

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

当社では、コーポレート・ガバナンスの強化を経営の重要課題の一つと捉え、積極的に取り組んでおります。

経営理念として、

「顧客第一主義の考えに立ってすべての物事を進める。」

「環境の変化に柔軟に対応し適切な利益を確保して株主をはじめ関連先に報恩する。」

「社会との調和をはかり、ワールドワイドな総合部品メーカーの地位を確保して人類の進運に寄与する。」

「常に革新と業績の向上に努めて会社の繁栄を図り社員の生活向上を築き上げる。」

を掲げております。

すなわち、株主や取引先、地域社会、従業員等といった当社を取り巻く様々なステークホルダー(利害関係者)の立場を尊重し、もって社会の一員としての義務を果たしていくことが必要であり、これらが企業の持続的成長の原動力となり、最終的には株主にも長期的な利益をもたらすものと考えております。したがって、当社では「経営の透明性を高めること」、「ステークホルダー(利害関係者)への説明責任を果たすこと」及び「経営の迅速化を図ること」を、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としております。

### 【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】

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しております。

【補充原則1 - 2 議決権行使プラットフォーム利用、招集通知の英訳】

当社では議決権の電子行使について外国法人等株主比率の動向を注視しながら、外国人株主が議決権行使しやすい環境づくりを引き続き検討してまいります。

なお、当社は議決権行使に係る環境整備の一環として、株主総会招集通知の英訳を実施し、当社ホームページに掲載しております。

【補充原則3 - 1 英語での情報開示・提供】

当社では、外国法人等株主比率の動向を見極めながら英語での情報開示・提供について、検討してまいります。

【補充原則4 - 8 独立社外役員の経営陣との連携】

当社では、独立性の高い社外取締役3名を選任し、取締役会・経営戦略会議において、その豊富な経験と客観的視点に基づき、意見交換を行っていただくなど、当社経営陣との連携が図られております。

また、独立社外取締役相互間において、適宜連携を行い、必要な情報を得るなどしており、現時点では筆頭独立社外取締役を選任する必要はないと考えております。

### 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1 - 4 いわゆる政策保有株式】

#### 1. 政策保有に関する方針

当社は、今後も持続的に成長を続けていくために様々な企業との協力関係が必要不可欠と考えております。このため当社は、中長期的な視点から業務の円滑な推進を図るために、取引関係及び事業上の協力関係等を考慮し、当社の企業価値向上に資するものであり保有意義が認められると判断した場合に、いわゆる政策保有株式を保有します。

当社は、毎年取締役会において、上記方針に基づく事業上の必要性の確認を行うとともに、保有に伴う便益やリスク、当該株式の市場評価等を勘案し、保有の妥当性を検証しており、この検証の結果、保有の妥当性が認められない若しくはその意義が希薄化したと考える銘柄については、縮減等を検討いたします。

#### 2. 議決権行使に関する方針

議決権の行使は、それぞれの発行会社の経営方針・戦略を尊重したうえで、中長期的な企業価値の向上の観点から適切に判断しております。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、当社及び主要な関連会社の取締役が、当社及び主要な関連会社、並びにその役員及び主要な株主と取引を行う場合には、取締役会の承認を得なければならない旨を取締役会規定等で定めております。また、当社及び主要な関連会社の取締役・監査役に対して、年1回関連当事者取引に関する調査を行っており、利益相反となる潜在的な取引の把握に努めております。

## 【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

### 1.基本的な考え方

当グループは、「モノづくりはヒトづくりから」という理念のもと、人的資本は持続的な成長を遂げるために不可欠なものと捉え、「従業員の安全と健康」、「ダイバーシティの実現」、「人権尊重」をマテリアリティとして掲げ、従業員のエンゲージメント向上及び自律した個の力の強化により、企業価値の最大化を図ることを目指します。

### 2.人材育成の取組み

従来より実施している各層別・テーマ別各種研修、語学研修、ローテーション制度、海外ローカルスタッフの国内工場研修、ワーキングチーム活動による管理職育成等に加えて、個々の多様性を活かす人材育成を目的として、個々のキャリア開発支援に特化した専門部署「キャリア開発グループ」を23年4月に新設致しました。

引き続き変化していく将来の事業ポートフォリオを見据え、当グループの継続的な成長を支える人材を育成することは、経営の最重要課題と認識しています。

### 3.ダイバーシティ&インクルージョンの取組み

多様な採用経路の活用、女性活躍推進支援、障がい者雇用の推進等を実施することにより、必要人材の確保・組織力強化を図るとともに、働きがいと働きやすさをもとに多様な人材が活躍できる職場環境づくりを図って参ります。

その他取組みに関しては、「従業員とともに」として当社ホームページに掲載しております。

<https://www.npr.co.jp/csr/csr03.html>

## 【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、スチュワードシップ・コードの受け入れを表明している資産管理運用機関に企業年金を委託しております。

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当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、企業年金担当組織が委託運用先を決定し、運用機関に対するモニタリング等の適切な運営を実現するための体制を構築しております。

## 【原則3 - 1(i) 経営理念等、経営戦略、経営計画】

当社は本報告「1.1. 基本的な考え方」に記載の通り、当社の経営理念を定めております。当社の経営理念は、当社ホームページにも掲載しておりますのでご参照ください。

<https://www.npr.co.jp/company/company02.html#pagetitle03>

また、当社の中期経営計画につきましても、当社ホームページをご参照ください。

<https://www.npr.co.jp/ir/ir0205.html>

## 【原則3 - 1(ii) 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】

本報告書「1.1. 基本的な考え方」に記載の通りです。

## 【原則3 - 1(iii) 取締役等の報酬等を決定するに当たっての方針と手続き】

役員報酬体系は、当社の企業価値の持続的な向上に資するため、経営を担う優秀な人材確保に必要、かつ健全で適切なインセンティブとなるように設計しております。

詳細は「1.1. 【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」をご参照ください。

## 【原則3 - 1(iv) 取締役等の選解任と指名に関する方針と手続き】

当社取締役候補者の指名を行うにあたっては、各分野における豊富な経験と幅広い見識を有し、企業価値向上への貢献ができると判断する者を選定しており、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会に諮問の上、取締役会において決定しております。なお、各監査等委員である取締役候補者については、監査等委員会の事前の同意を得た上で、上記提案を行うものとしております。

取締役解任の方針及び手続きとしては、役員職務に関し法令・定款に違反する重大な事実が判明した場合に、指名・報酬諮問委員会に諮問の上、取締役会にて審議・決定し、当該役員への解任に向けた手続きを開始します。

## 【原則3 - 1(v) 取締役等の個々の選任理由・指名理由】

取締役候補者の選任理由については、「第129回定時株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類の議案をご参照ください。

[https://www.npr.co.jp/news/pdf/2023\\_0601\\_01.pdf](https://www.npr.co.jp/news/pdf/2023_0601_01.pdf)

社外役員を選任理由については、本報告書の「1.1. 【取締役関係】会社との関係(2)」に記載しております。

## 【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み等】

当社が経営理念に掲げた目指す姿を実現するために社会に存在する様々な課題の中から、優先して取り組むべき重要課題(マテリアリティ)を特定しました。その取り組みを通じて国際的な目標であるSDGs(持続可能な開発目標)の達成に貢献してまいります。

環境面では、環境負荷低減に貢献する製品供給のみならず、製造工程におけるCO2排出量削減等の環境目標を定め、対応してまいります。

更に、気候変動に関する情報開示を継続的に改善するために「TCFD」への賛同を表明し、当社ウェブサイトにおいて「TCFD」の枠組みに沿って開示しております。

当社のサステナビリティの考え方や方針、取り組み状況また人的資本や知的財産への投資等についての情報の詳細については当社ホームページをご参照ください。

<https://www.npr.co.jp/csr/csr01.html>

## 【補充原則4 - 1 経営陣に対する委任の範囲】

当社は、法令上取締役会における決議事項として定められている事項のほか、会社経営の基本方針、その他業務執行に関する重要事項等について、取締役会規定に付議事項及び基準を定め、その権限の範囲を明確化しております。

また、取締役会は、業務執行機能を担う各役員職務分担・職務権限を決議し、その範囲内において業務執行を委任すると共に、取締役会にてその執行状況を報告させる体制を取っております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、独立取締役候補者の選定に当たっては、会社法や東京証券取引所が定める基準に加え、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性、相当性を確保するための助言・提言をいただける豊富な知見や専門性を備えた候補者を選定しております。

【補充原則4 - 10 任意の仕組みの活用】

当社の現在の取締役会の構成は、取締役総数9名のうち、独立社外取締役は3名となっております。取締役の指名・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、取締役会の諮問機関として独立社外取締役が過半数(独立社外取締役3名、代表取締役2名、計5名で構成)を占める任意の指名・報酬諮問委員会を設置いたしました。本委員会では取締役会より取締役の選解任・役員報酬等の方針の諮問を受け、審議の上、答申しております。

当事業年度は全2回開催し、各回ともに委員の出席率は100%となっております。

【補充原則4 - 11 取締役会全体としての知識・経営・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、定款に基づき取締役の員数を14名以内としております。取締役候補者の選定に当たっては、各取締役が持つ専門性と経験を一覧化したスキルマトリックスを作成し十分な議論と迅速な意思決定が行われるよう、会社組織体制に応じた人数と専門分野の組み合わせを考慮して、取締役候補を決定しております。社内取締役は当社の事業に精通し、十分な専門性と実務経験を有している者から、社外取締役は企業経営に携わった豊富な経験と高い見識を有する者から選任しており、国際性やジェンダーを含め、知識・経験・能力のバランスおよび多様性に十分配慮し、選定に努めております。当該スキルマトリックスは「第129回定時株主総会招集ご通知」の18頁で開示しております。

なお、社外取締役3名のうち1名は女性、1名はマネジメントに精通した企業経営経験を有する者、1名はコンプライアンス・企業法務に精通した弁護士となっております。

【補充原則4 - 11 役員が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況】

当社の取締役は、取締役会規定により他の会社の役員に就任する場合は各々の役割・責務を適切に果たせることができる合理的な範囲であるかどうかという観点から取締役会において決議することになっており、他の上場会社の兼任状況については株主総会招集通知に記載しております。

【補充原則4 - 11 取締役会全体の実効性の分析・評価】

当社では毎年、取締役全員が取締役会の構成・運営方法、および果たしている役割について評価を行い、その結果を踏まえ、取締役会にて実効性の分析・評価を行っております。昨年に比して取締役会での質疑の件数も増加しており、取締役会が自由闊達な議論を促す雰囲気のもとで効果的に運用されていること、取締役会から経営陣に適切な権限委譲が行われていることなど、取締役会全体の実効性が確保されていることが確認されております。

一方、実効性をさらに向上させるため、引き続き長期的な経営戦略・事業戦略のあり方に関する議論の充実を図ることや、株主との建設的な対話を促進するための取り組み強化などが課題として挙げられました。株主との対話の機会を増やすなど、継続的な取り組みを行ってまいりましたが、より一層の実効性向上に努めてまいります。

【補充原則4 - 14 取締役のトレーニングの方針】

当社は、取締役に対して、経営監督・監査機能が十分発揮できるよう、会社経営に関する知識、経営戦略、財務戦略等について情報提供を行い、必要により外部研修会に参加する体制を整えております。また、外部講師を招き、会社経営に関する法令やガバナンス等に関し、定期的な勉強会を開催しております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、経営企画部をIR担当部署とし、ステークホルダー(利害関係者)に対しては、会社説明会を開催するとともにスモールミーティングを実施する等、建設的な対話を促進するための体制を整備しております。また、当社では「経営の透明性を高めること」、「ステークホルダーへの説明責任を果たすこと」及び「経営の迅速化を図ること」を、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方とし、本報告書にて開示しております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%未満

【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)	597,500	7.45
日本ビストンリング持株会	283,320	3.53
東京海上日動火災保険株式会社	267,200	3.33
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	263,200	3.28
朝日生命保険相互会社	259,200	3.23
野村信託銀行株式会社(日本ビストンリング持株会専用信託口)	225,700	2.82
日ピス協力企業持株会	188,173	2.35
株式会社SBI新生銀行	165,000	2.06
三菱UFJ信託銀行株式会社	148,245	1.85
INTERACTIVE BROKERS LLC	124,900	1.56

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

・上記は2023年3月31日現在の状況です。

### 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	機械
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

### 4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

### 5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

特記する事項はありません。

## 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	14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	9名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	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		
黒澤 昌子	他の会社の出身者													
木村 博紀	他の会社の出身者													
日野 義英	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	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
黒澤 昌子				黒澤昌子氏は、学者であります。同氏との間に特別な関係はありません。 同氏は過去に会社の経営に關与した経験はありませんが学者として労働経済学に関する高度な専門的知識を有しており、取締役会等において客観的な意見をいただく等、重要な役割を期待しております。 独立役員として中立・公正な立場を保持し、一般株主と利益相反の生じるおそれもないと判断し、選任するものであります。
木村 博紀				木村博紀氏は、朝日生命保険相互会社の代表取締役社長であります。同氏は企業経営者としての知見を有しており、取締役会・監査等委員会等において客観的な意見をいただく等、重要な役割を果たしております。 独立役員として中立・公正な立場を保持し、一般株主と利益相反の生じるおそれもないと判断し、選任するものであります。
日野 義英				日野義英氏は、東京八丁堀法律事務所の弁護士であります。同氏および同事務所との間には特別な関係はありません。 同氏は弁護士として企業法務に精通した知見を有しており、取締役会・監査等委員会等において客観的な意見をいただけるものと考えております。 独立役員として中立・公正な立場を保持し、一般株主と利益相反の生じるおそれもないと判断し、選任するものであります。

【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	3	1	1	2	社内取締役
--------	---	---	---	---	-------

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	なし
----------------------------	----

#### 現在の体制を採用している理由

常勤監査等委員を1名選定していること、また、監査等委員会がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合は、当社の従業員を任命することとしており、重要事項については、内部監査部門等が、適宜監査等委員会の補助体制をとることとしているため、現在の体制を採用しております。

#### 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は社長と相互の意思疎通を図るため、定期的な会合を持っております。監査等委員会は内部監査部門である監査室とともに、会計監査人と四半期毎の定期会合や監査立会い等、必要に応じて随時情報交換を行うことで相互の連携を高め、監査等委員会監査の実効性確保に努めております。

### 【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・報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社内取締役

#### 補足説明

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として独立社外取締役3名と代表取締役2名の計5名で構成し、取締役の指名および報酬に係る手続きの透明性、客観性を高め、コーポレートガバナンスのさらなる充実を図ることを目的にしております。委員の過半数を独立社外取締役とすることとし、その独立性・客観性を確保しております。なお、指名・報酬諮問委員会は指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っている委員会です。

### 【独立役員関係】

独立役員の数	3名
--------	----

#### その他独立役員に関する事項

### 【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他
---------------------------	-----------------

## 該当項目に関する補足説明

在任中に一定の株式を取得、保有させることで株主の皆様との一層の価値共有を図るとともに中長期業績向上のためのインセンティブを与えるため、譲渡制限付株式報酬を付与しております。

## 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

個別報酬の開示はしていない

## 該当項目に関する補足説明

取締役の報酬総額は株主総会で決する旨を定款にて定めております。

#### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

## 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、2021年6月24日開催の第127回定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は、「年額280百万円以内(役員賞与含む。)(うち社外取締役分は年額30百万円以内)、監査等委員である取締役の報酬限度額は年額53百万円以内と決議いただいております。ただし、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額には、使用人兼務取締役の使用人分としての給与は含んでおりません。また、当該定時株主総会において、別枠で取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に対する譲渡制限付株式報酬を導入し、その金銭債権の限度額を年間70百万円以内と決議いただいております。

取締役個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

(a) 取締役報酬決定方針の決定の方法

取締役報酬決定方針については、取締役(監査等委員である取締役を除く。)と監査等委員である取締役を区別し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬決定方針は、指名・報酬諮問委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会の決議により決定し、監査等委員である取締役の報酬決定方針は、監査等委員会の協議にて決定しております。

(b) 取締役報酬決定の基本方針

当社の取締役の報酬は、当社の企業理念の実現を实践する優秀な人材を確保・維持し、持続的な企業価値および株主価値の向上に向けて期待される役割を十分に果たすことへの意欲を引き出すに相応しいものとしております。具体的には、業務執行を担う取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬および株式報酬により構成し、監督機能を担う監査等委員である取締役および社外取締役の報酬は、基本報酬のみとしております。

また、取締役の報酬の内容について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を十分に果たすべく、報酬の内容および決定手続の両面において、合理性、客観性および透明性を備えるものとしております。

(c) 取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)報酬体系

取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の報酬は、固定報酬である基本報酬と業績に応じて変動する業績連動報酬および株式報酬からなり、基本報酬・業績連動報酬・株式報酬の比率目安は、概ね7:2:1としております。

・基本報酬

基本報酬は、金銭による月例の固定報酬としております。基本報酬の金額は、役位、職責等に応じて定めるものとし、業績、他社水準、社会情勢等を勘案して、報酬委員会の審議・答申を踏まえ、適宜見直しを図るものとします。

・業績連動報酬

・業績指標の内容及びその選定の理由

当社は持続的な企業価値の向上を実現するため、成長性や効率性の向上に努めており、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)の業績業績連動報酬においては、当社の事業特性等を踏まえ、経常利益(連結)を指標としております。

・業績連動報酬等の額又は数の算定方法

当社は、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く。)を対象に業績連動報酬を金銭報酬を導入しております。

金銭報酬における業績連動報酬は、業績向上に対する意識を高めるために各事業年度の連結経常利益を指標とし、各取締役の役職に応じたポイントをもとに取締役会が定めた以下の算式により算出した額を、100百万円を上限として、毎年一定の時期に支給しております。なお、連結経常利益を指標とした理由は、経営上リスク管理を行うべき、受取支払利息・為替差損益等の営業外損益までを考慮すべきとの判断によるものであります。

なお、2023年3月期における業績連動報酬に係る指標の実績は以下のとおりであり、支給月は6月であります。

連結経常利益実績27億55百万円

業績連動報酬の計算方法

連結経常利益(百万円未満切捨て) × 1.2% = a(百万円未満切捨て)

a × 各取締役ポイント / 取締役のポイント合計

なお、取締役の役職別人数およびポイントの詳細は「第128回定時株主総会招集ご通知」の「事業報告2. 会社の現況(3) 会社役員の状況 取締役個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」をご参照ください。

#### ・非金銭報酬

業務執行を担う取締役に対し、その在任中に一定の株式を取得、保有させることで株主との一層の価値共有を図るとともに中長期業績向上のためのインセンティブを与えることを目的とし、譲渡制限期間を25年とする譲渡制限付株式を、毎年、一定の時期に付与します。付与する株式の個数は、役位、職責、株価等を踏まえて決定します。

(d) 取締役の個人別の報酬等の内容が方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

取締役会の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、委員の過半数を社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っており、取締役会においても諮問委員会の答申を踏まえ、十分に検討し、決定方針に沿うものであると判断しております。

## 【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、定期的な情報交換の場を設けるなど、当社に関する情報提供に努めております。また、取締役会に上程する重要案件についての説明を必要に応じて行っております。

なお、取締役会および監査等委員会を欠席する場合、後日内容報告を行っております。

## 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)

### 「業務執行の機能に係る事項」

業務執行に係る機能として、取締役会、経営戦略会議、経営執行会議を以下のように運営しております。

#### 取締役会

定例取締役会は、9名の取締役(監査等委員である取締役を含む。)が会社法および定款で定められた事項、その他重要な経営に関する事項を審議しております。また、必要に応じて随時、取締役会を開催しております。(原則年14回)

#### 経営戦略会議

取締役(監査等委員である取締役を除く。)および取締役社長が指名する執行役員をもって構成し、経営戦略やその他経営計画等を討議しております。(原則年12回)

#### 経営執行会議

取締役(監査等委員である取締役を含む。)、執行役員、部門長等をもって構成し、業務の進捗状況の報告その他重要案件の周知徹底を図っております。(原則年12回)

### 「監査・監督機能に係る事項」

監査等委員である取締役は取締役会等の重要な会議に出席し、取締役の職務執行を監査しております。また、営業部門を含む本社機構、工場部門の監査を実施し、業務が適正に行われているか確認しております。

会計監査については、EY新日本有限責任監査法人を会計監査人に選任しております。当社の会計監査業務を執行する公認会計士は向出勇治氏、吉岡昌樹氏の2名です。なお、監査業務に係る補助者は、公認会計士7名、その他17名です。

### 「指名に係る事項」

取締役(監査等委員である取締役を除く。)選任については、株主総会で決する旨を定款にて定めております。

監査等委員である取締役選任については、株主総会で決する旨を定款にて定めております。

執行役員選任については、取締役会で決する旨を執行役員規定にて定めております。

### 「報酬決定に係る事項」

取締役(監査等委員である取締役を除く。): 総額報酬を株主総会で決する旨を定款にて定めております。

監査等委員である取締役: 総額報酬を株主総会で決する旨を定款にて定めております。

執行役員: 執行役員給与規定に基づいて定めております。

### 「責任限定契約に係る事項」

当社と社外取締役とは、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第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ます。

なお、当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、法令が定める額としております。

なお、2022年度の実績報告会および指名・報酬諮問委員会の開催状況および個々の取締役の出席状況については次のとおりです。



氏名	開催状況および出席状況	
	取締役会	指名・報酬諮問委員会
高橋 輝夫	100% (14 / 14回)	100% (2 / 2回)
坂本 裕司	100% (14 / 14回)	100% (2 / 2回)
藤田 雅章	100% (14 / 14回)	
楊 忠亮	100% (14 / 14回)	
奈良 暢泰	100% (14 / 14回)	
中沢 ひろみ	100% (14 / 14回)	100% (2 / 2回)
越場 裕人	100% (14 / 14回)	
木村 博紀	92.8% (13 / 14回)	100% (2 / 2回)
日野 義英	100% (14 / 14回)	100% (2 / 2回)

(注) 1 は議長または委員長を示しております。

2 は独立社外取締役を示しております。

### 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、経営に関する意思決定の更なる迅速化、取締役会における経営戦略等の議論の一層の充実と監督機能の強化を目的として、2021年6月24日開催の第127回定時株主総会の決議により、監査等委員会設置会社に移行いたしました。

当社の取締役会は、独立した立場で当社の業務執行を監督する社外取締役3名(うち2名は監査等委員)で構成され、加えて委任型執行役員制度を導入し、経営の意思決定および監督機能と業務執行機能を分離することにより、コーポレートガバナンスの強化と経営意思決定および業務遂行の迅速化を図っており、現体制が最適であると考えております。

## 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	株主総会を円滑に行うため、株主への株主総会招集通知の早期発送に努めております。
招集通知(要約)の英文での提供	英文の招集通知を作成し、ホームページに掲載しております。

### 2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	連結決算の説明および中期経営計画進捗状況報告の一環として技術紹介、製品紹介を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページ上で資料の適時更新に努めております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部	

### 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	コンプライアンス行動指針において、社会に役立つ製品・サービスの開発と提供、地域社会とのコミュニケーションの充実、海外における現地社会との協調、当社従業員の人格と個性の尊重および生活の向上について明文化しております。

<p>環境保全活動、CSR活動等の実施</p>	<p>環境方針において、環境問題への取り組みを重要な経営課題の一つとし、当社の行う事業活動に対する環境評価システムの構築、環境に配慮した製品開発等に努める旨を規定しております。また、当グループ(当社及び連結子会社)では、国内全事業所で環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001を認証取得することで、環境保全への取り組みを推進しております。</p> <p>また、CSR推進委員会を設置し、安全・品質、人権・労働、環境、コンプライアンス、情報開示、リスクマネジメント、社会貢献に関する事項について社内活動を展開し、社会の持続的な発展を可能にしていくための企業の自発的取り組みとして、CSR活動の強化に努めております。</p>
<p>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</p>	<p>コンプライアンス行動指針において、社会が必要とする情報の適時適切な開示、積極的なCSR活動の実施等に取り組むことを定めております。</p>

## 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

#### 1. 当社及び当社子会社の取締役及び従業員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、当グループを対象とした「コンプライアンス行動指針」を制定し、当グループの役員及び従業員が法令、企業倫理、社内規定遵守の観点から適切な日常行動を取り続けるよう指導する。また、新たな業務に関連する法令の制定・改正があれば、適時、具体的施策をもって対応する。

「コンプライアンス行動指針」の制定と同時に、「コンプライアンス相談窓口(社内・社外窓口)」を開設し、公益通報者保護法の適用のもと、当グループの役員及び従業員が法令、定款に違反すると思われる行為を発見した場合に直ちに相談できる体制を構築する。

当グループは、「コンプライアンス行動指針」において、反社会的勢力との関係遮断及びそれらに対する組織的対応について規定し、当グループの役員及び従業員への周知を図る。

当社は、金融商品取引法第24条の4の4に定める内部統制報告書の作成を適正に行うため、「財務報告に係る内部統制方針書」を取締役会において決議し、また、「財務報告に係る内部統制」に関する規定を制定し、取締役社長以下、当該内部統制を実現するための体制を構築し、運用する体制を整える。

当社は、社外取締役に複数名を選任し、取締役会の監督機能を確保する。

当社の監査等委員は、取締役会その他の重要な会議に出席するほか、必要に応じて取締役(監査等委員である取締役を除く。)等に対し報告を求め、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の職務の執行状況を監査する。また、監査室を設け、当グループの社内業務に関して、法令及び社内規定に対する違反の有無を確認する業務監査を実施し、監査等委員会と緊密な協力関係を構築する。

当社は、組織全体で反社会的勢力との関係断絶に取り組んでおり、役職員の安全確保と公正な取引のために、暴力団、暴力団関係者などの反社会的勢力の排除に向けた体制を整える。

#### 2. 当社の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

当社は、当社の組織、制度その他業務の運営に関して社内規定(「経営一般に関する文書体系」)を有する。その中で「標準類管理規定」を定めて、当社における規定類の制定・改廃・配布等の維持管理をしており、取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関しても、当該「標準類管理規定」に基づいて処理する。

当社の経営に関わる重要な情報の保護及び外部流出の防止に関しては、「情報管理規定」を定め、それに基づき管理を行う。

各主管部門が作成した規定類は、管理担当部門が厳正に審査、登録、保管、管理する。

#### 3. 当社及び当社子会社の損失の危険の管理に関する規定その他の体制

当社は、当グループを対象としたリスクマネジメント部会を設置し、当社の事業を取り巻くリスクの抽出、算定、評価を行い、リスクの低減を継続的に図る。

#### 4. 当社及び当社子会社の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、執行役員制を導入し、取締役会において意思決定された業務を取締役社長の指揮監督のもとに執行する。当制度により、取締役から執行役員への権限委譲が可能となり、経営の効率化を図る。

業務執行の迅速化のため、業務執行部門に担当役員制を導入し、中期及び年度ごとの事業計画を定め、その情報の共有を図るとともに監視、監督を行う。

取締役会以外に、以下の会議体を定期的に開催し、多様な意見の聴取及び取締役会の方針の浸透を推し進める。

##### (a) 経営戦略会議

取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び取締役社長が指名する執行役員をもって構成し、経営方針や経営戦略等を討議する(原則月1回)。

##### (b) 経営執行会議

取締役(監査等委員である取締役を含む。)、監査等委員、執行役員、部門長等をもって構成し、業務の進捗状況の管理その他重要案件の周知徹底を図る(原則月1回)。

##### (c) CSR推進委員会

安全・品質、人権・労働、環境、コンプライアンス、情報開示、リスクマネジメント、社会貢献に関する重要な課題と対応について定期的に審議を行うとともに、社内活動の展開状況を確認し、委員会のもとに設置する各部会(コンプライアンス、リスクマネジメント等)及び担当部門に対して各課題の対策検討を指示しております。

#### 5. 当グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社は、当グループの発展と相互の利益の促進のため、「関係会社管理規定」を定めて、適正な管理を行う。

当社の常勤監査等委員は、国内の重要な連結子会社において監査役を兼務する。この体制は、国内連結子会社に対し、当社の監視監督機能が効果的に働くことを目的として構築する。

#### 6. 当社の監査等委員がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する体制、当該従業員の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性及び当該従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社は、「監査等委員会監査規定」において、監査等委員が、必要に応じ、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員の同意を得て

、会社従業員の中より適当な補助者を求めることができる旨を定めており、その必要性が生じた場合は当該規定に基づき体制を設ける。  
監査等委員の職務を補助すべき当該従業員には、取締役(監査等委員である取締役を除く。)から独立した立場で、監査等委員の指揮・命令に服する旨が周知されている。

#### 7. 監査等委員への報告に関する体制

監査等委員会は、「監査等委員会規定」に基づき、必要に応じて、会計監査人、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、内部監査部門の従業員に対して報告を求める旨を定めており、これを受けて監査等委員は情報収集ができる。

監査等委員は、取締役会、経営執行会議等の重要な会議に出席し、情報を得ることができる。

当グループは、役員及び従業員が、当グループの「コンプライアンス相談窓口(社内・社外窓口)」を通じ、法令、定款に違反する行為等、当社または当社子会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実については、これを発見次第、直ちに相談できる体制を構築する。当グループの「コンプライアンス相談窓口(社内・社外窓口)」担当部署は、当グループの役員及び従業員からの内部通報の状況について、定期的に監査等委員へ報告する。

当グループの取締役(監査等委員である取締役を除く。)および従業員は、その報告を行ったことを理由として、不利益な取り扱いを受けないこととし、その旨を周知徹底する。

#### 8. 監査等委員の職務の執行について生じる費用等の処理に係る方針に関する事項

監査等委員の職務の執行について生じる費用の前払い又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理等所要の費用の請求を監査等委員から受けた場合は、監査等委員の職務の執行に明らかに必要ないと認められる場合を除き、その費用を負担する。

#### 9. 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、「監査等委員会規定」等に基づき、取締役社長と定期的に会合をもち、会社に対処すべき課題等の監査上の重要な課題につき、意見交換を行う。また、会計監査人とも定期的に会合をもち、報告を受け、意見交換を行う。

その他、監査等委員が監査を実施するにあたっては、会計監査人、監査室、当グループの監査役と連携を密にするよう努める。

### 【内部統制システムに関する基本方針の運用状況の概要】

#### 1. 当社の取締役の職務執行が効率的に行われるための取り組み

取締役の指名および報酬の決定に係る透明性と客観性をより高めていくために、取締役会の任意の諮問委員会として、委員の過半数を社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会を設置し、2022年度は2回開催された。

#### 2. CSR推進委員会に関する取り組み

CSR推進委員会を定期的に開催し、安全・品質、人権・労働、環境、コンプライアンス、情報開示、リスクマネジメント、社会貢献に関する重要な課題と対応について審議を行うとともに、社内活動の展開状況を確認し、委員会のもとに設置する各部会(コンプライアンス、BCP等)及び担当部門に対して各課題の対策検討を指示している。2022年度は、コンプライアンス部会では海外拠点のガバナンス強化のためにヒアリングを実施し、課題を抽出のうえ対策を講じた。また昨今の企業を取り巻く多種多様なリスクに対応するため、リスクマネジメント部会をBCP部会と改組しリスク評価の整理(高リスクの抽出)を実施し高リスクと判定した事業の継続計画を作成した。

#### 3. 監査等委員の監査体制

監査等委員は、監査等委員会で策定された方針ならびに計画に基づき、取締役会などの重要な会議に出席し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の職務執行を監査している。

また、監査の実効性の向上を図るべく、取締役社長、会計監査人、監査室、当グループの監査役とそれぞれ意見交換を行うとともに、CSR推進委員会に出席し、コンプライアンス・リスクマネジメントに関する状況を確認している。

## 2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社の反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方は、以下のとおりであり、当社の「コンプライアンス行動指針」の一つとして定め役員をはじめ全従業員に周知しています。

#### (1) 基本的な考え方

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に断固として対決する。

#### (2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

- ・社員一人一人が反社会的活動、団体に対して毅然として臨み、それらとの関係を遮断し、排除する。
- ・反社会的勢力に対しては、個人の対応ではなく、当社をあげて組織的に対応する。

反社会的勢力・団体による組織暴力に対しては、担当部署を総務部とし、社内に関連部署と連携しながら対応する体制を築いております。当社は埼玉県企業暴力防止対策協議会に所属し、所属団体・企業間で適宜反社会的勢力に係る情報交換を行うとともに、取引先との間で反社会的勢力排除に関する覚書の締結をすすめております。また、必要に応じて社内に関連部署等へ適切な情報発信を行っております。

## 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 更新

なし

## 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、以下のとおりです。

#### 1. 当社の適時開示に係る基本方針

当社は、当社を取り巻く様々なステークホルダーの立場を尊重し、もって社会の一員としての義務を果たしていくことが必要であると考え、企業情報を公正に開示することを基本方針に定め、役員および従業員に周知徹底を図り、企業情報の適時適切な開示に努めております。

#### 2. 当社の適時開示に係る社内体制

適時開示の担当部門は経営企画部とし、有価証券報告書、決算短信等の決算に関する情報につきましては、経理部を担当部門としております。経営企画部は、決定事実や発生事実に関する情報を収集、管理し、適時開示事項に該当するか否かの判断を行っております。重要な決定事実および決算に関する情報については、取締役会に付議され、承認後速やかに開示し、また、重要な発生事実に関しては、遅滞なく適時開示を行い取締役会にてその報告がなされております。

この適時開示の前提としての社内体制構築にあたっては、「内部者取引防止に関する規定」を定め、インサイダー取引防止の体制を整えるとともに、「情報管理規定」により経営に関する重要な情報の保護等について管理する体制を整えております。

また、内部統制システムのより一層の強化を目的に内部監査の実施、実効性の高いリスクマネジメント、コンプライアンスについてCSR推進委員会の下での各部会にて活動を行っております。

# コーポレート・ガバナンスに関する模式図

