

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、コーポレートガバナンス・コードの趣旨と目的を理解し、透明性の高い、公平且つ公正な経営に努めるとともに、株主を始めとする当社のステークホルダーとの適切な協働に努め、中長期的な成長を図ることによって、企業価値の「永続的发展」を目指すこととします。また適切な情報提供に努めるとともに、株主及び投資家と積極的に建設的な対話を行い、長期的な信頼関係を構築するよう努めることとします。

当社は、本基本方針を当社全体で共有し、実現することとします。

【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】 更新

【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、確定給付企業年金と確定拠出年金を併用しております。

また、当社は、企業年金の積立金の運用を委託する信託銀行より、定期的に投資方針、運用プロセス、コンプライアンスなどの運用状況に関する報告を受けることで適切な運用がなされるよう取り組んでおります。

今後、運用受託機関に対するモニタリング機能強化のため、担当者への教育実施等を通じ、運用や管理に当たる適切な人材の育成に努めてまいります。また、外部専門家の登用等を含む人事面や運用面における取組みについても検討を行ってまいります。

【原則4-2. 取締役会の役割・責務(2)】

補充原則4-2-2

当社は、現在、自社のサステナビリティを巡る取組みについて部分的に実施しているものの、基本的な方針を策定するに至っておりません。

また、近年の世界的な環境規制強化や市場環境の大きな変革に伴い、内燃機関部品に依存しない事業構造への転換や、この転換に不可欠となるリソースの確保等が当社固有の喫緊の課題として捉えております。当社は、これらを踏まえた上で、今後、サステナビリティの包括的な取組み方を議論し、必要に応じ基本的な方針を策定することといたします。なお、各種投資をはじめとする経営資源の配分については、単年度および中長期方針や経営戦略に鑑み、適宜実効的に監督を行っております。

【原則3-1. 情報開示の充実】

補充原則3-1-3

当社は、エンジンバルブを始めとする輸送用機器部品メーカーとして地球環境との調和及び地域社会との共生を大切に、より良い環境保全を目指して、全従業員が積極的にSDGsに資する取り組みを実践することとしております。この方針に基づき、当社グループは、一丸となって当該取り組みを進めており、当社ホームページ (<https://www.niv.co.jp/sustainability/>) において、その取り組みを掲載しております。また、当社は、中長期方針に基づきビジネスを拡大する上で、自社で保有していない新たな知的財産や人材等の発掘、獲得が必要となっておりますが、人的資本や知的財産への投資等に関する情報開示については、今後必要に応じ適宜実施してまいります。

【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

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示項目の内容は、次のとおりです。

【原則1-4. 政策保有株式】

当社は、取引先との関係強化等による企業価値の向上を目的として上場会社の株式を保有しております。当社は、簿価、期末時点の時価及び取引高等を総合的に勘案し、定期的に株式保有が保有目的に適合しているか検証を行っており、検証の結果、保有の合理性が認められない場合には売却等処分することとしております。

また、当社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、個別に議案の趣旨及び内容等を精査し、当社及び投資先企業双方の企業価値向上に資する方向で行使することとしております。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社と関連当事者との取引については、事前に取締役会又は稟議規程に基づく承認を得るものとし、必要に応じ取引後に報告を行うものとしております。

【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2-4-1

当社は経営理念で「人間性を尊重し、夢と活力ある職場を創造する」としており、「性別、国籍、職歴」ではなく、人間性を尊重し多様性に焦点を当てた人材採用を可能な限り行っており、多様化による組織活力と創造が中長期的な企業価値向上に繋がるものと捉えております。中核人材の登用については、スキル、経験、人間性等を総合的に判断し行っております。また、人事制度においても、「性別、国籍、職歴」の要素により評価に差をつけない制度としており、中核人材の登用や育成に繋げております。なお、中核人材の状況について、特に国内においては、女性及び外国籍の人材が不在であることから、その採用や育成が急務であります。女性の中核人材については2024年まで、外国籍の人材については、2030年までに登用し、増員に努めてまいります。中途採用の人材については、管理職全体の30%強を既に中核人材として登用しており、今後も総合的に判断し、維持または増員を行ってまいります。多様性の確保においても、女性の製造現場への積極的な配属の展開、正社員登用制度の拡充等、多様

性を視野に入れた人材の確保をより積極的に行ってまいります。

〔原則3-1. 情報開示の充実〕

当社は、経営成績や財政状態等の財務情報や中期経営計画、リスク及び環境・社会・ガバナンスに係る非財務情報について法令及び東京証券取引所が定める規則等に基づく開示を適切に行うとともに、法令等に基づく開示以外においても、会社の意思決定の透明性及び公正性を確保し、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現するための情報発信を行います。

(i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

経営理念

当社は、「環境との共生」、「品質優先」、「人間性尊重」を経営の基本理念とし、企業の発展を通じて社会に貢献するとともに、顧客の信頼に応え、職場の活性化を通じて株主の皆様の投資期待に応えるべく常に企業経営の強化を目指しております。

当社の経営理念は下記の3項目であります。

1. 環境との共生のもと企業の発展を通じて社会に貢献する
2. 品質優先に徹し、顧客の信頼に応える
3. 人間性を尊重し、夢と活力ある職場を創造する

経営方針

当社は、「基盤強化」、「永続的発展」、「企業風土改革」を経営戦略の柱とし、その実現のため、2020年度を初年度とする5か年のグローバル中期経営方針を策定しております。経営方針の具体的内容は次のとおりであります。

「基盤強化」…一歩ずつ着実に「安全」「安心」「安定」が実現できる企業づくりをする

1. 総力をあげて職場環境の改善と改革を進めて、真の「安全第一」企業を実現する
2. より品質改革に集中して、お客様の「安心と信頼」を誇りにする企業を目指す
3. 仕事の効率化と原価改善に努めて、「安定した成果と自信」のみならず企業にする

「永続的発展」…NITTAN チャレンジ10の達成に向かう

1. 総ての事業の付加価値アップを追求し、事業の競争力と将来性を伸ばす
2. 新たな発想、新たな研究、新たなチームワークで、「新たな開発」を進める
3. NPMを改善と革新の武器にして「一歩先」の、「一段上」の仕事に進化させる

「企業風土改革」…NITTAN チャレンジ80に相応しい企業文化を築いて行く

1. たゆまぬ改良と開発、そして、豊かな緑化活動で、地域環境の保護に寄与する
2. 法令と法規を守り、モラルとマナーを律して、秩序と健康みなぎる企業体質にする
3. 教育を強化して、個性と能力を伸ばし、認め合う研鑽土壌に変えて行く

※NITTAN チャレンジ80：設立80周年に向け、「どんな変化でも、どんな物でも対応出来る工場への変革」を目指す当社ビジョン

中期経営計画

当社は、「挑戦、創造、スピード」をモットーに、グローバルな視点からお客様に新しい発想と技術を提案し、市場ニーズの迅速な商品化、コスト削減など、高付加価値の提供に努めてまいります。

戦略を含む中期経営計画につきましては、当社ホームページ「中期経営計画」をご参照ください (<https://www.niv.co.jp/ir/policy/plan.html/>)。

なお、当社は、経営環境の変化に対応すべく中期経営計画を毎年更新することとしております。

(ii) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、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

基本的な考え方

本報告書「1. 基本的な考え方」に記載しております。

基本方針

「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」をご参照ください (<https://www.niv.co.jp/sustainability/governance/>)。

(iii) 取締役会が取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方に基づき、当社の役員報酬制度に関する基本方針及び決定手続を以下のとおり定めております。

基本方針

1. 各取締役の目標や重視すべき業績指標を明確にし、中長期経営目標に対するモチベーションの向上を促す仕組みであること
2. 株価と連動する株式報酬を取締役に対して付与することで、中長期の持続的な成長を促し株主との利益共有を図ること
3. 各取締役の役割及び業績への貢献度の適正な反映を図ること
4. 今後の多角的な事業展開を見据えて優秀な人材を確保・維持できる報酬水準であること
5. 報酬制度および水準等については、報酬諮問委員会で妥当性を検証し客観性・透明性のある形で決定すること

決定手続

委員長及び委員の半数以上を独立社外取締役とする報酬諮問委員会において、報酬制度の基本方針や取締役の個別報酬額等に関する審議を行い、取締役会に対し助言及び提言を行うこととしております。報酬諮問委員会の助言又は提言を十分に尊重した上で、取締役会が取締役の報酬を決定することとしております。

(iv) 取締役会が取締役・監査役の指名及び解任を行うに当たっての方針と手続

取締役の指名を行うに当たっては、取締役社長が、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者を候補者とする原案を策定し、委員長及び委員の半数以上を独立社外取締役とする指名諮問委員会が当該原案について審議を行い、取締役会に対し助言及び提言を行った上で、取締役会で決定することとしております。

監査役の指名を行うに当たっては、取締役社長が、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者を候補者とする原案を策定し、監査役会の同意を経た上で、取締役会で決定することとしています。当社の監査役のうち最低1名は、財務及び会計に関する十分な知見を有している者であることを基本としております。

取締役の解任については、原則として、取締役規程に定める不適格事由その他取締役として不適格と考えられる場合に取締役会が発議し、株主総会において決議することとしております。

(v) 取締役会が上記 (iv) を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

取締役及び監査役の選任及び指名については、「株主総会招集ご通知」に、個人別の経歴及び個々の選任理由を記載しております。また、取締役及び監査役の解任があった場合については、適宜説明を行うこととしております。

[原則4-1. 取締役会の役割・責務(1)]

補充原則4-1-1

取締役会では、1) 会社法及びその他の法令及び定款に定める事項、2) その他経営上の重要な事項として取締役会規程に定められた事項について決議しております。これらの事項以外の事項については、稟議規程に基づき、取締役又は部門長に委任しております。

[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、会社法に定める社外取締役の要件及び「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に定める独立役員の独立性基準に従い、独立社外取締役を選任しております。

[原則4-10. 任意の仕組みの活用]

補充原則4-10-1

当社は、取締役3名以上で且つ半数以上が独立社外取締役で構成される任意の委員会（指名諮問委員会・報酬諮問委員会）を設置しており、その委員会の委員長は独立社外取締役であります。取締役等の指名及び報酬決定にあたっては、当該委員会で審議を行い、当該委員長が、取締役会への助言、提言を必要に応じて行う体制を講じております。

[原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件]

補充原則4-11-1

取締役会は、意思決定の迅速性を担保すべく、取締役の人数を15名以下とし、また、その役割及び責務を実効的に果たすための知識、経験及び能力を全体としてバランス良く備えるべく、性別、年齢、バックグラウンド、技能、国際性その他取締役会の構成の多様性に配慮することとしております。なお、取締役の指名を行うに当たっては、中長期方針や中期経営計画を達成するために、取締役会として備えるスキル等を特定した上で行うこととし、候補者の有するスキル等の組合せを一覧化したマトリックスを策定し、株主総会招集通知において開示しております。

補充原則4-11-2

取締役及び監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめるべきであると考えており、兼任状況については毎年「株主総会招集ご通知」にて開示しております。

補充原則4-11-3

当社は、2021年度の実効性評価について、社外を含む取締役及び監査役全員に対して調査票を配付し、取締役会の運営、取締役会の構成・能力及び取締役会の活動等に関する自己評価を実施いたしました。その自己評価結果に基づいて、取締役会の実効性の分析及び評価を行い、取締役会においてその内容の確認がなされた結果、2021年度については実効性が十分に担保されていることが確認されました。

[原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング]

補充原則4-14-2

当社は、取締役及び監査役に対して、取締役及び監査役の義務及び責務に関する必要な知識を習得させるために外部講師又は担当部署による研修を行うとともに、事業部門責任者による各事業の説明、事業所、工場見学などの業務に関する研修を行っております。

[原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針]

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うこととしており、株主との建設的な対話を促進するための体制整備及び取組みに関する方針を以下のように定めております。

株主との建設的な対話を促進するための方針

1. 株主との対話の対応者については、株主の希望と面談の主な関心事項も踏まえた上で合理的な範囲で取締役社長や総務担当の取締役が面談に臨むことを基本とする。
2. 総務担当の取締役が株主との対話全般についてその統括を行い、建設的な対話の実現を図る。
3. 独立社外取締役及び監査役は、株主の要望と面談の主な関心事項も踏まえた上で、合理的な必要性が認められる場合、面談に臨むこととする。
4. 総務部、経営企画部、経理部及びコーポレート・ガバナンス部は、株主との建設的な対話に関連する事項について日常的に情報交換するなど、対話促進に向けて有機的な連携体制の構築を行う。
5. 機関投資家説明会などを適宜開催する。
6. 対話において把握された株主の意見及び懸念は、取締役会及び上記4. の関連各部署に適宜共有する。
7. 対話に際しては、金融商品取引法に定めるインサイダー取引規制を遵守する。
8. 必要に応じ、株主構造の把握を行う。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

[大株主の状況]

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
イトンコーポレーション	5,017,660	17.41
KSD-KB	1,376,000	4.78
株式会社横浜銀行	1,302,525	4.52
岩谷産業株式会社	1,300,000	4.51
本田技研工業株式会社	1,233,690	4.28
日本パーカライジング株式会社	1,098,154	3.81
PHILLIP SECURITIES CLIENTS(RETAIL)	1,057,000	3.67
INTERACTIVE BROKERS LLC	538,000	1.87
株式会社シンニッタン	517,000	1.79
日鍛バルブ従業員持株会	504,701	1.75

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 スタンダード
決算期	3 月
業種	輸送用機器
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うる特別な事情

―――

// 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	監査役設置会社
------	---------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	15 名
定款上の取締役の任期	2 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	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
石垣 和男	他の会社の出身者											○
熊平 美香	他の会社の出身者											○
徳永 健二郎	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
石垣 和男	○	----	株式会社熊谷組において、土木事業のトップ及び取締役として同社を経営しておりました。当社では、経営陣から独立した立場で、同氏の幅広い知見・見識及び豊富な経験に基づく当社の経営全般に対する助言を期待し、当社の社外取締役に選任しております。なお、同社と当社との間には、特別な利害関係はありません。

熊平 美香	○	熊平美香氏は、現在、株式会社エイテッククマヒラ代表取締役、一般財団法人クマヒラセキュリティ財団代表理事、一般社団法人21世紀学び研究所代表理事、昭和女子大学ダイバーシティ推進機構キャリアカレッジ学院長及びキュービー株式会社社外監査役に就任しております。	多くの企業・団体において役員を務められ、企業ビジョンの構築や企業変革に携わる等企業経営に関する豊富な経験と実績を有しており、また、ダイバーシティ推進、女性活躍支援に携わる等ダイバーシティに関する高い知見と豊富な経験も有しております。当社では、経営陣から独立した立場で、同氏の幅広い知見・見識及び豊富な経験に基づく当社の経営全般に対する助言を期待し、当社の社外取締役に選任しております。なお、兼職されている企業及び団体と当社との間には、特別な利害関係はありません。
徳永 健二郎		徳永健二郎氏は、現在、当社の筆頭株主であるイトンコーポレーションの子会社であり、当社子会社ニッタン・グローバル・テック株式会社の株主である日本イトン合同会社ジャパン・カンントリー・コントローラーに就任しております。	当社の筆頭株主であるイトンコーポレーションの子会社である日本イトン合同会社のジャパン・カンントリー・コントローラーを務めております。同社の財務責任者として蓄積してきた経営ノウハウ等の豊富な経験と幅広い見識をもとに当社の経営全般に助言をいただくため当社の社外取締役に選任しております。

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	指名諮問委員会	4	0	2	2	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	4	0	2	2	0	0	社外取締役

補足説明

取締役等の指名や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しコーポレート・ガバナンス体制をより一層充実させるため取締役会の任意の諮問機関として「指名諮問委員会」及び「報酬諮問委員会」を設置しております。

指名諮問委員会は、取締役の選任及び解任に関する株主総会議案、代表取締役社長の選定及び解職、基本方針・規程の制定等の原案につき審議し、取締役会に対して助言及び提言を行います。

報酬諮問委員会は、取締役の個人別の報酬等の内訳の決定に関する方針、取締役の個人別の具体的な報酬等の内容、基本方針・規程の制定等の原案につき審議し、取締役会に対して助言及び提言を行います。

取締役会は、各委員会の助言及び提言を十分に尊重した上で、各決定を行うこととしております。

各委員会の委員は、取締役会の決議によって選任された取締役3名以上で構成し、その半数以上は独立社外取締役としております。また、各委員会の委員長は、独立社外取締役である委員の中から各委員会の決議によって選任することとしております。

なお、現在の両委員会の委員は、独立社外取締役石垣和男（委員長）、独立社外取締役熊平美香、代表取締役会長金原利道、代表取締役社長李太煥であります。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役及び会計監査人は、相互の協議により監査方針の策定を行うとともに、会計監査人による監査役への監査結果の定期的な報告・説明、必要に応じ随時情報・意見交換を行うことで相互の連携を高めております。また監査役は、内部統制に係る業務を専門的に行うコーポレート・ガバナンス部と必要に応じ随時、情報・意見交換を行い相互連携を図っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査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	l	m
山田 章雄	公認会計士													○
工藤 光和	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
山田 章雄	○	山田章雄氏は、公認会計士であります。また、同氏はファイザーヘルスリサーチ振興財団監事、楽天インシュアランスホールディングス株式会社、株式会社内田洋行及び株式会社熊谷組の社外監査役に就任しております。	長きにわたり国際会計事務所に勤務されており、会計等に関する専門的知見・見識及び豊富な経験を当社の監査に反映いただくことを期待し、当社の社外監査役に選任しております。なお、同氏はファイザーヘルスリサーチ振興財団監事、楽天インシュアランスホールディングス株式会社、株式会社内田洋行及び株式会社熊谷組の社外監査役であります。当社と同社の間には、特別の利害関係はありません。

工藤 光和	○	工藤光和氏は、横浜振興株式会社代表取締役役に就任しております。また、同氏は2018年3月まで、当社の取引銀行である株式会社横浜銀行の業務執行者でありました。 金融機関の経営者であった幅広い知見、見識に基づき、またその豊富な経験を存分に発揮され、広範且つ高度な視野で監査いただきたいため当社の社外監査役に選任しております。工藤光和氏は当社の主要な借入先であり主要な取引先の株式会社横浜銀行の出身者であります。当社は、同行を含め複数の金融機関との取引があり、同行より特別な影響を受けておりません。また同氏は当社の社外監査役に選任された時点において、すでに同行の執行役員を退任しており、実質的に現在当社の主要な取引先の業務執行者である者と同視できず、一般の株主と利益相反を生ずるおそれはありません。なお同氏は横浜振興株式会社代表取締役であります。当社と横浜振興株式会社との間に人的関係、資本的関係、取引関係及びその他特別な利害関係はありません。以上のことから独立役員に指定いたしました。
-------	---	--

[独立役員関係]

独立役員の人数	4 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	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。）に対し中期経営計画の目標達成を促すインセンティブを付与し、業績向上に対する意識やモチベーションを一層高め、持続的な企業価値向上を図るために、業績連動報酬等として賞与を支給しております。中期経営計画との関連性を強化するという観点から連結営業利益及び親会社株主に帰属する当期純利益を業績指標とし、単年度における当該指標の達成度に応じた支給率の変動幅を設けております。各取締役（会長及び社長を除く。）の役割及び業績への意識・貢献をより強く動機づけるよう、MBO(Management by Objectives)を併用し、個別目標の達成度に応じた支給率の変動幅を設けております。

また、取締役（社外取締役を除く。）に対し株価と連動する株式報酬を交付し、株主の皆様との価値共有を促進することで、企業価値の持続的向上を図ることとしております。原則として毎年1回、当社役員報酬規程等にもとづき算出される金銭報酬債権を支給し、同債権額に応じて自己株式を割り当てる譲渡制限付株式を交付しております。交付する株式は、株主価値の共有を中長期にわたって実現するために株式交付日から取締役の地位を退任するまでの間、譲渡や担保権の設定等の処分ができないものとしております。

なお、社外取締役については、その職務の性質等に鑑み、インセンティブは付与していません。

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

有価証券報告書及び事業報告において、取締役報酬の総額を開示しております。

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

(ア) 決定方針の決定方法

当社は、2020年5月25日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針を含む当社の役員報酬制度に関する基本方針、「役員報酬ポリシー」を制定しております。

(イ) 決定方針の内容の概要

当社の役員報酬制度については、以下を基本方針としております。

- ・各取締役の目標や重視すべき業績指標を明確にし、中長期経営目標に対するモチベーションの向上を促す仕組みであること
- ・株価と連動する株式報酬を取締役に対して付与することで、中長期の持続的な成長を促し株主との利益共有を図ること
- ・各取締役の役割及び業績への貢献度の適正な反映を図ること
- ・今後の多角的な事業展開を見据えて優秀な人材を確保・維持できる報酬水準であること
- ・報酬制度および水準等については、報酬諮問委員会で妥当性を検証し客観性・透明性のある形で決定すること

(ウ) 報酬構成及び水準

当社の役員報酬は、職責等に応じた月額固定となる「固定報酬」、単年度の経営指標等に基づき変動する業績連動報酬としての「賞与」、株価との連動による長期インセンティブ報酬としての「株式報酬」から構成され、報酬水準は、当社の経営環境を考慮した上で、外部専門機関の客観的な報酬市場調査データによる同業他社や製造業の企業をピアグループとして水準を調査・分析を行い上記基本方針に沿って水準を設定しております。なお、社外取締役及び監査役については、その職務の性質等に鑑み、固定報酬のみで構成しております。

(エ) 取締役の個人別の報酬等の決定方法

各取締役の報酬額の決定は、プロセスの透明性・客観性を担保するために、取締役3名以上で且つ半数以上が独立社外取締役で構成される報酬諮問委員会が、代表取締役社長の策定した個別支給額及び評価等を含む報酬原案に対し審議を行い、独立社外取締役である報酬諮問委員会委員長が取締役会に助言及び提言を行っております。取締役会は、同委員会の助言及び提言を十分に尊重し決定するものとしております。なお同委員会は、役員報酬制度の構築及び改定の審議を行い、各取締役に対する評価や固定報酬、業績連動報酬等や譲渡制限付株式報酬（金銭報酬債権額）の支給額の妥当性について審議を行っております。

また、取締役会の決定で、取締役の個別支給額の配分を同委員会の助言及び提言を十分に尊重することを条件に代表取締役社長へ一任することができることとしております。なお、同委員会の助言及び提言と異なる配分を行った場合は、代表取締役社長は取締役会へ、その旨及び理由を報告することとしております。

(オ) 取締役の報酬限度額

2006年6月23日開催の第84回定時株主総会決議において年額350百万円以内と決議いただいております。また、譲渡制限付株式報酬制度に係る報酬限度額につき、2020年6月24日開催の第98回定時株主総会決議において、上記報酬限度額とは別枠で、年額30百万円以内と決議いただいております。

[社外取締役（社外監査役）のサポート体制]

社外取締役及び社外監査役へのサポート体制につきましては、社外取締役、社外監査役からの要請又は必要に応じ適宜、総務部の職員が情報収集や情報伝達等の対応をとっております。

また取締役会の開催にあたっては、付議する議案により必要に応じた資料の事前配付及び事前説明等を行っております。

【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)

当社の取締役会は2022年6月24日現在、取締役9名で構成されており、法令で定められた事項やその他重要事項を決定するとともに、業務執行の状況を監督しております。また、取締役及び常勤監査役で構成される常務会を定期的に開催しており、会社の状況にかかる全ての重要事項について情報を共有し、それらに対して十分な議論を尽くしたうえで、経営の重要な意思決定や判断が迅速且つ的確に行われる体制を整備しております。当社の取締役は、15名以下とする旨を定款で定めており、2022年6月24日現在9名（うち社外取締役3名）であります。なお、当社は業務執行の責任及び権限の明確化並びに経営の効率を図るため、執行役員制度を導入しております。

当社の監査役会は監査役4名（うち社外監査役2名）で構成されております。各監査役は、監査役会で策定された監査方針及び監査計画に基づき、取締役会やその他経営に関する重要な会議に出席、重要な書類等の閲覧、主要な事業所への往査、子会社への調査等を通じた監査を行いこれらの結果を監査役会へ報告するとともに、会計監査人と連携し、監査体制の強化、充実を図っております。

内部監査につきましては、コーポレート・ガバナンス部を設置し、期首に内部監査計画を策定、当社及びグループ各社において適正な監査を行い、被監査部門に対しては監査結果を踏まえて改善指示を行っております。また、ガバナンス委員会を定期的に開催し、内部統制システムの全社的推進と運営に必要な情報の共有化を図り、システムの整備、強化を図っております。

会計監査人にはEY新日本有限責任監査法人を選任し、監査契約を締結して厳正な監査を受けております。2022年3月期における、会計監査業務を執行した公認会計士は、吉田雅彦氏及び石田勝也氏であり、監査業務に係る補助者は、公認会計士6名及びその他15名であります。

監査役、監査役会、コーポレート・ガバナンス部及び会計監査人は、相互に連携を密にし、監査結果についても情報を共有し、効率的な監査体制を構築、推進しております。

当社は、全ての社外取締役及び社外監査役を含む全ての監査役との間に会社法第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当該契約に基づく損害賠償責任限度額は、同法第425条第1項に定める額を責任の限度としております。

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

当社では、取締役の業務執行を監督する取締役会を設置するとともに、取締役会とは独立した監査役及び監査役会のもと、取締役の業務執行を監督しております。さらに社外取締役3名、社外監査役2名を選任しており、取締役会及び監査役会において、経営全般に関する客観的且つ中立的な意見、指摘をいただくことで、経営への監督、助言機能が十分に働いていることから、当社のコーポレート・ガバナンスは現状の体制により機能しているものと判断しております。

また、当社は、役員の選任及び解任や報酬に関する任意の諮問機関として、委員長及び委員の半数以上を独立社外取締役とする指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しております。指名諮問委員会においては、取締役及び執行役員の選任及び解任に関する基本方針や選任・解任議案等について、報酬諮問委員会においては、取締役の報酬決定に関する基本方針や報酬案等について、審議を行い、取締役会に対し助言及び提言を行うものとしております。これにより、役員指名・解任や報酬決定プロセスの公正性及び透明性を確保する体制が整っております。

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	定時株主総会の招集通知は、株主の皆様には十分な時間をかけて議案をご検討いただけるよう、法定の期限より早い時期に発送しております。また、早期開示情報の観点から、発送日以前に当該招集通知を当社ウェブサイト等に掲載するようにしております。
集中日を回避した株主総会の設定	定時株主総会は、より多くの株主の皆様にご出席いただけるよう、事務日程を考慮した上で可能な限り早い時期に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	株主の皆様のご利便性の向上を目的として、パソコン及びスマートフォンを用いたインターネットによる議決権行使制度を採用しております。

招集通知(要約)の英文での提供	外国人株主様向けに、英文招集通知の要約を作成し、当社ウェブサイト等に掲載するようにしております。
その他	事業報告、計算書類など報告事項において、株主の皆様の理解をより深めていただけるよう、プロジェクターを使用するなどのビジュアル化を実施しております。 また、株主総会終了後に工場見学会を開催するなど、株主総会の活性化に取り組んでおります。

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	アナリスト、機関投資家向けに年2回決算説明会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 (https://www.niv.co.jp/) において決算情報、決算情報以外の適時開示資料等を掲載しております。	

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、「環境との共生のもと企業の発展を通して社会に貢献する」、「品質優先に徹し、顧客の信頼に応える」、「人間性を尊重し、夢と活力ある職場を創造する」という経営理念を掲げており、この経営理念に基づいた企業活動を継続することで、ステークホルダーを尊重しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	ISO14001を取得しており、社長を最高責任者とする推進組織と環境委員会等により、環境マネジメントに基づく環境保全活動を推進しております。

IV 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、取締役の職務の執行が法令・定款に適合することを確保するための体制及びその他会社の業務の適正性を確保するための体制を整備し、当社の社会的使命及び責任を明確にするとともにコンプライアンス及びリスクマネジメントを含めた企業経営活動全般にわたる内部監査機能の充実に努めております。

内部統制システムの整備状況につきましては、監査役による取締役会への出席、業務監査などに加え、各部門においては所要の統制活動を行う一方、各部門の責任者に対し各種の会議等における重要事項及び所要事項の報告を求めています。また、内部統制システムの管理体制整備および内部統制監査機能をより強化するため、コーポレート・ガバナンス部を設置し、内部統制に係る業務を専門的に行っております。さらに、コーポレート・ガバナンス部を中心にガバナンス委員会を定期的に開催し、内部統制システムの全社的推進と運営に必要な情報の共有化を図っております。

取締役会において、当社業務の適正を確保するために「内部統制システムに関する基本方針」を制定し、また当社事業における「財務報告」、「情報セキュリティ」、「IT(情報技術)」についての内部統制システムの根幹とすべき基本方針の制定、さらに「内部統制システムに関する基本方針」に基づく体制整備の施策として、社内諸規程の制定および改定を行い、体制の整備・強化を図っております。

リスク管理体制の整備状況につきましては、コーポレート・ガバナンス部を中心にガバナンス委員会を定期的に開催し、リスク管理の全社的推進とリスク管理に必要な情報の共有化を図っております。

以下「内部統制システムに関する基本方針」の概要を記載いたします。

1. 当会社及び当会社の子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令、定款に適合することを確保するための体制

当会社は、法令遵守を企業活動の根幹と位置づけ、経営理念、NITTANグループ・グローバル行動規範、企業行動規範、グローバル・コンプライアンス・プログラムの精神及び具体的内容を当会社及び当会社グループ各社に周知、徹底する。当会社は、金融商品取引法に基づく財務報告の信頼性の確保及び会社法に準拠するための内部統制推進体制を構築し、その運用及び評価を実施する。また反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で組織的に対応する体制を構築する。

2. 当会社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理並びに当会社の子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当会社への報告に関する体制

当会社は、株主総会議事録及び取締役会議事録等の法定文書のほか、職務執行に係わる情報が記載された記録(電磁的記録を含む)を関連資料とともに文書管理規程その他社内規程に従い、適切に保存し、管理する。

当会社は、当会社グループ各社の取締役会に対し、法定事項に加え、当会社及び当会社グループ各社に重大な影響を及ぼす事項について報告するよう指示を行うことにより速やかに報告する体制を整備する。

3. 当会社及び当会社の子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当会社は、ガバナンス規程に基づくガバナンス委員会、グループ内部通報制度規程に基づくホットライン及び内部監査規程に基づく内部監査を通じ、当会社及び当会社グループ各社の損失の危険を未然に予防し、リスクの最小化を図る。
4. 当会社及び当会社の子会社の取締役等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
当会社は、取締役会規程、常務会規程及び稟議規程により当会社の権限委譲及び意思決定のルールを定め、業務を効率的に実施する。また当会社は、各部門、当会社グループ各社に対して、経営計画策定規程及び方針管理規程に基づき、経営目標に沿った方針、計画の策定及び管理を行い、グループ全体における業務の効率化を実現する。
5. 当該監査役設置会社の監査役がその職務を補助すべき使用人に関する事項
監査役は、必要に応じ、監査業務を補助すべき使用人を置くことを当会社に求めること及び当会社の使用人に対し監査業務に必要な事項を命令することができるものとする。監査役の監査業務を補助する使用人及び監査役より監査業務に必要な命令を受けた使用人は、その業務の遂行又は監査役の命令に関して、取締役又は部門長等の指揮命令を受けないものとする。また監査役の監査業務を補助する使用人の人事事項（異動、評価及び懲戒等）については、監査役との事前協議を要するものとする。
6. 次に掲げる体制その他の当該監査役設置会社の監査役への報告に関する体制
イ、当該監査役設置会社の取締役及び会計参与並びに使用人が当該監査役設置会社の監査役に報告するための体制
ロ、当該監査役設置会社の子会社の取締役等及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当該監査役設置会社の監査役に報告するための体制
当会社は、監査役会に対し、当会社及び当会社グループ各社における法定事項に加え、当会社及び当会社グループ各社に重大な影響を及ぼす事項、当会社及び当会社グループ各社における内部監査の実施状況、当会社及び当会社グループ各社において各社内部通報制度に基づくホットラインにより通報された重大な事項について速やかに報告する体制を整備する。
報告の方法については、監査役との協議により決定するものとする。但し、監査役は、必要に応じて、いつでも当会社及び当会社グループ各社の取締役及び使用人に対して報告を求めることができるものとする。また当会社グループ各社のコンプライアンスの状況等に関し、当会社グループ各社の監査役又はその報告を受けた者が定期的に監査役に報告する体制を整備する。
7. 前号の報告をした者が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
当会社は、監査役へ報告を行った者に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行なうことを禁止し、その旨を周知徹底する。またグループ内部通報制度規程において、ホットラインにより通報した者に対する不利な取扱いの禁止を規定する。
8. 当該監査役設置会社の監査役の職務の執行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
監査役が監査業務にかかる諸費用を当会社に請求した場合は、当該費用が監査業務に必要でないと認められた場合を除き、その費用を負担する。また当会社は、監査業務にかかる費用を支弁するため、必要に応じ、一定額の予算を確保するものとする。
9. その他当該監査役設置会社の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
当会社の取締役会は、監査役会の監査業務が適切に、かつ効果的に行われるために、監査役会と定期的に情報を交換する。

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「内部統制システムに関する基本方針」及び「反社会的勢力との取引防止規程」に基づき、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たず、また、それらからの要求に対しては毅然とした態度で断固拒否することとしております。総務部を反社会的勢力排除に向けた対応統括部署とし、警察等の外部専門機関や社内関係部門との連携により反社会的勢力に関する情報収集や管理、対応を行う体制を整備しております。

V 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

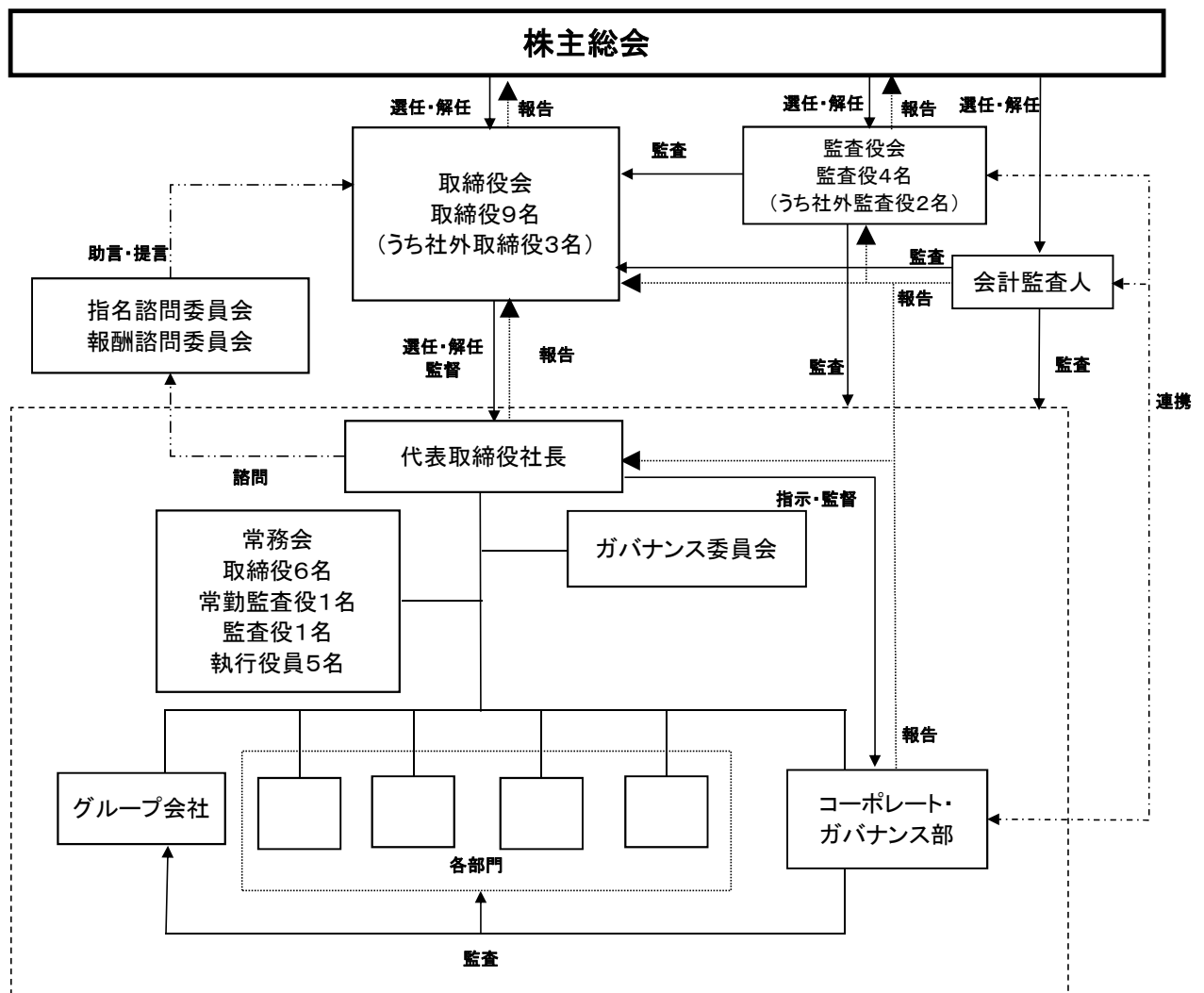
なし

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

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

当社は、競争力の強化、企業の社会性の観点から、コーポレート・ガバナンスの充実を経営の最優先課題と位置づけ、迅速且つ透明性のある公正な経営の実現に努めております。会社情報の適時開示は、その実現に向け重要な役割を担うものと位置づけるとともに、投資者への確かな投資情報を提供するため、株式会社東京証券取引所の定める開示規則に則り、迅速、正確且つ公平に行っております。



■ 適時開示体制

