題については人材育成会議にて議論のうえ施策実行に繋げております。

### 【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】

当社には、企業年金基金制度はありませんが、従業員の安定的な資産形成のため確定拠出年金制度を導入しております。

運用商品については、老後の資産形成ということも視野に、リスクの高いものは極力避け、手数料負担の少ない商品を中心に選定しております。

資産運用に関する従業員教育については、専用サイトに運用商品の実績掲出はもちろん、確定拠出年金制度の基礎知識動画の配信、各ライフプラン・シミュレーションの情報提供を行っております。

運営管理機関との定期的なモニタリングレポート内容の共有やセミナー参加等を通じて、適切な資質をもった確定拠出年金教育担当者の育成にも取り組んでおります。

### 【原則3-1 情報開示の充実】

(i) 当社の経営理念及びグループ戦略は当社ウェブサイトや決算説明資料等で開示しております。

(ii) コーポレート・ガバナンスの基本方針を有価証券報告書やコーポレート・ガバナンス報告書で開示しております。

(iii) 取締役の報酬等の決定に関する方針を有価証券報告書やコーポレート・ガバナンス報告書で開示しております。

(iv) 経営陣幹部の選任と取締役・監査等委員候補の指名に関する一般的な方針と手続をコーポレート・ガバナンス報告書や当社ウェブサイトで開示してまいります。

(v) 役員を選解任理由及び役員候補の指名理由については、株主総会招集通知に開示しております。

### 【補足原則3-1 サステナビリティについての取組み】

サステナビリティや人的資本についての当社の基本的な考え方や関連方針、具体的な取り組みにつきましては、有価証券報告書の【サステナビリティに関する考え方及び取組み】や当社ウェブサイトのサステナビリティのページにおいて開示しております。

### 【補足原則4-1 取締役会の役割】

当社では取締役会で、法令、定款、「取締役会規程」に定められた事項を審議し、経営の大きな方向性の意思決定をしております。事業方針の承認・変更、年次・月次予算、要員計画及び中長期経営計画、組織及び人事関連の重要事項、重要な業務執行に関する事項等を取締役会で議

論し、意思決定を行っております。決定した事項の具体的な執行については、「組織規程」及び「職務権限規程」等に基づき、代表取締役社長執行役員及び業務執行取締役、執行役員に委任し、取締役会はその執行状況を監督しております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性基準及び資質】

会社法に定める社外取締役の要件及び東京証券取引所の定める独立性基準に従い、独立社外取締役を選任しております。

【補充原則4 - 10 各委員会構成の独立性】

当社の独立社外取締役は2名であり、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指名報酬委員会を設置しております。経営陣幹部・取締役の指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、多様性やスキルの観点を含め、当該委員会の適切な関与・助言を得ております。

【補充原則4 - 11 取締役のスキル・マトリックス】

当社の経営戦略における重要なスキルを特定したうえで、各取締役の専門性と経験を示したスキル・マトリックスを作成し、株主総会招集通知に取締役選任議案の参考資料として掲載しております。なお、当社の取締役(監査等委員であるものを除く。)は、5名以内、監査等委員である取締役は、5名以内とする旨を定款に定めております。また、その選任については、株主総会において議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、出席した当該株主の議決権の過半数をもって行う旨及び累積投票によらないものとする旨を定款に定めております。

【補充原則4 - 11 役員の兼務状況】

当社の取締役・監査等委員における他の上場会社役員の兼務状況は以下のとおりであります。

・社外取締役 内田健二氏 1社

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性】

当社では、代表取締役社長執行役員と社外取締役2名で構成される任意の指名報酬委員会による相互評価等の結果確認を通じ、取締役会の実効性の分析や評価を行っております。上記の結果の概要に係る開示内容については、今後の検討課題として認識しております。

【補充原則4 - 14 役員に対するトレーニングの方針】

取締役及び監査等委員を対象とした、インサイダー取引防止研修をはじめとするコーポレート・ガバナンス等に関する知識を向上させるために必要な研修会を年1回実施しております。常勤監査等委員は日本監査役協会が主催するセミナー等へ積極的に参加しております。また、社外取締役に對しては、当社及び当社事業を取り巻く環境への理解を深めることを目的に、取締役等からの説明等の機会を提供することとしております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

(社内体制)

・IR担当部門:経営企画室

・連携・補助部門:総務部、経理部

(株主との対話窓口の段階的設定)

・代表取締役社長執行役員 IR担当の取締役上席執行役員経営管理本部長

(取締役会への報告)

IR担当の取締役上席執行役員経営管理本部長は定期的に取り締りにIR状況を報告いたします。

(対話を促進するための取り組み方針)

・株主との双方向コミュニケーションを図り、当社の経営状況や運営方針を分かりやすく正確に説明することに努めるとともに、株主の意見や要望をIR状況報告の一環として取締役会にフィードバックし、経営運営への反映を検討いたします。

・機関投資家との個別ミーティングやグループ面談、個人投資家向け説明会など様々な対話機会を設定するとともに、積極的に情報を開示いたします。

・対話内容はインサイダー情報の漏えいが生じないように別途定める「ディスクロージャーポリシー」に従って対応いたします。

【株主との対話の実施状況等】

本決算と第2四半期決算の決算発表後、機関投資家を対象に実施する決算説明会では、当社代表取締役社長執行役員が決算や中期経営計画について説明し、質疑応答にて機関投資家の皆さまと対話を行っております。また、個別面談については、代表取締役社長執行役員、IR担当の取締役上席執行役員経営管理本部長、経営企画室IR担当を中心に、随時対応を行っております。

個別面談等で投資家や株主の皆さまから頂いております貴重なご意見は、内容に応じて経営層に共有し、決算説明資料やウェブサイトでの開示につなげております。

## 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容 <b>更新</b>	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無 <b>更新</b>	有り
アップデート日付 <b>更新</b>	2026年3月27日

### 該当項目に関する説明 **更新**

当社は、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、企業価値向上の取り組みとして以下の取り組みに注力しております。

【企業価値の向上に向けた取り組み】

・成長戦略の着実な遂行によるROEの向上

・IRの強化(当社の認知度、成長戦略の理解度を向上)による株主資本コストの低減

・投資、株主還元のパランスの取れた資本政策の実行

現状分析や今後の取り組み方針等の詳細につきましては、当社ウェブサイトにて開示しております。

(日本語) <https://seibu-giken.com/ir/others/>

(英語) <https://seibu-giken.com/ir/en/others/>

## 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(%)
株式会社グリーンフューチャー	6,834,700	34.41
公益財団法人 隈科学技術・文化振興会	3,000,000	15.10
西部技研社員持株会	1,271,000	6.39
野村信託銀行株式会社(投信口)	579,900	2.92
下園 誠	375,000	1.88
隈 扶三郎	374,700	1.88
特定有価証券信託受託者 株式会社S M B C信託銀行	350,000	1.76
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	318,600	1.60
平川 美和	205,700	1.03
喜田 桂祐	200,000	1.00

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

公益財団法人隈科学技術・文化振興会は科学技術に関する分野を専攻する大学院生に対する奨学金事業及び日本文芸の伝統等の活動を行う団体等に対する支援事業を行っております。1997年に当社の創業者、隈利實が死去した際、その葬儀に集った海外からの参列者の中からMr. T . Kumaの名前を何らかの形で残そうという機運が高まりお金が寄せられ、それに賛同する友人、企業また故人の遺産を集めて「隈基金」が個人的に設立されました。その後、2003年4月には任意団体「隈基金」を「NPO法人 国際科学技術・文化振興会」として組織化しました。2019年にはその基盤をさらに安定させるべく、一般財団法人 隈科学技術・文化振興会を設立し、NPO法人の事業を引き継ぎました。2021年4月に公益認定をいただき、公益財団法人隈科学技術・文化振興会として活動しております。当社株式は隈智恵子がNPO法人 国際科学技術・文化振興会及び公益財団法人隈科学技術・文化振興会へ寄付いたしました。

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
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	500人以上1000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	監査等委員会設置会社
------	------------

【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	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		
内田 健二	公認会計士													
市丸 信敏	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)

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
----	-------	------	--------------	-------

内田 健二		<p>内田健二公認会計士事務所 代表</p> <p>&lt;重要な兼職の状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>如水監査法人パートナー</li> <li>如水税理士法人代表社員</li> <li>社会福祉法人筑紫会理事</li> <li>高橋株式会社社外監査役</li> <li>社会福祉法人実寿總會理事</li> <li>㈱フロンティア非常勤取締役</li> </ul>	<p>監査法人での監査経験が長く会計専門家としての高い知見を有しております。2020年3月から社外監査役を務め、その職務・職責を適切に果たしております。また主として監査法人との面談対応等会計監査においてその専門性を当社の監査に反映頂いております。公認会計士として財務及び会計に相当程度の知見を有し、その経験及び幅広い知見により当社の経営について客観的、中立的な監査を遂行できることから社外取締役を選任しております。</p> <p>当社との間には、人的関係、資本的關係、取引関係及びその他の利害関係はありません。上場管理等に関するガイドライン 5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当がないことより、独立性を有すると判断しました。</p>
市丸 信敏		<p>不二法律事務所 代表</p> <p>&lt;重要な兼職の状況&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公益財団法人松本文化芸術振興財団理事</li> <li>社会福祉法人恩賜財団済生会支部福岡県済生会 支部理事</li> </ul>	<p>長年にわたり弁護士としてご活躍されており、法律専門家としての高い知見を有しております。元々当社の顧問弁護士であった不二法律事務所の代表であり、当社の事業について理解頂いているということから社外監査役として選任しました。当該法律事務所は同氏個人の事務所ではなく、パートナーシップによる共同事務所であること、また顧問契約は2020年12月末で終了していることから、独立性を損なう問題はないと判断し、2021年3月から社外監査役として、幅広い企業法務支援等に携ってこられた企業法務に関する高度な知識や経験を活かし、提言を行って頂いております。また、社外取締役として求められる高い倫理観、公正・公平な判断力に加え、当社経営に対する適正な監査を実施するのに必要な経験及び見識を有しておられるため、社外取締役として選任しております。</p> <p>当社との間には、人的関係、資本的關係、取引関係及びその他の利害関係はありません。上場管理等に関するガイドライン 5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当がないことより、独立性を有すると判断しました。</p>

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

	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	社内取締役

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 更新

なし

現在の体制を採用している理由 更新

当社では、常勤監査等委員である取締役を選定していることから、現在、監査等委員会補助人を設けておりません。ただし、取締役会は、監査等委員会の求めに応じて、監査等委員会と協議のうえ、監査等委員会補助人を任命し、監査等委員会による監査業務の補助に当たらせることができることとしております。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社の監査等委員である社外取締役は、常勤監査等委員及び内部監査室ならびに会計監査人との連携のもと、必要に応じ相互に情報及び意見の交換を行う会合を持ち、コンプライアンス面や内部統制の整備状況等について意見交換を行う体制をとっており、監督・監査の質的向上及び内部統制の強化を図っております。監査等委員及び内部監査室は、会計監査人から、監査計画、重点監査項目と会計監査結果(四半期レビュー・年度監査)及び監査上の主要な検討事項などの説明を受け、意見交換を実施しています。会計監査人から報告された監査計画や監査上の発見事項は、監査等委員を通じて取締役会へ報告を行っております。

監査等委員と内部監査室は、四半期ごとに意見交換を行い、各事業場・各部門・国内外の子会社・関連会社の監査等委員監査結果と内部監査結果の課題共有と情報交換を行っています。なお、常勤監査等委員と内部監査人は同室のため、毎日適時打合せ、情報交換しています。

また、会計監査人は、内部監査室と定期的かつ必要に応じて意見交換を行っており、財務報告に係る内部統制の整備・評価や内部監査の活動状況についても、適宜情報共有を行いながら、相互連携に努めています。

## 【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

	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	3	0	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

### 補足説明

#### 指名報酬委員会の概要

##### 【目的】

・当社は、役員を選解任(後継者計画を含む)及び役員報酬等に関する公正性・妥当性について審議し、経営の透明性の確保及び説明責任の向上を通じて当社及び当社グループのコーポレート・ガバナンス態勢の強化を図るため、取締役会の諮問機関として、指名報酬委員会を設置しております。

##### 【構成】

・当委員会の委員は、取締役社長及び社外取締役で構成され、独立性、客観性及び説明責任を強化するために、委員の過半数を社外取締役から選任しております。

##### 【任務】

・当委員会は、当社及び直接子会社の役員を選解任及び役員報酬に関する事項や当社の代表取締役社長執行役員の後継者計画に関する事項などについて審議し、取締役会に対して審議結果を報告するとともに必要に応じて意見具申を行っております。

(代表取締役社長執行役員及び経営陣幹部の選解任への関与状況)

・当委員会は、代表取締役社長執行役員及び経営陣幹部について、会社業績評価や担当部門評価等に基づく役員別評価結果の審議を行っております。

代表取締役社長執行役員及び経営陣幹部の選解任(再任・不再任)は、役員別評価に加え適格性を確認のうえ審議し、審議結果を取締役に報告するとともに必要に応じて意見具申を行っております。

(代表取締役社長執行役員の後継者計画への関与状況)

・後継者計画に関する事項については、当委員会において計画の妥当性及び定期的な候補者の見直し等について審議し、取締役会に対して審議結果を報告するとともに必要に応じて意見具申を行っております。

## 【独立役員関係】

独立役員の数	2名
--------	----

### その他独立役員に関する事項

当社は、社外役員を選任するための独立性に関する基準または方針として明確に定めたものではありませんが、東京証券取引所が定める独立役員の判断基準を参考とし、社外役員には、専門的な知見に基づく客観的かつ適切な助言及び取締役の職務執行への監督といった役割を期待しており、一般株主と利益相反の生じるおそれのない社外役員の選任に努めております。

## 【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(社外取締役を除く)の報酬については、変動報酬(業績と連動して決定する金銭報酬)を導入しております。役員報酬制度の詳細は、本報告書の「II 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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「取締役報酬関係」に記載のとおりです。

## 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

取締役(監査等委員であるものを除く。)、監査等委員である取締役に区分した当期に係る報酬の総額を開示しております。

取締役の報酬等の総額等

取締役(監査等委員であるものを除く) 3名 64,900千円

監査等委員である取締役 3名 19,200千円

なお2025年度に係る報酬等の総額が1億円以上の者が存在しないため、個別報酬の開示はしていません。

#### 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、2026年3月17日開催の取締役会において、取締役の報酬等の決定に関する方針の改定を決議しております。なお、当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名報酬委員会へ諮問し、答申を受けております。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が、当該決定方針に沿うものであると判断しております。

取締役の報酬等の決定に関する方針の内容は、次のとおりです。

#### a.基本方針

当社の役員報酬は、経営理念の実現を目的とした報酬体系とし、執行役員と一体となった報酬制度となっております。固定報酬としての「基本報酬」と業績連動としての「変動報酬」で構成され、役員個人の報酬は指名報酬委員会での決議を経て取締役会で決定する(監査等委員である取締役の報酬は監査等委員間の協議で決定することとしております)。

なお、業務執行から独立した立場にある監査等委員である取締役に、業績連動としての「変動報酬」は相応しくないため、「基本報酬」のみの支給としております。

また、非金銭報酬及び退職慰労金制度はありません。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)

・基本報酬(固定報酬としての金銭報酬)

・変動報酬(業績と連動して決定する金銭報酬)

監査等委員である取締役

・基本報酬(固定報酬としての金銭報酬)

#### b.基本報酬(固定報酬としての金銭報酬)の決定に関する方針

基本報酬は、株主総会の決議により定められた取締役報酬限度額の範囲内で、月例固定報酬としての金銭報酬としております。報酬額は取締役(及び執行役員)としての役位・職位別に設定し、同業または同規模の他社水準等の外部環境等も考慮しながら、当社の財務状況を踏まえて総合的に助案して決定しております。

#### c.変動報酬(業績と連動して決定する金銭報酬)

変動報酬は、財務指標である当社グループ連結営業利益を全取締役の共通指標とし、連結営業利益に対する変動型報酬原資割合を設定した上で職位別按分率を乗じ、算出することとしております。これにより算出された額を等分し、翌年度の任期に対する月例固定報酬として支給する方針としております。

なお、2023年3月30日開催の第58回定時株主総会決議により、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等の総額は年額150百万円以内(決議時点における員数は3名)、監査等委員である取締役の報酬等の総額は年額50百万円以内(決議時点における員数は3名)となっております。

## 【社外取締役のサポート体制】

取締役会資料等は、取締役会の3日前までに総務部より電子メールで送付しております。また、取締役会および監査等委員会の中で社外取締役から発言がなされた場合は、議事録作成時に発言者に記載内容の確認を求めるなど、正確性を期するための必要なサポートも行ってまいります。

## 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

### 【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。)3名及び監査等委員である取締役3名(うち2名が社外取締役)の6名で構成されております。取締役会は、原則として月1回の定時取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催することで迅速な経営の意思決定を行っております。2025年度は、毎月1回の定時開催、及び5回の臨時開催の計17回開催しました。いずれの回も出席率は100%でした。取締役会は法令で定められた事項及び経営上の重要事項を決定するとともに、取締役の業務執行状況を監督しております。また、監査等委員も出席し、適宜意見を述べることで経営に関する適正な牽制機能が果たされております。

### 【監査等委員会】

監査等委員会は、常勤監査等委員1名と非常勤監査等委員2名(社外取締役)の計3名で構成されており、原則として月1回の監査等委員会を開催しております。2025年度の出席率は100%でした。

監査等委員は、取締役会及び必要に応じてその他社内の重要な会議に出席し、具体的な意見を述べるとともに、リスクマネジメント、コンプライアンスを監視できる体制をとっております。

また、常勤監査等委員は、会計監査人及び内部監査室との情報交換を積極的に行うことにより、情報の共有化に努めております。

### 【指名報酬委員会】

指名報酬委員会は、代表取締役社長執行役員が委員長を務め、独立社外取締役2名で構成されております。指名報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役の選解任の方針及び基準、取締役の報酬体系、報酬決定の方針等の取締役会から諮問を受けた事項について審議し、取締役会に対して答申を行います。2025年度は、計7回開催をし、出席率は100%でした。

### 【経営会議】

経営会議は、代表取締役社長執行役員が議長を務め、執行役員で構成されております。月に1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時で開催し、当社の業績報告及び経営及び業務執行に関する重要事項について審議を行っております。2025年度は、毎月1回の定時開催をし、計12回の出席率は96%でした。なお、審議事項に関する関係者を出席させ、発言をさせることができるものとし、監査等委員は経営会議に出席し、意見を述べるができるものとしております。

### 【リスク・コンプライアンス委員会】

リスク・コンプライアンス委員会は、代表取締役社長執行役員が委員長を務め、執行役員、本部長・事業部長、内部監査人、常勤監査等委員で構成されております。月に1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時で開催し、当社のコンプライアンス推進体制及びリスク評価、並びにリスクマネジメント体制の状況に関して報告を行うと共に、有事の際の危機管理対応の機能を担っております。2025年度は、毎月1回の定時開催をし、計12回の出席率は96%でした。

### 【会計監査人】

当社は、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しております。同監査法人及び当社監査に従事する同監査法人の業務執行社員と当社との間には、特別な利害関係はありません。

### 【内部監査室】

当社の内部監査は、代表取締役社長執行役員が任命した内部監査室長を責任者として、業務執行部門から独立した内部監査室が「内部監査規程」に基づき実施しております。内部監査室と監査等委員会、会計監査人が監査を有効かつ効率的に進めるため適宜情報交換を行っており、効率的な監査に努めております。

### 【執行役員】

当社では、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能の分離及び迅速な業務執行を行うため、執行役員制度を導入しております。執行役員は、取締役会によって選任され、取締役会の決議によって定められた分担に従い業務執行を行っており、任期は1年であります。

## 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 更新

当社は、取締役会において議決権を有する監査等委員である取締役が監査を行うことにより、取締役会の監督機能を一層強化するとともに、より実効性の高いコーポレート・ガバナンス体制を構築することを目的として、監査等委員会設置会社を選択しております。また、日常的な業務監査

等を行う役割として、代表取締役社長執行役員直属の内部監査室を設置し、内部監査を実施することで経営に対する監督の強化を図っております。このほか、会計監査人を設置しており、これらの各機関が相互に連携することによって、継続的に企業価値を向上させ、ガバナンス体制が有効に機能すると考え、現在の体制を採用しております。

また、経営に係る意思決定・監督と業務執行をより明確に分離するとともに、意思決定の迅速化並びに結果責任の明確化を図ることを目的として、執行役員制度を導入しております。

## 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
集中日を回避した株主総会の設定	多くの株主が株主総会に出席できるよう、総会集中日はなるべく避けるなど、日程や時間について配慮しております。
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採用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	当社英語版ウェブサイト上の“GeneraMeeting of Shareholders”ページにおいて、要約版を掲載しております。 <a href="https://seibu-giken.com/ir/en/meeting/">https://seibu-giken.com/ir/en/meeting/</a>

### 2. IRに関する活動状況 更新

	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、当社ウェブサイトに掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	年1～2回、個人投資家向け説明会を実施し、事業内容、決算概要、経営計画の実施状況、今後の事業展開等について説明しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算および第2四半期の決算発表後に、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を実施し、事業内容、決算概要、経営計画の実施状況、今後の事業展開等について説明しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社ウェブサイトのIRページにて掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画室を主管部門としております。	

### 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	当社は持続的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議が必要不可欠であると認識しており、ステークホルダーとの協働のため、当社の経営理念やPVV(Purpose, Vision, Values)をはじめとした理念を策定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、「環境に優しい空気のソリューションを届ける」というパーパスを掲げ、「クライメイト・ニュートラルな未来実現のため、空気処理技術のイノベーション・リーダーであり続ける」というビジョンの実現を目指し、「環境方針」に基づき、お客様における環境負荷低減に寄与する空調機器を製造・販売するメーカーとして、「環境アクション2030」の活動目標を定め、環境保全活動を推進しております。 また、日本の科学技術及び文化を次世代に引き継ぐ活動を支援するために、公益財団法人「隈科学技術・文化振興会」の活動をサポートしております。 その他CSR活動と合わせて、当社の取組内容を当社ウェブサイト( <a href="https://seibu-giken.com/sustainability/">https://seibu-giken.com/sustainability/</a> )に掲載しております。

## 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

当社は、内部統制システム構築の基本方針を以下のように定めております。

- 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) コンプライアンスの統制方針、体制、行動規範を定めることを目的としたリスク・コンプライアンス規程を制定し、法令、定款、社内規程等に則った業務執行を行う。
  - (2) 内部監査及び監査等委員会監査を実施し、職務の執行が法令及び定款に適合していることを確認する。
  - (3) 内部通報規程を制定し、業務執行に係るコンプライアンス違反及びそのおそれに関して、通報・相談を受け付けるための窓口を設置する。
  - (4) 会社規程集(定款を含む)を整備し、取締役及び使用人が常に目をとせる状態にする。
- 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
  - (1) 職務の執行に係る文書その他の情報は、文書管理規程及び関連マニュアルの定めるところに従い、適正に保存・管理をする。なお、保存・管理体制は必要に応じて見直し等を行う。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
  - (1) 損失の危険(以下、「リスク」という。)の予防及び発生したリスクへの対処につきリスク・コンプライアンス規程及び関連マニュアルを制定・運用するとともに使用人への教育を行う。
  - (2) 内部監査部門による内部監査の実施及び指摘事項がある場合、適切かつ速やかに対処する。
- 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
  - (1) 職務権限規程、組織規程等に基づき、権限の委譲を行い、各レベルの責任者がルールに則り業務を分担する。
  - (2) 取締役会は取締役会規程の定めるところに従い開催し、決議を行う。
  - (3) 取締役社長、業務執行取締役、執行役員等による経営会議を実施し、経営状況を共有するとともに、各組織の活動状況を把握し取締役自らの業務執行の効率化を図る。
- 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項
  - (1) 監査等委員会の求めに応じて、取締役会は監査等委員会と協議のうえ、監査等委員会補助人を任命し、監査等委員会による監査業務の補助に当たらせる。
- 監査等委員会補助人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項
  - (1) 監査等委員会補助人は、監査等委員会の指揮命令に従って、監査業務を補助するものとする。
  - (2) 当該監査等委員会補助人の任免、異動、人事考課、懲罰については、常勤の監査等委員の同意を得たうえで行うものとし、取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性を確保するものとする。
- 監査等委員会補助人に対する指示の実効性の確保に関する事項
  - (1) 監査等委員会補助人が監査等委員会の指揮命令に従う旨を取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人に周知徹底する。
- 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人ならびに子会社の役員及び使用人が監査等委員会に報告するための体制および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
  - (1) 取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び使用人ならびに子会社の役員及び使用人は、監査等委員会の要請に応じて報告をするとともに、職務執行の状況、経営に重大な影響を及ぼす事実等の重要事項について、適時・適切に監査等委員または監査等委員会に直接または関係部署を通じて報告し、監査等委員会と情報を共有する。
  - (2) 常勤の監査等委員は、取締役会等重要な会議に出席し、付議事項について情報を共有する。
  - (3) 重要な稟議書は、決裁者による決裁後常勤の監査等委員に回付され、業務執行状況が逐一報告される体制とする。
  - (4) 第1項の報告を行った者に対し、内部通報規程に基づいて、報告したことを理由とする不利な扱いを禁止する。
- 監査等委員の職務の執行(監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。)について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
  - (1) 監査等委員が職務の執行について生ずる費用等の請求をしたときは、当該監査等委員の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用の精算処理を行う。
- その他監査等委員会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) 監査等委員は、取締役会に出席し、業務の進捗状況を常に把握できる体制とする。
  - (2) 内部監査人、会計監査人との定期的な連絡会を設け連携を深め、実効的監査が行えるようにする。
- 財務報告の信頼性を確保するための体制
  - (1) 財務報告の信頼性を確保するための内部統制システムの整備を経営上の最重要事項の一つとして位置付け、財務報告の信頼性確保を推進する。
  - (2) 内部統制が有効に機能する体制構築を図り、財務報告における虚偽記載リスクを低減し、未然に防ぐように管理する。
  - (3) 財務報告の信頼性を確保するために、内部監査人が業務プロセスのリスク評価を継続的に実施するとともに、評価結果を取締役社長に報告する。
  - (4) 必要に応じて、金融商品取引法等の関連法令との適合性を考慮したうえで、諸規程の整備及び運用を行う。
- 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
  - (1) 関係会社管理規程に基づき、子会社の経営について経営管理本部を中心に、その自主性を尊重しつつ、重要事項について事前協議を行う。また、子会社の業績、経営計画の進捗状況、業務の執行状況について定期的に報告を求めるとともに、当該子会社において重要な事象が発生し

た場合には適宜報告を求める。

(2)経営管理本部及び内部監査人が子会社のコンプライアンス体制やリスク管理体制を監視すると同時に、子会社の内部統制システムの状況を監査し、整備・運用を指導する。

(3)子会社の取締役の職務執行、コンプライアンス体制およびリスク管理体制の状況ならびにその他上記(1)から(2)において認識した重要事項に関して、当社の取締役会、監査等委員会等に報告する。

## 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

当社では、反社会的勢力との関係を根絶することを基本的な方針としており、反社会的勢力対応規程において「当社は、いかなる場合においても、反社会的勢力に対し、金銭その他の経済的利益を提供しない」旨を定めております。また、当社使用人に向けた反社会的勢力との関係根絶に向けたセミナーの開催や所轄警察署、弁護士等の外部専門機関との連携を図ることで、反社会的勢力による被害の防止を図る取り組みを進めております。更に、「暴力追放運動推進センター」に加盟し、不当要求等への適切な対応方法や反社会的勢力に関する情報収集を実施しており、万々に備えた体制整備に努めております。

### \_\_\_その他

#### 1. 買収への対応方針の導入の有無

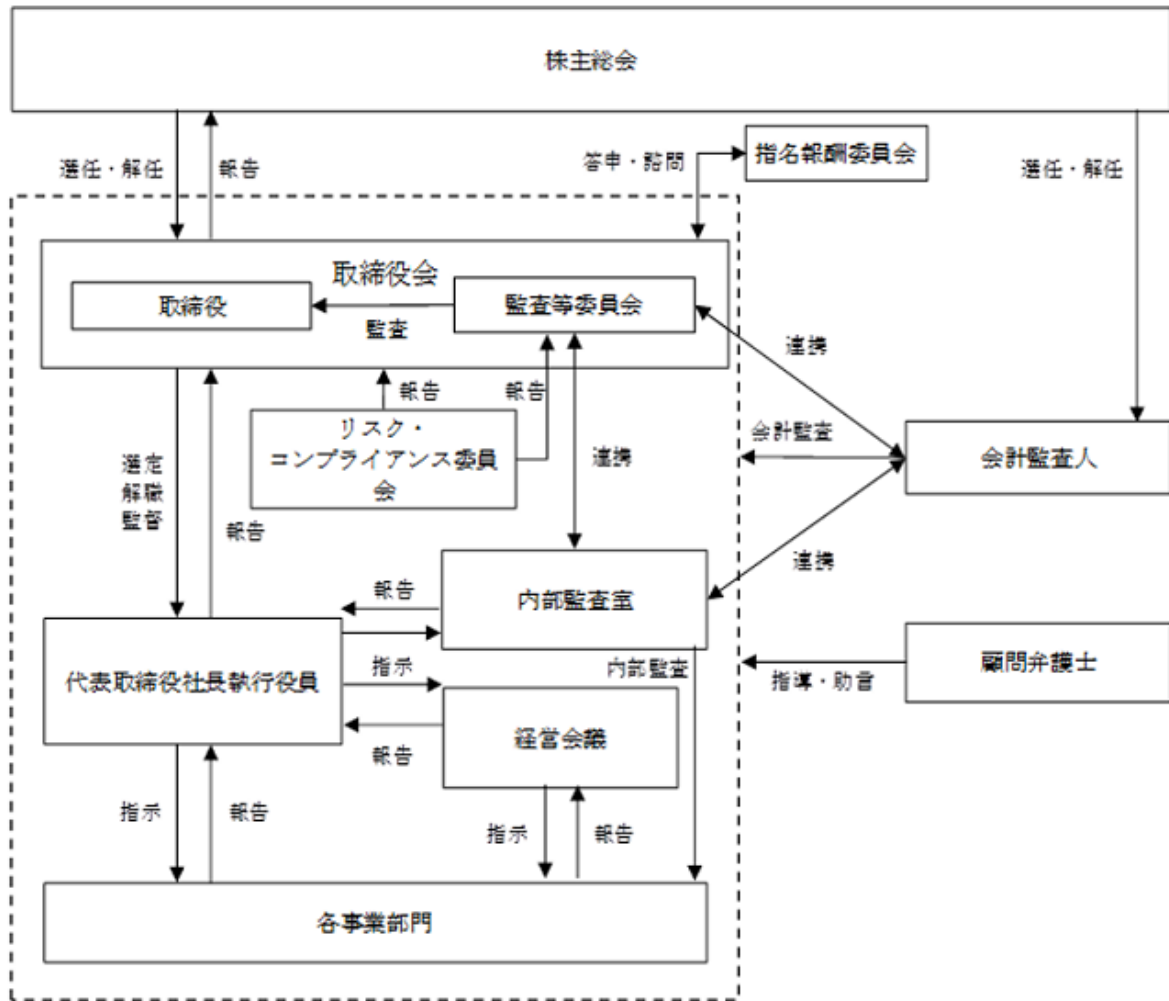
買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

当社では、持続的成長と企業価値の向上が最重要課題であると認識しており、現状では買収防衛策の導入の予定はありません。

#### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【コーポレート・ガバナンス体制】



【適時開示体制の概要（模式図）】

【①決定事実】



【②発生事実】



【③決算情報】

