

ガバナンス

【経営会議】

経営会議は業務執行取締役及び執行役員で構成され、原則として隔週開催し、取締役会付議事項に関する事前の詳細な検討、ならびに取締役会付議事項以外の業務執行に関する重要な事項の意思決定を行うほか、執行役員による業務執行の報告等を行っています。また、経営会議には社外取締役及び監査役も出席して意見の表明を行うことができますこととしています。

【内部監査室】

内部監査室は、取締役社長直轄の内部監査部門として設置しています。内部監査室は、社内業務に精通するとともに、J-SOX推進委員会等を通じて内部統制に関する知見を有する専任者を配置し、内部監査計画に基づき、当社及び当社子会社の内部監査を実施します。内部監査の実施結果は、取締役会及び常勤監査役に報告されるとともに、被監査部門に通知され、必要に応じて是正処置がとられます。

内部監査室は、監査役の円滑な職務遂行を支援監査役として補佐するほか、会計監査人とも連携しています。

【役員報酬】

当社の役員報酬については、役員が継続的かつ中長期的な業績向上のために企業家精神を発揮し、経営方針（経営戦略）を実現し株主の期待に応えることに資するものとし、報酬の水準については、当社の発展を担う有為な人材を社内外を問わず確保できる水準を目標とし、定期的に外部の客観的データ・評価データ等を活用しながら、役位別に妥当な水準を設定することとしています。また、報酬の決定において、透明性・客観性を担保する適切なプロセスを経るため、報酬委員会が関与することとしています。

取締役報酬については、2023年3月17日開催の第69回定時株主総会の決議により、取締役の金銭報酬の限度額（年額）の改定、及び対象取締役に對して譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬の総額を決定しました。

取締役及び執行役員員の報酬は、基本報酬としての「固定報酬」、短期及び中期の会社業績ならびに担当する事業業績を反映する「業績連動報酬」、株主目線での経営や中長期的な企業価値の向上に対するインセンティブとしての「株式報酬」（譲渡制限付株式報酬）で構成しています。また、持続的な成

長に向けた健全なインセンティブを機能させるため、役割に応じて、報酬構成の比率等を適切に設定しています。なお、社外取締役の金銭報酬については、固定報酬のみとし、業績連動報酬は支給いたしません。株式報酬については、当社における社外取締役による経営に対する助言機能（専門性に基づく助言等を通じた企業価値の向上）をふまえ、一定水準の株式報酬を支給することは妥当と判断し、社外取締役も株式報酬の支給対象としています。

・固定報酬は、各取締役・執行役員員の役位に応じて決定されます。

・業績連動報酬における評価指標は、財務指標である連結受注高、連結売上高、連結営業利益と、非財務指標である中期経営計画のKPI等を合わせて用います。財務指標については、それぞれに短期の業績目標と中期の成長目標を設定し、単年度の業績確保と共に中長期的成長を目指すこととしています。非財務指標については、中期経営計画における実施項目及びサステナビリティに関わる計画進捗等を評価することとしています。

・非金銭報酬である株式報酬は、中長期的な企業価値向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的

に、第70期より譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。当該譲渡制限付株式は、株主総会の決議によって定められた株式報酬限度額の枠内で、役位に応じて付与する旨を内規に定め、運用します。

監査役報酬の限度額は、2015年3月13日開催の第61回定時株主総会において、決議されています。監査役報酬は、他社水準を考慮しつつ役位に応じて設定することとし、監査役会において決定しています。なお、監査役員の報酬については固定報酬のみとし、業績連動報酬ならびに株式報酬は支給しません。

【配当政策】

当社は、経営基盤の強化と将来の事業展開に備えるための内部留保の充実を図るとともに、株主各位に対する利益還元を経営の重要政策の一つとして認識し、連結業績に応じた利益配分を基本に連結配当性向30%を目安として、継続的かつ安定的な配当を行うことを基本方針としています。

また、自己株式の取得については、資本効率の向上、機動的な資本政策の実施、ならびに株主各位への一層の利益還元を行うことを基本とし、機動的に実施することとしています。

ガバナンス

【多様なステークホルダーとの適切な協働】

企業経営において中長期的な企業価値の向上のためには、お客さま、株主・投資家、取引先、社会、従業員、地域社会等の多様なステークホルダーとの価値共創が重要です。当社はこれを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働が必要であることを認識し、その実現に取り組みます。そのうえで、価値共創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配に努めます。

【人権の尊重、D&I】

当社は、人権尊重の精神に則り、誰もが公平で安心して働ける職場環境を構築します。また企業活動を通じて生じうる人権課題に対して、自らが人権侵害をしないことに加え、人権侵害を助長しないよう努め、人権尊重の責任を果たします。

ダイバーシティー&インクルージョンの視点においては、経営力強化と持続的な成長を確保するために多様な視点や考え方を取り入れることを重視します。

中長期的に達成すべき指導的立場の女性比率の向上のため、行動計画を

作成し、女性の活躍を推進します。また、育児・介護等の環境変化における働き方を模索し、継続的な雇用を実現する環境を整備します。

【適切な情報開示】

当社は、株主をはじめとする多様なステークホルダーに対し、誠実かつ公正に対応するとともに、より積極的な情報開示を行います。

また、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、経営戦略、経営計画、リスクやガバナンス等、投資家・株主の関心の高い情報、投資判断に関わる情報についてもより積極的に開示し、説明責任を果たします。情報開示にあたっては、ステークホルダーの視点に立ち、分かりやすい表現に努めます。

【ISOマネジメントシステム】

当社は、ISOマネジメントシステムもガバナンスの基盤の一つと捉えています。品質(9001)、環境(14001)、情報セキュリティ(27001)の認証を取得し、方針に沿った目標設定及び継続的な改善活動により、適切なガバナンスが維持されるとともに効率的な組織運営がなされることを目指します。

社外監査役メッセージ



常勤監査役 金子孝雄

【透明性と参画の時代 持続可能な成長へ新たな一歩】

当社では“社外の目”を経営に活かす方針の下、社外取締役と社外監査役による社外役員会議を設置し、さまざまな意見交換を行っています。取締役会では適度な緊張感の中で社外役員が各々のバックグラウンドを活かした助言や建設的な問題提起が活発に行われ、実効性を高める評価や改善にも毎年取り組んでいます。近年は執行サイドへの権限移譲により意思決定のスピードも上がり、今後は中長期的な戦略テーマ等についてより深い議論を行っていく方向にあると思います。

また、社外役員を中心とした任意の指名委員会・報酬委員会の立ち上げにより、役員を選解任及び報酬の決定に

おける透明性・客観性を高めています。指名委員会では役員の育成や定年制等の議論を行い、報酬委員会では持続的な成長に向けて業績連動報酬制度と株式報酬制度を大幅に見直しました。今後は自社のサステナビリティを巡る取り組みや事業ポートフォリオに関する戦略の実行状況等を報酬に反映することも検討テーマになるかと思えます。

私は監査役として、取締役の職務執行の監査、経営判断の適法性及び妥当性等の状況を監査し、会社の社会的信用とコーポレートガバナンスの向上促進に努めています。また、社外役員の中で唯一の常勤者として、社外役員が「助言」「監督」機能を発揮しやすい環境が整備できるよう心がけています。

現在、当社を取り巻く環境は大きな変革期を迎えています。しかし、これは当社にとってチャンスでもあるといえます。私自身は当社には良さや強みが沢山あると思っていますが、社員の皆さんはやや自信を失っているようです。新しい技術・製品・市場等、新しいことや変化点が内外に示されることで、社員の皆さんに自信と誇りを取り戻してほしい、と切に願います。このような大きな変革期だからこそ、会社のガバナンス面をしっかりと押さえつつ、皆さんの挑戦を少しでもバックアップできればと思っています。

コンプライアンス・リスクマネジメント

【コンプライアンス】

当社は、コンプライアンス規程に基づき、取締役を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会は、原則として四半期に1回（コンプライアンスに関する事案が発生した場合は随時）開催しており、当社グループにおけるコンプライアンス体制の運用強化及びコンプライアンスに関する問題・課題等の審議・解決を図ることとしています。

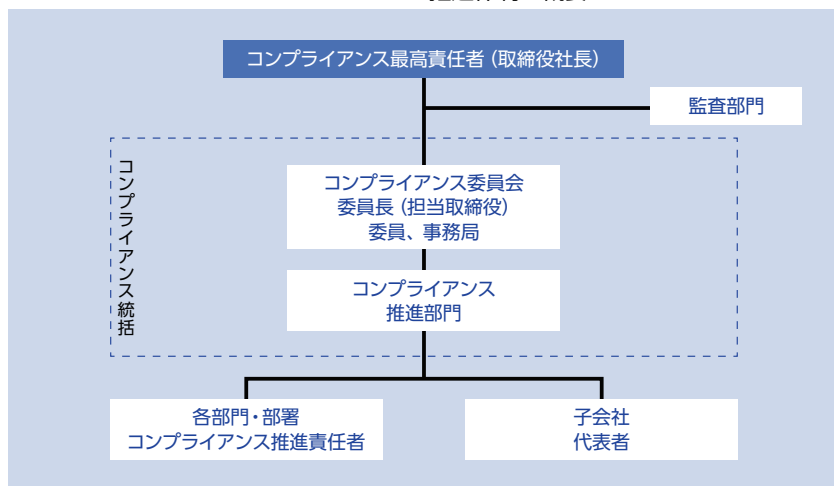
また、当社各部門及び当社子会社にコンプライアンス推進責任者を選任し、各部門・子会社内でのコンプライアンス規程の周知等コンプライアンスの推進を図っています。

コンプライアンス教育については、全従業員を対象とした必修コースを毎年設定しているほか、社内ホームページにコンプライアンスコーナーを設け、コンプライアンス便りやケーススタディを毎月展開しています。

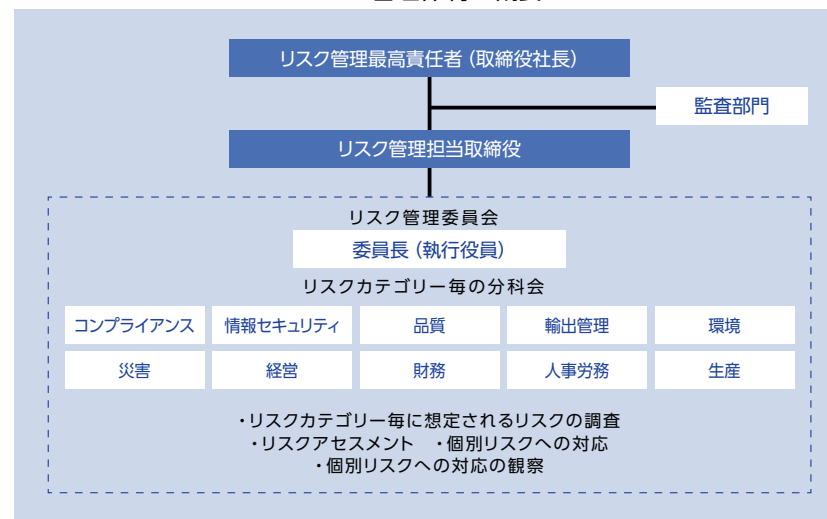
【内部通報制度】

当社は、内部通報規程を定め、コンプライアンスに関する問題が生じた場合、弁護士を含めた通報窓口にメール・電話等により匿名でも通報できる体制を整えるとともに、通報した者に対する不利益な取り扱いを防止し、公正性の確保に努めています。

コンプライアンス推進体制の概要



リスク管理体制の概要



【リスクマネジメント】

当社は、リスク管理規程に基づき、リスク管理担当取締役の下に、リスク管理委員会を設置しています。リスク管理委員会は、原則として2ヵ月に1回開催しており、当社グループのリスク管理を統括するとともに、コンプライアンス・情報セキュリティ・品質、輸出管理・環境・災害等の各リスクカテゴリーの分科会よりリスク管理状況の報告を受けています。

各分科会は、新たに特定されたリスクの評価及び顕在化したリスクへの対応等を行い、事業上のリスクの軽減・監視等を行っています。

当事業年度においては、以下の項目を発生可能性と影響度により評価し、監視を行っています。

- ①設備投資動向によるリスク
- ②資産の保有リスク
- ③設備の老朽化
- ④繰延税金資産や減損処理の影響
- ⑤重要な訴訟等
- ⑥海外展開
- ⑦原材料の動向によるリスク
- ⑧情報セキュリティ上のリスク
- ⑨自然災害、感染症蔓延のリスク
- ⑩気候変動に関するリスク
- ⑪人財確保に関するリスク