

コーポレートガバナンス・コードの取組み状況

上場会社は、上場規則によりコーポレートガバナンス・コードに基づく取組み状況の開示を求められています。

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のための自律的な対応を図ることを通じて、会社、投資家、ひいては経済全体の発展に寄与するという本コードの制定趣旨を踏まえ、株主の皆様との建設的な対話に資するため、「特定の事項を開示すべきとする各原則」及び株主の皆様との利益に重要な影響を与え得る「原則 1-3 資本政策の基本的な方針」等に関する取組み状況をまとめましたので、お知らせします。

なお、本取組状況をまとめたコーポレートガバナンス・コードの対象は、下表のとおりです。

コード NO.	開示項目
原則 1-3	資本政策の基本的な方針
原則 5-2	経営戦略や経営計画の策定・公表
原則 1-4	政策保有株式
原則 1-7	関連当事者間の取引
補充原則 2-4①	中核人材の登用等における多様性の確保
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
原則 3-1	情報開示の充実
補充原則 3-1③	サステナビリティについての取組み
補充原則 4-2②	サステナビリティの基本的な方針
補充原則 4-1④	経営陣に対する委任の範囲
原則 4-8	独立社外取締役の有効な活用
原則 4-9	独立社外取締役の独立性判断基準及び資質
補充原則 4-10①	指名・報酬委員会
補充原則 4-11①	取締役会の全体としてのバランス・多様性・規模等に関する考え方
補充原則 4-11②	取締役・監査役の兼任状況
補充原則 4-11③	取締役会の実効性に関する分析・評価
補充原則 4-14①②	取締役・監査役に対するトレーニング
原則 5-1	株主との建設的な対話に関する方針

【原則 1-3. 資本政策の基本的な方針】

上場会社は、資本政策の動向が株主の利益に重要な影響を与え得ることを踏まえ、資本政策の基本的な方針について説明を行うべきである。

【原則 5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】

経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針を示すとともに、収益力・資本効率等に関する目標を提示し、その実現のために、事業ポートフォリオの見直しや、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等を含む経営資源の配分等に関し具体的に何を実行するのかについて、株主に分かりやすい言葉・論理で明確に説明を行うべきである。

1. 資本政策の基本的な方針

当社は、財務の健全性を確保しながら成長投資を継続し、持続的な利益成長を通じて中長期的な企業価値を高めていくことを基本方針としています。

2. 経営戦略や経営計画の策定・公表 【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

(1) 自社の資本コスト

- ・ 当社の株主資本コストは、概ね 9%と捉えております。足元においては、過年度に発生させた多額な減損損失による投資リスクの影響から、株主資本コストが高い水準にあることに加えて、メーカー事業と商社事業の 2 つの事業をコア事業としている当社に対する市場認知が、業界全体として PER の低い「専門商社」のカテゴリーに位置付けられてしまっていることが課題であります。
- ・ 年輪経営の実現を目指し、単年ではなく中期経営計画で定める 3 年累計単位での定量目標を達成していくことで、着実に収益力の向上を図ってまいります。そのために、新たに導入した事業ポートフォリオマネジメントによって、メーカー機能の強化と新たな事業セグメントの創出を推し進め、成長性と収益性の高い事業へとシフトしていくことで、純利益と PER を向上させ、株主資本コストを上回る ROE の実現を図ってまいります。

(2) 中期経営計画 2025 (2023 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日)

※2024 年 3 月 25 日に「中期経営計画 2025 の一部改定に関するお知らせ」でお知らせした改定内容を反映しております。

① 定量目標

- ・ 本業の利益である「連結営業利益」と、株主資本効率を示す「ROE」を重要な経営指標と定めるとともに、本経営計画の最終年度である 2025 年度に、当社にとって大台となる「営業利益 20 億円/年の達成」も定量目標に掲げて臨んでまいります。

<中期経営計画 2022 の実績と中計経営計画 2025 の定量目標>

		中期経営計画 2022 (実績)	中期経営計画 2025 (目標)	成長率
1	連結営業利益 (3カ年累計額)	38.8 億円	57.3 億円	147%
2	ROE (3カ年平均値)	7.3%	10.0%以上	136%

② 実行戦略

- ・事業ポートフォリオマネジメントの導入により、成長性と収益性の高い事業へ経営資源を投入するとともに、各事業セグメントにおける営業利益（額）の成長に「直接的にも、間接的にも貢献しない事業」、「時間の経過とともに貢献が見込めなくなる事業」から縮小・撤退を図ってまいります。

<経営資源を投入していく事業領域>

セグメント	主力事業	新規事業	機能強化
エレクトロニクス	・半導体材料 ・配線板材料	・水素エネルギー部材 ・パワーデバイス部材	メーカー機能の強化 ・フィルムスリット加工 ・高機能接着剤 ・ウエハ研磨用キャリア ・自社企画製品
モビリティ	・電子制御部品 ・コイル部品	・センサー部品 ・自動化設備	コスト競争力の強化 ・自動化の更なる
医療・精密機器	・医療機器用 ディスプレイ製品	・医療ロボット用部品	推進（量産・検査）

③ 投資計画

a. 現行事業（主力事業を含む）への投資

- ・各年度における減価償却費の範囲内で計画

b. 人的資本投資、新規事業・機能強化に向けた成長投資

（中期経営計画 2028 の「ステップアップ」に向けた成長投資、知的財産権、

新規性のあるノウハウの創出、パートナーとのアライアンス及び M&A を含む）

- ・運転資金の適正規模を見直した上で、現預金の金額（残高）を整えるとともに、増加したフリーキャッシュ（FC）と有利子負債の借入余力を有効に活用して、人的資本投資、新規事業・機能強化に向けた成長投資の金額を倍増する

④ 株主還元の基本方針等

- ・当社は、金銭配当を株主還元の柱に置き、「持続的な利益成長に合わせた増配」を基本方針として定め、配当総額、配当性向ともに持続的に向上させていくことを目指します。

<中期経営計画 2025 の株主還元目標>

- ・本期間内は、人的資本投資、新規事業・機能強化への成長投資を拡大するとともに、株主還元についても、配当性向を「50%を目途」に引き上げつつ、継続的に増配していくことを目標に置く

	1株当たり配当金（期末）	配当性向
FY2023	74円	50%を目途に
FY2024	76円	
FY2025	78円	

【ご参考】

<中期経営計画 2022 の株主還元実績>

	1株当たり配当金（期末）	配当性向
FY2020	10円	731.6%
FY2021	22円	19.4%
FY2022	33円	23.4%

⑤ PBR1 倍の達成に向けた実行施策

- ・当社は、「PBR1 倍」の達成に向けて、「IR」と「バランスシート（貸借対照表）の効率化」、「収益力の強化」の3つを切り口とした実行施策に取り組むことで、「ROE」を持続的に高めてまいります。

a. IR を切り口とした実行施策

- ・年輪経営の取組み

中期経営計画 2019 以降、年輪経営の実現のために実践してきた取組みとその結果の継続的説明
機関投資家向け IR の強化

海外機関投資家向け英文スポンサードリサーチレポートの積極活用と、
国内外中小型株ファンド等との対話の強化

b. バランスシートの効率化を切り口とした実行施策

- ・負債効果の削減

利益拡大等により増加するフリーキャッシュをもって、有利子負債残高をコントロール
（極端に増加させない）

- ・「その他の包括利益累計額」の増加抑制

為替変動により増減する本勘定科目の増加抑制策の立案と実行

c. 収益力の強化を切り口とした実行施策

- ・「中期経営計画 2025」による利益拡大

セグメント別に定めた「持続的な競争優位を創出するための取組み」の継続

（詳細：https://www.nip.co.jp/esg/.assets/esg_torikumi.pdf）

事業ポートフォリオマネジメントの導入による

- ▶ 現行セグメント内の「主力事業」、「新規事業」、「機能強化」へのリソース再分配
- ▶ 新たな事業セグメントの創出に向けたリソース分配

【原則 1-4. 政策保有株式】

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

1. 政策保有株式の保有方針

当社は、上場会社株式の保有の継続又は取得にあたり、十分な検討のもと、適切な手続きを経て、その保有意義及び経済合理性が十分認められるものに限り、継続又は取得する方針です。従いまして、当該保有意義及び経済合理性が十分であると認められなかった上場株式については、縮減し、その結果を毎年開示します。

2. 政策保有株式の議決権行使の基準

当社は、株式の議決権行使にあたっては、発行会社及び当社の企業価値への影響を踏まえて、議案への賛否を判断します。

【原則 1-7. 関連当事者間の取引】

上場会社はその役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、取締役会は、あらかじめ、取引の重要性やその性質に応じた適切な手続きを定めてその枠組みを開示するとともに、その手続きを踏まえた監視（取引の承認を含む）を行うべきである。

1. 関連当事者間取引の基本方針

当社は、役員や主要株主等との取引にあたっては、取締役会において、他の既存取引先との契約条件との比較を行ったうえ、当該取引の諾否を決定することを基本方針としています。

【補充原則 2-4①. 中核人材の登用等における多様性の確保】

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

1. 中核人材の登用等における多様性の確保

(1) 中核人材の登用方針

当社は、「職務等級制度規程」及び「管理職制度規程」に基づき策定した「職務要件」及び「行動特性」を満たす又は満たすことが十分に見込まれる人材を性別、国籍、年齢、新卒・中途採用の別にかかわらず、中核人材である「管理職」に登用することを方針としております。

<管理職に求める職務要件>

職務 グレード	マネジメント の範囲	タスク設定の基準		課題の 時間軸
		視点		
8	統括部 クラス	変革の 実現	中長期的な企業価値の向上に繋がるビジネスモデル（しくみ）の構築 構造改革を通じた経営品質の向上	3～5 年
7	部クラス	組織の 統制	目標を達成するためのシナリオの構築と課運営への介入（部の体制を含む） 新たなビジネスプロセスの構築、既存のビジネスプロセスの見直し 次世代の後継者の発掘・育成	1～3 年
6	課クラス	戦術の 実行	上記のシナリオを実行するための課題解決（課の体制を含む） 業務プロセスの工夫と改善による生産性の向上 課員の計画的育成（強みをスキルマップに基づき毎年一段上げる）	1～2 年
5			顕在化している重要課題の解決（課の体制を含む） 業務プロセスの課題抽出と改善策の実行 課員の計画的育成（課員の職務要件・行動特性に応じた目標設定と達成 支援）	1～2 年

<管理職に求める行動特性>

		管理職者			
		執・8 統括部クラス	7 部クラス	6 課クラス	5 課クラス
行動の期待値	①顧客第一	主要顧客の意思決定者（役員・部門長クラス）との人脈を構築している	当社との取引に革新を起こしそうな人（キーマン）たちと懇意である	組織を代表して顧客（キーマン）と接し、協力・理解をとりつけている	顧客の期待水準を満たす組織運営をしている
	②基本重視	全体最適の視点をもって「ものづくり」、「販売」、「仕事」をすすめている	ムダを特定して、しくみとしてムダを排除している	部下に整理、整頓、清掃、清潔を「躰」をもって定着させている	業務を含め、整理、整頓、清掃、清潔を実践し、部下の手本となっている
				部下に PDCA のサイクルを回すことを定着させている	PDCA のサイクルを確実に実行し、部下の手本となっている
	③フェア	中期的視点をもってステークホルダーと公正な関係を構築している	人ではなく、ルールや事実に基づき何が正しいかで判断している	社内ルールを徹底して部下に守らせている	社内ルールを正しく理解し、部下を指導している
				関係者に対して、公平に接している	全ての部下に対して、公平に接している
	④チャレンジ	伝統や慣習、自身の経験に縛られることなく、中長期的な視点と高い戦略思考に基づき、リスクと複雑な問題の真因を見極め、戦略的方向性を示している	伝統や慣習、自身の経験に縛られることなく、あたらしいチャレンジに対して戦略思考に基づく具体的な戦術・計画を立案し、関係者に示している	あたらしいチャレンジや問題や課題に対して、自ら苦勞を買ってでている	困難な状況でも受け身にならず、解決に向けて努力している
				部下が成長できるように、ヒントを与えながら導いている	部下と共に成長するよう努力している
	⑤スピード	生産性を高めるための環境（役割分担・ルールなど）を整備している	先取りした情報をもって、適切なタイミングで判断を行い、戦術を柔軟に修正している	課題を理解し、優先順位を正しく指示している。	要望・要求・課題に対し、後手に回らず、チャンスを逃さないよう部下に指示をしている
				部下からの報連相に対して適切なタイミングで対応している	部下からの報連相に対してスピード感をもって対応している
	⑥コミュニケーション	経営幹部、関係部門長とベクトルをあわせ、ブレないビジョン・方針を部下に示達している	有用な情報を確認、追加、修正し、自身の言葉に置き換えて、部下が理解するまで繰り返し発信している	部下の置かれている状況を正しく認識している（取引・健康・意欲など）	関係する周囲に働きかけ、協力や支援を引き出すと共に、部下のやる気を高めている
		業務を部下に任せることで、自身の行うべき役割を果たしている		部下の話を傾聴し、部下の前向きな姿勢を尊重しようとしている	部下の話を傾聴し、部下の考え又は考え方を理解しようとしている
		統括部、事業本部のチームワークを強化する取り組みをしている	部内のチームワークを強化する取り組みをしている	課内のチームワークを強化する取り組みをしている	課内のチームワークを改善する取り組みをしている

(2) 指標と目標

当社は、中核人材における多面的な視点すなわち多様性が組織の実効性を高めるものと考えており、当社の海外子会社においては女性社員の管理職登用が進んでいる一方で、当社（単体）における役員及び管理職者に占める女性の割合は、6.1%（2022年度末時点）と課題を残しております。

当社は、この割合を上げていくためにも、次世代の役員及び管理職候補となる総合職・専門職に占める女性社員の割合と後輩の指導的立場にある係長級に占める女性社員の割合を向上させ、その母集団を形成していくことを優先課題に位置付けて取り組んでおります。

・中核人材における多様性の確保

	2022年度末時点	2025年度目標
総合職・専門職に占める女性社員の比率 （管理職を除く）	11%	15%
係長級に占める女性社員の比率 （一般職を含む）	31%	40%

※この表に定める目標値は、当社（単体）に所属する社員を対象としております（海外及び国内子会社に出向している社員を含み、海外及び国内子会社で採用した社員を除く）。

※海外及び国内子会社を含む連結の管理職における女性社員の人数及び比率については、当社ウェブページ（https://www.nip.co.jp/esg/.assets/esg_society.pdf）をご参照ください。

<取組み>

・居住地限定制度の導入

社員が、家事や育児と仕事を両立し、ライフプランに応じた働き方を選択しつつも、自身のマネジメント能力や専門能力を発揮できるキャリアパスの構築を目的とした「居住地限定制度」を2022年度より導入いたしました。この制度により「総合職・専門職」の社員は男女の別によらず、育児に重点を置く期間のみ居住地を限定して働くことが可能となり、「一般職」の社員は、総合職若しくは専門職へ職群転換をしたとしても、従来通り居住地を限定した働き方を選択できるよういたしました。

・活躍機会の提供

「社員一人ひとりが活躍できる働きやすい職場環境づくり」を目指し、2022年度に「社員活躍プロジェクト」を発足させました。現在、公募で集まった社員が議論を重ね、実行施策を推進しております。

他にも、5つの全社プロジェクトが進捗しており、職群や専門性の枠に縛られることなく、希望する誰もが新しい取組みに挑戦し成功体験を得ることができる仕組みづくり及び多面的な視点で議論をすることで生まれる「1 + 1 = 3」を実感するための機会提供に取り組んでおります。

2. 多様性の確保に向けた取組み

当社にとって、テクニカルインベーターたる社員は競争優位の源泉であり、社員の存在こそが当社の強みと言えます。多様な視点を持つ社員の一人ひとりの活躍と社員間の共生・協働を通じた「異色ある価値創造」を継続的に実践していくためにも、これまで以上に、人的資本の強化及び多様性の実現に向けた取組みに注力してまいります。

(1) 多様性の確保に向けた方針

① 異色ある価値を創造できる人材の育成に関する方針

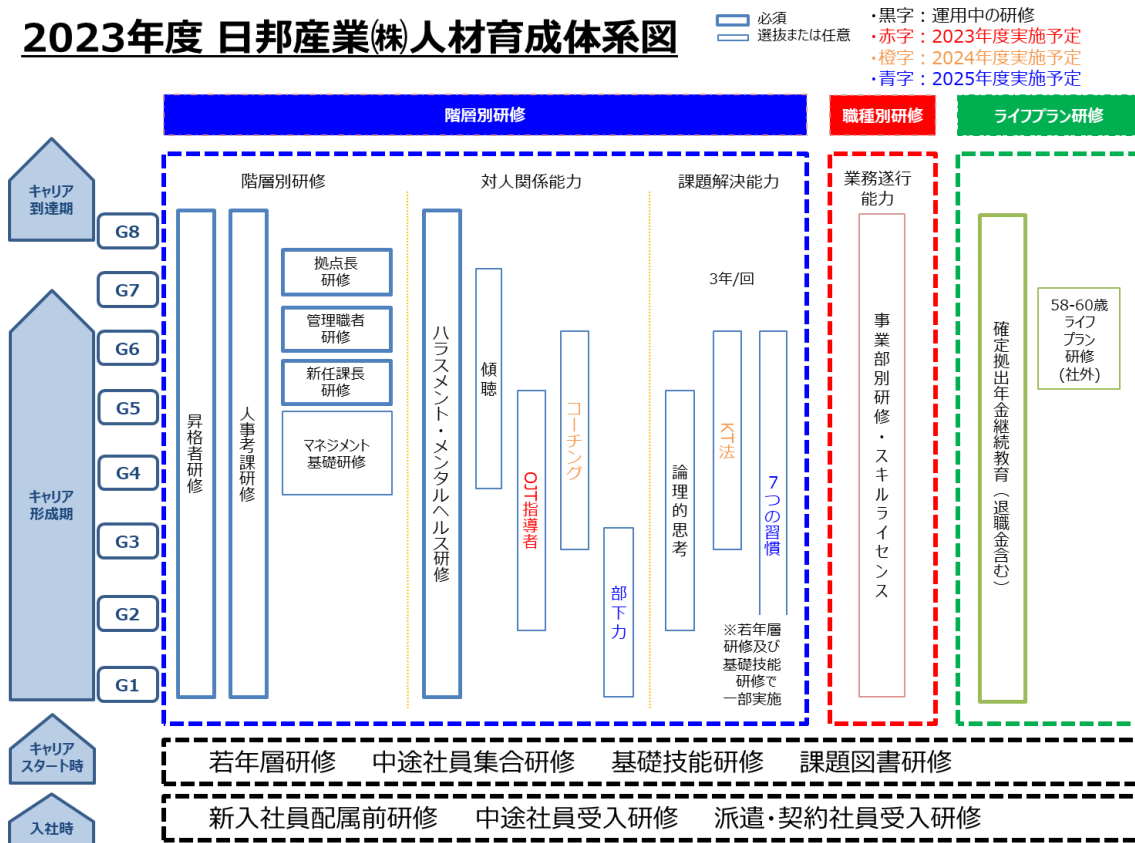
・「異色ある価値創造」を継続的に実践していくためにも、当社で働く社員一人ひとりがそれぞれの専門性を磨き続けることだけでなく、お互いの価値観や考え方を尊重し、戦略思考に基づく1+1=3のアイデアと挑戦を導き出すことを支援する等、社員がワークエンゲージメント高く活躍できる職場環境づくりに努めてまいります。

② 多様な社員が活躍できる職場環境づくりに関する方針

・社員が安心・安全に働くことができる環境が「異色ある価値創造」を継続的に実践していくための基本条件であると考え、人事諸制度の導入及び見直しと、働き方改革に基づく働きやすい職場環境づくりに努めてまいります。また、多角的な視点、すなわちジェンダーや国際性の面を含む多様な個性が、ポジション・キャリア・年齢などに関係なく議論できる環境が「異色ある価値創造」を継続的に実践していくための基本条件であると考え、人材の多様化に向けた人事諸制度の導入・見直しと、誰もが活躍できる機会づくりに努めてまいります。

<人材育成体系>

2023年度 日邦産業(株)人材育成体系図



(2) 指標と目標

①異色ある価値を創造できる人材の育成

<社員研修の充実>

指標	2022 年度実績	2025 年度目標
階層別研修の受講率	92%	100%
管理職者研修の受講率	100%	100%

・取組み

▶ 階層別の人材育成

中長期的な視点をもって、技術力と戦略思考を兼ね備えたテクニカルイノベーターを育成すべく、「教え、教わり、共に育つ」をコンセプトとした相互学習型の階層別研修を実施しております。

▶ 管理職候補者の育成

組織の目標達成力の向上に向け、管理職者及び管理職候補者を対象としたマネジメント力の強化に向けた育成体系に沿った研修を実施しております。

▶ 職種別研修の充実

各専門分野で必要とされる知識・スキルの修得に向けた研修を事業部別に行い、職務を通して人材が育つ体制づくりに努めております。

②社員が安心・安全に働くことができる職場環境づくり

<育児休業取得の促進>

指標	2022 年度実績	2025 年度目標*
男性社員	20%	15%以上
女性社員	100%	100%

*2025 年度目標：2022 年 7 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までの累計

・取組み

社員が、出産・育児等を理由に希望した休業を不安なく取得することができ、且つ、円滑に職場復帰ができる制度構築と職場環境づくりに努めております。

<メンタルヘルス及び社員満足度の向上>

指標	2022 年度実績	2025 年度目標
ストレスチェック指数 *1	98	94
社員満足度指数 *2	63%	65%以上
高ストレス者の割合 *3	18%	10%未満
離職率 *4	6.05%	5%未満

- *1 ストレスチェック指数：厚生労働省が定める「総合健康リスク」の指標で、全国平均を 100 とし、数値が高い（100 を超える）ほど、職場環境が労働者の健康に悪影響を与えているリスクが高いと判定される
- *2 社員満足度指数：ストレスチェックによる「仕事の満足度」の指数（仕事に「満足」「やや満足」の割合）
- *3 高ストレス者の割合：ストレスチェックによる「高ストレスと判断された社員」の割合
- *4 離職率：正社員の離職率（定年退職を除く）

・取組み

社員の心の健康が、社員とその家族の幸福な生活と活力ある職場の実現の基本条件であると認識し、精神疾患のみでなく、職場内コミュニケーションの活性化施策を講じる等、心の健康づくりに取り組んでおります。

③ 誰もが活躍できる環境づくり

多面的な視点が組織の実効性を高めるものと考え、【補充原則 2-4①. 中核人材の登用等における多様性の確保】「1. 中核人材の登用等における多様性の確保」のとおり管理職候補者である総合職・専門職及び係長級に占める女性社員の比率に占める女性社員の比率向上を目指しております。

「中核人材の登用等における多様性の確保」に関する具体的な活動（トピックス）につきましては、当社ウェブページ（https://www.nip.co.jp/esg/.assets/esg_torikumi.pdf）をご参照ください。

【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】

上場会社は、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、企業年金が運用（運用機関に対するモニタリングなどのスチュワードシップ活動を含む）の専門性を高めてアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、運用に当たる適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置などの人事面や運営面における取組みを行うとともに、そうした取組みの内容を開示すべきである。その際、上場会社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反が適切に管理されるようにすべきである。

当社は、社員の資産形成の支援及び当社の財政状態への影響の軽減を図るため、確定給付企業年金制度及び確定拠出企業年金制度を採用しており、これら企業年金の積立金の運用に当たっては、適正かつ安定的に機能させるための規約を定めるとともに、適切な資質を持った人材を配置することに努めています。

確定給付企業年金については、スチュワードシップ・コードを受け入れている運用機関を選定し、定期的に運用状況のモニタリングを行い、運用の健全性を確認することに加えて、当該運用機関と連携しモニタリング結果に基づいた運用商品の見直しを図っております。

なお、確定給付企業年金に係る個別の投資先企業の選定や議決権行使に当たっては、運用機関にそれらを一任する契約をしており、利益相反が生じないように適切に運営しております。

【原則 3-1. 情報開示の充実】

上場会社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・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との観点から、（本コードの各原則において開示を求めている事項のほか、）以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行うべきである。

1. 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画

当社役員は、「経営理念」「経営方針」「行動規範」から構成される企業理念に基づいた行動を常に意識し、これを実践しています。

■ 経営理念（創業理念であり、当社の究極的な目的を示しています）

我々は、互いの善意と信頼とによって結ばれた運命共同体であり、常に新しい価値を創造し、広くこれを販売することによって、会社の繁栄と社員の幸福増進の一致を計り、社会の恩恵に報いることを使命とする。

■ 経営方針（当社の存在目的と努力の方向性を示しています）

私たちは、異色ある価値創造企業として、ものづくりで世界をリードするお客様に、良質で最適な製品・サービスを提供し続けます。私たちは、すべてのステークホルダーを大切に、社員の存在を強みとする地域に根差したグローバル企業を目指します。

■ 行動規範（当社における行動の軸を示しています）

顧客第一

お客様の視点で考え、お客様に「 $1+1=3$ プラス α の価値」を提供しよう

基本重視

ものづくりの基本、販売の基本、仕事の基本を大切にしよう

フェア

ルールを守り、公正な仕事を心掛けよう

チャレンジ

高い目標に向かって、常に前向きに、とにかくやってみよう

スピード

情報を先取りし、すぐ行動し、はやく結果を出そう

コミュニケーション

情報と知識を広く共有し、討議をつくそう

2. 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

(1) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、「私たちは、異色ある価値創造企業として、ものづくりで世界をリードするお客様に、良質で最適な製品・サービスを提供し続けます。私たちは、すべてのステークホルダーを大切にし、社員の存在を強みとする地域に根差したグローバル企業を目指します。」という経営方針の実現に向けて、経営の健全性、効率性及び透明性を高めるため、経営の意思決定及び業務執行が適法・的確に行われ、監査が適法・適正に行われる企業統治体制を整備してまいります。

(2) コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のための自律的な対応を図ることを通じて、会社、投資家、ひいては経済全体の発展に寄与するという本コードの制定趣旨を踏まえ、各原則の要求に真摯に取り組むことを基本方針とし、実施しない又は速やかに実施できない原則については、その理由等を開示します。

(3) 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社は、代表取締役及び業務執行取締役の報酬等に関して、「当社の中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現」と「優秀な人材の確保」を目的とした中長期業績の結果と連動させたインセンティブ要素を含む役員報酬制度（金銭報酬）を2023年5月19日開催の取締役会において決議し、2023年7月より適用しております。

①金銭報酬

a) 代表取締役及び業務執行取締役

当社は、2023年5月19日開催の取締役会において、指名・報酬委員会の答申に基づき協議を行い、中長期業績の結果と連動させたインセンティブ要素を含む役員報酬制度（金銭報酬）を制定し、2023年度の役員報酬より適用することを決議いたしました。

【算定方法】

A. 固定報酬の減額

・当期（2022年7月～2023年6月）の役員報酬金額の95%を固定報酬とします。

B. インセンティブ報酬の算定方法

・当期を含む過去10期の連結純利益の平均金額（毎年洗替する方法）に5%を上限とする基準支給係数を乗じて得た金額をインセンティブ報酬の基礎額とします。

・インセンティブ報酬の金額を決定するKPI及び計算にあたり用いる比重等は、下表のとおりとし、計算した支給率をインセンティブ報酬の基礎額に乗じてインセンティブ報酬の総額を決定します。

・Aの減額後の各取締役の固定報酬の金額に基づいて計算した按分率にBのインセンティブ報酬の総額を乗じて計算した金額を、原則として、各取締役のインセンティブ報酬の金額とします。

評価項目	評価ウエイト		達成率	支給率	
	予算 (目標) 比	前年比			
連結売上高	30%	70%	30%	110%以上	200%
				90%以下	0%
連結営業利益	40%			150%以上	200%
				50%以下	0%
ROE	30%			150%以上	200%
				50%以下	0%

b) 非業務執行取締役

社外取締役その他の非業務執行取締役の金銭報酬は、月例の固定報酬であり、他社水準及び当社の業績を総合的に勘案して決定します。

②評価及び評価基準の変更

a) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）

2021年6月24日開催の取締役会において、代表取締役、監査等委員長及び3名の独立社外取締役の計5名から構成される指名・報酬委員会の設置を決議し、取締役会の諮問機関として設置しており、同委員会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務の執行に係る評価及び評価基準の変更等に関して、取締役会に答申する役割を担っております。

b) 監査等委員である取締役

監査等委員である取締役の個別の報酬等は、監査等委員である取締役の協議によって決定しております。

なお、当社は、2024年3月22日開催の取締役会において、本役員報酬制度を次の通り一部改正し2024年7月より適用することといたしました。社外取締役その他の非業務執行取締役の報酬等に関しては、引き続き固定金銭報酬となります。

<改正役員報酬の概要>

a) 代表取締役及び業務執行取締役

代表取締役及び業務執行取締役の金銭報酬の金額は、次に示した「A. 固定報酬」と「B. インセンティブ報酬」の合計額であり、これを12（ヶ月）で除して毎月支給します。

【算定方法】

A. 固定報酬

・2022年7月～2023年6月の役員報酬金額の 95%を目安とした固定報酬とします。

B. インセンティブ報酬

・当期を含む過年度 5 期の連結純利益の平均金額に 5%を上限とする基準支給係数を乗じて得た金額をインセンティブ報酬の基礎額とします。

・この基礎額に下表に基づいたウエイト及び各率を乗じて得た金額をインセンティブ報酬の総額とします。

・このインセンティブ報酬の総額に「A. 固定報酬」の総額に占める各取締役の固定報酬の金額の割合をもって計算した金額を、原則として、各取締役のインセンティブ報酬の金額とします。

評価項目		評価ウエイト		達成率	支給率
		予算 (目標) 比	前年比		
連結売上高	30%	70%	30%	110%以上	200%
				90%以下	0%
連結営業利益	40%			150%以上	200%
				50%以下	0%
ROE	30%			150%以上	200%
				50%以下	0%

b) 非業務執行取締役

社外取締役その他の非業務執行取締役の金銭報酬は、月例の固定報酬であり、他社水準及び当社の業績を総合的に勘案して決定します。

②評価及び評価基準の変更

a) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）

2021年6月24日開催の取締役会において、代表取締役、監査等委員長及び3名の独立社外取締役の計5名から構成される指名・報酬委員会の設置を決議し、取締役会の諮問機関として設置しており、同委員会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務の執行に係る評価及び評価基準の変更等に関して、取締役会に答申する役割を担っております。

b) 監査等委員である取締役

監査等委員である取締役の個別の報酬等は、監査等委員である取締役の協議によって決定しております。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査等委員候補の指名を行うにあたっての方針と手続き

①-1 選任基準（共通）

- ・ 当社の経営理念に共感し、その実現に向かって行動する意思と能力がある者
- ・ 遵法精神に富んでいる者
- ・ 誠実な性格で、自らの人望、品格その他の資質向上に努めることができる者

- ・ 常に会社全体の利益を第一に考え、行動できる者
- ・ 心身ともに健康であり、職務を誠実に遂行するために必要な時間を確保できる者
- ・ 法令上求められる取締役及び社外取締役としての適格要件を満たす者

①-2 選任基準（監査等委員）

- ・ 当社の経営方針や経営改善について、適切な助言・意見具申を行うことができる知見やバックグラウンドを有している者
- ・ 当社と重大な利害関係がなく、独立性を担保できる者
- ・ 公正不偏の態度を保持できる者
- ・ 当社取締役会に原則として 80%以上参加できる者
- ・ 候補者のうち 1 名は、会計及び財務に関する相当程度の知見を有している者

①-3 選任基準（社外取締役）

- ・ 在任期間（当社監査役であった期間並びに、新たに重任された場合における任期満了までの期間を含む。）が原則として 12 年を超えない者

②解任基準

- ・ 取締役の選任基準を満たせなくなった者
- ・ 法令、定款、公序良俗等に違反し、当社の信用又は企業価値を著しく毀損した者

③取締役会等の構成に関する考え方

- ・ 経営戦略、事業戦略、会計・財務、税務、IR・ESG、人事・労務、法務・知財・リスク管理、IT、海外知見等の当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する分野で豊富な経験を有する者を社外取締役として選任します。
- ・ 監査等委員会は、過半数の社外監査等委員で構成します。
- ・ 証券取引所が定める独立役員的人数を取締役会構成人数の 3 分の 1 以上選任します。

（5）取締役（監査等委員を除く）の選解任手続き

- ・ 株主総会に提案する取締役候補者は、選任基準及び取締役会等の構成に関する考え方を踏まえて、代表取締役、監査等委員長及び 3 名の独立社外取締役の計 5 名から構成される指名・報酬委員会による協議を経たうえで、取締役会で決定します。
- ・ 株主総会への取締役の解任提案は、取締役会で決定します。

（6）監査等委員の選解任手続き

- ・ 株主総会に提案する監査等委員候補者は、選任基準及び取締役会等の構成に関する考え方を踏まえて、監査等委員会の同意を経たうえで、取締役会で決定します。
- ・ 株主総会への監査等委員の解任提案は、監査等委員会の決議を経たうえで、取締役会で決定します。

(7) 取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査等委員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

- ・ 当社は、第 68 期定時株主総会より、取締役（監査等委員取締役を含む）の選任議案の上程にあたり、個々の指名理由を付して上程する運用に改めています。

【補充原則 3-1③. サステナビリティについての取組み】

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

【補充原則 4-2②. サステナビリティの基本的な方針】

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

1. サステナビリティ方針

当社グループは、「新しい価値の創造を通じて、会社の繁栄と社員の幸福増進の一致を計り、社会の恩恵に報いることを使命とする」という“経営理念”と、良き企業市民として遵守すべき“コンプライアンス宣言・行動憲章”の下に、サステナビリティ方針として以下の取組方針を定め、事業活動を通じて、これに取り組むことにより、中長期的な企業価値の向上とSDGsに沿った持続可能な社会の実現に努めていきます。

社会課題に関する取組方針	・日本国憲法をはじめ、各国の法令で保障された基本的人権及び国際ガイドラインで示された基本的人権を尊重します。 ・各国・地域の文化・習慣を尊重し、地域社会との調和と貢献に努めます。	
環境課題に関する取組方針	・地球環境の保護に資する事業活動を推進し、この活動の継続的改善を図ります。 ・気候変動リスクへの対応に取組み、製品・商材の製造及び販売プロセスを通じてCO2排出量の削減に努めます。	
ステークホルダーに対する取組方針	お客様	新しい挑戦を通じた「異色ある価値の創造と提供」により、お客様のものづくりを支え、技術の発展と世の中の便利で豊かな暮らしに貢献します。
	取引先	フェアな精神にのっとり、公正かつ自由な取引を通じた相互繁栄の理念をもとにして、事業パートナーとしての関係づくりに努めます。
	社員	国籍・人種・性別・年齢・宗教等に関わらず、互いの価値観や考え方を尊重し、共に挑戦しながら安心して働くことができる職場環境づくりに努めることで、社員が豊かな人生を築いていくことを支援します。
	株主・投資家	株主及び投資家に対して、適時かつ適正な情報開示を行うとともに、中長期的な企業価値の向上に資するよう、建設的な対話に努めます。
	地域社会	地域に根差した良き企業市民として、積極的な社会貢献活動に努めます。

2. 事業ポートフォリオに関する基本方針

- (1) 「エレクトロニクス」「モビリティ」「医療・精密機器」の3つの事業セグメントを重点領域に置き、これに競争優位を創出する取組みに挑戦することに加え、ニッチ領域を含む新たな4つ目の事業セグメントを創出することで事業の拡大を目指します。
- (2) 各事業セグメントにおける営業利益（額）の成長性の高い事業に経営資源を戦略的に投入し、リソースシフトを進めています。あわせて、各事業セグメントにおける営業利益（額）の成長に対して、直接的にも、間接的にも貢献しない事業と、時間の経過とともに当該貢献が見込めなくなる事業から、縮小・撤退を図ってまいります。
- (3) 資本コストを意識した経営指標を定めるとともに、この経営指標と事業活動（オペレーション）との連動性を図るために各事業セグメントの営業利益（額）の成長目標を定めた上で、中長期的な企業価値の向上を実現する取組みと事業ポートフォリオの定期的な見直しを取締役会で監督してまいります。

3. 価値創造プロセス等

当社は、エレクトロニクス・モビリティ・医療精密機器の3つの事業セグメントを柱として事業活動を展開しております。お客様のものづくりを支える「テクニカルイノベーター」として、6つの資本（財務・製造・知的・人的・社会・自然）と2つの機能（商事機能・製造機能）を活用し、「考える、選ぶ、創り出す」ことを通じて「プラスαの価値」となる「異色ある価値」を提供し続けることで、中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

当社の中長期的な企業価値向上の取組みと持続的な成長を支えるESGの取組みにつきましては、当社ウェブページ (https://www.nip.co.jp/esg/.assets/esg_torikumi.pdf) をご参照ください。

4. 人的資本への投資等

当社の事業アイデンティティである「テクニカルイノベーター」とは、「異色ある価値」を「考える、選ぶ、創り出す」という当社の技術力と戦略思考に裏付けられた事業スタイルそのものであり、これを体現する社員の存在が当社の強みです。従って、当社は、「社員のために安全で衛生的な職場環境を確保」し、【補充原則 2-4①、中核人材の登用等における多様性の確保】「2. 多様性の確保に向けた取組み」 「(2)①異色ある価値を創造できる人材の育成」のとおり「研修と教育」に努め、「社員が豊かな人生を築いていくことを支援する」ことを方針としています。

5. 知的財産への投資等

当社は、知的財産を持続的な競争優位を創出する取組みに不可欠なものとして捉えており、「発明・考案等取扱規程」に基づき、社員による職務発明等の創作の促進と研究意欲の向上を図るしくみを整えています。また、当社は、知的財産を発明・考案等に限らず、新規性のあるノウハウの創出やパートナーとのアライアンスによる技術・部材等の開発を含めて考えており、【原則 1-3. 資本政策の基本的な方針】 【原則 5-2. 経営戦略や経営計画の策定・公表】 「2(2)③投資計画」の枠組みの中で柔軟に知的財産への投資等を実行しています。

【補充原則 4-1①. 経営陣に対する委任の範囲】

取締役会は、取締役会自身として何を判断・決定し、何を経営陣に委ねるのかに関連して、経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、その概要を開示すべきである。

当社取締役会は、法令、定款及び株主総会決議により授権された事項の他、取締役会が決議すべき事項を「取締役会規則」に、代表取締役及び業務執行取締役に対して委任する事項を「組織規程」及び「職務権限規程」等の社内規定に定めて運用しています。

1. 取締役会の決議事項（法令、定款及び株主総会決議により授権された事項を除く）

（1）重要な業務に関する事項

- ①重要な規程及び規則の制定及び改廃
- ②1件100百万円以上の投資
- ③1件100百万円以上の社外貸付、債務保証及び重要な担保権の設定
- ④1件50百万円以上の債権放棄
- ⑤1件5百万円以上の無償の利益供与（寄付金を含む）
- ⑥前4号に準ずる重要な契約の締結
- ⑦その他取締役会が必要と認めた事項

（2）「関係会社管理規程」に定める子会社に関する重要事項

- ①経営の基本方針の決定
- ②定款の制定及び改廃
- ③経営又は事業にかかるライセンスの取得等
- ④増資及び減資
- ⑤子会社及び関連会社等の設置、移転並びに廃止
- ⑥剰余金の配当
- ⑦(1)②乃至⑦の事項
- ⑧訴訟、調停及び仲裁等並びに複数人の労務にかかる紛争処理
- ⑨当会社の規定管理規程に反する規程及び規則の制定

2. 取締役への委任事項の概要

- ①取締役会決議事項(1)②乃至⑤及び(2)⑦に定める基準金額に満たない事項
- ②経営組織、業務分掌及び職務権限に関する事項
- ③社員の人事労務に関する事項（執行役員及び子会社取締役の選解任を除く）
- ④取引及び取引に付随する事項
- ⑤法令、定款及び株主総会の決議により授権された事項及び規程等の運用に関する事項
- ⑥その他取締役会決議事項の運用に関する事項

【原則 4-8. 独立社外取締役の有効な活用】

独立社外取締役は会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与するように役割・責務を果たすべきである。

また、上記にかかわらず、業種・規模・事業特性・機関設計・会社をとりまく環境等を総合的に勘案して、少なくとも 3 分の 1 以上の独立社外取締役を選任することが必要と考える上場会社は、十分な人数の独立社外取締役を選任すべきである。

当社取締役会は、社内取締役 4 名、社外取締役 6 名（うち独立社外取締役 5 名）の計 10 名で構成しています。

当社は、次の「1.取締役会等の構成に関する考え方」にまとめましたとおり、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与する活発な意見をいただくため、独立社外取締役を取締役会構成人数の 3 分の 1 以上選任すべきと考えています。

1. 取締役会等の構成に関する考え方

- ・ 経営戦略、事業戦略、会計・財務、税務、IR・ESG、人事・労務、法務・知財・リスク管理、IT、海外知見等の当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する分野で豊富な経験を有する者を社外取締役として選任します。
- ・ 監査等委員会は、過半数の社外監査等委員で構成します。
- ・ 証券取引所が定める独立役員を取締役会構成人数の 3 分の 1 以上選任します。

【原則 4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

取締役会は、金融商品取引所が定める独立性基準を踏まえ、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定・開示すべきである。

また、取締役会は、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人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めるべきである。

当社は、金融商品取引所が定める独立役員の要件を踏まえ、下記の項目のいずれにも該当しない場合は、独立性を有していると判断しています。

1. 当社及び当社の子会社（以下、「当社グループ」とする。）の業務執行者※1
2. 当社グループの大株主（総議決権の10%以上の議決権を直接・間接的に保有している者）又はその業務執行者
3. 当社グループが総議決権の10%以上の議決権を直接・間接的に保有している者又はその業務執行者
4. 当社グループの主要な取引先※2又はその業務執行者
5. 当社グループを主要な取引先とする者※3又はその業務執行者
6. 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者
7. 当社グループから役員報酬以外に、金銭その他の財産上の利益を受けている弁護士、公認会計士、税理士又はコンサルタント等
8. 当社グループから金銭その他の財産上の利益を受けている法律事務所、監査法人、税理士法人又はコンサルティング・ファーム等の法人、組合等の団体に所属する者
9. 当社グループから寄付又は助成を受けている者又は法人、組合等の団体の理事その他の業務執行者
10. 当社グループの業務執行取締役、常勤取締役が他の会社の社外取締役又は社外監査等委員を兼職している場合における、当該他の会社の業務執行者
11. 過去3年間において、上記2～10に該当していた者
12. 上記1～10に該当する者が重要な地位にある者※4である場合において、その者の配偶者又は二親等以内の親族

※1 業務執行者とは、法人その他の団体の取締役、執行役、執行役員、業務を執行する社員、理事その他これらに準じる者並びに、過去10年間に当社グループに所属したことがある者をいう。

※2 当社グループの主要な取引先とは、直近事業年度における当社の年間連結売上高の2%以上を占める取引先、直近事業年度末における当社の連結総資産の2%以上の額を当社に融資している取引先及び、金額の多寡を問わず継続して当社と取引又は当社に融資している取引先をいう。

※3 当社グループを主要な取引先とする者とは、直近事業年度におけるその取引先の年間連結売上高の2%以上の支払いを当社から

受けた取引先及び、金額の多寡を問わず継続して当社と取引又は当社が融資している取引先をいう。

- ※ 4 重要な地位にある者とは、取締役（社外取締役を除く）、監査等委員（社外監査等委員を除く）、執行役員及び部長格以上の管理職にある使用人をいう。

【補充原則 4-10①. 指名・報酬委員会】

上場会社が監査役会設置会社または監査等委員会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していない場合には、経営陣幹部・取締役の指名（後継者計画を含む）・報酬など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ため、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名委員会・報酬委員会を設置することにより、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、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含め、これらの委員会の適切な関与・助言を得るべきである。

当社は、独立社外取締役の人数（5名）が当社取締役会（10名）の過半数に達していないため、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討にあたり、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする独立した指名・報酬委員会を設置し、適切な関与・助言を得ます。

<指名・報酬委員会メンバー>

当委員会における役職	職務上における役職	氏名
委員長	独立社外 監査等委員	梅野 勉
委員	代表取締役	岩佐 恭知
	(常勤) 監査等委員長	川邊 浩之
	独立社外 監査等委員	林 高史
	独立社外 監査等委員	池田 桂子

【補充原則 4-11 ①. 取締役会の全体としてのバランス・多様性・規模等に関する考え方】

取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、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を定め、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・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役に、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。

当社は、各取締役の知識・経験・能力のみならず、多角的な視点すなわちジェンダーや国際性の面を含む多様性が取締役会の実効性を高めるものと考えています。

取締役会のバランスに関しては、当社のビジネスモデル、経営組織の各機能及び企業規模を踏まえますと、社内取締役は、最高経営責任者（代表取締役）、複数の組織・機能を統括する者並びに、事業本部及びコーポレート本部の各長に加え、監査等委員長の選任が望ましく、また取締役会全体の実効性を確保するためにも、専門家である弁護士及び会計士、会社経営者等を含むその道のプロフェッショナルを社外取締役に複数選任すべきと考えています。

1. 取締役の選任・解任に関する方針・手続

取締役（監査等委員を含む）の選任及び解任に関する方針・手続は、【原則 3-1. 情報開示の充実】2.(4)(5)(6)をご参照ください。

2. スキル・マトリックス（当社取締役等が有する専門性等）

役員	経営戦略	事業戦略		会計財務	税務	IR ESG	人事労務	法務知財 リスク管理	海外知見
		営業	製造						
取締役	岩佐 恭知	○	○				○		○
	三上 仙智	○		○			○	○	○
	中村 篤志		○				○		○
	後藤 昌弘							○	
	土地 陽子			○		○			○
監査等委員	川邊浩之	○	○				○	○	○
	林 高史			○	○				○
	梅野 勉	○	○	○			○		○
	池田 桂子							○	
	蒲生 貞一			○	○				

【補充原則 4-11②. 取締役・監査役の兼任状況】

社外取締役・社外監査役をはじめ、取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役・監査役の業務に振り向けるべきである。こうした観点から、例えば、取締役・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り、上場会社は、その兼任状況を毎年開示すべきである。

1. 取締役・監査等委員の他の上場会社役員の兼任状況

当社社外取締役（監査等委員を含む）の他の上場会社役員の兼任状況は次のとおりです。

地位	氏名	会社名・地位
社外取締役	土地 陽子	リンナイ株式会社 社外取締役
社外取締役 (監査等委員)	林 高史	日本ホスピスホールディングス株式会社 社外監査役 日本プラスト株式会社 社外取締役
社外取締役 (監査等委員)	梅野 勉	株式会社シモジマ 社外取締役
社外取締役 (監査等委員)	池田 桂子	中部日本放送株式会社 社外取締役 東邦瓦斯株式会社 社外監査役 カネ美食品株式会社 社外取締役（監査等委員）

【補充原則 4-11③. 取締役会の実効性に関する分析・評価】

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について 分析・評価を行い、その結果の概要を開示すべきである。

当社は、次の4つの基本的要素に関するアンケートを実施し、2023年5月12日開催の取締役会において、取締役会全体の実効性の分析・評価を行いました。また、取締役会の実効性をさらに高めていくため、評価結果に基づき設定した各種施策に継続的に取り組んでいくことを確認しました。今後もアンケートを実施し、取締役会の運営等を継続し改善してまいります。

1. 実効性評価の項目

- ・ 取締役会の構成
- ・ 取締役会の運営
- ・ 取締役会を支える体制
- ・ その他

2. 評価結果に基づく取組み項目

- ・ 企業価値の向上に資する長期的な課題及び中期経営計画の進捗とその課題に関する協議の継続
- ・ 重要事項に関する取締役会審議後の取組み状況のモニタリングの継続
- ・ 次世代経営体制に関する協議の継続

【補充原則 4-14①②. 取締役・監査役に対するトレーニング】

①社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役は、就任の際には、会社の事業・財務・組織等に関する必要な知識を取得し、取締役・監査役に求められる役割と責務（法的責任を含む）を十分に理解する機会を得るべきであり、就任後においても、必要に応じ、これらを継続的に更新する機会を得るべきである。

②上場会社は、取締役・監査役に対するトレーニングの方針について開示を行うべきである。

1. 取締役・監査等委員に対するトレーニングの方針

当社は、社外取締役・社外監査等委員を含む取締役・監査等委員が就任するにあたって、取締役・監査等委員に求められる法的責任、会社の定款・諸規定、事業・財務・組織等に関する必要な知識並びに、コーポレートガバナンスや上場規則に関して十分な理解を深める機会を与え、就任後においても、これら知識等を更新する機会を設けます。

【原則 5-1. 株主との建設的な対話に関する方針】

上場会社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で前向きに対応すべきである。取締役会は、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検討・承認し、開示すべきである。

1. 株主との建設的な対話に関する方針

- ・ 当社では、株主からの対話（面談）のお申込みに対しては、株主の希望と主な関心事項を踏まえ、合理的な範囲・方法で IR 担当役員、又は IR 担当者が中心となって対応させていただきます。
- ・ IR 担当役員は、個別面談の他、会社・決算説明会等を開催し、IR 活動の充実を図ります。
- ・ IR 担当役員は、株主からいただいたご意見・ご要望を代表取締役等に適宜報告するとともに、代表取締役が現会社方針、現経営計画等を修正する必要があると判断した場合は、取締役会にその修正を諮ります。
- ・ IR 担当役員は、「インサイダー情報管理規程」に基づき、情報管理を徹底します。