

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、企業の社会的責任を達成するとともに、株主の皆様をはじめ様々なステークホルダーの利益を尊重し、企業価値の更なる向上を実現するため、経営上の組織や仕組みを改善し、コーポレート・ガバナンスを強化していくことを最も重要な経営課題と位置づけております。

当社は、今後も経営上の組織や仕組みを改善し、取締役制度、監査役制度の機能を強化することによって、より充実したコーポレート・ガバナンスの実現に努めるとともに、常に株主及び投資家の皆様の視点に立った迅速で正確かつ公平な会社情報の開示に努め、経営の透明性を高めてまいります。

【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】

【対象コード】

2021年6月改訂後のコードに基づき記載しております。

【補充原則1-2-4】

当社では議決権電子行使は採用しているものの、議決権電子行使プラットフォームの利用及び招集通知の英訳につきましては実施しておりませんが、いずれも2022年からの実施を予定しております。

【補充原則2-4-1】

当社は、「管理職などの中核人材における多様性の確保」に関して、性別、国籍、中途採用等の属性ごとに測定可能な目標は設定しておりませんが、これらの属性に関係なく平等に評価し、能力・実績等に優れた人材は積極的に管理職などに登用し、中核人材としての活躍の場を設けております。

一般的に建設業は危険で過酷な労働を強いられる業種という先入観があり、業界全体で労働環境の改善に努めているものの人材不足が喫緊の問題になっております。当社も例外ではなく、特に女性の採用、育成が進んでいないこともあり、現状、女性の管理職への登用数が十分ではないと認識しております。女性が当社の中核人材として活躍できる環境を整備するとともに、技術系社員の新卒採用において女性の割合を15%以上とするなど、女性社員の採用と登用に今後も積極的に取り組んでまいります。

中途採用に関しては、各部門の要求に応じた能力を備えた人材を採用し、その後の実績に応じて管理職に登用しております。

また、海外子会社では、現地採用者を管理職として登用しております。

【補充原則4-11-1】

現在、当社では各取締役のスキル・マトリックス等を開示しておりませんが、今後、取締役会及び指名・報酬諮問委員会において、当社の取締役が備えるべきスキルの特定を行った上で、2022年6月開催予定の第93回当社定時株主総会の招集通知において、スキル・マトリックス等を開示する予定です。

【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】

当社は、毎年定期的に、取締役会において、政策保有株式の保有の意義や資本コスト等を踏まえた経済合理性について検証を行い、保有が適切でないと判断されるものについては縮減を行うことを方針としております。

他方、一定の経済合理性が認められ、また当社の中長期的な企業価値の向上を実現するために必要と判断した場合には、政策保有株式を保有いたします。

政策保有株式の議決権は、原則として全ての議案に対してこれを行使いたします。行使に際しては、議案が株主利益を軽視したものでないか、中長期的な企業価値向上を見据えたものであるか等を考慮し、必要に応じて発行会社との対話を行います。

【原則1-7】

当社は、取締役との間における取引（利益相反取引）は取締役会の承認を得て行うものとしており、取引の当事者である取締役は取引後の重要な事実を取締役会へ報告するよう取締役会規則で規定しております。また、取締役会で制定した執行役員規則では、執行役員が会社の承認を得ずに利益相反取引を行うことを禁止しております。

当社は、役員（取締役または執行役員）が関係している利益相反取引を監視するため、毎年定期的に各役員に次の事項を確認し、取引実績がある場合は法令等に基づき開示いたします。

(1) 役員またはその二親等内の親族と当社との間の取引の有無

(2) 役員またはその二親等内の親族が議決権の過半数を事実的に保有する会社と当社との間の取引の有無

【原則2-6】

当社は、企業年金制度として、確定給付企業年金制度と確定拠出企業年金制度を設けております。

確定給付企業年金制度については、資産運用方針や政策的資産構成割合を定め、従業員の利益の最大化に努めております。また、企業年金制度の所管部においては、適切な資質を持った人材を配置し、定期的に外部セミナーに派遣すること等により、その専門性の向上を図っております。

。運用委託先の選定・評価に当たっては、従業員との利益相反が生じないよう、スチュワードシップ・コードへの取組状況や、運用成績を踏まえた客観的なモニタリングを実施しております。

【原則3-1】

(i) 当社は、企業理念及び中期経営計画を策定して、当社ホームページで開示しております。また、当社では取締役会決議により企業行動憲章を定めており、同じく当社ホームページで開示しています。

(経営理念・企業行動憲章)

<https://www.asahikogyosha.co.jp/company/idea/>

(中期経営計画)

https://www.asahikogyosha.co.jp/wp-content/uploads/2020/06/200515_4.pdf

(ii) 当社のコーポレートガバナンスに関する基本方針は、本報告書の1-1、「基本的な考え方」をご参照ください。

(iii) 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につきましては、本報告書の2-1、「機関構成・組織運営等に係る事項」における「[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」をご参照ください。

(iv)

【選任・指名の方針、手続】

経営陣幹部の選任、取締役及び監査役候補者の指名につきましては、取締役会において、能力、資質、リーダーシップ、これまでの業務実績等を総合的に勘案して決定することとしております。また、社外取締役及び社外監査役の候補者におきましては、人格、識見、経歴等を総合的に勘案するとともに、当社の業務に実質的に携わることが可能かどうかを確認するほか、東京証券取引所が定める独立性要件を踏まえ、客観的な立場で当社の経営を監督、監査できる者を指名することとしております。なお、経営陣幹部の選任及び取締役候補者の指名につきましては、取締役会の諮問に応じて、過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会が審議し、その結果を取締役に答申することにより、経営陣幹部の選任及び取締役候補者の指名に係る決定の客観性・透明性を確保しております。

【解任の方針、手続】

取締役会は、経営陣幹部が法令及び定款に違反する行為を行った場合、当社の企業価値及び信頼を著しく毀損させた場合、能力、資質、リーダーシップを欠くことが明らかとなった場合及び当社の業績が著しく悪化した場合、経営陣幹部の解任・解職について審議を行うこととしております。なお、経営陣幹部の解任・解職につきましては、取締役会の諮問に応じて、過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会が審議し、その結果を取締役に答申することにより、経営陣幹部の解任・解職に係る決定の客観性・透明性を確保しております。

【取締役会、監査役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

取締役会につきましては、社内の様々な経歴の取締役や複数の社外取締役により構成することで多様性を実現するとともに、当社の業態や営業規模に照らし必要かつ合理的といえる規模となるよう、また監査役会につきましては、少なくとも1名が財務と会計に関する相当程度の知見を有する監査役となるよう留意しております。

() 経営陣幹部を含む取締役候補者の経歴及び指名理由等については株主総会参考書類にて開示しております。

URL: https://www.asahikogyosha.co.jp/wp-content/uploads/2021/06/92_shosyu.pdf

また、経営陣幹部の解任・解職については、事案が生じた際に、法令等に基づき株主総会参考書類等にて適切に開示することとしております。

【補充原則3-1-3】

当社は、これまでCSR(企業の社会的責任)を経営の根幹に据え、環境保全や社会貢献など、社会の一員として責任を果たしてまいりましたが、第17次中期経営計画(2020年4月～2023年3月)においては「SDGs経営の推進」を重点項目の一つに掲げ、SDGs(持続可能な開発目標)の実現に向けた取り組みを進めております。また、その取り組みをさらに強力に推進するため、2021年4月に「朝日工業社グループSDGs基本方針」を策定するとともに「2021年度SDGsに係る取り組みテーマ・具体的な施策」を設定して、当社ホームページで開示しております。この他にも、2021年5月には持続可能な成長の実現を目指した世界的な枠組みである「国連グローバルコンパクト」にも署名しております。

なお、取締役会の諮問機関として、2022年2月に「サステナビリティ委員会」を設置し、推進体制を強化いたしました。取締役会を中心に同委員会を積極的に関与させ、引き続きサステナビリティを巡る課題に対して積極的・能動的に取り組んでまいります。

「朝日工業社グループSDGs基本方針」および「2021年度SDGsに係る取り組みテーマ・具体的な施策」

https://www.asahikogyosha.co.jp/wp-content/uploads/2021/04/SDGs_2021.pdf

人的資本及び知的財産への投資等につきましては、第17次中期経営計画において「働き方改革の推進」、「技術力・現場力の強化」、「研究開発力の強化」を重点項目に掲げ、現在と将来に必要な人的資本及び知的財産の強化に取り組んでおります。その取り組みについては、毎年発行している当社コーポレートレポートにおいて情報開示を行っております。

コーポレートレポート2021

https://www.asahikogyosha.co.jp/sustainability/corporate_report/

【補充原則4-1-1】

当社では、当社の規模と業態に鑑み、執行に関わる個別の事項も幅広く取締役会に諮り、担当取締役以外にも業務に精通したメンバーも加えて議論することが合理的かつ望ましいと考えております。もっとも、それら個別の執行事項は、事前に経営会議におけるスクリーニングを経て取締役会に上程されておりますので、取締役会での審議は監督的要素の強いものとなっているといえ、こうした形をとることで「監督と執行の分離」を意識した運用としております。

なお、法律上取締役委任できないものとされております「重要な業務執行の決定」につきましては、取締役会において十分な議論を重ねて判断、決定を行っております。

【原則4-9】

当社は、会社法が定める社外性要件及び東京証券取引所が定める独立性基準を充たし、かつ豊富な経験及び高い見識に基づき当社の経営に対して監督、助言できる方を独立社外取締役候補者として指名しております。

現任の独立社外取締役は、社外性要件、独立性基準を満たすだけでなく、本コードの原則4-7の期待される役割、責務を果たしております。

【補充原則4-10-1】

当社は、取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性及び説明責任を強化することを目的に、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。委員会は独立社外取締役を過半数とする3名以上の取締役で構成されており、委員長は委員会の決議により、委員の中から選定しております。

なお、指名・報酬諮問委員会では主に次の事項を審議し、取締役会に答申いたします。

- (1) 取締役の選任及び解任に関する株主総会議案の原案
- (2) 取締役会に付議する代表取締役及び役付取締役の選定及び解職の議案
- (3) 前2号の決議をするに当たっての方針と手続
- (4) 取締役会に付議する取締役への業務委嘱の議案
- (5) 取締役の報酬等に関する株主総会議案の原案
- (6) 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針
- (7) 退任取締役の退職慰労金の内容
- (8) その他、取締役会が必要と認めた事項

【補充原則4-11-2】

現任の取締役及び監査役の他の上場会社等における役員の兼任状況につきましては、株主総会参考書類及び事業報告をご参照ください。
https://www.asahikogyosha.co.jp/wp-content/uploads/2021/06/92_shosyu.pdf

【補充原則4-11-3】

当社取締役会では、取締役及び監査役による自己評価アンケートを実施し、その評価結果を基に取締役会全体の実効性についての分析、評価を行っております。その結果概要につきましては、当社ホームページ上において開示いたします。

【補充原則4-14-2】

当社は、取締役、監査役及び執行役員が自らに求められている役割や責任を認識し、当社の企業価値向上に向けて業務に専念するのに必要な知識の習得及び更新の機会を提供することをトレーニングの基本としています。
新任者が就任する際には、新任役員向けの社外セミナーを受講させ、その後も適宜会社の費用で社外セミナー等へ参加するよう積極的にトレーニングの機会を提供しております。また、コンプライアンスやリスク管理等に関連する社内講習会を定期的開催しています。
なお、これらの対応が適切にとられているか否かにつきましては、補充原則4-11-3に基づき実施する取締役及び監査役による自己評価アンケートの中で確認しております。

【原則5-1】

当社は、株主の皆様との建設的な対話を図るため、総務、法務、財務を統括する取締役を担当役員に指定しております。また、これらの部門と経営企画部門が連携して、適時適切な情報の開示に努めております。
当社は、ホームページをメインの情報発信ツールとして活用し、適時開示以外の情報も積極的に発信するとともに、株主や投資家の皆様との個別面談にも合理的な範囲で対応することで株主の皆様との対話を進めております。
当社は、現段階では決算説明会や投資家の皆様向けの説明会を開催しておりませんが、本年度より投資家の皆様向けの説明会を開催するべく、準備を進めております。
株主の皆様から得られたご意見等につきましては、都度速やかに本社内の関連部門長及び担当取締役に還元し、取りまとめましたうえで定期的にと取締役会においてその対応について検討等を行っております。
当社は、インサイダー情報の漏洩防止に細心の注意を払い、株主の皆様との対話に努めております。

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(%)
朝日工業社共栄会	600,171	9.37
朝日工業社西日本共栄会	496,141	7.75
朝日工業社従業員持株会	333,464	5.20
株式会社みずほ銀行	317,020	4.95
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	300,900	4.70
農林中央金庫	288,000	4.49
日本生命保険相互会社	250,839	3.91
高須康有	203,800	3.18
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	145,600	2.27
小野薬品工業株式会社	90,000	1.40

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

上記の大株主の状況は、2021年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	建設業
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

特記すべき事項はありません。

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	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	9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	9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
井上 幸彦	その他											
渡邊 啓司	公認会計士											
田村 昭二	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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
井上 幸彦			井上幸彦氏は、人格、識見ともに優れ、警視総監等の要職を歴任された経験を活かし、当社から独立した立場から当社取締役会の意思決定の妥当性、適正性に資する提言等を積極的に行っております。また、証券取引所が規定している独立性の基準に抵触せず、一般株主との間に利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。
渡邊 啓司			渡邊啓司氏は、人格、識見ともに優れ、公認会計士として培われた知識と経験を活かし、当社から独立した立場から当社取締役会の意思決定の妥当性、適正性に資する提言等を積極的に行っております。また、証券取引所が規定している独立性の基準に抵触せず、一般株主との間に利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。
田村 昭二			田村昭二氏は、人格、識見ともに優れ、大手上場企業グループ会社を始めとした複数の会社の経営に関与した経験を活かし、当社から独立した立場から当社取締役会の意思決定の妥当性、適正性に資する提言等を積極的に行っております。また、証券取引所が規定している独立性の基準に抵触せず、一般株主との間に利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。

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	指名・報酬諮問委員	4	0	1	3	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・報酬諮問委員	4	0	1	3	0	0	社内取締役

補足説明

当社は、取締役の指名・報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的に、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。委員は3名以上として、その過半数を独立社外取締役で構成することとしており、委員長は指名・報酬諮問委員会の決議により、委員の中から選定しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、定期的に会計監査人から監査の方法及び実施状況並びに監査意見形成過程の報告等を受けるとともに、適宜、情報及び意見の交換を行い、緊密な連携を図っており、必要に応じて会計監査人が実施する監査にも立ち会っております。また、監査役は、内部監査部門である内部監査室からも監査の実施状況及び結果の報告を受けるとともに、適宜、情報及び意見の交換を行い、緊密な連携を図っております。

会計監査人と内部監査室の間においても、監査及び内部統制評価について、適宜、情報及び意見交換が行われ、緊密な連携が図られております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査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	l	m
福原 孝弘	他の会社の出身者													
牛島 信	弁護士													
下條 弘	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

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

福原 孝弘	福原孝弘氏は、当社の大株主かつ借入先であり、当社に設備工事を発注している農林中央金庫の出身者であります。 なお、同庫は当社株式の4.49% (2021年3月末現在)を保有しており、当社は同庫から1,220百万円の借入を行っております。 また、当社が同庫より受注している設備工事の受注額は、同庫及び当社のいずれの事業規模に照らしても少額です。	福原孝弘氏は、人格、識見ともに優れ、農林中央金庫の要職を歴任された経験等に基づき、当社取締役会等において当社の経営の健全性に資する提言等を積極的に行っております。また、証券取引所が規定している独立性の基準に抵触せず、一般株主との間に利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。
牛島 信	牛島信氏は、当社が法律顧問契約を締結している牛島総合法律事務所のシニア・パートナーであります。 当社が同事務所に支払う報酬の額は、同事務所の業務規模及び当社の事業規模のいずれに照らしても少額です。	牛島信氏は、人格、識見ともに優れ、弁護士としての豊富な経験と専門的見地から、当社取締役会等において当社の経営の健全性に資する提言等を積極的に行っております。また、証券取引所が規定している独立性の基準に抵触せず、一般株主との間に利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。
下條 弘	下條弘氏は、当社の株主である京阪ホールディングス株式会社において、2017年6月まで取締役を務め、その後2019年6月まで顧問として在籍しておりました。 なお、同社は当社株式の0.05% (2021年3月末現在)を保有しております。	下條弘氏は、人格、識見ともに優れ、京阪ホールディングス株式会社等の経営者としての豊富な経験等に基づき、当社取締役会等において当社の経営の健全性に資する提言等を積極的に行っております。また、証券取引所が規定している独立性の基準に抵触せず、一般株主との間に利益相反が生じるおそれがないことから独立役員に指定しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6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	その他
---------------------------	-----

該当項目に関する補足説明

当社の役員報酬は、固定報酬である基本報酬に加え、短期業績連動報酬である役員賞与及び各取締役の貢献度等諸般の事項を総合的に勘案して割り当てられる譲渡制限付株式報酬で構成されております。

なお、従来の退職慰労金制度は、2020年6月26日開催の第91回定時株主総会終結の時をもって廃止しております。

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

有価証券報告書において、役員を社外取締役以外の取締役、社外監査役以外の監査役及び社外役員に区分し、それぞれの対象員数及び報酬等の総額を開示しております。

なお、2020年4月1日から2021年3月31日までの状況は以下の通りであります。

・取締役(社外取締役を除く) 10名 210百万円
・監査役(社外監査役を除く) 1名 21百万円
・社外役員 6名 55百万円

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

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、2022年2月10日開催の取締役会において、以下のとおり取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を決議しております。当該取締役会の決議に際しては、予め決議する内容について過半数が独立社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会へ諮問し、その答申内容を尊重しております。

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬及び短期業績に連動した役員賞与並びに譲渡制限付株式報酬で構成し、業績及び企業価値の向上に有効に機能すること、また当社の株価における変動のメリットとリスクを株主と共有することにより株価上昇及び企業価値向上への取締役の意欲を高めることを念頭に決定します。

2. 基本報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬の時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の基本報酬額は、株主総会で承認された年間の支払限度額の400百万円(役員賞与を含み、使用人給与は含まない。)の範囲内で、役位、職責、業績への貢献度等を総合的に勘案して決定します。基本報酬の支給は原則として暦月計算とし、支給日は従業員と同一とします。

3. 役員賞与(業績連動報酬)の額の決定に関する方針(報酬の時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役(社外取締役を除く。)の役員賞与(業績連動報酬)額は、株主総会で承認された年間の支払限度額の400百万円(基本報酬を含み、使用人給与は含まない。)の範囲内で、役位、職責、業績(受注高、売上高及び各段階での利益等)、従業員の賞与水準、過去の支給実績等を総合的に勘案して支給基準額を決定し、各取締役の業績への貢献度を踏まえて支給基準額に対し $\pm 20\%$ の範囲内で決定します。役員賞与の支給は原則として、毎年、定時株主総会の翌営業日に行います。なお、業績次第では支給しない場合もあります。

4. 株式報酬(非金銭報酬)の額の決定に関する方針(報酬の時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役(社外取締役を除く。)の株式報酬(非金銭報酬)は、譲渡制限付株式報酬として株主総会で承認された年間の金銭報酬債権限度額の45百万円、上限株式数の25,000株の範囲内で、役位、職責、業績への貢献度等を総合的に勘案して決定します。また、株式報酬の割当は原則として、毎年、定時株主総会後の取締役会閉会后1ヶ月以内に行い、割当てを受けた取締役は、譲渡制限付株式の交付日から当社の取締役を退任(退任と同時に再任する場合を除く。)する日までの期間(以下、「譲渡制限期間」という。)において、第三者に対して譲渡、質権の設定、譲渡担保権の設定、生前贈与、遺贈その他一切の処分行為をすることができず(以下、「譲渡制限」という。)、また譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日まで継続し、当社の取締役の地位にあったことを条件として、割当株式の全部につき、譲渡制限期間が満了した時点をもって譲渡制限が解除されます。ただし、当該取締役が、当社取締役会が正当と認める理由により、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日の前日までに当社の取締役を退任した場合には、譲渡制限を解除する本割当株式の数及び譲渡制限を解除する時期を、必要に応じて合理的に調整します。

5. 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

各報酬の割合は、一定の水準には固定せず、役位、職責、業績(受注高、売上高及び各段階での利益等)への貢献度、従業員の賞与水準、過去の役員賞与支給実績等を総合的に勘案して、適切に設定します。

6. 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

取締役の個人別の各報酬の額については、取締役会決議に基づき代表取締役社長にその具体的内容の決定を委任するものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬及び役員賞与の額並びに株式報酬の額・割当株式数とします。当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、当社役員報酬規則及び株式報酬規程並びに当決定方針に則して、予め指名・報酬諮問委員会において取締役の個人別の各報酬の額を協議することとし、取締役会の委任を受けた代表取締役社長は、当該協議結果の内容に則して決定しなければならないこととします。

7. その他個人別報酬の内容の決定に関する重要な事項

2020年6月26日開催の当社第91回定時株主総会において、役員退職慰労金制度を廃止し、廃止後も引き続き在任する取締役に対しては当総会終結の時までの在任期間を対象とした金額の打切り支給を行う旨、打切り支給の時期については原則として各取締役の退任時とする旨が決議されました。また、同年6月26日開催の取締役会において、個別の支給額については同年4月28日開催の指名・報酬諮問委員会で審議した内容とし、支給方法などの決定は代表取締役社長に委任する旨を決議しました。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社長室が事務局として社外役員への情報伝達及び取締役会資料の配付等を行っております。また、重要事項については本社各本部の責任者が当該事項に関する説明等を行っております。

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)

当社は2006年6月より執行役員制度を導入し、経営効率の向上と意思決定の迅速化、意思決定・監督機能と業務執行機能の分担の明確化を図っております。

(1)取締役会について

取締役会は、社外取締役3名を含む9名の取締役で構成され、定時取締役会を2ヶ月に1回以上開催し、また、必要に応じて臨時取締役会を開催しており、重要事項の決議及び取締役・執行役員の業務執行状況の監督を行っております。また、常勤の取締役に由り構成される経営会議を毎月1回以上開催し、取締役会付議事項その他の重要事項について審議しております。

(2)執行役員制度について

当社は、経営効率の向上と意思決定の迅速化及び意思決定・監督機能と業務執行機能の分担の明確化を目的として執行役員制度を導入しており、執行役員会議を3ヶ月に1回開催しております。執行役員会議は取締役を兼務する執行役員6名を含む20名の執行役員で構成しており、社長執行役員及び本社各本部執行役員等からの方針等の伝達と各執行役員からの業務執行状況の報告等を行っております。

(3)監査役会について

監査役会は、社外監査役3名を含む4名の体制としております。監査役会は2ヶ月に1回以上開催されるほか、必要に応じて随時開催され、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議又は決議を行っております。監査役は法令及び監査役会が定めた監査の方針、監査計画に基づき、業務及び財産の状況を調査し、取締役会その他の重要な会議に出席し、重要な意思決定の過程及び取締役等の業務執行状況を確認するとともに、必要に応じて意見表明を行っております。

(4)内部監査部門について

業務執行部門から独立した社長直轄の「内部監査室」を設置しております。内部監査室は、監査役及び会計監査人と連携し、監査室の監査計画に基づく業務監査、会計監査及び内部統制の評価を実施し、公正かつ客観的な立場から、経営に対し評価・助言を行い、各部門の業務の改善を推進しております。

(5)会計監査について

会計監査人である清陽監査法人より、独立の立場から監査を受けております。当事業年度において業務を執行した公認会計士は、中村匡利、石尾 仁の2名であり、継続監査年数については7年以内であるため記載を省略しております。

(6)指名・報酬諮問委員会について

取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的に、取締役会の諮問機関として、過半数を独立社外取締役に構成する指名・報酬諮問委員会を設置しております。

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

当社の社外取締役は、当社から独立した立場で取締役会の意思決定に関与し、取締役・執行役員の業務執行状況を監視・監督しており、また、社外監査役は、各々の持つ豊富な業務経験、経営経験及び幅広い見識等に基づき、独立した視点で取締役会の意思決定及び取締役等の業務執行状況を監査しております。

監査役、会計監査人、内部監査室の連携も含め、当社のコーポレート・ガバナンスの体制は、経営への監督機能を十分に備えたものであり、現在の監査役設置会社の形態は適当なものであると考えております。

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	可能な限り早期発送に努めてまいります。
その他	株主総会招集通知は、株主へ発送するのに先立ち、当社ホームページに掲載しております。

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、有価証券報告書、株主総会資料、事業報告書、その他開示資料を掲載しております。 https://www.asahikogyosha.co.jp/ir/
IRに関する部署(担当者)の設置	総務本部長を担当役員、本社総務部長及び財務部長を連絡責任者とし、アナリスト及び投資家等からの問い合わせ及び取材等に対応しております。

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	すべてのステークホルダーから、評価・信頼・共感を得る企業であり続けるため、役員及び従業員が業務を遂行するにあたっての行動規範として「企業行動憲章」を定めております。また、「倫理・コンプライアンス規程」を制定し、法令等の遵守はもとより、企業倫理を十分に理解し、良識と責任をもって行動することを社員に義務づけ、コンプライアンス経営の推進を図っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全につきましては、当社の事業それ自体が、地球や社会が必要とする環境を創造するものであることから、地球環境への負荷を低減するため、事業活動を進める中で、省エネルギー・省資源設計の提案、グリーン調達の推進、産業廃棄物の排出量削減等に取り組んでおります。また、本社及び全ての事業店において、ISO14001の認証を取得しております。 社会貢献につきましては、地震等の災害に遭われた方々に対する義援金の寄贈、世界の子供たちにポリオ等のワクチンを贈る「エコキャップ運動」、使用済み切手等の回収・寄贈による世界の植林活動の支援等の全社的な活動の他、事業所ごとに地域清掃などのボランティア活動などに積極的に取り組んでおります。 また、当社におけるCSR活動をまとめた「朝日工業社コーポレートレポート」(2018年度までの名称は、「朝日工業社CSRレポート」)を毎年作成し、当社ホームページに掲載しております。 https://www.asahikogyosha.co.jp/sustainability/ 当社は、国際連合の傘下にある組織のひとつであり、企業や団体が持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みである「国連グローバル・コンパクト」に署名し、署名企業として登録されております。国連グローバル・コンパクトに署名することは、人権保護、不当な労働の排除、環境への対応及び腐敗防止の4分野に関わる10の原則の遵守を世界に約束するものであり、関連性を持つSDGsの目標についても積極的に取り組む意思を示すものであります。
その他	当社は、仕事と育児の両立を支援する制度を整備するとともに、当該制度の活用を推奨することで、女性の活躍の促進を図っております。

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

内部統制システムの整備について

当社は、取締役会において、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業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)の整備について次のとおり決定しております。

1. 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) 役職員の職務の執行が法令及び定款に適合し、かつ社会的責任を果たすために企業行動憲章及び倫理・コンプライアンス規程を策定し、全役職員に周知徹底させる。

(2) 社長を委員長とするコンプライアンス委員会は、コンプライアンス経営の実践を監督、支援するとともに、問題の発生を認識した場合は速やかに是正措置を講ずる。

(3) 法務コンプライアンス部は、社内関係部門及び社外弁護士と連携し、コンプライアンスに関わる制度、規程及び体制の整備を図るほか、業務に関わるコンプライアンスの相談窓口となる。また、役職員に対するコンプライアンス教育を継続的に実施する。

(4) 当社の業務執行ラインから独立した内部監査室は、法令遵守状況を監査し、その結果を社長に適時報告する。また、社長は、内部監査室による監査の結果を、取締役会及び監査役に適宜報告する。

(5) 法令違反等に関する通報又は相談の適正な処理の仕組みを定めた内部通報および調査に関する規程に基づき、不正行為等の早期発見と是正を図る。

(6) コンプライアンス違反を行った役員に対しては、社内規程に基づき、厳正な処分を行う。

(7) 当社から独立した立場で取締役会の意思決定に関与し、また業務執行状況を監督するため、社外取締役及び社外監査役を選任する。

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

(1) 文書管理規程を策定し、これに従い、取締役の行った職務執行または意思決定に関する文書(電磁的記録を含む。以下総称して「文書等」という。)を作成し、保存及び管理をする。

(2) 取締役及び監査役は、文書管理規程に基づき、常時これらの文書等を閲覧できるものとする。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 当社のリスク管理に関する必要事項を定めたりリスク管理規程を策定し、リスクの防止及び会社の損失の最小化を図るとともに、関連する諸規程によってリスク管理体制の構築及び運用を行う。

(2) 各部門においてリスクの洗い出しを行うとともに、必要なリスク管理を実施する。また、当該部門の担当役員は、実施したリスク管理の結果を取締役に報告する。

(3) 内部監査室は各部門のリスク管理の状況を監査し、その結果を社長に適時報告する。また、社長は、内部監査室による監査の結果を、取締役会及び監査役会に適宜報告する。

(4) 取締役会は定期的にはリスク管理体制の見直しを行う。

(5) 当社の経営に重大な影響を及ぼす事態が発生した場合の連絡経路及び対処方法等に関する規程を策定し、その情報が迅速かつ的確に伝達される体制を整備する。

4. 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) 3ヶ年を期間とする中期経営計画と単年度単位の事業計画を策定し、計画的な経営を推進する。

(2) 業務運営の円滑化を図るとともに、経営の効率化を実現するため取締役会規則及び職務権限規程等を機動的に見直す。

(3) 取締役会の構成を見直して意思決定の迅速化を図る。

(4) 常勤取締役及び常勤監査役によって、取締役会付議事項やその他の重要事項について審議する経営会議を開催し、意思決定の迅速化を図る。また、常勤取締役、常勤監査役、執行役員及び子会社社長を出席者とした合同会議を定期的開催し、業務運営の円滑化を図るとともに、事業の進捗状況を管理する。

5. 反社会的勢力排除に向けた体制

(1) 市民社会の秩序や安全に脅威を与え、企業の健全な発展を阻害する反社会的勢力、組織又は団体(以下「反社会的勢力」という。)とは関係を一切遮断し、それらの活動を助長する行為及び運営に資する利益の供与は行わない。

(2) 反社会的勢力から不当な要求等を受けた場合には、弁護士や警察等の外部専門機関と緊密に連携し、毅然とした態度で組織的に対応する。

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

(1) 当社グループ内で共通の企業行動憲章を定め、当社グループの全役員が一体となって遵法精神を徹底する体制を整える。

(2) 当社のコンプライアンス委員会及び法務コンプライアンス部は、グループ横断的に職務を遂行する。

(3) 当社の内部通報および調査に関する規程をグループ企業に準用し、当社グループの全役員を対象とした内部通報体制を整備する。

(4) 当社の内部監査室は、グループ企業に対する内部監査を実施する。

(5) 当社の監査役は、グループ企業の監査役及び当社の内部監査室等と連携し、企業集団における内部統制の状況を監視する。

(6) 財務報告の信頼性を確保し、社会的な信用の維持・向上を図るために必要な内部管理の規程及び体制を継続的に整備し、運用する。

7. 監査役がその職務を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

・監査役から要請があった場合には、監査役の職務を補助するために必要な人員を速やかに配置する。なお、職務を補助する使用人は監査役の指揮命令に従うものとする。

8. 監査役がその職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性に関する事項

・監査役を補助する使用人は、取締役の指揮命令を受けないものとし、その使用人の人事異動、人事評価、懲戒については、事前に監査役会の意見を徴しこれを尊重するものとする。

9. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

(1) 取締役及び使用人は、監査役に対しその要請に応じて必要な報告及び情報提供を行うとともに、以下の事項が発生した場合または発生を予見した場合には、監査役に当該事項を遅滞なく報告する。

- 1) 当社及びグループ企業に著しい信用失墜や損害を及ぼす事項
- 2) 取締役及び使用人による不正行為、法令・定款違反行為

(2) 上記(1)の報告をした者は、当該事項を報告したことを理由に解雇その他いかなる不利益な取扱いをされない。

(3) 監査役は、取締役会、経営会議等の重要な会議に出席し、取締役及び使用人から重要事項の報告を受ける。

10. その他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) 当社グループにおける取締役及び使用人の監査役監査に対する理解を深め、監査役監査の環境を整備するよう努める。

(2) 監査役会は、社長との定期的な意見交換会を開催するとともに、内部監査室及び会計監査人との連携を図り、適切な意思疎通及び効果的な監査業務の遂行を図る。

(3) 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用の予算を確保する。

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、コンプライアンス違反を企業の存亡に係わる最大のリスクと認識しており、企業行動憲章において、市民社会の秩序や安全を脅かす勢力及び団体(反社会的勢力)とは一切関係を持たない旨を定めております。また、反社会的勢力との関係遮断の重要性は、社内教育を通じて役員へ周知徹底しております。

反社会的勢力から不当な要求等を受けた場合には、弁護士や警察等と緊密に連携し、毅然とした態度で組織的に対応する体制を整備しております。

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

あり

該当項目に関する補足説明

当社ホームページ(https://www.asahikogyosha.co.jp/wp-content/uploads/2020/06/200515_3.pdf)において、2020年5月15日掲載の「当社の株券等の大規模買付行為に関する対応方針(買収防衛策)の更新について」をご参照ください。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

適時開示体制の概要

当社は、市場の公正性と健全性に対する投資者の信頼を確保することを目的とし、適時適切な開示を行えるよう社内体制の充実に努めております。

会社情報の開示につきましては、総務本部長を情報取扱責任者とし一元管理しており、取締役会等で決議・決定・報告された事項や各部門・各連結対象会社から報告を受けた事項について、金融商品取引法等の法令ならびに証券取引所の定める「適時開示規則」に従い、開示の必要性の有無、開示時期、方法等を情報取扱責任者の指示に基づき、開示担当部門において検討し速やかに開示することとしております。

会社情報の管理につきましては、「当社株式の売買管理規定」を定め、役員・従業員等はインサイダー取引の未然防止のため、金融商品取引法その他の法令を理解し、この規定の遵守すべき事項を徹底することにより社内情報管理を行っております。

なお、情報開示の方法としては、証券取引所の提供する適時情報開示システム(TDnet)や金融庁の提供する金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム(EDINET)にて開示するとともに、当社ホームページにおいても開示情報を掲載しております。

当社は、引き続き監査役設置会社としての現体制を維持していく方針ですが、前述の「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」「内部統制システム等に関する事項」に記載のとおり、取締役会の改革、内部統制システムの整備により、コーポレート・ガバナンスの一層の充実に努めてまいります。

