

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

当社は、事業規模拡大及び収益力の向上を達成するためには、経営における透明性の向上とコンプライアンス遵守の経営を強化することが不可欠であると認識し、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組み、健全で公正な企業経営に努めております。

< 基本方針 >

- (1) 株主の権利・平等性の確保に努めます。
- (2) 株主以外のステークホルダー（お客さま・取引先・債権者・地域社会・従業員等）との適切な協働に努めます。
- (3) 適切な情報開示と透明性の確保に努めます。
- (4) 透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定をおこなうため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
- (5) 株主との建設的な対話に努めます。

【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1 - 2 - 4 株主総会における議決権の電子行使のための環境作り、招集通知の英訳】

現在、当社の株主に対する海外投資家の比率は相対的に低いいため、業務、効率面から議決権の電子行使を可能とする環境作り（議決権電子行使プラットフォームの利用）は行っておりません。

招集通知の英訳につきましては一部の英訳版を作成し、当社ウェブサイトに掲示しております。今後、株主の利便性を高めるため議決権の電子行使などの環境作りを実施する方向で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、多様化する顧客ニーズへの対応及び人材の多様性を基にした組織活性化のために可能な限り女性・外国人の人材も活用していくという認識に立ち、時代の変化に対応してまいります。

中核人材の多様性の確保については、性別・国籍・採用ルートによらず能力や適性など総合的に判断して管理職への登用を行っておりますが、従業員に占める女性・外国人・中途採用者の比率が大きいいため、2021年10月末現在で女性及び外国人管理職はあらず、測定可能な数値目標を定めるには至っておりません。今後引き続き中核人材の多様性の確保に向けた取り組みを進め、能力のある女性又は外国人を採用・管理職に登用していくとともに、目標についても検討してまいります。

多様性の確保に向けた採用・人材育成については、具体的には

- ・次世代リーダー育成
- ・階層別教育
- ・ジョブローテーション
- ・女性の積極的採用
- ・女性社員育成
- ・海外技術者技能実習生の育成
- ・海外子会社との間での人材交流促進
- ・スキル重視の中途採用

などの施策を通じてダイバーシティを一層推し進めてまいります。

【補充原則3 - 1 - 2 海外投資家等に対する英語での情報の開示・提供】

現在、当社の株主に対する海外投資家の比率は相対的に低いため、その比率が今後20%を超えた段階で、必要に応じて英語での情報の開示・提供を実施するかについて順次見直しを進めて参ります。ただし、招集通知の部分英訳につきましては今後実施に向けて取り組んで参ります。

【補充原則4 - 1 - 3 後継者計画】

現取締役、執行役員、及び次期役員候補の人材に対し、実績や能力を把握した上で、更なる経験を積ませるためにリスクのある仕事に挑戦させたり、必要な教育を実施するなどして、後継者人材が常に成長する土壌を確立する。

【原則4 - 2 取締役会の役割・責務(2)】

環境の変化に積極的に対応して攻めの経営を行うために、リスクマネジメントとリスクテイクの両方を含む経営方針を明確にし、経営陣を中心とした目線合わせ・感度合わせの施策を実行することで、成長戦略を実現してまいります。

なお、インセンティブとして役員賞与はグループの営業利益や各役員の業績貢献に対して支給するものとし、退職慰労金によっても還元しております。ただし、今後更なる積極的な事業運営のモチベーションを上げるために、役員報酬の弾力的な見直しも検討してまいります。

【補充原則4 - 2 - 1 中長期的な業績と連動する報酬制度】

中長期的な業績と連動する報酬として、今後、業績連動型報酬制度を含めた報酬体系を検討いたします。また諮問機関として任意の指名報酬諮問委員会を設置しております。

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会のバランス・多様性及び規模に関する考え方】

当社の取締役会は、経営の基本方針、計画の策定並びに重要な経営戦略の実行、方向付け、内部統制の改善を迅速かつ的確に行うために、規模としては、取締役の員数は定款で10名以内(うち監査等委員である取締役は5名以内)としております。

取締役の選任にあたっては、業務執行に関わる取締役については、事業発展に必要な総務人事、工場管理、営業、研究開発などの幅広い分野から、実績、知識、経験などを考慮した上で、決定しております。

また、監査等委員である社外取締役については豊富な経験を生かし、取締役の業務執行に対する監督の実効性を高めるため、弁護士、税理士が選定されております。

更に将来的には、当社の事業に関連するモノづくり技術に詳しい専門家やグローバル化に対応できる外国人、あるいは今までに就任実績のない女性取締役の起用も視野に入れ、幅広い内部の人材育成や外部からの人材獲得を目指してまいります。

尚、現在選任されている各取締役のキャリアに基づくスキル及び特に期待する分野・専門性につきましては、当社HPにスキル・マトリックスを開示してまいります。

【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】

当社は、取引先企業及び地域企業との関係強化、また、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断される場合、政策保有株式を保有することとしております。毎年、取締役会にて個別の政策保有株式について保有することのメリットや経済的効果を測定し、取引上、大きなメリットがある場合を除き政策保有株式の相手先の意向も踏まえ、縮減の方向で対応を検討してまいります。検証の内容につきましては、開示する方向といたします。

また、政策保有株式の議決権につきましては、売買目的の株式同様に、双方に株主として独立した判断をすることを原則といたします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役の利益相反取引、取締役と会社間の取引及び取締役の競業取引を取締役会の付議事項としており、取引毎に取締役会による事前承認を実施しております。また取引実施後、その状況について取締役会に定期的に報告することとしております。また、当社の役員に対しては、年1回、関連当事者間の取引を確認する調査を実施し、監視を行っております。当社が主要株主等(総議決権10%以上の株主とする)と取引を行う場合には、取締役会規程に基づき、当該取引につき、その重要性の高いものについて、取締役会に上程し、決議しております。

なお、上記のような枠組みや監視手順を定めておりますが、季下に冠を正さずという考えで、取締役と会社との間では取引自体を極力自粛するよう会社幹部全員に働きかけており、現時点で本原則に該当する取引はありません。

【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、企業型確定拠出年金制度(401K)を導入しておりますので、アセットオーナーとして運用すべき年金資産は保有しておりません。

【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

当社のホームページ、事業報告、有価証券報告書、会社案内等において公表しておりますので、ご参照下さい。

<http://www.sko.co.jp/>

<2>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

当社は、事業規模拡大及び収益力の向上を達成するためには、経営における透明性の向上とコンプライアンス遵守の経営を強化することが不可欠であると認識し、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組み、健全で公正な企業経営に努めております。

詳細は本報告書「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」の「1. 基本的な考え方」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「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照下さい。すなわち、株主総会で承認された報酬総額の限度内で、取締役(監査等委員を除く。)の報酬については役員待遇規程で定める一定の基準に基づいて取締役会にて決定しております。

なお、取締役の報酬の検討にあたり、当社は、社外取締役が中心となる指名報酬諮問委員会の関与・助言を得ることにより、より客観性・透明性を確保しております。

<4>取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

1. 経営陣幹部選任・取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補指名におきましては、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視及び会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点から総合的に検討しております。また、監査等委員である取締役候補指名におきましては、財務・会計に関する知見、当社事業分野に関する知識及び企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、適材適所の観点から総合的に検討しております。

2. 代表取締役が各方面よりご意見を聞き、業績、人格、識見などを総合的に勘案し、その責務にふさわしい人物を選任しております。人選結果について、株主総会及び取締役会で審議し、決定しております。なお、監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会の同意を得ています。

3. 経営陣幹部の選解任・取締役候補指名の検討にあたり、当社は、社外取締役が中心となる指名報酬諮問委員会の関与・助言を得ることにより、より客観性・透明性を確保できるようにしております。

<5>個々の選解任・指名についての説明

経営陣幹部の選解任と取締役候補者及び社外取締役候補者の指名を行う際の、個々の選解任・指名理由を株主総会招集通知にて開示しております。

【3-1-3 サステナビリティについての取組み】

当社は、継続的な成長のためにESGを念頭においた経営を目指しており、持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向け、エネルギー使用量の削減や、誰もが働きがいを感じる職場の実現を経営の方針に掲げております。

地球環境の保全を企業の使命の1つと自覚し、地球社会と調和を保ちながら「地球にやさしいものづくり」に対して常に努力し、「持続可能な発展」の国際理念のもと、循環型社会の構築に貢献していくという環境基本理念のもと、省エネ設備への更新及び再生可能エネルギーの利用促進を進めてまいります。

また、持続的な成長戦略に欠くことができない人的資本への投資については、少子化で人材採用が困難な状況に対して、積極的な女性社員の登用推進と幅広い職場への配置を推進し、女性が個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指していく所存でございます。また、知的財産への投資については、既存事業だけでなく、新しい事業環境を前提とした「新規事業の創出」や「イノベーションの力」がますます求められていま

す。この点を踏まえて、他社との技術を差別化し、他社が模倣困難な固有技術を確立していきます。中期経営計画(WIN2025)の中でも、開発戦略、人事戦略等の方針を開示し、人材の確保・育成に積極的に取り組んでおります。

尚、中期経営計画(WIN2025)の詳細は以下をご参照下さい。
<https://www.sko.co.jp/wp-content/uploads/2021/07/win2025.pdf>

【補充原則4-1-1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、取締役会が自ら決議する事項を取締役会規程、特に取締役会専決事項として定めると共に、取締役会決議を含む業務執行上の権限を、職務権限規程に定め、経営陣に対する委任範囲を明確にしております。なお、当社は2015年6月より監査等委員会設置会社に移行し、これらの委任を含む取締役会の監督機能とコーポレート・ガバナンスの一層の強化を図る体制を構築しております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

独立社外取締役につきましては、東京証券取引所が定める独立役員の独立性に関する判断基準に基づき選任しております。
また独立社外取締役2名は、それぞれの分野で培ってきた長年の経験と知見、幅広い見識を基に、当社の経営に対して独立かつ客観的な立場から、的確な助言・提言をいただける人物として選任しております。

【補充原則4-10-1 指名委員会・報酬委員会】

当社は、取締役会の諮問委員会として指名報酬諮問委員会を設置し、役員報酬が適正に支払われるように、情報収集や決定プロセスの適正化を図っております。

【補充原則4-11-2 取締役の他の上場会社の役員兼任状況】

当社の取締役は、原則、他の上場会社の役員を兼任していない方を選任しております。ただし、特別な事情があり、兼務であっても適任者である場合には、定例取締役会に概ね全て出席できる条件で選任することとしています。

【補充原則4-11-3 取締役会評価の結果の概要開示】

毎年5月に取締役及び執行役員に対し、取締役会の実効性アンケートを実施することになっております。このアンケートを参考にしつつ、その分析評価の結果の概要を開示すると共に、同じ関係者でフォローアップ会議を実施し、改善に取り組んで参ります。

2022年5月に各取締役、執行役員に対し、「取締役会の役割・構成」、「取締役会の運営」、「社外取締役に対する情報提供」等の観点から取締役会の実効性アンケートを実施し、その分析評価を行いました。その結果、当社取締役会は全体として適切に機能しており、概ね実効性が確保されていることを確認しました。

一方課題といたしましては、原材料等の調達に関する課題への対応、及びコロナ感染防止対策の継続が必要であるということなどが挙げられました。

【補充原則4-14-2 取締役に対するトレーニング方針】

当社の取締役に対するトレーニングについては、業務執行に関わる取締役は担当する業務執行に必要な能力や知識及びグループ会社の健全な発展に必要な能力や知識を獲得するためのトレーニングを随時実施しております。具体的には、総務人事、工場管理、営業、研究開発等のそれぞれのマネジメントや新分野への取り組みや、安全、設備投資、人材活用、コンプライアンスを含む内部統制の拡充など、グループの継続的成長を促進するための活動に対してリーダーシップを発揮できるように指導しております。

一方、監査等委員会の取締役については、上場企業としての健全性、透明性を確保するため、内部統制活動を通じて、当社グループの事業・財務・組織等の活動や実績に精通することで、投資家・株主に対する説明責任を果たすように監視・監督をしていきます。そのために、会社法、事業に関係する各種法令、内部統制等については、監査等委員会として、情報収集や知識取得の研鑽を積み重ねていくことになっております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

1. 当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るためには株主との建設的な対話を促進することが重要であると考えております。そのための推進体制として、IR担当執行役員を選任するとともに総務人事部をIR担当部署といたしております。
2. 当社のIR活動につきましては、当社ホームページに専用ページを設け経営方針や業績等についての開示を行っております。また、問い合わせフォームを掲載することにより、一般株主が当社に質問できる環境を提供しております。
3. 株主総会を株主の皆様との重要な対話の場と位置付け、当事業に関する十分な情報開示を行なっております。
4. 決算発表前の一定期間につきましては、投資家との対話が行われることのないよう、IR活動を制限いたします。またインサイダー情報の管理につきましては、関係者全員が「インサイダー取引管理規程」に則り、インサイダー情報及び公表については、適切な対応を徹底しております。
5. 株主との建設的な対話を促進すべく平成30年5月にIR説明会を実施いたしました。これからも株主との直接対話の機会を持ちたいと考えています。

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(%)
株式会社田村商事	3,045,000	33.70
田村 正則	2,000,920	22.20
安谷屋 恵正	277,500	3.10
INTERACTIVE BROKERS LLC	242,200	2.70
アジア電子工業株式会社	231,500	2.60
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	181,000	2.00
株式会社八十二銀行	140,200	1.60
富沢 裕司	139,700	1.50
中西 豊子	107,000	1.20

サンコー従業員持株会	93,800	1.00
------------	--------	------

支配株主(親会社を除く)の有無	田村 正則
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 更新	東京 スタンダード
決算期	3 月
業種	電気機器
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

当社は、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として、支配株主等との取引条件等におきましては、他の会社との取引を行う場合と同様に契約条件や市場価格を見ながら合理的に決めており、現時点において、当社は少数株主の保護に対する方策を適切に履行しております。

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

現時点において、重要な影響を与えうる特別な事情はありません。

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
赤羽 啓	弁護士											
志水 達也	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
赤羽 啓	○	○	――	弁護士としての長年の経験と知見を当社経営に反映し、業務執行を行う経営陣に対し、独立かつ客観的立場から、提言をいただくと考え、選任しております。
志水 達也	○	○	――	金融機関および税理士として培ってきた豊富な経験と幅広い見識を当社経営に反映し、業務執行を行う経営陣に対し、独立かつ客観的立場から、提言をいただけると考え、選任しております。

【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	0	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	なし
----------------------------	----

現在の体制を採用している理由

監査等委員会は、管理部門の社員に監査業務に必要な事項を命令す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社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。)の指揮命令を受けないものとする。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

内部監査は他部門から独立した内部監査部門を設置し、1名の体制で当社の組織、制度及び業務が経営方針及び諸規程に準拠し、効率的に運用されているかの検証、評価及び助言を行っております。また、内部監査に関し代表取締役及び監査等委員会へ適宜報告を行うなど相互に連携をとり業務を遂行しております。

監査等委員会は3名の取締役(うち2名は社外取締役)で構成されており、監査等委員会で定めた監査方針、監査計画等に従って監査を実施し、取締役会等重要会議への出席や重要書類の閲覧及び取締役面談などを通じて、取締役の職務遂行について監査しております。

取締役会等に出席することにより、取締役の職務執行を始め内部統制システムの整備状況、事業経営全般の職務執行状況について監査を実施しています。また、会計監査人の監査に立会い、必要に応じて報告・説明を求め、意見交換を行うことによって監査において緊密な連携を保っております。

【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

	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	指名報酬諮問委員会	5	0	3	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名報酬諮問委員会	5	0	3	2	0	0	社外取締役

補足説明

目的

当社の取締役等の指名及び報酬に関する重要事項の決定において、独立性、客観性及び透明性を高め、コーポレートガバナンスの更なる充実に図ることを目的としております。

役割

指名報酬諮問委員会は、主に次の事項について審議し取締役会に報告いたします。

(取締役等の人事に関する事項)

(1) 取締役、執行役員の選任及び解任案

(2) 代表取締役、役付取締役の選定及び解職案

(3) 選任基準の策定

(4) 後継者育成計画案

(取締役等の報酬に関する事項)

(1) 報酬に関する方針(水準及び評価基準)案

(2) 報酬構成及びインセンティブ制度の妥当性評価

【独立役員関係】

独立役員の人数

2名

その他独立役員に関する事項

【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

実施していない

該当項目に関する補足説明

今後、業績連動型報酬制度を含めた報酬体系を検討いたします。

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

更新

当社の取締役への報酬等の総額は以下の通りであります。

取締役 82,266千円

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

当社の役員報酬は金銭による報酬のみであり、不確定報酬や非金銭報酬はありません。株主総会で承認された報酬総額の限度内で、取締役の報酬については当社が定める一定の基準に基づいて取締役会にて決定しております。また当社の役員報酬は、積極的な事業運営モチベーションを上げるため、固定報酬と業績給を組み合わせた体系としております。

取締役の固定報酬につきましては、各取締役の職責や経営への寄与等に応じて毎年設定しております。業績給は前年度の連結営業利益を指標とし、各取締役の職責や業績への寄与等に応じて算出しております。

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬額及び監査等委員である取締役の報酬額は、平成27年6月26日開催の第52期定時株主総会決議により、年額150百万円以内と年額25百万円以内にそれぞれ定められております。

【社外取締役のサポート体制】

経営企画室が取締役会開催の案内やその他の連絡及び調整を行っております。

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)

1. 当社の取締役会は取締役(監査等委員である取締役を除く。)3名と監査等委員である取締役3名(うち2名は社外取締役)で構成

されております。月1回を原則とする取締役会と必要に応じて臨時取締役会を開催して、経営の基本方針並びに重要な経営戦略の審議、決定をする最上位の業務執行機関と位置づけております。

2. 当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員会は取締役3名(うち2名は社外取締役)で構成されております。社外取締役2名は弁護士及び税理士を選任しております。監査等委員会は原則3ヶ月に1回開催し、必要に応じて随時開催できる体制をとっております。また、監査等委員は取締役会に出席し、監査等委員以外の取締役の職務執行が法令・定款・社内規程に沿って適切に行われているかどうかを監査するとともに、会計監査人、内部監査部門との相互連携により、監査の実効性の充実に努めております。

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

当社は平成27年6月26日開催の第52期定時株主総会において、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行することが承認・可決され、業務執行に対する取締役会の監督機能強化、及び社外取締役の経営参画によるプロセスの透明性と効率性の向上により国内外のステークホルダーの期待に応えるため、さらなるガバナンスの強化を図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
その他	必要により株主総会後、会社の方針等を説明する場を設定するとともに、必要な情報を当社ホームページに公開しております。

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
IR資料のホームページ掲載	決算短信、適時開示資料、会社説明会資料を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	総務人事部 総務課にて担当しております。	

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	環境への取組については、当社ホームページにて環境方針を公開し、環境保全活動並びにCSR活動等を展開しております。

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、事業規模拡大及び収益力の向上を達成するためには、経営における透明性の向上とコンプライアンス遵守の経営を強化することが不可欠であると認識し、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組み、健全で公正な企業経営に努めております。

企業統治の体制

(会社の機関の内容及び内部統制システムの整備の状況)

当社は平成27年6月26日開催の第52期定時株主総会において、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行することが承認・可決され、業務執行に対する取締役会の監督機能強化、及び社外取締役の経営参画によるプロセスの透明性と効率性の向上により国内外のステークホルダーの期待に応えるため、さらなるガバナンスの強化を図る体制としております。

(1) 会社の機関の基本説明

1. 当社の取締役会は取締役(監査等委員である取締役を除く。)3名と監査等委員である取締役3名(うち2名は社外取締役)で構成されております。

月1回を原則とする取締役会と必要に応じて臨時取締役会を開催して、経営の基本方針並びに重要な経営戦略の審議、決定をする最上位の業務執行機関と位置づけております。

2. 当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員会は取締役3名(うち2名は社外取締役)で構成されております。社外取締役2名は弁護士及び税理士を選任しております。監査等委員会は原則3ヶ月に1回開催し、必要に応じて随時開催できる体制をとっております。また、監査等委員は取締役会に出席し、監査等委員以外の取締役の職務執行が法令・定款・社内規程に沿って適切に行われているかどうかを監査するとともに、会計監査人、内部監査部門との相互連携により、監査の実効性の充実に努めております。

3. 当社では、取締役会の諮問機関として、任意の「指名報酬諮問委員会」を設置しております。当社の取締役等の指名及び報酬に関する重要事項の決定において、独立性、客観性及び透明性を高め、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実に努めることを目的としております。

(2) 取締役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、会社の業務の適正を確保するための体制について内部統制システムに関する基本方針は以下の通りであります。

内部統制システムに関する基本方針

1. 当社及び子会社の取締役・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(コンプライアンス体制)
- a. 企業倫理憲章を制定し全社員に周知することにより、法令遵守及び社会倫理の遵守を企業活動の前提とすることを徹底する。
 - b. 各取締役は担当本部のコンプライアンス体制の整備及び問題点の把握に努め、各業務部門固有のコンプライアンスリスクを分析し、その対策を具体化する。取締役社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス上の重要な問題を審議し、その結果を取締役に報告する。
 - c. 取締役がコンプライアンス上の問題を発見した場合はすみやかに取締役社長に報告する。従業員が直接取締役社長に報告することを可能とするコンプライアンス・ホットラインを設ける。管轄の取締役はその内容を調査し事実を確認し、部門長と協議の上、問題解決と再発防止策を実行する。
 - d. その他、労働基準法、下請代金支払遅延等防止法等、予め法令に違反する恐れのある内容については、特に自主的に管理やチェック体制を強化する。
2. 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(情報保存管理体制)
- 文書管理規程に従い、取締役の職務執行に係る情報を文書または電磁的媒体(以下、文書等という)に記録し保存するようにし、取締役は常時、これらの文書等を閲覧できるものとする。
3. 当社及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)
- リスク・コンプライアンス規程により、リスクカテゴリー毎の責任部署を定め、グループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理し、リスク管理体制を明確化すると共に、内部監査部門が各部署毎のリスク管理の状況を監査し、その結果を定期的に取締役会に報告する。
4. 当社及び子会社の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(効率的職務執行体制)
- 取締役会は全社の経営方針、経営目標を定め、担当取締役は各部門の運営方針及び具体的目標と予算を作成し、職務権限を明瞭に定め実行する。決裁金額の大きいものは、稟議書承認により実行するものとする。また、取締役の職務執行状況及び予算達成状況は、月次の取締役会において報告させ確認する。
5. 当該会社及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(グループ会社管理体制)
- a. 当社の内部監査部門は、当社及び子会社の内部監査を実施し、その結果を統括部署及び責任者に報告し、統括部署は必要に応じて、指導、実施の支援・助言を行う。
 - b. 当社取締役及び子会社の社長は、各部門の業務執行の適正を確保する内部統制の確立と運用の権限と責任を有する。
 - c. 当社及び子会社における内部統制に関する協議、情報の共有化、指示・要請の伝達等が効率的に行われるシステムを含む体制を構築する。
 - d. 当社は、財務報告の信頼性を確保するため、必要かつ適切な内部統制を構築し、継続的にモニタリングするための体制を整備する。
6. 監査等委員がその補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、その使用人の取締役(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、当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- 監査等委員は、管理部門の社員に監査業務に必要な事項を命令することができるものとし、監査等委員より監査業務に必要な命令を受けた社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。)の指揮命令を受けないものとする。
7. 当社及び子会社の取締役及び使用人が監査等委員に報告するための体制、その他の監査等委員への報告に関する体制、報告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
- 取締役または使用人は、監査等委員に対して、法定の事項に加え、当社及び当社グループに重大な影響を及ぼす事項、内部監査の実施状況、コンプライアンス・ホットラインによる通報状況及びその内容をすみやかに報告する体制を整備する。なお、報告したことを理由に報告者が不利益な取扱いを受けない対応をする。
8. その他監査等委員の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- a. 監査等委員会、会計監査人、取締役社長との間で定期的な意見交換会を設定する。
 - b. 監査等委員は、必要に応じ、会計監査人・弁護士に相談をすることができ、その費用は会社が負担するものとする。

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、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体との関係を拒絶し、毅然とした態度で組織をあげて立ち向かう旨の「サンコー企業倫理憲章」を定め、全従業員に周知徹底を図っております。また、反社会的勢力への対応部門として総務人事部を定め平素より警察・弁護士等の外部専門機関との連携を図り情報収集に努めております。

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

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

当社では、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、適切な情報開示を行うことが必要不可欠と認識しています。その認識を实践するため、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)についても、当社ホームページを通じて開示を行っております。情報の開示に当たっては、正確で分かりやすい記述で行い、利用者にとって有用性の高い記載となるように努めております。

情報開示については、経営企画室・経理部・総務人事部等、情報開示に係る部署が都度協議し、適時かつ正確な情報開示を心がけております。

【 模式図 】

