最終更新日：2024年4月1日

日東電工株式会社
取締役社長　髙﨑　秀雄
問合せ先：法務・コンプライアンス本部 経営法務部　06-7632-2101
証券コード：6988
https://www.nitto.com/jp/ja/

**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。**

## Ⅰ 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

当社グループは、事業遂行における基本的価値観および目的意識を「経営理念」として確立しております。
「経営理念」のもと、企業価値を最大化させ永続的に発展していくためには、果敢な経営判断とともに、意思決定の迅速性や透明性が必要と考えております。そのためには、コーポレートガバナンスの確立が極めて重要な課題であると捉え、次の基本原則に沿って、「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」（参考1）を策定し、体制のより一層の充実化を図ってまいります。

（1）株主の権利・平等性を確保します。
（2）ステークホルダーと適切に協働します。
（3）適切な情報開示を実施し、透明性を確保します。
（4）ステークホルダーから期待された経営機能の実現を目指します。
（5）株主との建設的な対話を行います。

### 【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

【補充原則4－10①　諮問委員会の構成および独立性の考え方等】
当社は、代表取締役の諮問機関として、経営・指名・報酬諮問委員会を設置しています。詳細は、「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」欄を参照ください。
ただし、当社は、必ずしも独立社外取締役のみが経営・指名・報酬に関して有用な助言を行えると考えておらず、むしろ独立性のある第三者から広く意見を聴取することがガバナンス強化に資すると考えております。そのため、同委員会の構成は社外監査役や社外有識者など、その時々での適切な独立性のある人財としています。結果、過半数が独立社外取締役で構成されるとは限りません。もっとも、代表取締役以外の常勤役員を委員としていませんので、独立性は確保されていると考えます。

【補充原則5－1①　経営陣幹部による株主との対話】
当社の対話方針は、【原則5－1　株主との建設的な対話に関する方針】を参照ください。
当社は、当該コードのコンプライに向けて検討を進めております。2023年度においては、取締役社長の面談のほか、ＣＦＯやサステナビリティ担当役員の面談の頻度を増加させています。一方で、社外役員の参画は実現できていないものの、経営・指名・報酬諮問委員会や取締役会の場において、より実効的な方法等について議論を継続しているほか、株主の皆様に社外役員の考え方を知っていただく機会の拡充策として、統合報告書で社外役員のインタビューを掲載しております。

### 【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、政策保有株式を保有しておらず、次のとおり「政策保有株式ゼロ方針」を開示しています。

「政策保有株式ゼロ方針」
当社は、政策保有株式（安定株主として保有する取引先としての上場株式等を指し、資本・業務提携等を目的とした株式を除く）を保有しません。

【原則1－7　関連当事者間の取引】
当社は、当社取締役または主要株主等による関連当事者取引を取締役会の決議事項とし、または適宜社外取締役に業務を委託し、取引の合理性（事業上の必要性）や取引条件の妥当性等について確認しております。
また、取締役会等の重要会議に上程される議案について、事前に事務局が法務部門と協同して、当該議案が関連当事者取引に該当しないか審査を実施しております。
さらに、内部監査部門における取引の内容等の事後的なチェックや監査役（会）の監査による健全性および適正性確保の仕組みを整備しております。

【補充原則2－4①　多様性の確保】
当社は、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）として「多様な人財が活躍できる風土」と定め、女性管理職の更なる登用・育成に努めています。一方、外国人・中途採用者においては、管理職として登用する上で国籍や採用時期によって特段の差が生じているとは認識していないため、現時点では管理職登用の目標策定・開示は行っておりません。女性の管理職登用の目標値および現在の状況については、当社ウェブサイトおよび統合報告書を参照ください。
当社では、The Nitto Wayを理解し実践できるNitto Personの育成に取り組み、グローバルでの人財活性化を目的に当社グループ共通の人財マネージメント基盤の整備を進めています。具体的な評価制度、育成施策の状況については、当社ウェブサイトおよび統合報告書を参照ください。
当社ウェブサイト　https://www.nitto.com/jp/ja/sustainability/social/human_resources/
・統合報告書
当社ウェブサイト　https://www.nitto.com/jp/ja/sustainability/report/

【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、運用専門性を高めてアセットオーナーとしての機能を発揮できるように、CFO、財務担当部長および人事担当部長を年金運用の理事として任用することに加え、資金運用の経験を積んだ人財を常任理事に任用し、かつ、外部アドバイザーを起用して専門能力・知見を補完することで、当社の企業年金の適切な運用および管理を行っております。

【原則3－1　情報開示の充実】
(i) 経営理念と経営計画
当社ウェブサイトをご参照ください。
・経営理念について
https://www.nitto.com/jp/ja/about_us/concepts/vision1/

・中期経営計画について
https://www.nitto.com/jp/ja/about_us/concepts/management_plans/

(ii) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方
本報告書「1．基本的な考え方」をご参照ください。
なお、「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」については、(参考1)をご参照ください。

(iii) 取締役および監査役の報酬方針
当社ウェブサイト https://www.nitto.com/jp/ja/ir/ をご参照ください。

(iv) (v) 取締役・監査役候補者の指名方針・手続および個々の指名理由
(取締役会・監査役会の適切な構成について)
当社は、現在の会社規模、取締役会・監査役会での実質的な議論の促進、社外取締役の適切な人数の確保等の観点から、取締役会においては10名以下（うち、独立社外取締役は1／3以上）とするのが、適切な構成と考えており、定款においても上限を10名と定めております。また、監査役会においては5名以下（うち、独立社外監査役は半数以上）とし、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有するものを選任し、特に、財務・会計に関する十分な知見を有しているものを1名以上選任することが、適切な構成と考えており、定款においても上限を5名と定めております。さらに、変化し続ける経営環境において重要な方針を決定していくとともに、持続的に監督機能を発揮するため、取締役会・監査役会において「リーダーシップ」「テクノロジー」「ファイナンス」「ガバナンス」「サステナビリティ」の5項目の資質・学識・経験等（以下、総称して「スキル」という）を特定し、当該スキルがバランス良く網羅されるような構成が経営に資すると考えております。

(取締役・監査役の選解任について)
取締役・監査役の選解任に当たっては、下記の役員選任基準および役員解任基準を定め、当該基準に沿って運用しております。さらに、取締役の選解任については、より透明性・公正性を高めるために、経営・指名・報酬諮問委員会において審議を行い、取締役会では当該諮問委員会の答申を尊重して最終的な決定を行います。

＜役員選任基準＞
1．The Nitto Way※を実践する者であること
2．当社の特定する5項目のスキルのいずれかを持つ者であること
※「安全」、「持続可能性」、「多様性と人権」、「お客様」、「変化の先取り」、「チャレンジ」、「三新活動」、「ニッチトップ」、「スピードと完成度」、「組織風土」、「自己変革」、「当事者意識」からなる当社独自の価値観

＜役員解任基準＞
1．公序良俗に反する行為を行った場合
2．法令または定款その他当社グループの規程に違反し、当社グループに多大な損失または業務上の支障を生じさせた場合
3．職務執行に著しい支障が生じた場合
4．役員選任基準に定める資質が認められない場合

(社外取締役・社外監査役の指名について)
社外取締役および社外監査役の指名を行うに当たっては「役員選任基準」に加え、「独立社外役員の選任基準」を定め、当該基準に満たす者を適任者として指名しております。当社の取締役または監査役としての役割・責務を適切に遂行するために必要となる時間・労力を確保するため、社外取締役および社外監査役が他社の役員等を兼任する場合には、適切な兼任状況であることに留意しております。

＜独立社外役員基準＞
当社は、ガバナンスの客観性および透明性を確保するために、社外取締役および社外監査役（以下、総称して「社外役員」という）の独立性に関する基準を以下のとおり定めます。
当社は、社外役員または社外役員候補者が、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有しているものと判断します。
1．当社および当社グループ会社（以下、総称して「当社グループ」という）の業務執行者（取締役、監査役または執行役員その他の使用人）または過去10年間において当社グループの業務執行者であった者
2．当社の大株主（議決権所有割合10%以上の株主）の重要な業務執行者（取締役、監査役、会計参与、執行役または執行役員その他の重要な使用人）
3．当社が大株主である会社の重要な業務執行者
4．当社の主要な取引先（直近事業年度における当社との取引の対価の支払額または受取額が、連結総売上高の2%超）の重要な業務執行者
5．当社の主要な借入先（直近事業年度末における連結借入総額が、連結総資産の2%超）の重要な業務執行者
6．当社から多額の報酬または寄付（直近事業年度において、個人は1千万円以上、法人・団体は連結総売上高の2%超）を受領する法律専門家、会計・税務専門家、各種コンサルティング専門家、研究・教育専門家
7．当社グループの業務執行者の親族関係（3親等以内または同居親族）
8．過去10年間において、上記2．から7．までのいずれかに該当していた者
9．上記の他、独立社外役員としての独立性に疑義があり、一般株主と利益相反のおそれがあると合理的に判断される事情を有する者

＜「重要な兼職」の判断基準＞

1．該当役員（候補者）が上場会社またはそれに準ずる株式会社の役員等である場合の兼職先
2．該当役員（候補者）が上記1．以外の法人の代表者であり、当社における職務を果たすための時間等に影響を与える場合の兼職先
3．該当役員（候補者）が専門職（教授、弁護士、会計士等）であって、その専門職として行う職務が当社における職務を果たすための時間等に影響を与える場合の主たる兼職先
4．当社の独立社外役員の選任基準において独立性の判断に影響を与える兼職先
5．その他、当社における職務を果たすための時間等に影響を与える兼職先

（取締役・監査役候補者の個々の指名理由）
当社「招集通知」の株主総会参考書類をご参照ください。なお、当社「招集通知」は、当社ウェブサイト https://www.nitto.com/jp/ja/ir/ に掲載しております。

【補充原則3－1③　サステナビリティの取組み等の開示】
当社は、サステナビリティ、人財、（知財戦略を含む）研究開発に関する取組みについて、次の基本方針を掲げています。

＜サステナビリティ基本方針＞
社会課題の解決と経済価値の創造の両立
～Nittoグループは、地球環境、人類と社会をお客様と捉え、持続可能な未来と幸福のためにチャレンジし続けます～
・経営理念の実践を通じて、持続的な企業価値の向上を目指します。
・「持続可能な成長」という人類普遍の理念に対し事業を通じて貢献します。
・ステークホルダーとの対話を通じて「尊敬と信頼」を構築します。
・環境に配慮した誠実な行動をとります。
・サプライチェーンも含め人権・環境・多様性への配慮を行います。
・公正かつ透明性の高いガバナンスを通じてサステナビリティを実現します。

＜人財マネジメント基本方針＞
Nittoグループは「人財は最も重要な財産」と位置付け、The Nitto Wayを実践できるNitto Personをグローバルで育成し、新しい価値を創造します。
・国籍・性別・年齢・職歴・障がいなどの多様性を理解・尊重し、誠実に行動できる人財を育成・活用します。
・従業員を個人として尊重し、自律的なキャリア形成のため、適材適所による成長機会を提供します。
・多様な働き方の推進とオープンな組織風土の下、働きがいのある安全・安心・健康な職場環境を築きます。
・失敗を恐れずチャレンジした成果をフェアに評価し、従業員がベストを尽くせる公正な処遇を実現します。
・優秀な人財をグローバルで発掘・育成し、変化を先取りし実現力を発揮できるリーダーを養成します。

＜R＆D基本方針＞
イノベーションによる社会課題の解決
～ 地球環境、人類と社会のための技術開発を通じて、企業価値の向上を目指します ～
・地球の環境保全・改善や、人々の生活の質の向上のための新製品や新サービス、新規事業を創造し続けます。
・Nittoコア技術の深化に加え、外部の新しい技術も積極的に導入することで、技術の価値を継続的に高めます。
・インタンジブルな価値を重視、質の高い特許で競争力を高め 企業価値向上に貢献します。
・多様多才な人財の英知を集め、チャレンジ精神をもって技術開発に取り組みます。

これらの基本方針に基づき、「ニッチトップクリエーターとして驚きと感動を与え続ける“ なくてはならないESGトップ企業 ”」を2030年ありたい姿として描いています。また、これを実現するために、中期経営計画Nitto for Everyone 2025を策定しました。具体的な取組みなどについては、当社ウェブおよび統合報告書を参照ください。

・サステナビリティ全般について
当社ウェブサイト　https://www.nitto.com/jp/ja/sustainability/
※TCFD提言に基づく情報開示は、当社ウェブサイトを参照ください。
https://www.nitto.com/jp/ja/sustainability/infocus/TCFD/
・人財について
当社ウェブサイト　https://www.nitto.com/jp/ja/sustainability/social/human_resources/
・研究開発について
当社ウェブサイト　https://www.nitto.com/jp/ja/rd/
※特許公開件数および研究開発費の推移は、統合報告書75頁を参照ください。
・統合報告書
当社ウェブサイト　https://www.nitto.com/jp/ja/sustainability/report/

【補充原則4－1①　経営陣に対する委任の範囲】
当社の意思決定には、経営の意思決定・監督機関としての取締役会、その意思決定に基づく業務執行体制としての経営戦略会議、事業部門（本社機能も含む）毎の会議体、部門長など、各レベルの意思決定が存在しております（コーポレートガバナンス体制については、当社ウェブサイト https://www.nitto.com/jp/ja/ir/ において開示しております）。
そして、各レベルの意思決定の範囲については、決定事項の内容や決裁金額等に基づき具体的に区分されたグループ意思決定規程・基準により規律しております。これにより、取締役会における経営の意思決定と業務執行の分離を確立し、取締役会における実効的な議論の確保を図っております。

【補充原則4－1③　CEOの後継者計画】
取締役会は、社長（最高経営責任者）の承継プラン（サクセッション・プラン）に基づき、後継者候補として必要な知識、経験および能力をもった者が育成されるよう十分な時間と資源をかけて計画的に行われるよう適切に監督を行います。

【原則4－9　社外役員の独立性基準】
本報告書【原則3－1　情報開示の充実】の「(iv)　(v) 取締役・監査役候補者の指名方針・手続および個々の指名理由（社外取締役・社外監査役の指名について）」をご参照ください。

【補充原則4－11①　取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方】

各取締役・監査役の選任に関する方針・手続については、本報告書【原則3-1　情報開示の充実】の「(iv) (v) 取締役・監査役候補者の指名方針・手続および個々の指名理由（取締役会・監査役会の適切な構成について）」を参照ください。
各取締役・監査役のスキル・マトリックスについては、当社「招集通知」の株主総会参考書類（https://www.nitto.com/jp/ja/ir/）を参照ください。

【補充原則４－11②　取締役・監査役の兼任状況】
当社「招集通知」の株主総会参考書類をご参照ください。なお、当社「招集通知」は、当社ウェブサイト https://www.nitto.com/jp/ja/ir/ に掲載しております。

【補充原則４－11③　取締役会全体の実効性についての分析・評価・開示】
当社は、取締役および監査役に向けたアンケートを実施し、取締役会の実効性について分析・評価を行っております。
2023年度の実効性評価の結果の概要に関しては、(参考２)をご参照ください。
（2024年３月28日付「当社取締役会の実効性に関する評価の結果の概要について」）。

【補充原則４－14②　取締役・監査役に対するトレーニング】
当社は、取締役・監査役候補者を指名するに当たって、「役員選任基準」により、取締役・監査役の職務と責任を全うできる適任者として指名する方針です。
これに加えて、当社は、経営理念の実践やコンプライアンス、役員の企業責任に関する研修を定期的に実施しており、当該研修については、従業員だけでなく、模範となるべくすべての役員が参加しております。さらに、当社の社内役員は、その役割を果たすために、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積むように義務が課されております。
また、社外役員については、就任時に当社の事業内容、財務状況等に関する研修の機会を設けるとともに、就任後は、重要会議の資料提供、国内外の工場視察等を通じて、社外役員としての役割・責務に必要なレベルアップを図っております。

【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のため、分かり易い形での説明とともに、株主との建設的な対話を促進し、株主の理解が得られるよう努めます。そのため、次の方針を定めています。
(1) 当社は、IR活動を経営上の重要課題のひとつとして位置づけ、CEOを責任者、CFOを担当役員とし、経営幹部自らが、株主との対話を推進する。
(2) 対話の実効性を確保するためIR専任部署を設置する他、法務、経営企画、経理財務、総務、広報、グループ会社管理、CSR推進等の各担当部署と有機的な連携を図り、IR情報の共有や情報開示について社内横断的な体制を構築するとともに、情報取扱責任者を設置し、情報の適時適切な開示に努める。
(3) 個別面談以外の対話の手段として、四半期ごとに決算説明会を開催し、CEOまたはCFOが説明を行う。加えて米国、欧州、アジアにおいて海外IRを年１回以上行う。
(4) 株主との対話を通じて把握された意見や経営課題について、経営幹部や関連部門へ定期的にフィードバックして周知・共有を行い、経営に反映する。
(5) インサイダー情報の管理に関して「日東電工グループインサイダー取引防止規程」を制定し、情報管理の周知徹底を図る。また、決算発表前の期間は沈黙期間として株主・投資家との取材を制限する。

（株主との対話の実施状況等）
当社は、毎年株主との対話状況の概要を当社ウェブサイト
https://www.nitto.com/jp/ja/ir/governance/constructive_dialogue/に掲載しております。

【原則５－２　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）（英文開示有り）
当社は、資本コストを意識した経営を実現するにあたり、ＲＯＥを主たる経営指標の一つとして位置付けております。
ＲＯＥは、親会社の所有者に帰属する当期利益率、総資産回転率、財務レバレッジの３つの要素に分解できますが、当社は利益率、資産回転率の向上に主眼を置いており、短期的なＲＯＥ改善のみを目的とした財務レバレッジの活用は行わない方針としています。一方で、事業成長に資する大型Ｍ＆Ａ案件等により、手元資金以上の資金需要が生じた場合は、負債の活用も検討します。
また、社内の管理指標には、資産効率と財務規律を意識し、営業利益(率)に加えて、ＲＯＩＣを採用しています。各事業部門に対してハードルレートを設定し、資本コスト（ＷＡＣＣ）を超えるリターンと効率を求め、定期的に取締役会や経営戦略会議で事業部門別ＲＯＩＣの状況について報告し、討議しております。
当社の資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応ついては、下記ウェブサイトに記載しています。
https://www.nitto.com/jp/ja/sustainability/governance/capital_stockprice_action/
なお、当社は、2023年５月に発表した３ヶ年（2023－2025年）の中期経営計画「Nitto for Everyone 2025」における財務目標を、営業利益1,700億円、営業利益率17%、ＲＯＥ15%とし、当社取締役（非常勤取締役・社外取締役を除く）の役員報酬（賞与・業績連動型株式報酬）においては評価指標の一部として連結営業利益と連結ＲＯＥを採用しております。詳細については、下記ウェブサイトに記載しています。
・有価証券報告書
https://www.nitto.com/jp/ja/ir/library/financial/

## 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（%） |
|---|---|---|
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口） | 40,683,500 | 27.88 |
| 株式会社日本カストディ銀行（信託口） | 15,667,100 | 10.74 |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223 | 5,008,617 | 3.43 |
| STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234 | 2,554,192 | 1.75 |
| 日本生命保険相互会社 | 2,082,060 | 1.43 |

| | | |
|---|---|---|
| JP MORGAN CHASE BANK 385781 | 1,960,171 | 1.34 |
| SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT | 1,831,823 | 1.26 |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103 | 1,747,563 | 1.20 |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103 | 1,598,408 | 1.10 |
| HSBC HONGKONG-TREASURY SERVICES A/C ASIAN EQUITIES DERIVATIVES | 1,582,843 | 1.08 |

| | |
|---|---|
| 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

1．持株比率は発行済株式の総数から自己株式を除いた数に基づき算出しております。
2．第8位と第9位の大株主は株主名簿において同じ株主名で記載されていますが、それぞれ常任代理人を異にする別の名義であります。
3．次のとおり大量保有報告書が提出されておりますが、当社としては2023年3月31日現在の株主名簿に従って記載しております。
野村證券株式会社およびその共同保有者の計3名　16,288,072株（2020年　7月1日現在）
三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社およびその共同保有者の計2名　13,635,900株（2022年　6月30日現在）
株式会社三菱ＵＦＪ銀行およびその共同保有者の計4名　9,387,484株（2022年　8月22日現在）
ブラックロック・ジャパン株式会社およびその共同保有者の計13名　13,144,535株（2022年　10月31日現在）
マサチューセッツ・ファイナンシャル・サービセズ・カンパニーおよびその共同保有者の計2名 9,708,500株（2023年　5月31日現在）

## 3．企業属性

| | |
|---|---|
| 上場取引所及び市場区分 | 東京 プライム |
| 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 | 1000億円以上1兆円未満 |
| 直前事業年度末における連結子会社数 | 50社以上100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

―――

# Ⅱ 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 | 10 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 | 10 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 | 5 名 |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 | 5 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 |
| 福田民郎 | 学者 | | | | | | | | | | | |
| ウォンライヨン | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | |
| 澤田道隆 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | |
| 山田泰弘 | その他 | | | | | | | | | | | |
| 江藤真理子 | 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 | 独立役員 | 適合項目に関する補足説明 | 選任の理由 |
|---|---|---|---|
| 福田民郎 | ○ | 同氏は現在、京都工芸繊維大学の名誉教授であります。当社は同大学と共同研究等を行っていますが、その年間金額は当社の連結売上収益の0.0005%未満であり、同大学との関係は同氏の独立性に影響を及ぼすものではありません。 | 同氏は当事業年度（2022年度）の取締役会（12回）の全てに出席し、デザイン経営を専門とする大学教授としての見識や、企業の顧問として経営に携わった経験に基づく有用な意見をいただいております。<br>今後も、これら専門家としての見識や経験に基づく取締役会の監督に加え、当社経営に対するブランドの構築やイノベーション創出の観点からの意見を期待しています。なお、同氏には、経営・指名・報酬諮問委員会の委員としても引き続き活動いただく予定です。<br>当社は、「独立社外役員の選任基準」を定め、この基準をもとに社外取締役候補者を選任しております。なお、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ウォンライヨン | ○ | 同氏は現在、First Penguin Sdn. Bhd.の重要な業務執行者であります。当社は同社と取引をしておりません。 | 同氏は当事業年度（2022年度）の取締役会（12回）の全てに出席し、女性・外国人活躍を含むダイバーシティやサステナビリティについて、約16年間の日本での留学・勤務経験、および母国マレーシアなどのアジア各国での多様な経験や実績に基づく有用な意見をいただいております。<br>今後も、これら専門家としての見識や経験に基づく取締役会の監督に加え、当社経営に対する専門家の観点からの意見を期待しています。なお、同氏には、経営・指名・報酬諮問委員会の委員としても引き続き活動いただく予定です。<br>当社は、「独立社外役員の選任基準」を定め、この基準をもとに社外取締役候補者を選任しております。なお、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。 |
| 澤田道隆 | ○ | 同氏は現在、花王株式会社の重要な業務執行者であります。当社は同社と取引をしておりません。 | 同氏は当事業年度（2022年度）の取締役会（12回）の全てに出席し、ＥＳＧ推進のトップランナー企業経営者としての多様な経験や実績に基づく有用な意見をいただいております。<br>今後も、これら企業経営者としての見識や経験に基づく取締役会の監督に加え、当社経営に対する幅広い意見を期待しています。なお、同氏には、経営・指名・報酬諮問委員会の委員としても引き続き活動いただく予定です。<br>当社は、「独立社外役員の選任基準」を定め、この基準をもとに社外取締役候補者を選任しております。なお、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。 |
| 山田泰弘 | ○ | 同氏は過去において、日本銀行の重要な業務執行者でありました。<br>当社は同行と取引をしておりません。 | 同氏は当事業年度（2022年度）の取締役会（10回）の全てに出席し、金融経済の専門家としての多様な経験や実績に基づく有用な意見をいただいております。<br>今後も、これら専門家としての見識や経験に基づく取締役会の監督に加え、当社経営に対する幅広い意見を期待しています。なお、同氏には、経営・指名・報酬諮問委員会の委員としても引き続き活動いただく予定です。<br>当社は、「独立社外役員の選任基準」を定め、この基準をもとに社外取締役候補者を選任しております。なお、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。 |
| 江藤真理子 | ○ | 同氏は現在、TMI総合法律事務所のパートナー弁護士であります。当社は個別案件について同事務所の有する専門的知見に基づきアドバイスを受けることがありますが、同氏は当社の担当ではなく、その年間金額も当社の連結売上収益の0.0005%未満です。当社は同事務所とは顧問契約を締結しておらず、同事務所との関係は同氏の独立性に影響を及ぼすものではありません。 | 同氏には企業法務や労働問題を取り扱う弁護士として、専門的見識と幅広い経験に基づく意見を期待しています。<br>同氏は、直接企業経営に関与した経験はありませんが、上記理由から、当社の社外取締役として適切に職務を遂行していただけると判断しております。なお、同氏には、経営・指名・報酬諮問委員会の委員としても活動いただく予定です。<br>当社は、「独立社外役員の選任基準」を定め、この基準をもとに社外取締役候補者を選任しております。なお、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。 |

| | |
|---|---|
| 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 | 経営･指名･報酬諮問委員会 | 9 | 0 | 1 | 5 | 0 | 3 | 社内取締役 |
| 報酬委員会に相当する任意の委員会 | 経営･指名･報酬諮問委員会 | 9 | 0 | 1 | 5 | 0 | 3 | 社内取締役 |

### 補足説明

①経営･指名･報酬諮問委員会の構成･役割
　当社は、経営上の重点テーマ、役員の指名、役員報酬制度などの重要課題に関し、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、代表取締役の任意の諮問機関として、社外取締役および社外監査役を構成員とする経営･指名･報酬諮問委員会を設置しています。
　上記重要事項について経営･指名･報酬諮問委員会での審議を経ることによって、代表取締役が社外取締役および社外監査役から事前に適切な助言を受けたうえで、取締役会において審議される体制を実現しています。
　このような体制により、取締役会における審議の客観的･透明性を確保するとともに、コーポレートガバナンスの一層の強化を図っています。

②経営･指名･報酬諮問委員会の活動状況
当事業年度（2022年度）は3回開催し、全社外役員は諮問委員会の委員として、各分野における高い見識と豊富な経験に基づき重要な役割を果たしてきました。出席の状況および主な諮問、審議内容は以下のとおりです。
＜出席の状況＞
･髙﨑秀雄　3回／3回　･富所伸広　1回／2回　･古瀬洋一郎　3回／3回　･八丁地隆　2回／3回　･福田民郎　3回／3回
･ウォンライヨン　3回／3回　･澤田道隆　3回／3回　･寺西正司　3回／3回　･豊田正和　2回／3回　･白木三秀　3回／3回

＜当事業年度（2022年度）の主な諮問、審議内容＞
経営
･経営構想と外部環境変化
･人財戦略と人的資本の開示について

指名
･取締役選任基準について

報酬
･業績連動型株式報酬の付与基準の見直し
･役員報酬方針と本年度取締役報酬の整合性確認

## 【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 | 5 名 |

### 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

　監査役は、会計監査人からの監査結果報告及び情報交換会議を定期的に開催しています。また、海外グループ会社監査法人のKPMGメンバーファームへの統一完了により、ガバナンス強化に資する体制にしております。特に海外グループ会社の監査結果や課題については、当社海外6エリアと同じ対象域毎に配置されたKPMGエリアパートナーや会計監査人と随時意見交換会を開催の上、情報共有を行っております。
　さらに、監査役は、内部監査担当部署からは監査体制･監査計画の報告、およびこれらに基づいた監査結果の報告を受けるとともに、監査役監査の状況について情報共有しております。そのほか、国内外グループ会社監査役連絡会の定例開催および意見･情報交換を随時行うなど、監査の実効性の確保を図っております。

| | |
|---|---|
| 社外監査役の選任状況 | 選任している |
| 社外監査役の人数 | 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 |
| 寺西　正司 | 他の会社の出身者 | | | | | | | | | | | | | |
| 白木　三秀 | 学者 | | | | | | | | | | | | | |
| 小橋川　保子 | 公認会計士 | | | | | | | | | | | | | |

※　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 |
|---|---|---|---|
| 寺西　正司 | ○ | 同氏は現在、株式会社三菱UFJ銀行名誉顧問を務めています。過去においては同グループでの重要な業務執行者でありましたが、10年以上経過しており、独立性に影響を及ぼすものではありません。さらに、当社における同行からの借入金額はありません。 | 同氏は当事業年度（2022年度）の取締役会（12回）および監査役会（14回）の全てに出席し、メガバンク経営者としての見識や経験に基づく適正な監査に加え、当社経営に対して財務分野の観点からの有用な意見をいただいております。<br>今後も、これら専門家としての見識や経験を当社の監査に加え、当社経営に対する金融、財務分野の観点からの意見を期待しています。なお、同氏には、経営・指名・報酬諮問委員会の委員としても引き続き活動いただく予定です。<br>同氏は、財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。<br>当社は、「独立社外役員の選任基準」を定め、この基準をもとに社外監査役候補者を選任しております。なお、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。 |
| 白木　三秀 | ○ | 同氏は現在、早稲田大学の名誉教授であります。当社は同大学と共同研究に係る取引を行っていますが、その年間金額は当社の連結売上収益の0.001%未満であり、同大学との関係は同氏の独立性に影響を及ぼすものではありません。<br>また、同氏は現在、国士舘大学大学院の客員教授であります。当社は同大学と取引をしておりません。 | 同氏は当事業年度(2022年度)の取締役会（12回）および監査役会（14回）の全てに出席し、労働問題、グローバル人材育成の専門家としての見識や経験に基づく有用な意見をいただいております。<br>今後も、これらの見識や経験を当社の監査に加え、当社経営に対する労働、人財育成分野の観点からの意見を期待しています。<br>同氏は、直接企業経営に関与した経験はありませんが、上記理由から、当社の社外監査役として適切に職務を遂行していただけると判断しております。なお、同氏には、経営・指名・報酬諮問委員会の委員としても引き続き活動いただく予定です。<br>当社は、「独立社外役員の選任基準」を定め、この基準をもとに社外監査役候補者を選任しております。なお、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 小橋川　保子 | ○ | 同氏は現在、JK&CREW税理士法人の重要な業務執行者であります。当社は同社と取引をしておりません。 | 同氏には経理・財務の専門家の観点に加え、公認会計士や税理士として長年企業の監査に携わった経験に基づく意見を期待しています。<br>同氏は、直接企業経営に関与した経験はありませんが、上記理由から、当社の社外監査役として適切に職務を遂行していただけると判断しております。なお、同氏には、経営・指名・報酬諮問委員会の委員としても活動いただく予定です。<br>同氏は、財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。<br>当社は、「独立社外役員の選任基準」を定め、この基準をもとに社外監査役候補者を選任しております。なお、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。 |

## 【独立役員関係】

| | |
|---|---|
| 独立役員の人数 | 8 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者を全て独立役員に指定しています。
当社は、社外取締役および社外監査役の独立性を確保するため、「独立社外役員の選任基準」を定めております。
「独立社外役員の選任基準」の内容については、本報告書「Ⅰ　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」の「1．基本的な考え方」の［補充原則4－9　社外役員の独立性基準］をご参照ください。

## 【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、その他 |

### 該当項目に関する補足説明

当社は、取締役の中長期的な業績向上および企業価値の持続的な向上への貢献意欲を高めるため、中長期的業績連動報酬として、退職時まで譲渡制限のある当社普通株式を割り当てる譲渡制限付株式報酬および中期的業績連動報酬として、取締役会においてあらかじめ設定した当該数値目標の達成度合いに応じて当社普通株式を交付する業績連動型株式報酬を導入しております。

| | |
|---|---|
| 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 | 一部のものだけ個別開示 |

### 該当項目に関する補足説明

有価証券報告書および事業報告にて取締役・監査役別に各々の総額を開示するとともに社外役員への支給総額についても開示しております。
また、有価証券報告書にて連結報酬等の総額が1億円以上である者を個別に開示しております。

1) 役員区分ごとの対象となる役員の員数、報酬等の種類別の総額および報酬等の総額

取締役（社外取締役を除く）

対象となる役員の員数　4名

報酬等の種類別の総額

基本報酬198百万円

役員賞与365百万円

譲渡制限付株式報酬77百万円

報酬等の総額641百万円

社外取締役

対象となる役員の員数6名

報酬等の種類別の総額

基本報酬103百万円

報酬等の総額103百万円

監査役（社外監査役を除く）

対象となる役員の員数2名

報酬等の種類別の総額

基本報酬83百万円

報酬等の総額83百万円

社外監査役

対象となる役員の員数3名

報酬等の種類別の総額

基本報酬48百万円

報酬等の総額48百万円

2) 報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の総額

氏名　　髙﨑秀雄

役員区分　取締役

報酬等の種類別の額等

基本報酬96百万円

役員賞与157百万円

譲渡制限付株式報酬39百万円

報酬等の総額292百万円

氏名　　三木陽介

役員区分　取締役

報酬等の種類別の額等

基本報酬37百万円

役員賞与80百万円

譲渡制限付株式報酬13百万円

報酬等の総額131百万円

氏名　　伊勢山恭弘

役員区分　取締役

報酬等の種類別の額等

基本報酬33百万円

役員賞与72百万円

譲渡制限付株式報酬12百万円

報酬等の総額118百万円

(注)

1．上記には、当事業年度中に退任した取締役1名（社外取締役ではない）を含んでおります。

2．取締役の基本報酬および役員賞与の限度額は、2022年6月17日開催の第157回定時株主総会において、年額10億円以内（うち、社外取締役分1億200百万円以内）と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点での取締役の員数は10名（うち、社外取締役6名）です。また、監査役の基本報酬の限度額は、2021年6月18日開催の第156回定時株主総会において、年額1億44百万円以内と決議いただいております。

当該定時株主総会終結時点での監査役の員数は5名です。

3．上記の社外取締役を除く取締役の役員賞与は、注2．に記載の株主総会の決議に基づき、取締役会の決議により支払った額です。

4．取締役（社外取締役を除く）の業績連動型株式報酬の限度額および上限株式数は、2018年6月22日開催の第153回定時株主総会において、年額3億64百万円、48,400株と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点での取締役の員数は9名（うち、社外取締役3名）です。

5．取締役（社外取締役を除く）の譲渡制限付株式報酬の限度額および上限株式数は、2018年6月22日開催の第153回定時株主総会において、年額2億43百万円、32,000株と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点での取締役の員数は9名（うち、社外取締役3名）です。

6．取締役の基本報酬および役員賞与については、決定プロセスに関する方針に従い、取締役会決議に基づき髙﨑秀雄取締役社長にその具体的内容の決定を委任しています。

7．役員賞与および業績連動型株式報酬については、連結営業利益および連結ROEを指標としています。当事業年度の連結営業利益は1,471

億7千3百万円、連結ROEは12.7%です。業績連動型株式報酬は、目標不達成のため支給はありません。なお、譲渡制限付株式報酬は市場価格と連動しており、実績として開示すべき事項はありません。
8．当事業年度に係る取締役等の個人別の報酬等に関しても、決定プロセスに関する方針に従って支給する（もしくは予定する）ものであり、取締役会はその内容が報酬方針に沿うものであると判断しております。
9．使用人兼務取締役の使用人分給与（賞与を含む）は上記報酬等と別枠でありますが、当事業年度は使用人分給与の支給はありません。

| 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

報酬の算定方法の決定方針については、本報告書「Ⅰ　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」の「1．基本的な考え方」の［原則3－1　情報開示の充実］をご参照ください。

## 【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】

当社の社外取締役は5名、社外監査役は3名であります。
当社は、社外取締役に、経営全般に関して、一般株主を含む外部の視点からの客観的かつ公平な意見の表明、監督および社外で得られる重要な情報提供等の機能および役割を、社外監査役に、社外の客観的な見地に基づく取締役の業務執行に対する監視・牽制の機能および役割を、それぞれ期待しております。
そして、社外取締役に対し、毎月、取締役会および経営戦略会議の議題、業務報告の議案資料などを事前に電子メール等で報告しています。
また、社外監査役を補佐する監査役補助者を置き、（1）監査、監査役会等の開催決定、議事録作成、（2）会議資料の事前準備、（3）社外監査役への諸情報提供を行っています。
なお、社外取締役および社外監査役と当社の間には、特別の利害関係はありません。

## 【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

当社は相談役に関する内規を定めており、取締役会長または取締役社長を退任した者に対して、経営・指名・報酬諮問委員会の意見聴取を経たうえで、取締役社長の決定により委嘱しております。主に、社会活動等の対外業務に従事し（常勤）、当社経営には一切関与しておりません。
相談役の報酬は、経営・指名・報酬諮問委員会の意見聴取を経たうえで、取締役社長が決定します。
相談役の任期は1年です。再任を妨げるものではありませんが、再任の際も上記選任と同様の手続きをその都度経ることとし、2回を限度としています。
現在、相談役の就任者はおりません。
また、取締役会長または取締役社長を退任した者が、社外活動のため当社の肩書きを必要とする場合に、特別顧問の呼称を用いることがあります（非常勤・無報酬）。

## 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）

本報告書「Ⅴその他」の「2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」に記載の「コーポレートガバナンス体制図」を参照ください。
なお、責任限定契約の内容の概要は、以下のとおりです。

＜責任限定契約の内容の概要＞
当社は、定款に基づき社外取締役および社外監査役全員と会社法第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、当該契約に基づく賠償責任限度額は、法令の定める最低責任限度額であります。

## 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

上記に記載のコーポレート･ガバナンス体制により、業務執行、経営の監督が有効かつ効率的に機能すると認識しております。

## Ⅲ 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 | 株主様に当社事業の状況を理解いただき、議案の検討を十分いただけるよう招集通知の発送早期化に努め、約3週間前に発送を行っています。あわせて発送日に当社ウェブサイトに招集通知を掲載しています。また、当社ウェブサイトにおいて、発送日前に招集通知の日本語版を、発送日当日に英語版（参考訳）をそれぞれ掲載しています。 |
| 集中日を回避した株主総会の設定 | 株主様に対し、より開かれた株主総会を目指し、集中日以外の日に開催しています。 |
| 電磁的方法による議決権の行使 | 電子投票制度を採用して、議決権を行使できる環境を株主様に提供しています。 |
| 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 | 国内外の機関投資家が、招集通知関連情報をタイムリーに閲覧し、議決権の電子行使が可能なICJ社のプラットフォームサービスを利用しています。 |
| 招集通知（要約）の英文での提供 | 招集通知、招集通知添付書類、株主総会参考書類を英訳し、当社ウェブサイト等で参考訳として提供しています。 |
| その他 | 株主様の便宜を図るため、当社ウェブサイト以外に、東京証券取引所およびICJ社のプラットフォームに、招集通知の日本語版と英訳版（参考訳）を掲載しています。 |

### 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 |
|---|---|---|
| ディスクロージャーポリシーの作成･公表 | 当社ウェブサイトに日本語および英語で公表しています。<br>『情報開示の基本方針』、『情報開示の基準』、『情報開示の方法』、『沈黙期間』、『将来の予想』の5項からなるディスクロージャー基本方針を定め、ステークホルダーの皆様に対し、適時性、透明性、公平性の観点での情報提供を継続しています。 | |
| 個人投資家向けに定期的説明会を開催 | 証券会社ホール等にて、定期的に説明会を実施しています。 | なし |
| アナリスト･機関投資家向けに定期的説明会を開催 | 四半期ごとにCFOがテレフォンカンファレンスを主催しています(決算発表日)。<br>当社主催の会社説明会を年1回実施する他、証券会社主催のフォーラムに参加し、トップ自ら説明を行っています。 | あり |
| 海外投資家向けに定期的説明会を開催 | トップ自ら主要な機関投資家（北米、欧州およびアジア）に説明を行っています。 | あり |
| IR資料のホームページ掲載 | https://www.nitto.com/jp/ja/ir/（日本語）<br>https://www.nitto.com/jp/en/ir/（英語） | |
| IRに関する部署（担当者）の設置 | 経理財務本部　IR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 | 「Nittoグループビジネス行動ガイドライン」において、規定しております。<br>https://www.nitto.com/jp/ja/about_us/sustainability/governance/guideline/ |

| | |
|---|---|
| 環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施 | 前掲の［補充原則３－１③　サステナビリティの取組み等の開示］を参照ください。 |
| 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 | 「ディスクロージャー基本方針」に基づき、適時性・透明性・公平性の観点から情報を公開します。 |

## 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

＜内部統制に関する基本方針＞

当社グループは、「経営理念」として、当社グループが果たすべき「Mission」（新しい発想でお客様の価値創造に貢献します。）、および役職員共通の実践すべき価値観を示した「The Nitto Way」を定めています。そして、「The Nitto Way」の「安全をすべてに優先します。」には身体の安全だけでなく経営の安全も含まれるものとし、業務の適正を確保するために必要な体制（内部統制体制）の構築および運用状況の確認は、重要な経営プロセスであると認識しています。

このような考え方のもと、当社グループは「内部統制基本方針」を次のとおり定めています。

１．コンプライアンス推進体制

（会社法第362条第４項第６号、会社法施行規則第100条第１項第４号、同項第５号）

①　行動基準の策定

当社グループのコンプライアンスの基礎として、当社グループ役職員が事業活動において法令および倫理に則って行動できるよう「Nittoグループビジネス行動ガイドライン」を定める。

②　担当役員および担当部署の設置

当社グループのコンプライアンスを推進するため、コンプライアンス担当役員（取締役または執行役員）を定め、コンプライアンス担当部署を設置する。

③　内部通報制度の整備

内部通報体制として、コンプライアンス担当部署がその窓口となるほか、社外の専門機関を直接の情報受領者とする社外窓口を整備する。コンプライアンス担当部署は通報案件の対応および再発防止体制の整備を行う。

２．リスクマネジメント推進体制

（会社法施行規則第100条第１項第２号、同項第５号）

①　事業リスクのマネジメント体制の整備

事業構成や海外での事業運営にかかわるリスク、為替変動やカントリーリスクなど外部要因に基づくリスク、新技術開発力や知的財産権など技術競争力に関するリスク等（以下、「事業リスク」という）について、各事業執行部署がこれを管理する。

②　業務リスクのマネジメント体制の整備

安全・環境・災害や製品の品質・欠陥に関するリスク、情報セキュリティや反社会的勢力への対応、独占禁止法・輸出管理法に関するリスク等（以下、「業務リスク」という）について、専門機能部署が管理する。

③　エリアにおけるリスクモニタリング体制の整備

グローバルなリスクモニタリング体制を実現するため、主要地域ごとにエリア経営担当役員を配置し、エリア統括機能を整備する。

④　役員によるリスクモニタリング体制の整備

事業リスクについては、各事業執行部署が必要に応じて当社取締役会、経営戦略会議に報告する。業務リスクについては、リスクマネジメント担当役員および担当部署を設置し、当社取締役会、経営戦略会議が業務リスクの報告を受ける体制を整備する。

⑤　危機管理体制の整備

緊急事態または事故・災害（以下、総称して「緊急事態等」という）が発生した場合に備え、速やかに当社取締役社長およびリスクマネジメント担当役員に報告される体制を整える。緊急事態等が発生した場合には、損害を最小限に止め事業を継続し早期に復旧するため、当社取締役社長のもと危機対策本部を設置する。

３．業務効率化の推進体制

（会社法施行規則第100条第１項第３号、同項第５号）

①　取締役会の効率化推進

当社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の基礎として、取締役会を原則として月１回定期的に開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催する。

②　権限移譲による効率化推進体制

当社グループの具体的な経営方針および経営戦略にかかわる重要事項については、その重要度に応じて、当社取締役会決議とするほか、当社取締役（社外取締役を除く）および執行役員によって構成される経営戦略会議（原則月１回開催）での決議、各事業執行部署主催の会議での決議または稟議決裁による決定とする。

③　当社グループの報告体制の整備

当社グループ会社の経営上の意思決定および重要事項について、当社での決議のほか、当社との事前協議、当社への報告など、当社が必要に応じてその意思決定に関与する体制とすることにより、グループ全体の業務の適正を確保する。

④　担当役員の設置

当社グループの業務執行の決定機関、責任者およびその責任範囲、業務執行手続、報告先等について、グループ意思決定規程・基準等（以下、「意思決定規程等」という）を整備する。意思決定規程等の整備は経営戦略担当役員が担当し、定期的にその内容を見直す。

⑤　業務文書の管理および保存に関する体制整備

当社株主総会議事録、取締役会議事録、経営戦略会議議事録、稟議決裁文書等取締役の職務執行に係る文書については、文書管理および保存に関する規程に基づき、書面または電磁的媒体等その記録媒体に応じて適切かつ確実に保存・管理し、必要に応じて閲覧可能な状態を維持する。

４．内部監査体制

（会社法第362条第４項第６号）

当社グループの内部監査を実施するため、内部監査担当部署を設置する。内部監査の結果は、取締役会に報告する。

5．監査役監査の実効性確保に関する方針
（会社法施行規則第100条第3項）
① 監査役監査支援全般
・当社取締役は、監査役監査の重要性と有用性を認識、理解し、当社グループに対しその旨周知徹底するとともに、内部監査体制の充実を図る。
② 監査役スタッフの設置
・当社監査役の職務を補助すべき使用人として、監査役スタッフを置く。
・監査役スタッフは、組織上、独立した部署に所属し、直接監査役の指揮命令下で業務を行う。
・監査役スタッフの選任、異動については、常勤監査役の了解を得たうえで決定する。
・監査役スタッフの評価については、常勤監査役が決定する。
・監査役スタッフは業務執行にかかる役職を兼務しない。
③ 監査役への報告体制の整備
・当社取締役および使用人は、監査役(会)が定める監査計画に従って、当社グループの業務または業績に影響を与える重要な事項について当社監査役に報告する。
・前記にかかわらず、当社監査役は必要に応じていつでも、当社取締役および使用人に対して報告を求めることができるとともに、重要な会議への出席およびそれら会議の議事録または稟議決裁書類および各種報告書の閲覧を求めることができる。
・内部通報や緊急事態等について、当社監査役への迅速かつ適切な報告体制を確保する。
・当社監査役へ報告をしたことを理由として、不利な取扱いを受けない体制を確保する。
④ 監査役監査の費用に関する方針
・当社監査役がその職務の執行について、当社に対し費用の前払いまたは償還の請求をしたときは、担当部門において審議のうえ、当該請求に係る費用または債務が当該監査役の職務の執行に必要でないことを証明した場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。
⑤ その他方針
・当社監査役が会計監査人および内部監査担当部署等と連携しグループ会社の監査役とも意見・情報交換等を行うことにより、効率的に監査を行うことができる体制を確保する。
・前記監査のほか、監査役が必要に応じていつでも各グループ会社の監査役および取締役・経営幹部に報告を求めることができる体制を確保する。

### 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

＜反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況＞
当社グループでは、『Nittoグループビジネス行動ガイドライン』において法令・諸規則や社内ルールを順守することを基本方針としています。また、同ガイドライン中の「環境と社会（社会貢献）」において、反社会的勢力と一切関わりを持たないことを明記しています。
さらに、「日東電工グループ反社会的取引防止規程」を定め、反社会的取引の禁止、役員・従業員の責務、体制、渉外対応、周知活動を明確にしています。

## 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

当社株式の大規模買付け行為に対する基本的な考え方は、以下のとおりです。

当社は、株式の大量保有を目的とする買付けが行われる場合において、それに応じるか否かは、最終的には株主の皆様の判断に委ねられるべきものと考えておりますが、一方では高値での売抜け等の不当な目的による企業買収の存在も否定できず、そのような買収者から当社の基本理念やブランドおよび株主を始めとする各ステークホルダーの利益を守るのは、当社の経営を預かる者として当然の責務であると認識しております。
現在のところ、当社株式の大量買付けに係る具体的な脅威が生じているわけでなく、また当社としても、そのような買付者が出現した場合の具体的な取組み（いわゆる「買収防衛策」）を予め定めるものではありませんが、当社としては、株主から付託を受けた経営者の責務として、当社株式の取引や株主の異動状況を常に注視するとともに、株式の大量取得を企図する者が出現した場合には、直ちに当社として最も適切と考えられる措置を講じる方針です。

### 2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

＜適時開示体制の概要＞
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。

1．適時開示に関する基本方針
当社は、健全な事業活動を展開し、適切な情報開示とコミュニケーションにより株主の信頼に応え、法と倫理に基づき良識に従うことを情報開示に関する基本姿勢としております。情報開示にあたっては、株主・投資家をはじめとするあらゆるステークホルダーのみなさまに、当社グループに関する重要な情報を適時性・透明性・公平性の観点から継続して提供いたします。

2．適時開示に係る社内体制
上記基本方針に基づく適時・適切な情報開示体制の充実を図るため、適時開示委員会を設置しております。
適時開示委員会は、CFOを委員長とし、複数の関連部署の長により構成され、情報の収集、分析・判断、開示手順の各プロセスにおける体制及び諸規程の整備について決定する他、適時開示の周知・啓蒙に関する事項及びこれらのプロセスが適正に行われているかどうかの検証を行う

こととしております。
　また、当社グループの情報開示に係る社内体制に関する規程として、経営上の重要性や金額等の基準に従い、意思決定機関及びその権限を定めた規程、事故・災害等の緊急事態が発生した場合の情報を速やかに把握するため、発生した事項の緊急度に応じた報告ルートや報告内容について定めた規程、未公表の内部情報の管理について定めた規程、社外への情報発信を一元化するため、担当部署や発信情報の取扱について定めた規程等を整備しております。

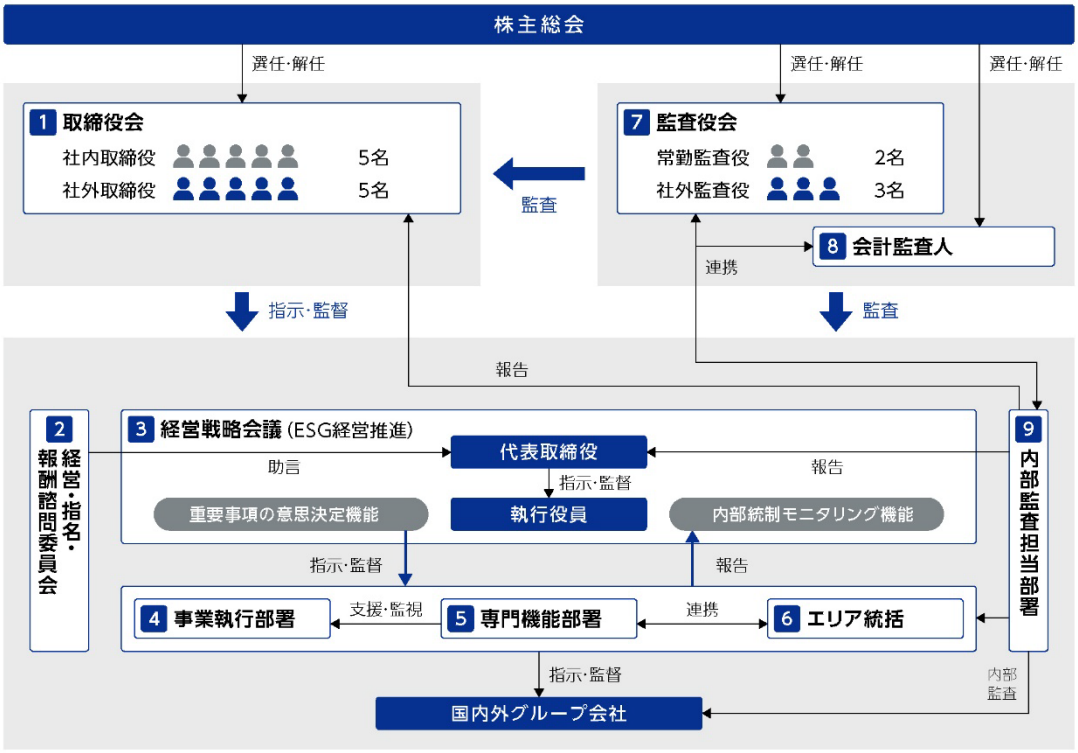
3．適時開示の手順
　当社グループの適時開示は、以下の手順に準拠して行われます。
⑴ 情報収集
　上記諸規程に基づき、当社グループにおける決定事実・発生事実及び決算に関する情報について、適時開示規則により要請される開示基準を上回る判断基準を定め、この基準に該当する情報が適時開示委員会に報告されるよう当社グループ内に周知することにより、適時に網羅的な情報収集を行う体制としております。また、事故等緊急性の高い事項については、当社総務担当部署または取締役社長に直接報告される報告ルートを定め、速やかな情報収集を行う体制としております。
⑵ 情報の分析・判断及び開示
　適時開示委員会において、収集した情報を分析し、適時開示規則に準拠した開示の要否を判断することとしております。この判断に基づき、情報取扱責任者がIR担当部署に指示し、TDnet等の適切な方法による開示を行います。

4．適時開示体制に対する適正性の確保
　当社グループを対象としたコンプライアンス教育を実施し、インサイダー取引の防止や会社情報の管理に対する認識を高めております。さらに適時開示委員会は、情報開示プロセス全体を通じて情報の収集や判断、開示手続が適正に行われているかどうかをチェックし、必要に応じて適時開示に係る社内体制の見直しを図ることとしております。

**当社のコーポレートガバナンス体制**

当社は、会社法第３６２条および会社法施行規則第１００条の規定に従って、内部統制基本方針を定め、次のようなコーポレートガバナンス体制のもと、業務執行を実施しています。

＜コーポレートガバナンス体制図＞



| 機　関 | | 役割等 |
|---|---|---|
| 1 | 取締役会<br>【議長】髙﨑秀雄取締役社長 | 【構成】社内取締役5名、社外取締役5名（全10名）<br>・経営方針・中期経営計画、ESG経営などの基本方針や戦略的経営判断等の重要事項の意思決定<br>・代表取締役、執行役員等による業務執行の監督<br>・内部統制の構築、運用状況の監督<br>・その他、法的決議事項の意思決定 |
| 2 | 経営・指名・報酬諮問委員会<br>【議長】髙﨑秀雄取締役社長 | 【構成】代表取締役1名、社外取締役5名、社外監査役3名（全9名）<br>・任意の諮問委員会<br>・代表取締役が社外取締役および社外監査役から事前に適切な関与・助言を受けたうえで、取締役会において重要事項につき審議される体制<br>・経営上の重点テーマ、役員の指名、役員報酬などの重要課題に関する助言 |
| 3 | 経営戦略会議<br>【議長】髙﨑秀雄取締役社長 | 【構成】取締役社長および執行役員（取締役兼務を含む）26名（全27名）<br>※迅速性・専門性の高い案件は構成員を限定することがある<br>・経営に係る重要事項の意思決定<br>・ESG経営推進のための施策の討議・意思決定<br>・内部統制モニタリング・是正策の意思決定 |
| 4 | 事業執行部署 | ・代表取締役から委任された事業の執行<br>・重要な執行業務について、事業執行部署主催の会議（議長：事業執行部署の長）による意思決定 |
| 5 | 専門機能部署 | ・経営戦略、人財、経理財務など機能ごとに組織された専門機能部署による専門的観点からの事業執行部署支援<br>・規程等の策定を通じた事業執行部署の統制、遵守状況の監視 |
| 6 | エリア統括 | ・海外の主要地域（北・南米、EMEA、中国、韓国、台湾、南アジア・インド・オセアニアエリア）に設置<br>・専門機能部署と連携して実施各地域の特性に基づいた支援、統制・監視 |
| 7 | 監査役会<br>【議長】徳安晋常勤監査役 | 【構成】常勤監査役2名、社外監査役3名（全5名）<br>・取締役会の出席を通じての取締役業務執行の監視<br>・重要会議への出席、取締役および使用人からの活動状況聴取、決裁書類その他の重要書類の閲覧、本社・技術・事業部門や事業所等ならびに国内外のグループ会社などの調査や会計監査人からの監査報告聴取および意見交換などを通じての監査 |
| 8 | 会計監査人 | 有限責任 あずさ監査法人<br>・会計および会計に係る内部統制の適正および適法性の監査 |
| 9 | 内部監査担当部署 | ・執行から独立して、業務の改善、業績向上に資することを目的に、当社グループ各社における経営活動の正確性、正当性、および合理性の内部監査<br>・なお、内部監査としては、品質・環境・安全を対象としたQES監査や、外部評価を定期的に実施 |

＜当社のコーポレートガバナンス体制の特徴＞

当社は、執行から独立した独任制の監査がガバナンス強化に資するとの観点から、監査役会設置会社を選択しています。さらに、当社は執行役員制度を採用し、執行役員の職務権限を明確化することにより、迅速な意思決定を推進しています。また、独立社外役員を中心とした経営・指名・報酬諮問委員会を設置して、中立的な意見を聴取する体制を構築しています。当社のコーポレートガバナンス体制として、次の特徴が挙げられます。

１．多角的な意見を集約する取締役会・監査役会の多様性

当社の取締役会・監査役会は、十分に備えるべき専門分野等のバランス（スキル、専門分野、在任年数など）、性別、年齢、職歴、人種、民族性、または文化的背景等の要素を含む多様性を総合的に勘案したうえで、当社グループの大切にすべきもの・判断基準を示した価値観である「The　Nitto　Way」を実践できる者を選任しています。また、当社の取締役会の半数は独立社外取締役で構成されています。

２．取締役会の自由闊達な議論

毎年実施する「当社取締役会の実効性に関する評価」では、各経営課題に対し自由で活発な

議論がなされていることが当社の取締役会の強みであることが確認されています。
３．広く意見を聴取する場としての経営・指名・報酬諮問委員会
経営・指名・報酬諮問委員会は各委員の意見交換や代表取締役への助言の場として、毎回、貴重な意見を聴取しています。加えて、諮問委員会の対象を「指名」「報酬」分野に限定せず、広く「経営」を加えていることが当社の特徴です。なお、「指名」「報酬」については、会社法で取締役会決議対象になっており、取締役会そのもので自由闊達な議論がなされていることから、あえて取締役会への答申を義務付けていません。
４．経営課題を適切に解決するための三軸経営
事業執行部署を中心とした事業軸、専門機能部署を中心とした機能軸、エリア統括を中心としたエリア軸の３つの軸が補完・協力しあうことにより、経営課題を適切に解決できる体制を構築しています。
５．実効性確保のためのＥＳＧ経営推進体制
当社は「ＥＳＧを経営の中心に置く」とのスローガンのもと、ＥＳＧ経営推進の担当役員を任命し、専門機能部署の中に担当部署を設置しています。当該担当部署が社会的重要課題（マテリアリティ）の特定など、サステナビリティに関する提案を行い、これに基づき取締役会・経営戦略会議が意思決定し、取締役会・経営戦略会議のメンバーである代表取締役および執行役員が、それぞれ担当する事業執行部署およびエリア内のグループ会社に提案内容の実行を指示することにより、ＥＳＧ経営推進の実効性を確保しています。
なお、当社では、一部のメンバーを構成員としたサステナビリティやＥＳＧ委員会を設置せず、取締役社長を責任者としてすべての執行役員を構成員とする経営戦略会議を、ＥＳＧ経営推進の議論の場としています。
６．主体的な活動につなげるコンプライアンス・リスクマネジメント推進体制
コンプライアンスおよびリスクマネジメントの担当役員を任命し、専門機能部署の中に担当部署を設置しています。これらの体制によりコンプライアンスやリスクマネジメントを推進しています。さらに、当該担当部署がコンプライアンスやリスク状況（人権、人的資本、内部通報、環境、安全、情報セキュリティなど）を取り纏め、取締役会・経営戦略会議に定期的に報告し、取締役会・経営戦略会議のメンバーである代表取締役および執行役員が、それぞれ担当する事業執行部署およびエリア内のグループ会社に改善を指示することにより、内部統制モニタリングの実効性を確保しています。
なお、当社では、一部のメンバーを構成員としたリスク委員会や対象リスクごとの委員会を最終モニタリングの場とせず、取締役社長を責任者としてすべての執行役員を構成員とする経営戦略会議の場で自分事としてコンプライアンス・リスクモニタリング結果を受ける体制としています。
７．確実な監査役監査のための連携体制
監査役監査の実効性を確保するため、監査役は当社の重要会議体に参加するとともに、内部監査担当部署や当社グループ監査役と強く連携していることが当社の特徴です。

# コーポレートガバナンスに関するガイドライン

制定 ２０１５年１０月３０日 取締役会決議
最終改定 ２０２４年3月２８日 取締役会決議

## 第１章　総則

### 第１条（目的）

当社は、コーポレートガバナンス体制について、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を図る観点から、継続的に取り組むべき施策および対外的な開示に関するガイドライン（以下「本ガイドライン」という）を策定する。

### 第２条（経営理念）

当社は、事業遂行における基本的価値観および目的意識を「経営理念」として確立するとともに、その内容を対外的にも開示する。

### 第３条（行動準則）

当社は、当社グループのコンプライアンスの基礎として、当社グループ役職員が事業活動において法令および倫理に則って行動できるよう「Ｎｉｔｔｏグループビジネス行動ガイドライン」を定める。

### 第４条（コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方）

１．　当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を別紙１に記載のとおりとするとともに、その内容を対外的に開示する。なお、開示については、対象や媒体等に応じて、趣旨を変えない範囲で、別紙記載の内容に追加や削除等できるものとする（以下同じ）。

２．　当社は、コーポレートガバナンス体制について監査役会設置会社を採用し、その概要を別紙２のとおり開示する。

### 第５条（経営の考え方）

当社は、メーカーであることを自覚し、変化の激しい事業環境下においても企業価値を向上させるため、資源投入の重要度として

（１）設備投資
（２）配当
（３）M&Ａ
（４）自社株買い

との順位付けを経営の目安とする。

第６条（中期経営計画）

当社は、自社の資本コストを把握したうえで、持続的な成長に向けて具体的な中期経営計画を策定するとともに、その概要や進捗状況を対外的に開示する（資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応も含む）。

第２章　サステナビリティの推進

第７条（サステナビリティ重要課題への取組み）

１．　当社は、サステナビリティ基本方針を策定するとともに、その内容を対外的に開示する。

２．　当社は、経営戦略の開示に当たって、前項の取組みについて開示する。

３．　当社は、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）による提言に賛同し、気候関連情報を開示する。

第８条（ダイバーシティの重要性）

１．　当社は、「経営理念」を実践するためにはダイバーシティが重要であるという考え方のもと、役職員の属性の多様化（備えるべき専門分野等のバランス、性別、年齢、職歴、人種、民族性、または文化的背景等の要素を含む）を図り、特性や個性を活かす組織づくりを推進する。

２．　当社は、人財登用に係る多様性の確保に関する考え方、目標、人財育成方針、社内環境整備方針を人財マネジメント基本方針として策定するとともに、当該方針、登用に係る目標および方針に基づく取組み状況について対外的に開示する。

第３章　適切な開示

第９条（開示努力）

当社は、財務情報および非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うだけでなく、法令に基づく開示以外の情報提供（英語による提供を含む）にも主体的に取り組む。

第 10 条（ディスクロージャー基本方針）

当社は、適時性・透明性・公平性の観点において、当社グループに関する重要な情報を継続して提供するための「ディスクロージャー基本方針」を策定する。

第 11 条（開示場所の原則）

当社は、コーポレートガバナンスに関する開示につき、常に確認可能な状態を維持するため、法令により指定された開示方法の他、当社ウェブサイトにより開示することを原則とする。

## 第４章　株主の権利・平等性の確保

### 第 12 条（株主の平等性の確保）

当社は、どの株主もその持分に応じて平等に扱い、株主間で情報格差が生じないよう適時適切に情報開示を行う。

### 第 13 条（招集通知等の手続）

１．　当社は、株主が株主総会議案について十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使することができるよう、当社ウェブサイトにおいて定時株主総会の招集通知を早期開示する。また、原則として、当該招集通知を株主総会日の３週間前を目処に発送する。

２．　当社は、株主総会に出席しない株主を含む全ての株主が適切に議決権を行使することのできる環境（招集通知を英訳すること、議決権電子行使プラットフォームを利用することや当社の株主総会をできる限り他社と異なる日に開催すること等を含む）の整備に努める。

３．　当社は、実質株主の株主総会への参加に関する手続方針を定める。

### 第 14 条（政策保有株式に関する事項）

当社は、政策保有のために、上場株式を保有せず、その方針を対外的に開示する。

### 第 14 条の２（企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮）

１．　当社は、企業年金の運用に当たり、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用面における取組みを別途決定し、対外的に開示する。

２．　当社は、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理する。

## 第５章　ステークホルダーとの適切な協働

### 第 15 条（ステークホルダーとの関係）

当社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益を尊重する上で、コーポレートガバナンスの確立が極めて重要であることを考慮する。

## 第６章　取締役（会）の役割等

### 第 16 条（取締役会の役割）

１．　取締役会は、株主をはじめとする全てのステークホルダーに対して責務を負っているとの認識のもと、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを通じて「経営理念」を実践することにより、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることについて責任を負う。

２．　取締役会は、前項の責任を果たすため、経営戦略、中期・長期経営計画、経営課題に関する議論、現状の統治機構の適否、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題、人財・知的財産の投資、事業ポートフォリオに関する戦略、経営陣候補者の指名、経営陣の評価およびその報酬の決定、重大なリスクの評価および対応策の策定等、より大局的・実質的な議論を行うとともに、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性の確保に努める。

３．　取締役会は、コンプライアンス推進体制、リスクマネジメント推進体制を整備するとともに、内部監査体制を整備し監査結果の報告を受ける。

第 17 条（社外取締役の役割）

１．　社外取締役は、以下の役割を果たすものとする。

・経営の方針や経営改善について、自らの職歴や経歴により培われた経営等の専門分野に関する高い見識・経験に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との大局的な観点から意見を述べること

・取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行うこと

・会社と経営陣・主要株主等の関連当事者との利益相反を監督すること

・経営から独立した立場で、株主をはじめとするステークホルダーに対する説明責任が果たせるか、という観点等からの監督機能を果たすこと

２．　社外取締役は、経営陣との連絡・調整や監査役または監査役会との連携を図る。

３．　当社は、社外取締役の独立性を確保するため、「独立社外役員の選任基準」を策定し、その内容を対外的に開示する。

第 18 条（取締役（会）の構成、資格および指名の手続）

１．　当社は、取締役会の実質的な議論を促進するため、取締役会の適切な人数を１０名以下と考え、うち３分の１以上は独立社外取締役とする。また、その構成について、備えるべき専門分野等のバランス、性別、年齢、職歴、人種、民族性、または文化的背景等の要素を含む多様性を確保する。

２．　当社は、社外取締役が他社の役員等を兼任する場合には、当社の取締役としての役割・責務を適切に遂行するために必要となる時間・労力を確保するのに適切な兼任状況であることに留意し、社外取締役の兼任状況を毎年開示する。

３．　当社は、取締役会の実効性確保のため、取締役の選任基準として「役員選任基準」を定める。

４．　取締役の選任については、経営・指名・報酬諮問委員会の意見聴取を経て、取締役会が株主総会に提出する議案の内容を定める。

第 18 条の２（取締役の解任の手続）

１．　当社は、取締役会の実効性確保のため、取締役の解任基準として「役員解任基準」を定める。

２．　当社取締役は、他の取締役が「役員解任基準」に該当すると考える場合は、取締役の責務として、取締役会において当該取締役の解任提案を行うものとする。

第 19 条（取締役（会）の構成、資格および指名の手続の開示）

１．　当社は、第 18 条に係る取締役（会）の構成、資格および指名の手続について別紙３のとおりとするとともに、その内容を対外的に開示する。

２．　当社は、取締役候補者について、「役員選任基準」を満たしていることを対外的に開示する。

第 20 条（承継プラン）

１．　取締役会は、社長（最高経営責任者）の承継プラン（サクセッション・プラン）に基づき、後継者候補として必要な知識、経験および能力をもった者が育成されるよう十分な時間と資源をかけて計画的に行われるよう適切に監督を行う。

２．　取締役会は、社長（最高経営責任者）が退任するときには、前項の承継プランに基づき、社長（最高経営責任者）の後継者となるべき候補者を決定する。

第 21 条（意思決定基準）

１．　当社は、本ガイドラインで規定した取締役会の役割を実効的なものとするため、業務執行機関等に委任する事項を明確にした「グループ意思決定規程・基準」を策定する。

２．　当社は、「グループ意思決定規程・基準」に関して、取締役会の実効性が確保できるよう、適宜見直しを図る。

３．　当社は、別紙４のとおり、本条に関する概要を対外的に開示する。

第 22 条（取締役会における個別審議事項）

１．　取締役会は、毎年、その事業年度の株主総会において可決された会社提案議案に関する投票結果について報告を受けるものとする。また、投票結果の分析を行い、必要と認める場合、株主との対話等の対応を検討するものとする。

２．　取締役会は、株主総会決議事項の一部につき取締役会へ委任することを株主総会に提案するとき、コーポレートガバナンスに関する役割・責務を十分に果たし得るような体制が整っているかを考慮するものとする。

３．　取締役会は、政策保有株式の新たな買付を行わないよう監督する。

４．　取締役会は、いわゆる買収防衛策を導入・運用する場合、受託者責任を全うする観点から、株主に十分な説明を行うものとする。

５．　取締役会は、株主の利益を害する可能性のある資本政策（増資、ＭＢＯ、公開買付け等）を実施する場合、その合理性について株主に十分な説明を行うものとする。

６．　取締役会は、当社が経営陣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、当該取引を取締役会で決議し、または適宜社外取締役に業務を委託する。さらに、会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、懸念を惹起することのないよう、当該手続に関する概要を別紙５のとおり定めるとともに、その内容を対外的に開示する。

７．　取締役会は、行動準則の策定・改訂の責務を担い、これを決議事項とする。さらに、行動準則が国内外の事業活動の第一線にまで広く浸透し、実践されているかを確認するために、行動準則の浸透に関する結果の報告を受ける。

８．　取締役会は、内部通報体制の確立・整備を実現する責務を負うとともに、その運用状況を監督するため、内部通報の結果について報告を受ける。

９．　取締役会は、中期経営計画も株主に対するコミットメントの一つであるとの認識に立ち、その実現に向けて最善の努力を行う。また、中期経営計画の達成度を調査したうえ、自社が行った対応の内容等を十分に分析し、その分析結果を次期以降の計画に反映させる。

第 23 条（取締役会事務局の役割）

１．　取締役会事務局は、各回の取締役会に先立ち、事前に取締役会における上程内容について「グループ意思決定規程・基準」における取締役会決定事項、関連当事者間取引の該当性を精査する。

２．　取締役会事務局は、取締役会の議題および議案に関する資料を、各回の取締役会において充実した議論がされるよう、取締役会の会日に十分に先立って（ただし、緊急性、機密性の高い案件についてはこの限りでない）、社外取締役を含む各取締役に配付する。

第 24 条（取締役の責務）

１．　取締役は、取締役会の構成員として会社の意思決定に参画するとともに、他の取締役の職務執行を監督する。

２．　取締役は、株主の信任に応えるべく、その期待される能力を発揮して、取締役会において、時には会社にとって損失につながる可能性もはらむ果敢な意思決定を行う責務を自覚し、そのために十分な情報を収集し、積極的に意見を表明して議論を尽くす等、当社のために十分な時間を費やし、取締役としての職務を遂行する。

３．　取締役は、就任するに当たり、関連する法令、当社の定款、取締役会規則等の当社の内部規程を理解し、その職責を十分に理解しなければならない。

第 25 条（取締役の研鑽および研修）

１．　新任の社内取締役は、就任後速やかに、役員研修プログラムを受講する。

２．　新任の社外取締役は、就任後速やかに、当社の事業内容、財務状況等に関する研修を受講する。

３．　取締役は、その役割を果たすために、当社の財務状態、法令遵守、コーポレートガバナンス等の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積まなければならない。

４．　当社は、前３項に関することの他、取締役に対するトレーニングに関する概要を別紙６のとおりとし、その内容を対外的に開示する。

第 26 条（社外取締役による社内調査）

１．　社外取締役は、必要があるときは、社内取締役、執行役員および従業員に対して説明もしくは報告を求め、または社内資料の提出を求めることができる。

２．　社外取締役は、必要があるときは、当社の費用において外部の専門家の助言を求めることができる。

第 27 条（自己評価）

取締役会は、毎年、各取締役に対して、取締役会等に関する意見を確認する等して、取締役会全体の実効性等について分析・評価を行い、その結果の概要について、対外的に開示する。また、取締役会の運営の改善等に活用する。

第 28 条（取締役の報酬）

１．　社内取締役の報酬は、株主の中長期的利益に連動するとともに、当該社内取締役の当社の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランスの取れたものでなければならない。

２．　当社は、取締役の報酬に関する方針を別紙７のとおり定め、その内容を対外的に開示する。

３．　非常勤取締役・社外取締役の報酬は、各非常勤取締役および各社外取締役が当社の業務に関与する職責が反映されたものでなければならず、かつ、株式関連報酬等の業績連動型の要素が含まれてはならない。

４．　取締役の報酬については、経営・指名・報酬諮問委員会の意見聴取を経て、取締役会が株主総会に提出する議案の内容を定める。

第７章　監査役（会）の役割等

第 29 条（監査役（会）の役割）

監査役（会）は、取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係

る権限の行使等の役割・責務を果たすに当たって、株主に対する受託者責任を踏まえ、独立した客観的な立場において適切な判断を行う責務を負う。

第 30 条（社外監査役の役割）

１．　社外監査役は、監査体制の独立性を一層高めるために法令上その選任が義務付けられていること、選任理由等を踏まえ、独立かつ中立の立場から客観的に監査意見を表明することが特に期待されていることを認識し、その監査の判断の結果として忌憚のない意見を述べる。

２．　当社は、社外監査役の独立性を確保するため、「独立社外役員の選任基準」を策定し、これを対外的に開示する。

第 31 条（監査役（会）の構成、資格および指名の手続）

１．　当社は、監査役会の実質的な議論を促進するため、監査役会の適切な人数を５名以下と考え、うち半数以上は独立社外監査役とする。また、監査役には、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任するものとし、特に、財務・会計に関する十分な知見を有しているものを１名以上選任する。

２．　当社は、社外監査役が他社の役員等を兼任する場合には、当社の監査役としての役割・責務を適切に遂行するために必要となる時間・労力を確保するのに適切な兼任状況であることに留意し、社外監査役の兼任状況を毎年開示する。

３．　当社は、監査役会の実効性確保のため、監査役の選任基準として「役員選任基準」を定める。

第 32 条（監査役（会）の構成、資格および指名の手続の開示）

１．　当社は、前条に係る監査役（会）の構成、資格および指名の手続について別紙３のとおりとするとともに、その内容を対外的に開示する。

２．　当社は、監査役候補者について、「役員選任基準」を満たしていることを対外的に開示する。

第 33 条（監査役会事務局の役割）

監査役会事務局は、監査役会の議題および議案に関する資料を、各回の監査役会において充実した議論がされるよう、監査役会の会日に十分に先立って（ただし、緊急性、機密性の高い案件についてはこの限りでない）、社外監査役を含む各監査役に配付する。

第 34 条（監査役の責務）

１．　監査役は、その職務を補助すべき使用人を置くとともに、監査役会の構成員として取締役の職務執行を監査し、監査報告を作成する。

２．　監査役は、株主の信任に応えるべく、その期待される能力を発揮して、取締役会においてあるいは経営陣に対して適切に意見を述べる責務を自覚し、そのために十分な情報を収集し、積極的に意見を表明して議論を尽くす等、当社のために十分な時間を費やし、監査役としての職務を遂行する。
３．　監査役は、就任するに当たり、関連する法令、当社の定款、監査役会規則等の当社の内部規程を理解し、その職責を十分に理解しなければならない。

第 35 条（監査役の研鑽および研修）
１．　新任の社内監査役は、就任後速やかに、役員研修プログラムを受講する。
２．　新任の社外監査役は、就任後速やかに、当社の事業内容、財務状況等に関する研修を受講する。
３．　監査役は、その役割を果たすために、当社の財務状態、法令遵守、コーポレートガバナンス等の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積まなければならない。
４．　当社は、前３項に関することの他、監査役に対するトレーニングに関する概要を別紙６のとおりとし、その内容を対外的に開示する。

第 36 条（社外監査役による社内調査）
１．　社外監査役は、必要があるときは、社内取締役、執行役員および従業員に対して説明もしくは報告を求め、または社内資料の提出を求めることができる。
２．　社外監査役は、必要があるときは、当社の費用において外部の専門家の助言を求めることができる。

第 37 条（監査役の報酬）
１．　監査役の報酬は、株主総会で決議を得た監査役報酬総額の範囲内で、個々の監査役の職務と責任に応じた報酬額を監査役の協議によって決定する。ただし、監査役は、取締役による職務執行に対する監査等の職務を担うことに照らし、株式関連報酬等の業績連動型の要素が含まれてはならない。
２．　当社は、監査役の報酬に関する方針を別紙８のとおり定め、その内容を対外的に開示する。

第８章　外部会計監査人に関する事項
第 38 条（外部会計監査人に関する事項）
１．　監査役（会）は、外部会計監査人の監査が適切に実施されるよう、その選任に当たり基準を策定し、かつ、当該基準に基づき独立性と専門性を確認する。
２．　監査役（会）は、外部会計監査人の再任、選任の適否については、取締役、社内関

係部署、外部会計監査人との情報交換を行い（再任については、外部会計監査人の職務の遂行状況等の考慮を含む）、毎期検討する。

３．　取締役会および監査役会は、外部会計監査人の監査が適切に実施されるよう、以下の事項に十分配慮する。

・高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保
・外部会計監査人からＣＥＯ・ＣＦＯ等の経営陣幹部へのアクセス（面談等）の確保
・外部会計監査人と監査役（監査役会への出席を含む）、内部監査部門との十分な連携の確保
・外部会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

## 第９章　経営・指名・報酬諮問委員会に関する事項

### 第 39 条（経営・指名・報酬諮問委員会の設置）

１．　当社は、代表取締役の諮問委員会として、経営・指名・報酬諮問委員会を置き、年３回以上開催する。

２．　経営・指名・報酬諮問委員会の委員の過半数は独立社外役員とする。

### 第 40 条（経営・指名・報酬諮問委員会の役割）

経営・指名・報酬諮問委員会は、役員の選解任、取締役の報酬等に関する方針および個人別の報酬の内容について検討し、代表取締役に諮問・意見を述べる。

## 第 10 章　株主との対話

### 第 41 条（株主との対話）

当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する基本方針を別紙９のとおり定め、その内容を対外的に開示する。また、毎年、対話状況の概要を対外的に開示する。

## 第 11 章　運用方針

### 第 42 条（ガイドラインの改廃）

本ガイドラインの改廃は、取締役会の決議によるものとする。ただし、組織変更等に伴う条項修正等の軽微な変更は、法務担当役員の決裁によるものとする。

### 第 43 条（ガイドラインの見直し）

１．　本ガイドラインの見直しは、毎年実施するものとする。

２．　本ガイドラインの見直しは、次のとおり実施する。

・各条項に関する責任部署を別途定める。
・責任部署は、毎年、担当する条項につき修正の要否を検討し、修正の必要があると判断するときは、当該条項の修正案を起案する。
・本ガイドラインの見直しに関する課題等につき、必要に応じ、経営・指名・報酬諮問委員会に意見を聴取する。
・本ガイドラインの管理に関する事務局は、法務担当部署とする。

事務局の機能：責任部署の起案内容のとりまとめ、取締役会への起案
本ガイドラインの見直しのための予算の管理
本ガイドラインの新条項追加の要否の検討、責任部署の調整

３．　コーポレートガバナンス・コード補充原則４－１０①はエクスプレインとして、次のとおり開示する。

「当社は、代表取締役の諮問機関として、経営・指名・報酬諮問委員会を設置しています。詳細は、「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」欄を参照ください。

ただし、当社は、必ずしも独立社外取締役のみが経営・指名・報酬に関して有用な助言を行えると考えておらず、むしろ独立性のある第三者から広く意見を聴取することがガバナンス強化に資すると考えております。そのため、同委員会の構成は社外監査役や社外有識者など、その時々での適切な独立性のある人財としています。結果、過半数が独立社外取締役で構成されるとは限りません。もっとも、同委員会は代表取締役以外の常勤役員を委員としていませんので、独立性は確保されていると考えます。」

４．コーポレートガバナンス・コード補充原則５－１①はエクスプレインとして、コンプライに向けた検討状況について、毎年、開示する。

【別紙１】
コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方（原則３－１（ⅱ））

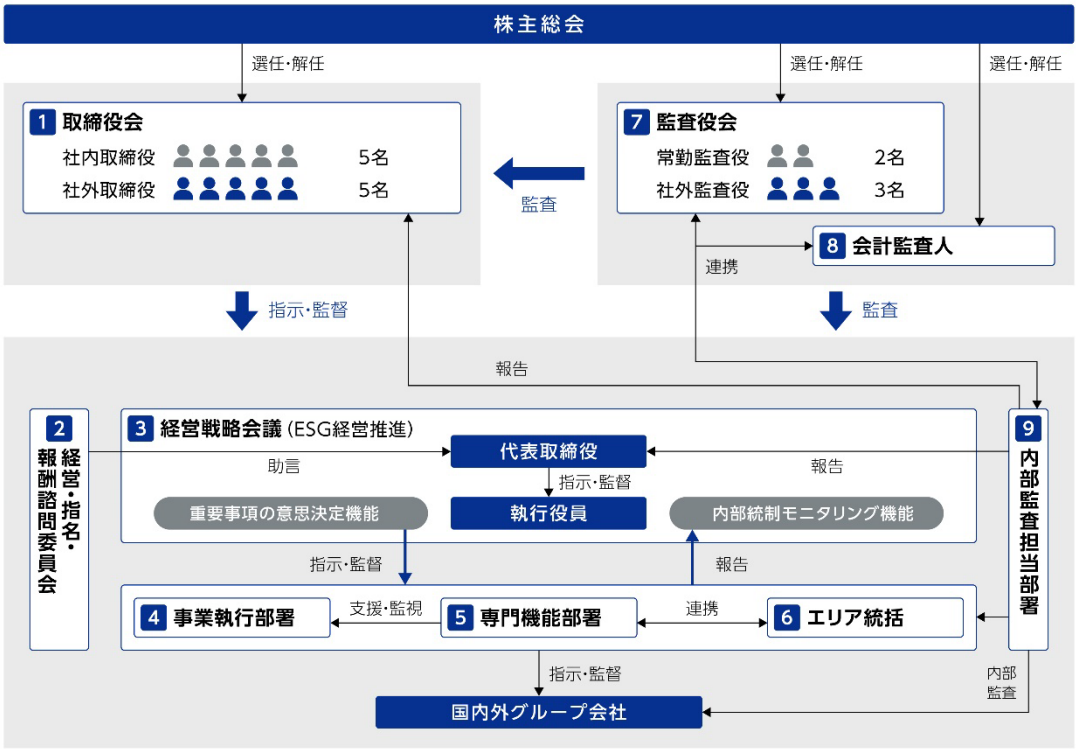
当社グループは、事業遂行における基本的価値観および目的意識を「経営理念」として確立しております。

「経営理念」のもと、企業価値を最大化させ永続的に発展していくためには、果敢な経営判断とともに、意思決定の迅速性や透明性が必要と考えております。そのためには、コーポレートガバナンスの確立が極めて重要な課題であると捉え、次の基本原則に沿って、「コーポレートガバナンスに関するガイドライン」を策定し、体制のより一層の充実化を図ってまいります。

①株主の権利・平等性を確保します。
②ステークホルダーと適切に協働します。
③適切な情報開示を実施し、透明性を確保します。
④ステークホルダーから期待された経営機能の実現を目指します。
⑤株主との建設的な対話を行います。

【別紙２】

コーポレートガバナンスに関する体制の概要



【別紙３】
取締役・監査役の選解任にあたっての方針と手続について（原則３－１（ⅳ）、補充原則４－１１①）
【取締役会・監査役会の適切な構成について】
当社は、現在の会社規模、取締役会・監査役会での実質的な議論の促進、社外取締役の適切な人数の確保等の観点から、取締役会においては１０名以下（うち、独立社外取締役は１／３以上）とするのが、適切な構成と考えており、定款においても上限を１０名と定めております。また、監査役会においては５名以下（うち、独立社外監査役は半数以上）とし、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有するものを選任し、特に、財務・会計に関する十分な知見を有しているものを１名以上選任することが、適切な構成と考えており、定款においても上限を５名と定めております。さらに、変化し続ける経営環境において重要な方針を決定していくとともに、持続的に監督機能を発揮するため、取締役会・監査役会において「リーダーシップ」「テクノロジー」「ファイナンス」「ガバナンス」「サステナビリティ」の５項目の資質・学識・経験等（以下、総称して「スキル」という）を特定し、当該スキルがバランス良く網羅されるような構成が経営に資すると考えております。

【取締役・監査役の選解任について】
取締役・監査役の選解任に当たっては、下記の役員選任基準および役員解任基準を定め、当該基準に沿って運用しております。さらに、取締役の選解任については、より透明性・公正性を高めるために、経営・指名・報酬諮問委員会において審議を行い、取締役会では当該諮問委員会の答申を尊重して最終的な決定を行います。

＜役員選任基準＞
１．Ｔｈｅ　Ｎｉｔｔｏ　Ｗａｙ（※）を実践する者であること
２．当社の特定する５項目のスキルにより会社への貢献が期待される者であること
※「安全」、「持続可能性」、「多様性と人権」、「お客様」、「変化の先取り」、「チャレンジ」、「三新活動」、「ニッチトップ」、「スピードと完成度」、「組織風土」「自己変革」、「当事者意識」からなる当社独自の価値観

当社の特定する５項目のスキル

| スキル | 選定理由 |
|---|---|
| リーダーシップ | 事業環境が大きく変化する中、持続的に成長するためには、果敢な経営判断が必要です。そのため、当社では、上場企業での経営者や大規模事業での責任者、ベンチャー経営者、政府の要職など、グローバルな組織におけるリーダーシップの資質、経験を役員のスキルとして選定しています。 |

| | |
|---|---|
| テクノロジー | 当社の Mission である「新しい発想でお客様の価値創造に貢献します。」を実現するためには、イノベーションへの投資が常に必要です。そのため、当社では、既存事業だけでなく、ＩＴ、ＤＸ、品質・環境・安全技術や新規領域を含めた科学技術の造詣を役員のスキルとして選定しています。 |
| ファイナンス | 企業を経営していくうえで、財務指標に基づいた科学的な投資施策が必要です。そのため、当社では、財務および会計に関する知識を役員のスキルとして選定しています。 |
| ガバナンス | 当社の「The Nitto Way」で掲げる「安全をすべてに優先します。」には「経営の安全」も含まれます。そのため、当社では、法務、リスクマネジメント、労務などの分野における学識や役員経験を役員のスキルとして選定しています。 |
| サステナビリティ | 持続的な成長のためには、自社の成長だけでなく、サステナブルな社会の実現に向けた貢献が求められます。そのため、当社では、多様性、環境貢献、ブランド価値などの分野に関するバックグラウンドを役員のスキルとして選定しています。 |

＜役員解任基準＞

１．公序良俗に反する行為を行った場合

２．法令または定款その他当社グループの規程に違反し、当社グループに多大な損失または業務上の支障を生じさせた場合

３．職務執行に著しい支障が生じた場合

４．役員選任基準に定める資質が認められない場合

【社外取締役・社外監査役の指名について】

社外取締役および社外監査役の指名を行うに当たっては「役員選任基準」に加え、「独立社外役員の選任基準」を定め、当該基準に満たす者を適任者として指名しております。当社の取締役または監査役としての役割・責務を適切に遂行するために必要となる時間・労力を確保するため、社外取締役および社外監査役が他社の役員等を兼任する場合には、適切な兼任状況であることに留意しております。

＜独立社外役員基準＞

当社は、ガバナンスの客観性および透明性を確保するために、社外取締役および社外監査役（以下、総称して「社外役員」という）の独立性に関する基準を以下のとおり定めます。当社は、社外役員または社外役員候補者が、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有しているものと判断します。

１．当社および当社グループ会社（以下、総称して「当社グループ」という）の業務執行者等（取締役、監査役または執行役員その他の使用人）または過去１０年間において当社

グループの業務執行者等であった者

２．当社の大株主（議決権所有割合１０％以上の株主。以下、同じ）の重要な業務執行者等（取締役、監査役、会計参与、執行役または執行役員その他の重要な使用人。以下、同じ）

３．当社が大株主である会社の重要な業務執行者等

４．当社の主要な取引先（直近事業年度における当社との取引の対価の支払額または受取額が、連結総売上高の２％超）の重要な業務執行者等

５．当社の主要な借入先（直近事業年度末における連結借入総額が、連結総資産の２％超）の重要な業務執行者等

６．当社から多額の報酬または寄付（直近事業年度において、個人は１千万円以上、法人・団体は連結総売上高の２％超）を受領する法律専門家、会計・税務専門家、各種コンサルティング専門家、研究・教育専門家

７．当社グループの業務執行者等の親族関係（３親等以内または同居親族）

８．過去１０年間において、上記２．から７．までのいずれかに該当していた者

９．上記の他、独立社外役員としての独立性に疑義があり、一般株主と利益相反のおそれがあると合理的に判断される事情を有する者

【別紙４】
取締役会の委任の範囲の概要（補充原則４－１①）

当社の意思決定には、経営の意思決定・監督機関としての取締役会、その意思決定に基づく業務執行体制としての経営戦略会議、事業部門（本社機能も含む）毎の会議体、部門長など、各レベルの意思決定が存在しております（コーポレートガバナンス体制については、当社ウェブサイトにおいて開示しております）。

そして、各レベルの意思決定の範囲については、決定事項の内容や決裁金額等に基づき具体的に区分されたグループ意思決定規程・基準により規律しております。これにより、取締役会における経営の意思決定と業務執行の分離を確立し、取締役会における実効的な議論の確保を図っております。

【別紙５】
関連当事者間の取引（原則１－７）

当社は、当社取締役または主要株主等による関連当事者取引を取締役会の決議事項とし、または適宜社外取締役に業務を委託し、取引の合理性（事業上の必要性）や取引条件の妥当性等について確認しております。

また、取締役会等の重要会議に上程される議案について、事前に事務局が法務部門と協同して、当該議案が関連当事者取引に該当しないか審査を実施しております。

さらに、内部監査部門における取引の内容等の事後的なチェックや監査役（会）の監査による健全性および適正性確保の仕組みを整備しております。

【別紙６】
取締役・監査役のトレーニング（補充原則４－１４②）

当社は、取締役・監査役候補者を指名するに当たって、「役員選任基準」により、取締役・監査役の職務と責任を全うできる適任者として指名する方針です。
これに加えて、当社は、経営理念の実践やコンプライアンス、役員の企業責任に関する研修を定期的に実施しており、当該研修については従業員だけでなく、模範となるべくすべての役員が参加しております。さらに、当社の社内役員は、その役割を果たすために、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積むように義務が課されております。

また、社外役員については、就任時に当社の事業内容、財務状況等に関する研修の機会を設けるとともに、就任後は、重要会議の資料提供、国内外の工場視察等を通じて、社外役員としての役割・責務に必要なレベルアップを図っております。

【別紙７】

取締役報酬方針（原則３－１（ⅲ））

①取締役報酬の基本方針

・「Ｎｉｔｔｏ　Ｐｅｒｓｏｎ」※を取締役として登用できる報酬内容とする。

・持続的な成長と中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高める報酬体系とする。

・公正で透明性のある報酬決定プロセスとする。

※これまでの経験による深い見識や高い専門性を有することを基本として、これに加えて経営理念を理解し、実践し、結果を出し、新しいことにチャレンジし続けられる者

②報酬構成

取締役（非常勤取締役・社外取締役を除く）の報酬は、次のとおりとします。

| 種類 | 項目 | 内容、額または数の算定方法、および支給時期に関する方針 |
|---|---|---|
| 固定報酬 | 基本報酬（金銭） | 職位、職責、在任年数に応じた月額金銭報酬を支給する。 |
| 短期的業績連動報酬 | 役員賞与（金銭） | 年度ごとの当社グループの業績向上に対する意識を高めることを目的として、当該事業年度経過後に金銭報酬を支給する。<br>各人の支給額は、１事業年度を評価期間として、連結営業利益および連結ＲＯＥ※１に基づく全社業績指標の達成度合いならびに各取締役の担当別目標の達成度合いにより決定する。 |
| 中期的業績連動報酬 | 業績連動型株式報酬 | 中期的業績向上のインセンティブの追加的報酬と位置づけ、連続する３事業年度経過ごとに株式報酬を支給する。<br>各人の支給株式数は、業績評価期間の開始から３年が経過した時点での連結営業利益、連結ＲＯＥ、ＥＳＧ項目（当社が重要課題と位置付けた未財務目標）※２により決定する。高い目標値を設定するものとし、目標不達成の場合は支給せず、目標達成度合いに応じて１０％～１５０％で変動する。 |
| 中長期的業績連動報酬 | 譲渡制限付株式報酬 | 株主と利害を共有し中長期の業績を反映させるため、事業年度ごとに株式報酬を支給する。<br>各人の支給株式数は職位、職責、在任年数に応じて決定し、退任時まで譲渡制限を設けることにより、報酬が市場価格と連動する仕組みとする。 |

※１　「連結営業利益」は結果への拘り、「連結ＲＯＥ」は事業の安定性を測る指標として採用

※２　「ＥＳＧ項目」はサステナブルな企業価値向上を測る指標として採用。なお、「未財務」は、現時点では未だ財務情報には至っていないが将来的に財務となり得る要素、或いは財務に転換していく要素を指します。

非常勤取締役・社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、固定報酬のみで構成します。

③報酬水準の設計の方針

当社の役員等の報酬水準は、業界水準に対して競争力のある水準とするため、同規模、同業種の主要企業群をベンチマークとし設定しております。

④報酬構成比率の方針

標準評価における構成比率の目安は、基本報酬:役員賞与:譲渡制限付株式報酬＝40%:40%：20%とします。なお、中期目標達成時には追加報酬として業績連動型株式報酬を支給しますが、標準評価では支給しません。

⑤決定プロセスに関する方針

各取締役の報酬の基準額、算定方法、各種報酬の構成比率、報酬支給時期または条件等の方針については、当社の事業内容、経営環境、当社と同規模、同業種の主要企業における役員報酬水準等を総合的に勘案し、経営・指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得たうえで取締役会が決定いたします。

任期ごとの基本報酬および役員賞与の各取締役への配分については、取締役会決議に基づき取締役社長がその具体的内容の決定について委任されております。取締役社長は、社外取締役以外の取締役の目標達成の評価を行う地位にあることから、配分についても決定することが合理的と考えております。決定に際しては、基本報酬は職位、職責、在任年数に応じて定められ、また役員賞与は、上記の予め定めた基準額および算定方法に基づき、各取締役の担当別目標の達成度合いを勘案したうえで行うこととし、いずれも恣意的な決定がなされないような仕組みとしております。業績連動型株式報酬および譲渡制限付株式報酬は、予め定める算定式により、取締役会で各取締役の割当株式数を決定いたします。

【別紙８】

監査役報酬方針

①監査役報酬の基本方針

・「Ｎｉｔｔｏ　Ｐｅｒｓｏｎ」を監査役として登用できる報酬内容とする。

・取締役による職務執行に対する監査等の職務を担うことに資する報酬体系とする。

②報酬構成

監査役の報酬は、株式関連報酬その他の業績連動型の要素を含めず、固定報酬である基本報酬のみで構成します。

③報酬水準の設計の方針

当社の役員等の報酬水準は、業界水準に対して競争力のある水準とするため、同規模、同業種の主要企業群をベンチマークとし設定しております。

④決定プロセスに関する方針

監査役の個人別の報酬の内容については、監査役の協議によって決定します。

【別紙９】
株主との建設的な対話に関する方針（原則５－１）

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、分かり易い形での説明とともに、株主との建設的な対話を促進し、株主の理解が得られるよう努めます。そのため、次の方針を定めています。

①当社は、ＩＲ活動を経営上の重要課題のひとつとして位置づけ、ＣＥＯを責任者、ＣＦＯを担当役員とし、経営幹部自らが、株主との対話を推進する。
②対話の実効性を確保するためＩＲ専任部署を設置する他、法務、経営企画、経理財務、総務、広報、グループ会社管理、ＣＳＲ推進等の各担当部署と有機的な連携を図り、ＩＲ情報の共有や情報開示について社内横断的な体制を構築するとともに、情報取扱責任者を設置し、情報の適時適切な開示に努める。
③個別面談以外の対話の手段として、四半期ごとに決算説明会を開催し、ＣＥＯまたはＣＦＯが説明を行う。加えて米国、欧州、アジアにおいて海外ＩＲを年１回以上行う。
④株主との対話を通じて把握された意見や経営課題について、経営幹部や関連部門へ定期的にフィードバックして周知・共有を行い、経営に反映する。
⑤インサイダー情報の管理に関して「日東電工グループインサイダー取引防止規程」を制定し、情報管理の周知徹底を図る。また、決算発表前の期間は沈黙期間として株主・投資家との取材を制限する。

参考２

2024 年3月 28 日

各　位

会社名：　日東電工株式会社
（コード番号 6988 東証プライム）
代表者名：取締役社長　髙﨑 秀雄
問合せ先：取締役 経理財務本部長
伊勢山 恭弘
電話番号:　06-7632-2101(代表)

# 当社取締役会の実効性に関する評価の結果の概要について

当社は、2023 年度の取締役会の実効性に関する分析・評価を実施し、実効性が確保されていることを確認しました。プロセスおよび結果の概要は次のとおりです。

1．　プロセスの概要

全取締役および全監査役を対象に、第三者機関によるアンケートを実施し、この結果に基づき、取締役会で討議したうえで実効性に関する分析・評価を行いました。なお、今回のアンケートは、取締役会での討議をより活性化させるため、5 段階評価項目は質問内容を集約し、自由記述項目はテーマをより明確にしています。

2．　質問項目

（5段階評価項目）

取締役会の在り方 、取締役会の構成 、取締役会の運営 、取締役会の議論、
取締役会のモニタリング機能、総括

（自由記述項目）

取締役会の監督機能、ESG 経営の加速推進、社外役員の経営へのより深い関与、
投資家をはじめとするステークホルダーとのエンゲージメント強化　など

3．　分析・評価結果の概要

2022 年度評価に引き続き、各経営課題について自由で活発な議論がなされていることが、当社取締役会の強みであることを確認しました。

2022 年度評価での認識課題に対する取組みについては、人財に対する討議の深化、特に経営陣幹部の選任や育成を認識課題として捉え、幹部候補の人財育成強化と適性確認の場を新設し運用を開始するなど、課題の積み残しがないよう努めたことを確認しました。

2024 年度に向けた課題としては、社外役員の経営へのより深い関与を目的とした、当社の理解を深める施策や、業務執行体制との情報連携の充実化などの意見が出されました。

4.　今後の対応

当社取締役会は、上記の分析・評価の結果を踏まえ、取締役会全体の実効性をさらに高めていくための継続的な取組みを行ってまいります。

以　上