

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、「常に考える」を社業の企業理念とし、各グループの役員が仕事を通じて人間性あふれる社会人となることを実践することにより、企業価値の最大化を追求することを目的としており、ステークホルダーとの関係を尊重し、広く社会から信頼が得られるよう、当社グループの行動基準を制定するとともに、企業価値を継続的かつ着実に高めていく仕組みを構築するため、コーポレートガバナンスの基本方針を定めて、経営判断の迅速化及び経営の透明性・公正性を高め、経営効率の向上を実現するコーポレートガバナンスの充実に努めてまいります。

【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】

【補充原則2-4】

()中核人材の登用等における多様性確保についての考え方及び自主的かつ測定可能な目標とその状況

当社は、経営陣を支える中核人材や管理職について、ジェンダー・国際性・職歴・年齢等にかかわらず登用することが極めて重要であると考えております。

当社において、管理職に占める中途採用者の割合は現在52%と半数以上を占めておりますが、管理職に占める女性の割合については現在2.6%であり、2026年3月末までに5%以上とすることを目標としております。外国人社員については現在在籍者がいませんが、国籍を問わない採用方針を実施しております。

()人材の多様性の確保に向けた育成方針と社内環境整備方針及びその実施状況

当社は、管理職の登用について本人の意思・意欲を最優先としておりますので、とくに管理職に占める割合の少ない女性に対して、管理職への意識と意欲の向上を図ることを人材育成方針としております。

また、当社の人事考課の際に実施する面談等により、女性社員の管理職に対する意識調査を行い、管理職への意欲の妨げになっているものを把握し、育成研修等を通じて、管理職への意欲と資質の向上を図ることを社内環境整備方針としております。

管理職を希望する女性の割合を年2回の人事考課の際に把握するとともに、継続した育成研修等を実施しております。

【補充原則3-1】

当社は、持続可能な社会を目指すとともに中長期的な企業価値の向上のためにはサステナビリティが重要な経営課題であると認識し、ステークホルダーをはじめ広く社会から信頼される会社を目指すべく、地域貢献や環境問題への対応に努めております。

<サステナビリティについての取組み>

1975年から地域の住民を無料招待して演劇やコンサート等の文化活動「ミライコミュニティシアター」の開催や、新型コロナウイルス感染症の治療に携わる医療従事者を支援するために、医療用フェイスシールドを製造・寄贈等をして地域貢献に努めております。

また、LED照明の設置や、ソーラー発電システムの設置、当社製品エネルギー管理システム「電力マネージャ」を導入して電気を効率的に使用する等の省エネへの取り組みや、廃棄物の分別やプラスチック材料のリサイクル等をして廃棄物の削減等の環境問題に取り組んでおります。

<人的資本への投資>

当社は、企業として持続的に成長し続けるためには従業員の能力向上が必要であると考えており、従業員の自己啓発をサポートする制度や、次世代のリーダーを育成すべく管理職育成研修等を行っております。

<知的財産への投資>

当社は、「常に考える」を社業の企業理念とし、ユーザーの使いやすい製品を提供するために、他社製品に無いアイデアや機能を付加して製品開発を進めており、それらのアイデアや機能は他社製品との差別化として積極的に知的財産権を取得して保護しております。

<TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示>

当社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響に関して、現在必要なデータの収集と分析を進めており、TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示に向けて前向きに検討してまいります。

なお、当社のCO2排出量につきましては、Scope1,2につき集計しており、当社ホームページに掲載しております。

【補充原則4-1】

当社取締役会は、最高経営責任者等の後継者計画は設けておりませんが、当社経営の基本方針や経営戦略を踏まえ、必要な見識や能力を備えた人材を育成するなど、経営層の継続性確保に取り組んでおります。また、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、後継者育成計画の策定について検討してまいります。

【原則4-2.取締役会の役割・責務(2)】

当社取締役会は、取締役会で決議すべき事項等について取締役から提案があった場合は、説明責任の確保に向けて、その理由や背景事情について十分な情報の収集・分析を行い、合理性を確保したうえで、迅速・果敢な意思決定を行うよう努めております。

なお、取締役の報酬については、現在、基本報酬のみで構成しておりますが、業績連動賞与などインセンティブ付けを行うことを検討しております。

【補充原則4-2】

当社取締役の報酬については、現在、基本報酬のみで構成しておりますが、業績連動賞与などインセンティブ付けを行うことを検討しております。

【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、政策保有株式については、事業機会の創出や取引関係の構築・維持・強化等を目的として、相手先の株式を経営戦略の一環として保有することがあります。

当社は、政策保有株式について、毎年、取締役会で、中長期的な経済合理性を検証するに当たり、銘柄ごとの加重平均資本コストによるその資産価値、当社との取引内容と取引額等を総合的に検討して、継続保有の是非の審議を行います。その結果、当社の企業価値向上に資すると認められない対象投資先には、対話により改善を求めます。しかしながら、改善が認められない場合には縮減を判断・実行いたします。

なお、政策保有株式銘柄ごとの検証の内容につきましては、「有価証券報告書」に記載しておりますのでご参照ください。

政策保有株式の議決権の行使については、相手先の経営方針や戦略等を十分に尊重したうえで、相手先の株主共同の利益に資するものであるか否か、当社の中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否かなどを総合的に判断して行います。

【原則1-7.関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者間の取引を行う場合には、法令及び社内規程等に基づき、必要に応じて取締役会において、その妥当性等について審議を経て、承認を受けたうえで実施することとしております。なお、その後の取引状況等については、毎年、取締役会へ報告し監督する体制としております。

【補充原則2-4】

()中核人材の登用等における多様性確保についての考え及び自主的かつ測定可能な目標とその状況

当社は、経営陣を支える中核人材や管理職について、ジェンダー・国際性・職歴・年齢等にかかわらず登用することが極めて重要であると考えております。

当社において、管理職に占める中途採用者の割合は現在51%と半数以上を占めておりますが、管理職に占める女性の割合については現在2.6%であり、2026年3月末までに5%以上とすることを目標としております。外国人社員については現在在籍者がいませんが、国籍を問わない採用方針を実施しております。

()人材の多様性の確保に向けた育成方針と社内環境整備方針及びその実施状況

当社は、管理職の登用について本人の意思・意欲を最優先としておりますので、とくに管理職に占める割合の少ない女性に対して、管理職への意識と意欲の向上を図ることを人材育成方針としております。

また、当社の人事考課の際に実施する面談等により、女性社員の管理職に対する意識調査を行い、管理職への意欲の妨げになっているものを把握し、育成研修等を通じて、管理職への意欲と資質の向上を図ることを社内環境整備方針としております。

管理職を希望する女性の割合を年2回の人事考課の際に把握するとともに、継続した育成研修等を実施しております。

【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政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金の運用に携わる役職員には、人事担当、財務担当から適切な資質をもった人材を配置し、資産運用機関に対する運用状況のモニタリング、運用商品の見直し、従業員への運用概況の周知を定期的に行う等、適切に管理しております。

また、企業年金の運用に携わる役職員に対しては、各種研修への参加等により専門教育を実施し、アセットオーナーとしての資質向上に取り組んでおります。

企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反については、個別の投資先選定や議決権行使の判断を委託先運用機関に一任することで当社の介入の余地を排除する等により、適切な管理体制で運営しております。

【原則3-1.情報開示の充実】

当社は、法令に基づく開示に加え、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観点から、以下の事項について開示いたします。

()経営の基本方針・経営戦略

当社は、「常に考える」を社業の企業理念とし、ユーザーの使い易い製品を提供するために「絶え間ない新製品の開発」「ユーザーに対する迅速な対応」「社員の自主性及び想像性の重視」「地域社会への貢献」など、創業以来時代を先取りした経営を行い、各事業の拡大を目指しております。また、当社グループ各社の基盤強化を図るため、当社を中心に、経営の効率化及び各グループ企業の独自性を生かした経営による継続的な成長と収益の拡大を図り、企業価値の最大化を目的としております。

経営戦略については、売上高営業利益率を当社グループ各事業の収益性を的確に表す指標と位置づけ、新製品を継続的に市場に投入し、豊富な製品アイテムを武器に販路開拓による売上拡大を目指すとともに、製品在庫の見直しをはじめとした、事業の最適化を図っております。

また、成長戦略に基づいた一株当たり利益の増大及び株主配当の安定的な実施を資本政策の柱とし、短期的には既存事業の育成・拡大に伴う利益の増大化、中長期的にはM & Aを含めた新規事業展開を積極的に進めてまいります。

()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、「常に考える」を社業の企業理念とし、各グループの役職員が仕事を通じて人間性あふれる社会人となることを実践することにより、企業価値の最大化を追求することを目的としており、ステークホルダーとの関係を尊重し、広く社会から信頼が得られるよう、当社グループの行動基準を制定するとともに、企業価値を継続的かつ着実に高めていく仕組みを構築するため、コーポレートガバナンスの基本方針を定めて、経営判断の迅速化及び経営の透明性・公正性を高め、経営効率の向上を実現するコーポレートガバナンスの充実に努めてまいります。

(未来工業グループの行動基準の要旨)

1. 未来工業グループの全役職員は、企業活動において不公正な競争は行いません。
2. 未来工業グループの全役職員は、投資家に対し、必要な情報を適切に開示します。
3. 未来工業グループの全役職員は、従業員の人権を尊重するとともに良好な職場環境の維持を図り、災害等が起こらないよう努めます。
4. 未来工業グループの全役職員は、地域社会との調和を図ります。
5. 未来工業グループの全役職員は、官公庁との健全な関係を保ちます。
6. 未来工業グループの全役職員は、国際社会の一員としての自覚を持ち、法令の順守及び文化・習慣を尊重します。
7. 未来工業グループの全役職員は、地球環境の保護に努めます。

(コーポレートガバナンスに関する基本方針)

1. 株主の権利・平等性の確保に努めます。
2. お客様、取引先、債権者、地域社会、従業員等との良好な関係の構築に努めます。
3. 財務情報・非財務情報を適切に開示し、透明性の確保に努めます。
4. 透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務を適切に果たすよう努めます。

5. 株主との間で建設的な目的を持った対話を行うよう努めます。

(iii) 取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続につきましては、本報告書II「1. 機関構成・組織運営に係る事項、取締役報酬関係」内、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しておりますのでご参照ください。

() 取締役の選解任に関する方針と手続

取締役会の規模は、全体としての知識・経験・能力のバランスを確保するとともに審議の活性化を図るため、監査等委員である取締役を含めて8名から12名程度が適切であると考えております。

取締役候補者の指名にあたっては、独立社外取締役を過半数とする任意の諮問機関「人事委員会」の適切な関与・助言を得て取締役会の決議により決定いたします。

取締役(監査等委員である取締役を含む。)候補者については、人格、見識に優れ、能力及び豊富な経験を有し、職務歴、専門分野などから取締役会全体としてのバランス、多様性の観点から当社企業価値向上に資すると考えられるものを指名いたします。

社外取締役候補者には、会社法及び証券取引所の独立性に関する要件を満たすものとし、他社での経営経験を有する者を含めるよう努めております。

取締役に法令・定款違反、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が生じた場合には、独立社外取締役を過半数とする任意の諮問機関「人事委員会」の適切な関与・助言を得て取締役会の決議により決定いたします。

() 取締役の個別の選解任理由

当社の取締役の個別の選解任理由は、「株主総会招集ご通知」に記載しておりますのでご参照ください。

【補充原則3 - 1】

当社は、持続可能な社会を目指すとともに中長期的な企業価値の向上のためにはサステナビリティが重要な経営課題であると認識し、ステークホルダーをはじめ広く社会から信頼される会社を目指すべく、地域貢献や環境問題への対応に努めております。

<サステナビリティについての取組み>

1975年から地域の住民を無料招待して演劇やコンサート等の文化活動「ミライコミュニティシアター」の開催や、新型コロナウイルス感染症の治療に携わる医療従事者を支援するために、医療用フェイスシールドを製造・寄贈等をして地域貢献に努めております。

また、LED照明の設置や、ソーラー発電システムの設置、当社製品エネルギーマネジメントシステム「電力マネージャ」を導入して電気を効率的に使用する等の省エネへの取り組みや、廃棄物の分別やプラスチック材料のリサイクル等をして廃棄物の削減等の環境問題に取り組んでおります。

<人的資本への投資>

当社は、企業として持続的に成長し続けるためには従業員の能力向上が必要であると考えており、従業員の自己啓発をサポートする制度や、次世代のリーダーを育成すべく管理職育成研修等を行っております。

<知的財産への投資>

当社は、「常に考える」を社業の企業理念とし、ユーザーの使いやすい製品を提供するために、他社製品に無いアイデアや機能を付加して製品開発を進めており、それらのアイデアや機能は他社製品との差別化として積極的に知的財産権を取得して保護しております。

<TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示>

当社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響に関して、現在必要なデータの収集と分析を進めており、TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示に向けて前向きに検討してまいります。

なお、当社のCO2排出量につきましては、Scope1, 2につき集計しており、当社ホームページに掲載しております。

【補充原則4 - 1】

当社は、「取締役会規程」を定め、その付議基準として、法令及び定款に定められた事項、当社・当社グループの重要業務に関する事項を規定し、取締役会で何を判断し決定するのかを定めるとともに、個別の業務執行については「職務分掌規程」や「職務権限規程」を定め、社長をはじめ各経営陣、各部門の長に対する委任の範囲を明確にしております。

【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、独立社外取締役の候補者については、会社法及び証券取引所の独立性に関する要件に加えて、豊富な経験と高い見識・専門性を有し、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ことを重視して選定しております。

【補充原則4 - 10】

・指名・報酬委員会の構成の独立性に関する考え方

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレートガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を過半数とする任意の「人事委員会」を設置しており、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適切な関与・助言を得ております。

当社の人事委員会は、取締役である委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役から選定することとしており、委員長は独立社外取締役から選定します。

・人事委員会の役割

人事委員会は、次の事項のうち、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いたします。

- (1) 取締役の選任及び解任に関する事項
- (2) 代表取締役の選定及び解職に関する事項
- (3) 役付取締役の選定及び解職に関する事項
- (4) 取締役の報酬体系及び報酬決定の方針
- (5) 取締役の個人別の報酬等の内容
- (6) 後継者計画の策定・運用に関する事項
- (7) 取締役会の実効性評価に関する事項
- (8) その他、取締役会が必要と判断した事項

【補充原則4 - 11】

当社は、次のとおり、「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」及び「取締役の選任に関する方針・手続」を定めております。取締役会の規模は、全体としての知識・経験・能力のバランスを確保するとともに審議の活性化を図るため、監査等委員である取締役を含めて8名から12名程度が適切であると考えております。

取締役候補者の指名にあたっては、独立社外取締役を過半数とする任意の諮問機関「人事委員会」の適切な関与・助言を得て取締役会の決議により決定いたします。

取締役(監査等委員である取締役を含む。)候補者については、人格、見識に優れ、能力及び豊富な経験を有し、職務歴、専門分野などから取締役会全体としてのバランス、多様性の観点から当社企業価値向上に資すると考えられるものを指名いたします。

社外取締役候補者には、会社法及び証券取引所の独立性に関する要件を満たすものとし、他社での経営経験を有する者を含めるよう努めております。

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・マトリックスを「株主総会招集ご通知」に記載しております。

【補充原則4 - 11】

当社は、取締役の重要な兼職の状況を、「株主総会招集ご通知」の事業報告、参考書類、「有価証券報告書」等の開示書類において毎年開示しております。

【補充原則4 - 11】

取締役会全体としての実効性に関する分析・評価については、社外取締役を含むすべての取締役に対し、「当社取締役会の実効性に関するアンケート」を配布し、得られた回答をもとに当社取締役会において、結果の分析や今後の課題について審議しております。

なお、実効性に関する分析・評価結果の概要につきましては、当社ホームページに掲載しております。

【補充原則4 - 14】

当社は、次のとおり、「取締役に対するトレーニングの方針」を定めております。

1. 当社は、個々の取締役に適したトレーニングの機会を提供・斡旋し、その費用の支援を行うものとします。
2. 当社は、新任の社外でない取締役の就任時には、経営者として必要な法的知識を含めた取締役の役割・責務の知識習得に関する研修を実施いたします。
3. 当社は、新任の社外取締役の就任時には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得するための活動及び監査等委員の役割・責務に関する研修を実施いたします。
4. 当社は、個々の取締役は、就任後においても継続的に、経営スキル・監査スキル等の能力向上のため、外部機関のセミナー・研修・意見交換会などに積極的に参加することを推奨していきます。
5. 当社取締役会は、毎年、上記1.～4.が適切に行われているか否かの確認を行い、取締役のトレーニングの機会を確保いたします。

【原則5 - 1.株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主からの建設的な対話を目的とする面談の申込みに対し、次のとおり、「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」を定めております。

1. 株主との対話全般を統括する取締役は、総合企画部の担当取締役といたします。
2. 株主との実際の対話の対応者については、株主の関心事項を踏まえた上で、その目的により必要に応じて、当社取締役が対応することを基本といたします。
3. 株主との対話の促進に当たり、対話を補助するための情報を、当社関連部門間の有機的な連携により確保いたします。
4. 株主との対話を促進するため、各種IR説明会や機関投資家訪問などを実施し、必要に応じてその概要を取締役に報告いたします。
5. 株主との対話に当たっては、未公表の重要事実は伝えないこと等(FDルールを含む)を遵守し、インサイダー情報の漏洩防止に努めます。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【大株主の状況】

| 氏名又は名称 | 所有株式数(株) | 割合(%) |
|--|-----------|-------|
| 未来A.K.O株式会社 | 2,376,000 | 13.19 |
| 名古屋中小企業投資育成株式会社 | 1,495,000 | 8.30 |
| 清水 琴子 | 1,134,806 | 6.30 |
| 未来社員持株会 | 1,011,427 | 5.61 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 910,900 | 5.06 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(株式付与ESOP信託口・75647口) | 811,800 | 4.50 |
| 山田 雅裕 | 768,469 | 4.26 |
| 山田 智絵 | 768,000 | 4.26 |
| 清水 陽一郎 | 713,969 | 3.96 |
| 大澤 千緒 | 652,500 | 3.62 |

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 プライム、名古屋 プレミア |
| 決算期 | 3月 |
| 業種 | 化学 |
| 直前事業年度末における(連結)従業員数 | 1000人以上 |
| 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る特別な事情

該当事項はありません。

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 | 13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 | 8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 | 3名 |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 | 3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 | | |
| 磯部隆英 | 公認会計士 | | | | | | | | | | | | | |
| 勝崎視美 | 公認会計士 | | | | | | | | | | | | | |
| 竹内裕美 | 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 |
|------|-------|------|--------------|--|
| 磯部隆英 | | | | 名古屋中小企業投資育成株式会社の経営に携わった経験による幅広い見地から、社外取締役として取締役会の意思決定及び取締役の職務執行の監督などが期待できるため。なお、名古屋中小企業投資育成株式会社は当社株式を1,495千株保有しておりますが、10%未満であるため主要な株主ではありません。役員報酬以外の報酬又は重要な資本関係及び取引関係等はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断しております。また、2016年3月より当社取引先である初穂商事株式会社の社外取締役に就任しておりますが、取引規模、性質に照らして、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断しております。よって独立役員として株主の付託を受けた社外取締役と判断しております。 |
| 勝崎視美 | | | | 公認会計士及び税理士としての専門的見地から社外取締役として取締役会の意思決定及び取締役の職務執行の監督などが期待できるため。また、役員報酬以外の報酬及び取引関係等はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として株主の付託を受けた社外取締役と判断しております。 |
| 竹内裕美 | | | | 弁護士としての専門的見地から社外取締役として取締役会の意思決定及び取締役の職務執行の監督などが期待できるため。また、役員報酬以外の報酬及び取引関係等はなく、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されるため、独立役員として株主の付託を受けた社外取締役と判断しております。 |

【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 | 0 | 3 | 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

当社は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を監査室より担当者として選任しております。監査等委員補助者は、専任であることを要しておりませんが、監査等委員会の指揮命令権を他より優先することとし、取締役(監査等委員であるものを除く。)からの独立性を確保するため、人事異動、人事評価、懲戒処分等については監査等委員会の同意を必要としております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人と四半期毎に1回、あるいは必要に応じて臨時に会合を持ちそれぞれの監査計画と結果について情報の共有を図り、効果的かつ効率的な監査を実施します。また、監査等委員会は、内部統制委員会事務局である監査室と定期的に意見交換を行うなどの連携を取るほか、監査室は、会計監査人と定期的に会合を実施し三者連携をすることでお互いの監査の有効性や効率性の向上に努めております。

【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 | 人事委員会 | 5 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 社外取締役 |
| 報酬委員会に相当する任意の委員会 | 人事委員会 | 5 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 社外取締役 |

補足説明

人事委員会は、取締役会から諮問を受けた次に掲げる事項等の審議、取締役会への答申を行います。

- (1) 取締役の選任及び解任に関する事項
- (2) 代表取締役の選定及び解職に関する事項
- (3) 役付取締役の選定及び解職に関する事項
- (4) 取締役の報酬体系及び報酬決定の方針
- (5) 取締役の個人別の報酬等の内容
- (6) 後継者計画の策定・運用に関する事項
- (7) 取締役会の実効性評価に関する事項
- (8) その他、取締役会が必要と判断した事項

取締役会が選定した3名以上の取締役で構成し、その過半数を独立社外取締役といたします。
なお、委員長は委員会の決議により、独立社外取締役の中から選定いたします。

【独立役員関係】

独立役員の人数

3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全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

実施していない

該当項目に関する補足説明

当社取締役の報酬については、現在、基本報酬のみで構成しておりますが、業務執行取締役については、業績連動賞与などインセンティブ付けを行うことを検討しております。

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

取締役報酬等の内容(2021年度)は、以下の通りであります。

取締役(監査等委員であるものを除く。)に支払った報酬162百万円(うち社外取締役にに対し 百万円)には、役員賞与(取締役(監査等委員であるものを除く。)6名に対し総額66百万円)が含まれております。

監査等委員である取締役に支払った報酬13百万円(うち社外取締役にに対し13百万円)であります。

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

当社取締役の報酬等は基本報酬(固定報酬と役員賞与)のみで構成されており、株主総会において承認された報酬枠の範囲内において、取締役(監査等委員を除く)については独立社外取締役に過半数とする任意の諮問機関「人事委員会」の適切な関与・助言を得て取締役会の決議により決定し、監査等委員については監査等委員である取締役の協議により決定を行います。取締役の固定報酬については月ごとに固定額を支払い、役員賞与については6月を目途に支払います。

取締役の報酬の決定にあたっては、以下の点を考慮するものとします。

1. 企業価値の向上に対する意欲を高め、優秀な人材の確保に配慮したものであること。
2. 当社グループの経営環境や業績状況を踏まえた上で適正な範囲であること。
3. 報酬水準について、同業他社や社会・経済情勢等を踏まえた上で適正な範囲であること。
4. 各取締役が担う役割・責務に応じたものであること。
5. 短期的な成果のみならず、継続的な企業価値・株主価値の向上を促すものであること。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役を補佐する担当セクションや担当者は設けておりませんが、必要に応じて管理部門が対応しており、重要な案件については、適宜取締役から説明を行います。

【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

当社には、代表取締役社長等を退任した者を相談役・顧問等に任命する制度はありません。

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)

(1) 取締役会

取締役会につきましては、取締役(監査等委員であるものを除く。)5名、監査等委員3名(全員が独立性の高い社外取締役)で構成し、原則月1回開催される定例の取締役会により、職務の執行の監督を行っております。また、取締役会は、取締役会決議事項の審議等について迅速な意思決定と機動的な業務遂行を実施し、経営効率の向上を図るとともに子会社の業務執行状況の監督や月次利益計画の進捗状況の報告などを行っております。

(2) 監査等委員会

監査等委員会につきましては、監査等委員3名(全員が独立性の高い社外取締役)で構成し、取締役の職務の執行に関する監査を行うとともに、子会社の業務執行状況を監査しております。また、監査等委員3名は、弁護士として企業法務に精通している者、又は、公認会計士として企業財務に精通している者であるなど、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

(3) 会計監査人

当社は、仰星監査法人を会計監査人として選任しており、金融商品取引法監査及び会社法監査について監査契約を締結し、会計監査を受けております。当社及び当社子会社の会計監査業務を執行した公認会計士は、浅井孝孔氏及び木全泰之氏であります。また、会計監査業務に係る補助者は公認会計士5名、その他8名であります。

(4) 内部統制委員会

当社は、社長を委員長とする内部統制委員会を設置しており、当社及び子会社の内部統制システムの確立を目指し、管理体制の充実に努めております。

(5) 人事委員会

当社は、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を過半数とする任意の「人事委員会」を設置しております。人事委員会では主に取締役の指名・報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり適切な関与・助言を行っております。なお、委員長は委員会の決議により、独立社外取締役の中から選定しております。

(6) 内部監査部門

当社は、社長直轄の内部監査部門(監査室)を設置し、3名が当社及び子会社に対し必要な業務監査を実施、結果を代表取締役及び監査等委員会へ報告するなど内部統制の充実に努めております。また、監査室は、内部統制委員会事務局兼監査等委員会事務局として監査等委員会及び会計監査人と密接な連携を図っております。

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

当社は経営判断の迅速化及び経営の透明性を高め、経営効率の向上を実現することが、株式価値の増大に大切と考え、株主価値の長期安定的な向上に努めていきたいと考えております。また、企業価値の最大化のためには単に株価を上げることや、売上、利益の増大を目指すことだけでなく、法令等を順守し、様々な利害関係者との公正かつ適切な関係を図ることが企業の価値を継続的かつ着実に高めていくうえで大切と認識し、「内部統制委員会」を設置、当社及び子会社の内部統制システムの確立を目指し、管理体制の充実に努めております。

当社は企業統治の体制として監査等委員会設置会社制度を採用し、取締役会、監査等委員会、会計監査人を設置しております。取締役会での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監査・監督の実効性を向上させ、ガバナンスの強化を図っております。

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 | 会社法に定める期日より4日早期発送しております。 |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 決算日3月20日のため、結果的に集中日回避となります。 |
| 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可能としております。 |
| 議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み | 株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権行使プラットフォームに参加しております。 |
| 招集通知(要約)の英文での提供 | 東京証券取引所が運営する適時開示情報伝達システム(TDnet)を通じ開示しております。 |

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 |
|-------------------------|--|---------------|
| 個人投資家向けに定期的説明会を開催 | 株式会社名古屋証券取引所主催のIRエキスポに継続的に参加しております。 | なし |
| アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 年2回(中間決算時、本決算時)アナリスト・機関投資家向けの説明会を開催しております。 また、株式会社名古屋証券取引所主催のIRエキスポに継続的に参加しております。 | なし |
| IR資料のホームページ掲載 | 当社ウェブサイト上に、決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書又は四半期報告書、株主総会の招集通知・決議通知、株主通信等を掲載しております。 URL: https://www.mirai.co.jp/ir/index.html | |
| IRに関する部署(担当者)の設置 | 総合企画部 | |

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

| | 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 | 未来工業グループはお客様、株主(投資家を含む)、仕入先・外注先、地域社会及び従業員など利害関係者とが対等の良きパートナーであるとの認識に立ち、「未来工業グループの行動基準」、「法令順守規程」を制定し、長期的、公正かつ誠実な信頼関係の形成・維持に努めます。 |
| 環境保全活動、CSR活動等の実施 | 企業には事業を進めるだけでなく、良き企業市民としての調和を図り、社会に貢献することが大切と考えております。未来工業グループは文化の担い手として『ミライコミュニシター』を1975年から開催するなど、「個性を育てる」、「感性を育む」文化活動に積極的に取り組んでまいります。 |
| ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定 | 株主(投資家を含む)をはじめとするステークホルダーに対して、企業秘密情報の守秘の範囲内で経営全般にわたる情報の公開を積極的に行い、問い合わせに対しては公平性に留意しつつ、適切かつ迅速に対応いたします。 |

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、下記のとおり内部統制の基本方針を決議し、業務の適正を確保するための体制整備を図っております。

(1)内部統制システムに関する基本的な考え方

当社は、法令等順守、資産の保全、財務報告の信頼性確保及び業務の効率性を図るための仕組みを構築することが、企業価値を継続的かつ着実に高めていくために大切と考え、「内部統制委員会」を設置し、当社及び子会社(以下、「未来工業グループ」という。)の内部統制の充実に努めます。

(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

当社は、取締役の職務の執行に係る文書等は、法令、社内規程に基づき作成し、保存・管理します。

(3)未来工業グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、リスク管理規程を定めるとともに、未来工業グループのリスクマネジメント全体を統括する組織を「内部統制委員会」の機能の一つとし、リスクの洗い出し・評価、重要リスクの絞り込み・対策等を行い、そのリスクの軽減等に取り組みます。

(4)未来工業グループ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

当社は、未来工業グループの各社が取締役会等により、重要事項の決定、代表取締役及び取締役の業務執行状況の監督を行う体制とし、当社の取締役会により、子会社の業務執行状況の監督等を行います。また、部長会を開催し、重要な情報伝達、リスクの未然防止に努めます。業務の運営については、将来の事業環境を踏まえ、中期経営計画及び各年度計画を立案し、全社的な目標を設定するとともに、リスクマネジメントを推進し、効率的な経営を目指します。

(5)未来工業グループの取締役等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

当社は、未来工業グループの役職員が法令等を順守するため、「内部統制委員会」を設置するとともに、「未来工業グループの行動基準」を制定し、役職員が法令等を順守し業務運営に当たるよう、各種会議等を通じ、啓蒙し、その徹底を図ります。また、「法令順守規程」を定め、未来工業グループの役職員からの組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報の適正な処理の仕組みを構築し、不正行為等の早期発見と是正を図り、法令等順守の強化に努めます。

(6)当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

当社は、子会社の経営については、自主性を尊重しつつ、子会社の経営を側面的に支援する等の目的で、重要事項については当社の承認事項とします。また、「子会社管理規程」を定め、子会社の取締役等の職務の執行に係る事項、決算状況等について、定期的かつ継続的に報告を受ける体制を築き、密接な連携を図ります。また「未来工業グループの行動基準」に基づき、未来工業グループ全体の法令等順守が図られるよう体制の整備に努めます。

(7)監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、当該取締役及び使用人の他の取締役(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、並びに当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社は、監査等委員会がその職務を補助すべき者を置くことを求めた場合、必要な知識・能力を備えた人員を配置します。監査等委員補助者はその職務に関して、監査等委員会の指揮命令権を他より優先することとし、取締役(監査等委員であるものを除く。)からの独立性を確保するため、人事異動、人事評価、懲戒処分等については監査等委員会の同意を必要としております。

(8)未来工業グループの役職員又はこれらの者から報告を受けた者が当社の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、及び当該報告をした者が不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

監査等委員は、取締役会の他、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、「内部統制委員会」等の議事録、主要稟議書その他業務執行に関する重要な文書の閲覧、あるいは必要に応じ未来工業グループの役職員からの説明を求めることができるものとし、説明を求められた役職員は速やかに適切な報告を行います。また未来工業グループの役職員が、法令の違反行為等、当社又は子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実があることを発見した場合は、直ちに、当社の監査等委員会事務局に報告し、同事務局から監査等委員会に報告する体制をとります。また当社は、監査等委員会(事務局)に報告を行った未来工業グループの役職員に対し、当該報告をしたことを理由に不利益な取扱いを行うことを禁止し、その旨を未来工業グループにおいて周知させます。

(9)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

監査等委員会は、当社の会計監査人である仰星監査法人との関係及び取締役会等を通じて、情報共有、意見交換に努め、また必要に応じ、未来工業グループ各社の実効ある監査のため、監査室、子会社監査役との会合等により、企業集団の意思疎通を図ることができます。また当社は、監査等委員がその職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還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なものと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理します。

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

当社は、「未来工業グループの行動基準」に基づき、全役職員が、反社会的勢力・団体との関係を一切持たないことを基本方針としております。また当社は、その基本方針を未来工業グループ全役職員に徹底するため、「内部統制委員会事務局」を設置の他、外部の専門機関と緊密な連携関係を構築し、必要な情報の収集や管理を行う等、平素より反社会的勢力排除のための体制整備を行っております。

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

株主・投資家のみなさま

↑

情報開示（証券取引所ホームページ・TDnet）（公表）

↑（開示）

総合企画部 情報管理担当役員 開示指示

↑（承認）

内部統制委員会
委員長：代表取締役社長
事務局：監査室（内部監査部門）

↑（付議）

↑（承認）

総合企画部 重要事実の判定（分析・判断）

↑（報告）

| | |
|-------------------------------|------------------------|
| 発生事実・決算に関する情報 （情報管理者の情報収集） | 決定事実に関する情報 （取締役会承認） |
|-------------------------------|------------------------|