

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

### 1. 基本的な考え方

当社は、企業価値の増大を図るためにコーポレート・ガバナンスを強化することが重要であると認識しております。また、事業の発展と同時に、経営の透明性を高め、監督機能の強化と意思決定の迅速化を図っていくことが、コンプライアンスを確保する上で、最も重要な課題と位置付けております。

#### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【補充原則4-11-3 取締役会全体の実効性の分析・評価】

現在、当社は、取締役会全体の実効性について分析・評価を実施しておりませんが、取締役会実効性評価実施の計画について検討を進めてまいります。なお、2021年11月に指名・報酬委員会を設置しており、取締役会の実効性確保に向けた取り組みを進めております。

#### 【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

【補充原則1-2-4 議決権電子行使や英訳化】

当社は、株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境整備を進め、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳を実施しております。

【原則1-4 政策保有株式】

当社では、投資株式の保有目的が純投資目的以外の目的で保有する株式について、現在これを保有しておりません。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役、会社間の取引、競業取引などの関連当事者取引について、取締役会で取引ごとに事前の承認が必要となり、取引結果については報告を実施することになっております。

【補充原則2-4-1 中核人材の多様性】

<多様性の確保についての考え方>

多様性を確保することが企業の持続的な成長につながると考えており、当社はジェンダー、国籍、新卒・中途採用を問わず必要な人材をバランスよく採用し、能力ある人材を管理職へと登用しております。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標及び確保の状況>

2022年3月末時点における、管理職以上に占める中途採用者の割合は過半数である一方で、女性や外国人の管理職は0名となっております。中途採用者の管理職の割合は高く、採用ルートにかかわらず、その人の実績や能力等を踏まえて管理職に登用しております。

現在、新人事制度導入を計画しており、その中で2階級以上の飛び級制度を採用し年齢や在籍年数に関わらず管理職への登用が可能な制度を目指しております。また、管理職への登用を想定した階級別の研修制度を導入し、毎年1名以上の管理職登用を目標としてまいります。

女性や外国人の管理職が不在である点については課題として認識しておりますが、今後、当社の経営戦略や経営環境等も踏まえながら増やしていくことを検討してまいります。

<多様性確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針とその実施状況>

中長期ビジョンの実現に向けた人材・組織の活性化のため、女性・外国人を含めた中途採用の強化、チャレンジを奨励する人事制度の導入、ITの活用による経営トップと現場のコミュニケーション強化、部門横断志向の抜擢、配置転換等に取り組んでいき、多様性を確保してまいります。

【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、2010年8月より企業型確定拠出年金制度を導入しており、企業年金制度を採用しておりません。

【原則3-1 情報開示の充実】

私たちユニデングループは、株主・投資家を始めとするステークホルダーの皆様に対して、迅速、正確かつ公平なディスクロージャーを実行します。その継続により、経営の透明性を高め、社会的存在としての企業の信頼性を追求します。この基本方針を社内外に周知するとともに、自らのディスクロージャーを常に、適正な基準、方法及び体制で実行するために、ディスクロージャー・ポリシーを定めております。

ディスクロージャー・ポリシーの詳細につきましては、当社ホームページに開示されております。

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

2022年2月14日に中期経営計画を公表しております。また、経営理念や中期経営計画は当社ホームページにて開示しております。

経営理念 <http://www.uniden.co.jp/company/message/>

中期経営計画 <http://www.uniden.co.jp/ir/report/index.html>

(2) 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

コーポレートガバナンス報告書「 . 1基本的な考え方」に記載しております。

(3)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続  
コーポレートガバナンス報告書「1 取締役報酬関係 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

(4)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役の指名を行うに当たっての方針と手続  
独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会が諮問機関として取締役の指名並びに選解任に関する方針と手続に関する検討を行い、当該委員会の答申を踏まえ、取締役会が定める取締役選解任手続に関する細則に基づき取締役会の決議により株主総会に選解任の議案を提出することとしております。なお、監査等委員である取締役の選解任については、監査等委員会の同意を得て株主総会に議案を提出することとしております。

(5)取締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  
当社では、取締役候補の指名を行う際の個々の選任・指名については、その理由を株主総会参考資料の中で説明しております。

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み等】

<サステナビリティへの取組み>

取締役会は、サステナビリティを巡る課題への対応はリスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識しており、現在、具体的には以下のような取り組みを進めております。

<人的資本への投資>

人的資本への投資については、中長期ビジョンの実現に向けた人材・組織の活性化のため、女性・外国人を含めた中途採用の強化、チャレンジを奨励する人事制度の導入、ITの活用による経営トップと現場のコミュニケーション強化等に取り組んでおります。

<知的財産への投資>

当社の本社技術開発部門では、基幹技術、先行開発を中心に新技術を搭載した無線通信機、コードレス電話及びデジタル家電機器の開発並びに新カテゴリ製品開発を行っている他、ベトナム開発部門では生産技術開発、ソフトウェア評価を、また、米国R&D部門では北米向け製品の企画及びデザインを行い、ラインナップ拡充や、新機能を搭載した次世代モデルの開発を行っています。当社グループではこれらの研究・技術開発にかかる権利やノウハウの保護、防衛的対応を含めた知的財産の保護、確保に努めています。

<TCFDへの対応>

現在、TCFDのフレームワークを活用し、気候変動に関するリスクと機会について分析を進めております。

【補充原則4-1-1 取締役会の役割・責務】

当社の取締役会は、法令及び定款に定められた事項のほか、取締役会規程に則り当社グループの経営の基本方針や経営上の重要な事項について意思決定を行っております。また、意思決定に基づく当グループ取締役、執行役員、幹部の業務執行に関しては決裁権限規程を設けて委譲し、モニタリングをしております。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

社外取締役の選任にあたっては、東京証券取引所の独立役員に関する判断基準を参考にしており、原則として本人と当社との間に特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれのない、独立性を有した者を招聘することとしております。

【補充原則4-10-1 指名委員会・報酬委員会の構成の独立性】

当社は監査等委員会設置会社として、取締役の指名及び報酬に関してその客観性と透明性を確保するために、任意の指名委員会・報酬委員会を設置しております。

また、同委員会のメンバーは過半数を独立社外取締役とするともに、取締役会決議により制定された規則に基づき独立社外取締役が委員長となり、代表取締役社長兼CFO、独立社外取締役4名を委員として構成しております。

【補充原則4-11-1 取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

当社の取締役会は、当社の重要な各事業に関して知識、経験、能力を有した者を候補者とし、多様性等も踏まえた上で取締役会の全体的バランスを考慮して選任し、毎期、株主総会にて承認いただく事としております。取締役の選任に関する方針・手続は、【原則3-1(4)】に明記しております。

なお、各取締役のスキルにつきましては、当社の経営戦略に照らして、取締役会が備えるべきスキル等を特定した上で、一覧として本報告書の末尾に開示しております。

【補充原則4-11-2 取締役会の実効性確保のための前提条件】

当社の各取締役の兼任状況は、株主総会参考書類・有価証券報告書において開示しております。

【補充原則4-14-2 取締役のトレーニング方針の開示】

現在、選任された各取締役は、その能力・スキルについて十分である人選を行っておりますが、経営環境の変化に関して、より適切に対応すべくトレーニングの機会の提供・斡旋等の実施を必要に応じ整備しております。

<2022年度実績>

- ・コーポレートガバナンスコードへの対応
- ・投資家目線からのSR/IR対応
- ・ハラスメント防止対策

<2023年度開催予定>

- ・サクセッションプラン
- ・企業価値・資本政策
- ・SDGsとESG投資

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社の株主との建設的な対話に関する方針は、経理財務本部IR担当が窓口となり、その内容によっては経理財務本部を統括する取締役が対応することとしております。また必要に応じ、各組織本部にて直接対話を実施するIR担当や担当役員をサポートし、情報の正確性や迅速な対応を図る方針としております。

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
BNYM AS AGT/CLTS NON TREATY JASDEC (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	931,900	15.85
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	555,300	9.45
GOLDMAN, SACHS & CO. REG (常任代理人 ゴールドマン・サックス証券株式会社)	382,200	6.50
フジファンド株式会社	358,000	6.09
CITCO TRUSTEES (CAYMAN) LIMITED SOLELY IN ITS CAPACITY AS TRUSTEE OF THE VPL1 TRUST DIRECTOR ROBERT THOMAS (常任代理人 立花証券株式会社)	300,000	5.10
FCP SEXTANT ATOUR DU MONDE (常任代理人 香港上海銀行東京支店 カस्टディ業務部)	200,000	3.40
CORNWALL MASTER LP PRESIDENT MAI JAMES (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	200,000	3.40
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	138,000	2.35
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) SUB A/C NON TREATY (常任代理人 香港上海銀行東京支店 カस्टディ業務部)	124,000	2.11
CACEIS BANK FOR (EQUITIES) NON TREATY UCITS CLIENTS (常任代理人 香港上海銀行東京支店 カस्टディ業務部)	91,000	1.55

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 <span style="background-color: #ff9900; color: white; padding: 2px;">更新</span>	東京 プライム
決算期	3月
業種	電気機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	500人以上1000人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上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る特別な事情

該当する記載事項はありません。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	18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	5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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4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		
大里 真理子	他の会社の出身者													
清水 厚	他の会社の出身者													
中野 智美	他の会社の出身者													
溝上 聡美	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i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	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
大里 真理子			当社に在籍経験がありますが、当社を退職してから24年が経過しているうえ、2020年9月に当社の社外取締役に就任するまでの間、当社との間に一切の取引関係等が発生していないことから、独立性は十分に担保されていると考えます。	大里真理子氏は多言語の翻訳会社を起業し、経営者として着実に事業拡大を図ってこられた経験から、当社の経営の監督において有用な提言が得られると考え、監査等委員である取締役候補者いたしました。

清水 厚				清水厚氏は公認会計士、税理士及び公認内部監査人として財務・会計、税務、内部統制に精通し、またコンサルティング会社の代表取締役社長として、経営に関する高い知識を有していることから、当該知見を活かし、特に財務・会計、内部統制について専門的な観点から当社の監査に反映していただくことが期待できると考え、監査等委員である取締役候補者といたしました。
中野 智美				中野智美氏は、公認会計士及び税理士として、公開会社の内部統制監査を含む会計監査の経験が豊富であり、J-SOX、会計税務に精通しておられることから、当社のコーポレートガバナンス体制の強化や内部統制の強化、会計税務面において有用な提言が得られると考え、監査等委員である取締役候補者といたしました。
溝上 聡美				溝上聡美氏は、過去に社外取締役となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、弁護士としての豊富なキャリアと幅広い知見を有しており、当社の経営に対し、高度かつ専門的な観点からの助言や業務執行に対する適切な監督を行い、内部統制及びコーポレートガバナンスの強化を図っていただけると判断し、監査等委員である取締役候補者といたしました。

## 【監査等委員会】

### 委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	1	0	4	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

### 当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会を補助する組織を内部監査室とし、必要に応じ内部監査室内の適任者が、監査等委員会の指揮命令の下、同委員会の職務遂行の補助的業務を行うこととしております。

### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社の監査等委員は、監査計画に従い、会計監査人等と同行し、会計監査や内部監査の実地監査に立ち会うなど、会計監査人や内部統制監査部と緊密な連携を図ることにより、業務執行が適正かつ効率的に行われているかを常に監視できる体制を築いております。また、監査等委員会において、内部監査や会計監査の実地監査に立ち会った監査等委員から、それら監査の状況や結果等の報告を受けるとともに、必要に応じて内部監査室と直接意見交換を行い、会計監査人とも定期的なミーティングを開催し意見交換を行うなど、緊密な連携体制を整備しております。

## 【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

### 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性



	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	2	1	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	2	1	4	0	0	社外取締役

## 補足説明

### 1. 指名・報酬委員会の役割

取締役会の諮問に応じて、次の事項について審議し、取締役会に対して答申を行うものとなっております。

- (1) 取締役の選任・解任(株主総会決議事項)に関する事項
- (2) 代表取締役の選定・解職に関する事項
- (3) 取締役の報酬等に関する事項
- (4) 取締役の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項
- (5) 後継者計画(育成を含む)に関する事項
- (6) その他経営上の重要事項で、取締役会が諮問必要と認めた事項

### 2. 委員会の構成

- (1) 取締役会の決議によって選定された取締役で構成する。なお、取締役(監査等委員)を選定する場合は、監査等委員の過半数の賛成を要する。
- (2) 委員3名以上で構成し、代表取締役1名以上・独立社外取締役(監査等委員)2名以上とする。ただし、独立社外取締役が過半数である。
- (3) この「独立社外取締役」とは、当社の社外取締役のうち、株式会社東京証券取引所に対して独立役員として届出をされているものをいう。
- (4) 指名報酬委員会の委員長は、指名報酬委員会の決議により、独立社外取締役である委員の中から選定する。

### 3. 本年度の委員

【委員長】

独立社外取締役(監査等委員) 大里 真理子

【委員】

代表取締役社長兼CFO 武藤 竜弘

独立社外取締役(監査等委員) 清水 厚

独立社外取締役(監査等委員) 中野 智美

独立社外取締役(監査等委員) 溝上 聡美

## 【独立役員関係】

独立役員の数 4名

### その他独立役員に関する事項

社外取締役の選任にあたっては、東京証券取引所の独立役員に関する判断基準を参考にしており、原則として本人と当社との間に特別な利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれのない、独立性を有した者を招聘することとしております。

## 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 業績連動報酬制度の導入

### 該当項目に関する補足説明 更新

当社取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬体系は、「基本報酬(固定報酬)」及び「変動報酬」で構成し、変動報酬は、「業績連動型賞与」と「株式報酬」の2種類を組み合わせています。報酬の種類及び報酬の種類毎の目的・概要は下記のとおりです。

#### 基本報酬(固定報酬)

- ・ 職責に応じた堅実な職務遂行を促すための固定報酬を設定
- ・ 同業同規模企業群の水準を参考に、役位別に設定
- ・ 金銭にて毎月支給

#### 業績連動型賞与(変動報酬)

事業年度ごとの業績目標の達成に向けて、毎年度着実に成果を創出するための比較的短期視点の業績連動報酬を設定

・事業年度ごとの目標達成率に応じて、役員別の基本報酬額の0%～100%の範囲で支給を決定

・目標達成率は、「売上高」、「営業キャッシュフロー」、「ROE」の3指標を用いて評価

・業績評価指標及び仕組み

年度目標達成率の上限値及び下限値

・賞与支給の対象となる各指標における目標の達成率の上限値と下限値は達成率 上限値(目標値):100% 下限値:90%

業績評価指標(評価割合) / 対基本報酬支給係数幅 / 目的

売上高(35%) / 0～1.0 / 事業規模の拡大

営業キャッシュフロー(35%) / 0～1.0 / 新規投資、株主還元等を念頭に置いた経営の安全性の確保

ROE(30%) / 0～1.0 / 効率性の向上

・支給額の算定方法は、賞与支給額 = 役員別基本報酬額 × 支給係数となります。

支給係数

売上高達成率支給係数 × 35% + 営業キャッシュフロー達成率支給係数 × 35% + ROE達成率支給係数 × 30%

・原則として、各事業年度の業績確定後、金銭にて一括支給

#### 株式報酬(変動報酬)

中長期的な企業価値・株主価値の向上を目指すとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めるため、業績連動型の譲渡制限付株式報酬(譲渡制限付株式の付与と引き換えにする金銭報酬債権)を設定

・評価開始時点での役員別基本報酬と当社株価から算出される基準交付株式数を設定

・3年間のTOPIX成長率に対する同期間の当社株価成長率を比較して評価し、達成率に応じて基準交付株式数の0%～100%の範囲で実際の交付株式数を決定

・基準交付株式数のうち、評価係数に応じて算定された数の普通株式を譲渡制限付株式を付与し、これと引き換えにする金銭報酬債権を付与

・交付株式数の算定方法

交付株式数 = 基準交付株式数 × 評価係数

##### 1 基準交付株式数の考え方

基準交付株式数は、評価期間開始時における取締役の基準金額に応じて設定される株式数のことです。取締役ごとの基本報酬額を、評価期間開始月の直前3か月の東京証券取引所における当社株式の終値の単純平均値で除した株式数とします。

##### 2 評価係数の考え方

以下の評価指標及び仕組みのとおり、当社株式に係る、評価期間中の当社の株価成長率を同期間における東証株価指数の成長率と比較し、その割合(以下、「対TOPIX当社株価成長率」といいます。)に応じて確定します。

評価指標及び仕組み

評価指標・当社株価成長率

評価期間・定時株主総会の開催日の属する月からその3年後の定時株主総会の開催日の属する月までの3年間とする

対TOPIX当社株価成長率の算定方法

対TOPIX当社株価成長率 = 当社株価成長率(B ÷ A) ÷ TOPIX成長率(D ÷ C) × 100

A: 評価期間開始月の直前3か月の東京証券取引所における当社株式の終値の単純平均値

B: 評価期間終了月の直前3か月の東京証券取引所における当社株式の終値の単純平均値

C: 評価期間開始月の直前3か月の東京証券取引所におけるTOPIXの単純平均値

D: 評価期間終了月の直前3か月の東京証券取引所におけるTOPIXの単純平均値

評価係数の確定方法・対TOPIX当社株価成長率が120%以上の場合、評価係数を1.0とし、当該数値を評価係数の上限とする

・対TOPIX当社株価成長率が80%以下の場合、評価係数を0とする

・対TOPIX当社株価成長率が80%を上回り、120%を下回る場合は、成長率に応じて評価係数を確定する

当社取締役(監査等委員)の報酬体系は、「基本報酬(固定報酬)」及び「インセンティブ報酬(変動報酬)」で構成し、インセンティブ報酬(変動報酬)は、「業績連動型賞与」としております。

報酬の種類及び報酬の種類毎の目的・概要は下記のとおりです。

##### 1. 固定報酬(基本報酬)

職責に応じた堅実な職務遂行を促すための固定報酬(毎月固定額を支給)

##### 2. 変動報酬(業績連動型賞与)

・事業年度毎の業績目標の達成による株主への還元を実現するべく、「親会社株主に帰属する当期純利益(分配可能額)」を生み出したか否かに基づく業績連動報酬。

・全取締役の賞与の原資となる「分配可能額」は、利益三分配(株主・社内留保・従業員及び役員)の考え方に基づいて決定。

・個人別の取締役に対する「分配可能額」は、各取締役の管掌事業及び各事業意思決定への関与度合いを勘案して決定。

・各事業年度終了後に一括して支給。

当社の個別の役員報酬は、当社株主総会でご承認いただきました報酬限度額の範囲内で、過半数の独立社外取締役で構成される諮問機関である指名・報酬委員会へ諮問し、取締役会において当該委員会より答申を受けて決議することとしております。

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

連結報酬等の総額が1億円を超える役員については、有価証券報告書において個別開示を実施しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬体系は、「基本報酬(固定報酬)」及び「変動報酬」で構成し、変動報酬は、「業績連動型賞与」と「株式報酬」の2種類を組み合わせています。  
報酬の種類及び報酬の種類毎の目的・概要は下記のとおりです。

#### 【制度の内容】

#### 1. 基本方針(取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等に係る決定方針について)

- 当社の取締役の報酬等は、以下の考え方にに基づき決定します。
- ・グローバル経営を支える優秀な人材の獲得・保有が可能となる報酬体系及び報酬水準とする
- ・中長期的な企業価値向上と株主還元のパランスを考慮した報酬制度とする
- ・公平・公正かつ透明性の高い報酬制度とする

#### 2. 報酬体系

##### 基本報酬(固定報酬)

- 職責に応じた堅実な職務遂行を促すための固定報酬を設定
- ・同業同規模企業群の水準を参考に、役位別に設定
- ・金銭にて毎月支給

##### 業績連動型賞与(変動報酬)

- 事業年度ごとの業績目標の達成に向けて、毎年度着実に成果を創出するための比較的短期視点の業績連動報酬を設定
- ・事業年度ごとの目標達成率に応じて、役位別の基本報酬額の0%~100%の範囲で支給を決定
- ・目標達成率は、「売上高」、「営業キャッシュフロー」、「ROE」の3指標を用いて評価

##### 業績評価指標及び仕組み

#### 年度目標達成率の上限値及び下限値

- ・賞与支給の対象となる各指標における目標の達成率の上限値と下限値は達成率 上限値(目標値):100% 下限値:90%

#### 業績評価指標(評価割合) / 対基本報酬支給係数幅 / 目的

売上高(35%) / 0~1.0 / 事業規模の拡大

営業キャッシュフロー(35%) / 0~1.0 / 新規投資、株主還元等を念頭に置いた経営の安全性の確保

ROE(30%) / 0~1.0 / 効率性の向上

- ・支給額の算定方法は、賞与支給額 = 役位別基本報酬額 × 支給係数となります。

##### 支給係数

- 売上高達成率支給係数 × 35% + 営業キャッシュフロー達成率支給係数 × 35% + ROE達成率支給係数 × 30%
- ・原則として、各事業年度の業績確定後、金銭にて一括支給

##### 株式報酬(変動報酬)

中長期的な企業価値・株主価値の向上を目指すとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めるため、業績連動型の譲渡制限付株式報酬(譲渡制限付株式の付与と引き換えにする金銭報酬債権)を設定

- ・評価開始時点での役位別基本報酬と当社株価から算出される基準交付株式数を設定
- ・3年間のTOPIX成長率に対する同期間の当社株価成長率を比較して評価し、達成率に応じて基準交付株式数の0%~100%の範囲で実際の交付株式数を決定
- ・基準交付株式数のうち、評価係数に応じて算定された数の普通株式を譲渡制限付株式を付与し、これと引き換えにする金銭報酬債権を付与
- ・交付株式数の算定方法  
交付株式数 = 基準交付株式数 × 評価係数

#### 1 基準交付株式数の考え方

基準交付株式数は、評価期間開始時における取締役の基準金額に応じて設定される株式数のことです。取締役ごとの基本報酬額を、評価期間開始月の直前3か月の東京証券取引所における当社株式の終値の単純平均値で除した株式数とします。



## 2 評価係数の考え方

以下の評価指標及び仕組みのとおり、当社株式に係る、評価期間中の当社の株価成長率を同期間における東証株価指数の成長率と比較し、その割合（以下、「対TOPIX当社株価成長率」といいます。）に応じて確定します。

評価指標及び仕組み

評価指標・当社株価成長率

評価期間・定時株主総会の開催日の属する月からその3年後の定時株主総会の開催日の属する月までの3年間とする

対TOPIX当社株価成長率の算定方法

対TOPIX当社株価成長率 = 当社株価成長率 (B ÷ A) ÷ TOPIX成長率 (D ÷ C) × 100

A: 評価期間開始月の直前3か月の東京証券取引所における当社株式の終値の単純平均値

B: 評価期間終了月の直前3か月の東京証券取引所における当社株式の終値の単純平均値

C: 評価期間開始月の直前3か月の東京証券取引所におけるTOPIXの単純平均値

D: 評価期間終了月の直前3か月の東京証券取引所におけるTOPIXの単純平均値

評価係数の確定方法・対TOPIX当社株価成長率が120%以上の場合、評価係数を1.0とし、当該数値を評価係数の上限とする

・対TOPIX当社株価成長率が80%以下の場合、評価係数を0とする

・対TOPIX当社株価成長率が80%を上回り、120%を下回る場合は、成長率に応じて評価係数を確定する

## 3. 報酬構成

業績連動性が高く、中長期的な企業価値・株主価値の向上を重視した報酬制度・報酬構成を目指し、変動報酬の割合をより高めた結果、当社取締役の報酬構成割合は、「基本報酬・業績連動型賞与(上限値):株式報酬(上限値)」=「1:1:1」を目安とします。

当社取締役(監査等委員)の報酬体系は、「基本報酬(固定報酬)」及び「インセンティブ報酬(変動報酬)」で構成し、インセンティブ報酬(変動報酬)は、「業績連動型賞与」としております。

報酬の種類及び報酬の種類毎の目的・概要は下記のとおりです。

### 1. 固定報酬(基本報酬)

職責に応じた堅実な職務遂行を促すための固定報酬(毎月固定額を支給)

### 2. 変動報酬(業績連動型賞与)

・事業年度毎の業績目標の達成による株主への還元を実現するべく、「親会社株主に帰属する当期純利益(分配可能額)」を生み出したか否かに基づく業績連動報酬。

・全取締役の賞与の原資となる「分配可能額」は、利益三分配(株主・社内留保・従業員及び役員)の考え方に基づいて決定。

・個人別の取締役に對する「分配可能額」は、各取締役の管掌事業及び各事業意思決定への関与度合いを勘案して決定。

・各事業年度終了後に一括して支給。

当社の個別の役員報酬は、当社株主総会でご承認いただきました報酬限度額の範囲内で、過半数の独立社外取締役で構成される諮問機関である指名・報酬委員会へ諮問し、取締役会において当該委員会より答申を受けて決議することとしております。

## 【社外取締役のサポート体制】

取締役会の開催に際して、資料の事前配布、必要な案件については事前に説明を行うなど情報の提供に努めております。

## 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

当社は、監査等委員会設置会社であります。また、執行サイド最高意思決定機関として戦略会議を設け、各本部制度を導入し、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を図ることで、経営の効率化と業務執行体制の強化を図っております。

### コンプライアンス体制

「コンプライアンス行動基準」を設け、当社グループの役員及び従業員に対して行動の指針及び基準を遵守するべく周知徹底しております。ケーススタディを中心に、役員及び全従業員を対象に年に一度以上の研修を実施しております。

### 取締役の業務執行

取締役の業務執行については、定時取締役会の開催に加え、代表取締役社長兼CFOを中心に、6本部の本部長が参加し開催される戦略会議を通じ、経営に関する重要な事項の決定や業務執行の状況の確認をしております。また、執行役員を選任しており決定された重要事項に基づく業務を実行の上、戦略会議において報告しております。

### 監査等委員会による監査体制

監査等委員会による監査体制については、監査等委員会で決定した監査実施の方針、年間計画に基づき業務執行に関する監査を実施しております。また、取締役、会計監査人、内部監査室との意見交換を積極的に実施し、監査等委員会監査の実効性の確保に努めております。

### 内部監査体制

内部監査室により、年間監査計画に基づき、内部統制監査を中心に実施されております。当社グループ各社について実施されており、監査結果については監査等委員会や取締役に報告されております。また、内部監査室長は、代表取締役兼CFOと各本部長で行われる戦略会議の場にオブザーバーとして参加し、必要に応じて、発言または監査等委員会への報告をしております。

## 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

当社は、監査等委員会設置会社という形態を選択しております。

これに伴い、監査等委員である取締役が取締役会における議決権を持つことにより、取締役会の監督機能が強化され、また取締役会の決議により重要な業務執行を取締役に委任できることから、経営の透明性と機動性の両立が実現できる体制であると判断しております。

## 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	株主総会議案の検討期間確保のため、招集通知の発送に先立ち当社のホームページに、招集通知を掲載しております。
電磁的方法による議決権の行使	第55期(2019年4月～2020年3月)の定時株主総会から、利用を開始しております。
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	2021年11月19日開催の臨時株主総会から、利用を開始しております。
招集通知(要約)の英文での提供	第56期(2020年4月～2021年3月)の定時株主総会から、利用を開始しております。

### 2. IRに関する活動状況 更新

	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	当社ホームページに、ディスクロージャーポリシーの内容の詳細について掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	機関投資家向けに、中期経営計画説明会、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	当社ホームページの投資家情報内に、「決算短信」「決算説明会資料」「有価証券報告書」等の資料を掲載しております。その他、IRカレンダー、株式情報等の情報も更新しております。 財務経理本部で管理・運営しております。 <a href="http://www.uniden.co.jp/ir/">http://www.uniden.co.jp/ir/</a>	

### 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	当社では標語として Connectivity・Engineering・Responsibility を掲げ、お客様や株主様、お取引様等、あらゆるステークホルダーとのつながりを、最新かつ信頼に基づく技術力によりより良い関係であり続け、また発展させる責任があるとの認識を持って努めてまいります。
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	会社情報の適時開示は各法令ならびに適時開示規則等を遵守し適切な情報開示を行っております。また、開示義務がないとされる決定事項及び発生事項に関しても、株主及び投資家の投資判断に対し提供を及ぼす可能性があると考えられる場合には積極的な情報開示を行い、ステークホルダーに対する適切な情報提供に努めてまいります。

## 内部統制システム等に関する事項

### 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

- 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
  - 当社は、当社グループの役員、使用人の職務の執行が法令及び定款に適合し、かつ社会的責任及び企業倫理を果たすため、当社グループに共通に適用されるコンプライアンス行動基準を定め、それをすべての役員、使用人に周知徹底させます。
  - 当社グループの役員、使用人に対して、コンプライアンスに関する研修、マニュアルの作成・配布等を行うこと等により、コンプライアンスに関する知識を高め、それを尊重する意識を向上させます。
  - 法令遵守上の疑義がある行為等に関して、当社グループの使用人が直接通報する手段を確保するものとし、その手段の一つとして社外の弁

護士によるグローバル内部通報連絡先を設置、運営しております。

(4) 反社会的勢力の排除のため、対応方針等を当社グループ内に構築し、その体制を整備するとともに、すべての役員、使用人に周知徹底させます。

## 2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

代表取締役社長兼CFOは、取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理につき、統括責任者となっております。

代表取締役社長兼CFOは、「文書管理規程」に基づき、取締役の職務の執行に係る情報を文書または電磁媒体に記録し保存しております。その文書等については、必要に応じて閲覧可能な状態を維持しております。

## 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

企業価値向上、持続的発展を脅かす経営上の危機に対処すべく、代表取締役社長兼CFOの指示の下、管理本部管掌執行役員が危機管理を担当いたします。

危機管理担当である管理本部管掌執行役員は、「リスクマネジメント規程」に基づき、グループ全体の横断的なリスクマネジメント体制の整備、問題点の把握、危機発生時の対応を行うこととしております。

「リスクマネジメント規程」において、経営上の危機について、カテゴリー毎に責任部署を定め、代表取締役社長兼CFOがその統括責任者となることとしております。

## 4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社は、取締役会において、代表取締役その他業務執行を担当する取締役の職務分掌を規定する「職務分掌規程」を制定しており、当該規程に基づく職務権限及び意思決定ルールによる、適正かつ効率的な職務の執行が行われる体制をとっております。

定時取締役会に加え、6本部長が参加する戦略会議を月に2回以上開催し、適宜迅速に重要な意思決定を行っております。また、選任された執行役員及び各本部長が、取締役会が決定した意思決定や決定に基づく業務執行を効率的に行うための職務を分担しております。

## 5. 当社並びに子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は、使用人が法令、定款及び当社の企業理念を遵守した行動をとるための行動規範「コンプライアンス行動基準」を定めております。

当社の代表取締役及びグループ各社の社長は、グループ各社の業務の適正を確保する内部統制の確立と運用に関し、権限と責任を有しております。

内部監査部門だけでなく、経理の知見が豊富な財務経理部に規程違反及び潜在的なリスク調査を目的としたグループ会社の往査実施を補助させ、不適切な会計処理の再発防止策の適切な運営を図るとともに、代表取締役社長兼CFOのみならず、監査等委員会へ報告する体制を確立しております。

監査等委員会が、グループの連結経営に対応したグループ全体の監視・監査を実効的かつ適正に行えるよう、会計監査人との緊密な連携体制を構築しております。

## 6. 監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

監査等委員会を補助する組織を内部監査室とし、必要に応じ内部監査室内の適任者が、監査等委員会の指揮命令の下、同委員会の職務遂行の補助的業務を行うこととしております。

## 7. 前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項

前号の補助者の任命・解任・業績評価・人事異動については、監査等委員会の意見を尊重するものとしております。

監査等委員会の指揮命令の下、その職務遂行の補助的業務を行う従業員は、その業務の遂行中は取締役等の指揮命令を受けないものとしております。

## 8. 取締役及び使用人が監査等委員会に報告するための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制

代表取締役その他業務執行を担当する取締役は、取締役会等において、随時その担当する業務の執行状況を監査等委員会に対して報告することとしております。

取締役及び従業員は、監査等委員会が当事業の報告を求めた場合、当社の業務及び財産の状況を調査する場合は、迅速かつ的確に対応することとしております。

## 9. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査等委員会は、代表取締役その他業務執行を担当する取締役及び会計監査人との連携を密接にするため、意見交換を適宜行い、監査が実効的に行われる体制をとっております。

取締役は、監査等委員会の適切な職務執行のため、監査等委員会と子会社の取締役・監査役との情報交換が適切に行われるよう協力することとしております。

弁護士、公認会計士その他の外部専門家より監査業務に関する助言を受けることができる体制となっております。

## 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

当社グループは、反社会的勢力からの接触や不当な要求を受けた場合には、直ちに警察、弁護士等のしかるべき機関に通報するとともに、それらの機関と連携して組織的に対処します。また特殊暴力防止対策協議会に加盟しており、所轄警察署および株主名簿管理人等から関連情報を収集し最新の動向を把握するよう努めております。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

当社では、会社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針については、特に定めておりません。しかしながら、不適切な者が支配を獲得する可能性がある場合は、速やかに支配されることを防止するための体制を整える予定であります。なお、制度としての敵対的買収防衛策の導入につきましても、重要な経営課題のひとつと捉えており、買収防衛を巡る法制度の整備や関係当局の判断及び見解も考慮しつつ、社会の動向も見極め、今後も継続して検討してまいります。

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

【適時開示体制の概要】

当社は、株主・投資家の皆様をはじめ全てのステークホルダーに対し、当社グループへの理解を深めていただくうえで、企業情報・財務情報を適時性・公平性・正確性の観点より積極的に開示することを基本方針とし、法令及び東京証券取引所が定める適時開示規則に沿って情報開示を行います。

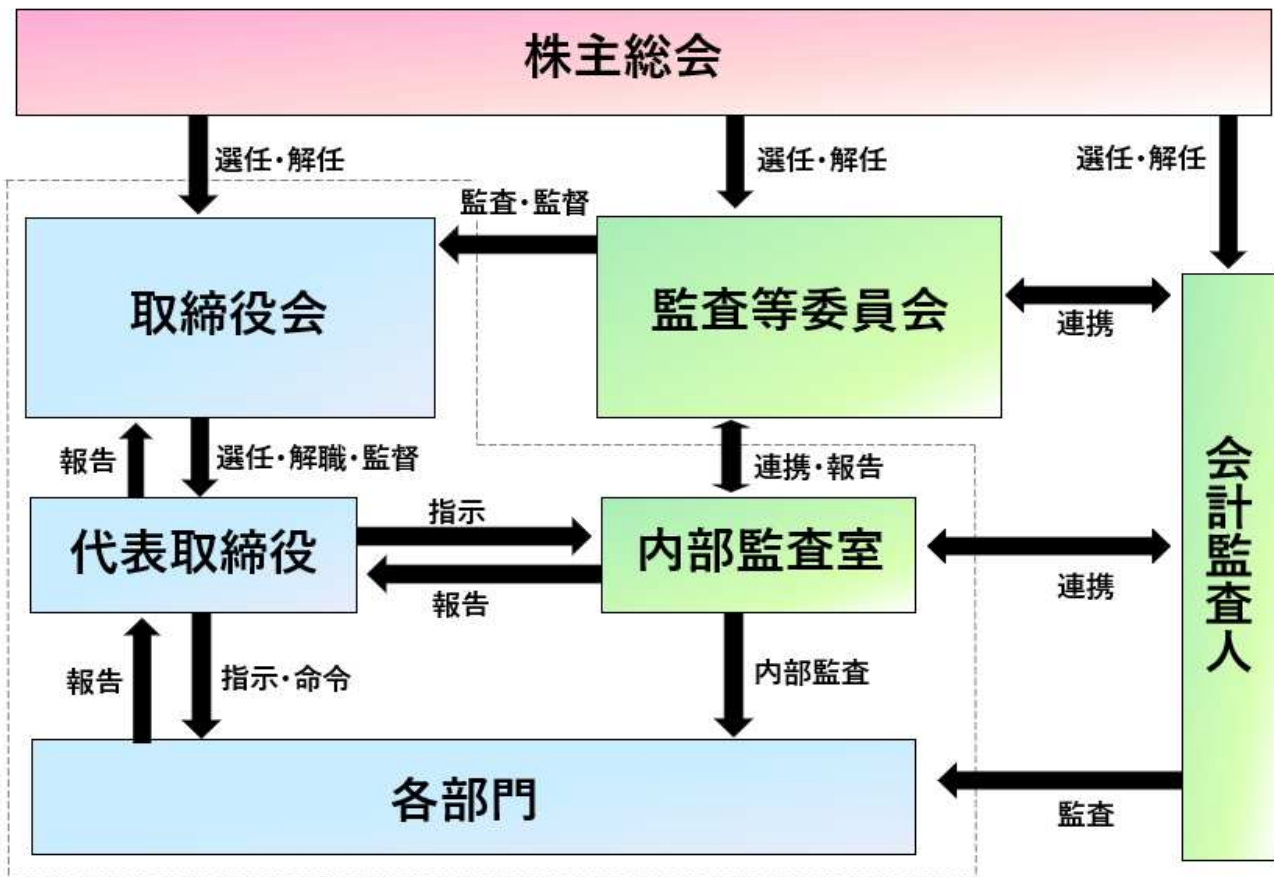
当社は、適時開示規則に定める会社情報の管理及び適時開示の管理責任者として、経理財務本部の責任者を東京証券取引所に「情報取扱責任者」として登録するとともに、経理財務本部及び関連部門からの情報を集約及び精査する情報統制の仕組みを整えています。

東京証券取引所が定める適時開示規則に該当する情報の開示は、東京証券所が提供する適時開示情報伝達システム (TDnet) にて開示し、公開した情報は、速やかに当社ウェブサイトへの掲載等により株主・投資家の皆様への周知を図ります。また、適時開示規則に該当しない情報につきましても、投資判断に影響を与える事項に関しましては、適時開示規則の主旨を踏まえ、当社ウェブサイトへの掲載等により開示を行います。

当社では、「インサイダー防止規程」を制定し、インサイダー取引禁止の徹底を図るとともに、情報管理を徹底しております。



【コーポレートガバナンス体制図】



氏名	再任/新任	属性	事業・ 経営企画	営業・ マーケ ティング	製造・ SCM	技術・ 研究開発	財務・ 経理	法務・ コンプラ イアンス	人事	海外 ビジネス
武藤 竜弘	再任	—	○		○		○	○		○
大里 真理子	再任	社外・独立	○	○					○	○
清水 厚	再任	社外・独立	○				○	○		○
中野 智美	再任	社外・独立	○				○	○		○
溝上 聡美	再任	社外・独立	○					○		○

※各取締役役に期待される項目を記載しております。上記一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

氏名	職位	役職	事業・ 経営企画	営業・ マーケ ティング	製造・ SCM	技術・ 研究開発	財務・ 経理	法務・ コンプラ イアンス	人事	海外 ビジネス
原 康仁	執行役員	営業本部長	○	○						○
金子 洋史	執行役員	製造本部長	○		○					○
田中 康俊	執行役員	購買本部長			○					○
中村 明彦	執行役員	技術開発本部長	○		○	○		○		○
坂本 秀樹	執行役員	SCM本部長	○	○	○			○	○	○

※各執行役員に期待される項目を記載しております。上記一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。