

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、株主をはじめとする利害関係者の方々に対して、経営の透明性ならびに効率性を確保することをコーポレートガバナンスの基本と考えております。そのために、社外役員を積極的に任用するとともに、経営の監督機能と執行機能の分離を行い、常に経営の透明性と効率性を重視した経営を行っております。

【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

2021年6月の改訂後のコードに基づき、記載しています。

当社では、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を尊重し、全てを実施しております。また、当社グループにおけるコーポレートガバナンスに関する考え方や運営方針を定めた「IDECコーポレートガバナンス・ポリシー」を制定しており、公表しております。

<https://jp.idec.com/media/governancepolicy2021.pdf>

【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

2021年6月の改訂後のコードに基づき、記載しています。

【原則1 - 4. 政策保有株式】

1. 保有方針

政策的に保有する上場株式については、相互の技術、販路、その他、総合的な事業推進能力を活用し、双方の市場における競争優位性等の向上、シナジー効果を得ることにより当社の企業価値向上につながるかと考える場合に、保有する方針としております。

また、これらの保有株式については、個別銘柄ごとに保有目的が適切であるか、資本コストに見合っているかなどを、毎年、取締役会において検証しており、保有の妥当性が認められない場合には、縮減することとしております。また、検証の内容については必要に応じて投資家との対話の場を設けます。

2. 議決権行使の判断基準

その会社が、適切なガバナンス体制を構築し、中長期的な企業価値の向上につながる意思決定を行っているか、当社の企業価値向上に貢献しているか等、総合的に賛否を判断して議決権行使を行っております。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社は、関連当事者間の取引の有無に関し取締役が定期的に確認するとともに、当該取引が発生する際には当社取締役会規程に従い、取締役会において決議しており、その内容については、監査等委員会が確認を行うなど、監視体制を構築しております。

また、当社と主要株主との取引の有無および内容については、取締役会において適切に監督することとしております。

【補充原則2 - 4 - 1】

1. 中核人材の登用等における多様性の確保

当社グループでは、「人間性尊重経営」のもと、さまざまな個性や価値観を持つ社員一人ひとりが能力を十分に発揮できるよう、性別、国籍、社会身分、門地、宗教等によって差別せず、人種差別、男女差別、障がい者差別のないダイバーシティを推進した職場づくりに努めます。

(1) 女性の管理職の登用

女性管理職候補・志望者向けの研修プログラムを企画・実施するなど、女性の活躍に向けた様々な支援・施策を行っております。2022年度までに当社の女性管理職を15名以上とすることを目標としています。なお、本報告書提出日現在、9名となっております。

(2) 外国人の管理職への登用

グローバル化に対応していくため、国籍を問わない多国籍な採用活動や管理職への任用を実施しており、今後も継続してこの方向性で人材登用を行ってまいります。なお、本報告書提出日現在、当社の執行役員中2名が外国籍を有しております。

(3) 中途採用者の管理職への登用

多様な価値観を持つ人々による知恵と工夫で、企業が生み出す「付加価値」を日々高めていくとの考えのもと、継続して中途採用者(キャリア採用者)の採用活動や管理職への任用を実施しており、今後も継続してこの方向性で人材登用を行ってまいります。なお、本報告書提出日現在、当社の執行役員の半数以上は他社での勤務経験を有しております。

2. 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、その実施状況

当社グループでは、「IDEC Group Code of Conduct」の「人権・職場環境に対する行動」において、「人間性を尊重し、性別、国籍、社会身分、門地、宗教等によって差別せず、人種差別、男女差別、障がい者差別のないダイバーシティを推進した職場づくりに努めます。」と定めています。この行動基準を踏まえて、役員体制において多様性を促進するとともに、女性管理職比率の目標を設定し、社外に公表しています。その実現に向けて、採用活動の強化、女性管理職候補・志望者向け研修等を通じて、女性の活躍支援に取り組んでいます。

また、当社グループでは、「自主的にチャレンジする人材を育成し、活用する」ことを人材育成方針としています。自ら目指す人材像を明確にし、その目標に向かってチャレンジする人材にチャンスを与え、会社と上司がそれをサポートすることで、人材育成に努めています。新型コロナウイルスの感染拡大によるニューノーマルに対応していくため、デジタル化による働き方改革を推進し、テレワークやグローバルIT基盤の導入などによる

柔軟な働き方の促進による社内環境の整備を通じて、国籍や採用形態に拘らない多様な人材の確保・育成に取り組んでいます。

【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】

確定給付企業年金の年金資産については、加入員である社員および受給者に対し将来にわたって給付の支払いを確実に行うことや当社の財政状態に与える影響を踏まえ、運用機関から運用状況や運用方針等について定期的に報告を受けてモニタリングを行っております。また、そのモニタリングが適切に行えるよう、適切な資質をもった人材の配置および育成に努めています。

なお、当社は運用機関が日本版スチュワードシップ・コード(責任ある機関投資家の諸原則)を受け入れていることを確認しており、その運用機関に個別の投資先選定や議決権行使を一任することで企業年金の受益者と会社との間で利益相反が生じないようにしています。

【原則3 - 1. 情報開示の充実】

1. 当社ホームページにおいて次の通行情報発信をしております。

トップメッセージ、経営理念、中期経営計画および「IDEC Report」等を掲載し、積極的に情報発信を行っております。

(<https://jp.idec.com/ja/aboutIDEC/ir>)

2. 株主をはじめとする利害関係者の方々に對して、経営の透明性ならびに効率性を確保することをコーポレートガバナンスの基本と考えております。そのために、社外役員を積極的に任用するとともに、経営の監督機能と執行機能の分離を行い、常に経営の透明性と効率性を重視した経営を行っております。

なお、本報告書提出日現在、当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、社外取締役2名を含む5名、監査等委員である取締役は社外取締役4名となっております。

3. 取締役の報酬決定の方針と手続については、後掲「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」の「1. 機関構成・組織運営に係る事項」の「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」を参照ください。

4. 経営陣幹部の選任と取締役候補の指名を行うに当たっては以下の方針に従い取締役会において決定しております。

業務執行取締役: 経験と実績を考慮し、当社の持続的な成長に貢献できる人材であること。

社外取締役: 「執行と監督の分離」をさらに強固なものとするべく、「社外役員の独立性についての考え方」の基準をすべて充たすことに加え、高度な専門的知識を有する人材や、経営および業務執行に関する豊富な経験と高い見識のある人材であること。

監査等委員である取締役: 中立的および客観的な視点から監査を行うことができる人材であること。

監査等委員である社外取締役: 監査等委員である取締役の基準に加え、企業会計、法律などの専門的知識を有している人材であること。

また、取締役候補の指名については上記の方針を踏まえ、指名委員会の答申を受け取締役会で提案され、株主総会付議議案として独立した社外取締役が過半数を占める取締役会で決議しております。

なお、上記の方針を満たさないと判断する場合は、その役職を解くことを検討いたします。さらに、取締役会において法令・定款違反、その他職務の執行を適切に遂行することが困難であると認められる事由が生じた場合は、当該取締役の解任を株主総会議案として付議することを、指名委員会の答申を受け、独立した社外取締役が過半数を占める取締役会で審議し、決議いたします。

5. 当社取締役個々の選解任理由につきましては、株主総会招集通知に記載しております。株主総会招集通知につきましては、当社ホームページに開示しております。

【補充原則3 - 1 - 3】

1. サステナビリティについての取り組み

IDECグループは、真のグローバル企業を目指していくための新しい理念である「The IDEC Way」に基づき、「IDEC Group Code of Conduct」・CSR憲章・国連グローバルコンパクトの10原則を重要な指針として定め、事業活動を通じた社会課題の解決により「持続可能な開発目標(SDGs)」を達成していくための取り組みを行っております。

2018年に立ち上げたCSR委員会を中心に、環境(E)、社会(S)、ガバナンス(G)そして当社の強みである安全(Sa)、品質(Q)を重点分野として定め、持続的なCSR活動を推進しています。

「サステナビリティに関する基本方針」のもと、ILO傘下のISSA(International Social Security Association)が推進するVision Zeroへの賛同・登録を通じた社内外全ての人の「安全・健康・ウェルビーイング」の追求や、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures)への賛同による気候変動などの地球環境問題への配慮、リスクと機会に対する将来対応想定など、持続可能な社会の実現に向けて、当社の事業活動を通じたグローバルな課題解決への取り組みを推進しています。

それぞれの分野における取り組みについては、「IDEC Report」(<https://jp.idec.com/idec-jp/ja/JPY/about-IDEC/ir/library/annual-reports>)をご参照ください。

2. 人的資本や知的財産への投資等

・人的資本(人権・社員への責任)への投資等については、次の通り当社ホームページをご参照ください。

<https://jp.idec.com/idec-jp/ja/JPY/csr/hr>

・本報告書提出日現在、当社が保有している特許権は282件、意匠権は345件です。当社では知的財産が重要な会社財産であると認識し、当社事業・製品の優位性を確保するために出願・権利化による適切な投資を行うとともに、他社の知的財産を尊重して侵害防止に努めております。

権利化にあたりましては、単に件数を増やすのではなく権利の活用を意識して十分な精査と手続きを行っており、また、保有権利の維持につきましても、製品の変化や他社への牽制力の観点から毎年度全ての権利を再精査し、当社保有財産としての再評価を行っております。

3. 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響

2021年5月にTCFDによる提言に賛同を発表し、環境マネジメント委員会において、気候関連に関する情報開示に向けた取り組みを行っております。

GHG(温室効果ガス)については、2025年度までに2019年度比で自社排出量30%削減を目指しております。

【補充原則4 - 1 - 1】

取締役会規程、経営会議規程、職務権限規程を定め、取締役会で決議すべき事項、経営会議で決議すべき事項、各職制に応じて決裁できる事項を定めています。これらに基づき、取締役会では経営方針や重要事項を決定し、この方針・決定に基づき、業務執行を担当する取締役や執行役員が業務執行を担っております。

【原則4 - 9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は経営の透明性および健全性をはかるべく、下記のとおり「社外役員の独立性についての考え方」を定めております。なお、本報告書提出

日現在における社外取締役は6名全員、これらの要件を備えております。

< 社外役員の独立性についての考え方 >

当社では積極的に社外取締役を任用しており、その際には高度な専門的知識を有する方、経営および業務執行に関する豊富な経験と高い見識のある方を選任しております。また、社外取締役が以下のいずれにも該当する場合、独立性を有するものと考えております。

- (1) 当社(当社グループを含む、以下同じ)の業務執行者でないこと。
- (2) 当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者でないこと。
- (3) 当社の主要な取引先またはその業務執行者でないこと。
- (4) 当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、会計専門家または法律専門家(それらが法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者)ではないこと。
- (5) 当社から一定額以上の寄付または助成を受けている者ではないこと。
- (6) 当社の大株主、またはその業務執行者ではないこと。
- (7) 取締役に選任される前の5年間に上記(1)から(6)に該当していないこと。
- (8) 上記(1)から(6)のいずれかに該当する者の配偶者または二親等以内の親族ではないこと。

【補充原則4 - 10 - 1】

1. 本報告書提出日現在、当社の取締役会は9名で構成されており、そのうち社内取締役3名、独立社外取締役6名と、過半数が独立社外取締役に構成されています。

2. 取締役会の諮問機関として、過半数が独立社外取締役に構成される指名委員会を設置しています。その内容については、後掲「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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「[任意の委員会]」補足説明、を参照ください。

3. 本報告書提出日現在、取締役会の過半数が独立性のある社外取締役に構成されていますが、取締役の報酬制度について、客観性、独立性をより強化していくため、報酬委員会の設置に向け推進いたします。なお、上述の通り取締役の報酬決定の方針と手続については、後掲「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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の「[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参照ください。

【補充原則4 - 11 - 1】

当社取締役会は、業務執行の監督と重要な方針決定を行うことから、その構成メンバーについては、多様かつ豊富な経験や幅広い視点、高度な専門知識を有する取締役に構成されることが望ましいと考えており、各取締役の知識・経験・能力等については株主総会招集通知(<https://jp.idec.com/idec-jp/ja/JPY/about-IDEC/ir/stock/meeting>)、「IDEC Report」(<https://jp.idec.com/idec-jp/ja/JPY/about-IDEC/ir/library/annual-reports>)などにおいてスキル・マトリックスとして開示しています。また、本報告書提出日現在、女性の社外取締役1名、他社での経営経験を有する取締役4名を選任しております。

なお、取締役の選任に関する方針・手続きは、上記【原則3 - 1. 情報開示の充実】の4に記載しておりますので、ご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 2】

業務執行を担当する取締役が他社役員を兼任する場合、利益相反等の観点から、取締役会規程にて、取締役会決議を要する旨を定めております。なお、すべての取締役について他の上場会社の役員を兼任する場合には、事業報告にて開示しております。

【補充原則4 - 11 - 3】

1. 評価の方法

取締役会は、代表取締役社長を除くすべての取締役を対象に、取締役会の実効性に関するアンケートを配布し、回答を得ました。これらの回答を踏まえ、取締役会では以下のとおり取締役会の実効性に関する評価を行いました。

2. 取締役会の実効性に関する評価結果

その結果、現在の取締役会は各分野において専門性を持った人員で構成され、また、社外取締役が過半数を占めるなかで、引き続き積極的に建設的かつ忌憚のない意見が述べられており、経営に対する監督機能が発揮されていることを確認いたしました。

また、継続課題となっておりました「次世代育成」については、任意の指名委員会の発足によりポイントの改善は見られましたが、一方で今後の運用状況を見守りたいとの補足意見も出されております。

3. 評価結果を踏まえた今後の対応

評価結果をいたしましては、引き続き概ね高い評価を得ておりますが、取締役会では、さらなる実効性確保をめざし、以下の取り組みを推進してまいります。

- ・現在の取締役会においても多様なバックグラウンドを持ったメンバーで構成されておりますが、さらなるグローバル化を見据え、様々な国籍で構成される取締役会の構成についても引き続き検討を行ってまいります。
- ・2020年度に設置した任意の指名委員会を活用し、次世代幹部候補者の選定や育成計画を推進し、当社のさらなる発展に向けた持続的成長を図るための取り組みを強化してまいります。
- ・中長期的な経営戦略などについて社外取締役も関与した議論を行う機会をさらに増やすことにより、経営における透明性、効率性、モニタリング力を強化してまいります。
- ・説明会も含めた株主・投資家とのコミュニケーションに関して取締役会へフィードバックする内容につき、さらに充実させるとともに、必要に応じて社外取締役とも連携し、株主・投資家との対話について強化してまいります。

【補充原則4 - 14 - 2】

新任役員就任の際には、必要に応じて法的な義務、責任等についての説明を行うとともに、社外役員に対しては当社の事業内容に対する理解を深める機会を設けます。また、取締役がその役割および機能を果たすために必要とする事業環境や制度をはじめとする各種情報を収集し提供するとともに、必要に応じて外部の専門家などを活用した研修会等への参加や開催を推進してまいります。

【原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社においては、以下の方針のもと株主を含む投資家との間で建設的な対話を促進するための体制整備、取り組みを行っております。

< 基本的な方針 >

・当社は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、正確な情報を公平かつタイムリーに提供しながら、株主・投資家との建設的な対話を促進し長期的な信頼関係の構築に努めてまいります。

< 体制 >

・株主・投資家との対話については、経営戦略企画担当執行役員が統括し、代表取締役自ら当社の経営戦略に関する説明を行うとともに、関係部門が有機的な連携のもと公平かつタイムリーな情報開示を行っております。

<対話の手法>

- 対話の手段としては、以下の取組を実施し、対話の充実に努めます。
- 株主・投資家向けの個別面談、会社説明会の実施
- 開かれた株主総会の運営（貴重な直接対話の場と位置付け、集中日を避ける）
- 「IDEC Report」の発行（和文・英文にて発行し当社HPにも掲載）
(<https://jp.idec.com/idec-jp/ja/JPY/about-IDEC/ir/library>)
- 定期的な情報発信（事業報告としての株主通信、決算説明資料・データブックを四半期ごとに発行）

<フィードバック>

- 株主・投資家との対話において把握された意見・懸念については、必要に応じて経営会議、取締役会にて報告いたします。

<インサイダー情報の管理>

- インサイダー取引の未然防止を図るため社内規程を整備し、インサイダー情報を管理するとともに、株主・投資家との対話に際しては、インサイダー情報を伝達することはいたしません。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社日本カストディ銀行	5,022,500	16.75
JP MORGAN CHASE BANK	3,006,316	10.02
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	2,575,900	8.59
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	1,122,926	3.74
有限会社船木興産	1,041,000	3.47
THE BANK OF NEW YORK MELLON	817,979	2.73
BBH FOR GLOBAL X ROBOTICS AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE ETF	740,260	2.47
藤田 慶二郎	652,620	2.18
CLEARSTREAM BANKING S.A.	477,640	1.59
株式会社みずほ銀行	412,533	1.38

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

割合は、自己株式(3,231千株)を控除して計算しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
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	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うる特別な事情

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	12 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	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6 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
小林 浩	他の会社の出身者											
大久保 秀之	他の会社の出身者											
姫岩 康雄	公認会計士											
川人 正孝	税理士											
金井 美智子	弁護士											
八田 信男	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
----	-----------	----------	--------------	-------

小林 浩		○	——	会社役員としての企業経営や自動車業界において長年にわたり国内および海外の事業に携わっており、その豊富な知識と経験に基づき、当社とは利害関係のない独立的な立場から監督されるとともに、的確かつ有意義な助言をいただくため、選任しております。 また、証券取引所および当社の定める独立性の判断基準で問題となり得るとして列挙されている事項に該当せず、一般株主との利益相反が生じる恐れのない独立的な立場であると判断し、独立役員として指定しております。
大久保 秀之		○	当社の取引先である三菱電機株式会社の出身ですが、同社との2020年度における取引規模は連結売上高の1%未満で、株主・投資者の判断に影響を及ぼす恐れはないと判断される軽微なものであり、独立性に問題はございません。	電機業界において長年にわたり経営およびファクトリーオートメーション事業に携わっており、その豊富な知識と経験を高く評価したもので、当社とは利害関係のない独立的な立場から監督いただけるとともに、的確かつ有意義な助言をいただけると判断し、選任しております。 また、証券取引所および当社の定める独立性の判断基準で問題となり得るとして列挙されている事項に該当せず、一般株主との利益相反が生じる恐れのない独立的な立場であると判断し、独立役員として指定しております。
姫岩 康雄		○	——	公認会計士であり、その豊富な知識と経験を有しており、その経験から財務および会計に関する相当の知見を有しており、その観点から当社の監査体制の強化に寄与いただくため、選任しております。 また、証券取引所および当社の定める独立性の判断基準で問題となり得るとして列挙されている事項に該当せず、一般株主との利益相反が生じる恐れのない独立的な立場であると判断し、独立役員として指定しております。
川人 正孝		○	——	税理士であり、その豊富な知識と経験を有しており、その経験から財務および会計に関する相当の知見を有しており、その観点から当社の監査体制の強化に寄与いただくため、選任しております。 また、証券取引所および当社の定める独立性の判断基準で問題となり得るとして列挙されている事項に該当せず、一般株主との利益相反が生じる恐れのない独立的な立場であると判断し、独立役員として指定しております。
金井 美智子		○	——	弁護士として企業法務に関する高度な専門的知識を有しており、法務的観点から当社の監査体制の強化に寄与いただくため、選任しております。 また、証券取引所および当社の定める独立性の判断基準で問題となり得るとして列挙されている事項に該当せず、一般株主との利益相反が生じる恐れのない独立的な立場であると判断し、独立役員として指定しております。
八田 信男		○	——	半導体業界において長年にわたり海外事業を中心に携わっており、また、経理・財務をはじめとする経営管理に関する豊富な知識と経験を有しており、その経験から財務および会計に関する相当の知見を有しており、その観点から当社の監査体制の強化に寄与いただくため、選任しております。 また、証券取引所および当社の定める独立性の判断基準で問題となり得るとして列挙されている事項に該当せず、一般株主との利益相反が生じる恐れのない独立的な立場であると判断し、独立役員として指定しております。

【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	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

監査等委員会は内部監査部門に対する指揮命令権を有し、内部監査部門に所属する使用人および監査等委員会事務局に所属する使用人の人事については、任命、異動、評価、賃金等の問題も含め、監査等委員会と事前に協議を行い、同意を得たうえで決定するものとし、執行部門からの独立性を確保しています。また、業務執行取締役は監査等委員会への報告に関する体制を整備しており、報告をした者に対して不利益な取扱いを行うことを禁じています。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

【監査等委員会と会計監査人の連携状況】
監査等委員会と会計監査人は、互いに独立性を確保し、相互の信頼を保つことを基本としております。また、年初の監査計画および四半期、期末の決算期をベースに、年間計画に基づく報告会を年4回程度定期的に実施しております。さらに、それ以外にも会計監査に関する事象について、必要に応じてその都度、相互に報告を行うことのできる連携体制を整えております。

【監査等委員会と内部監査部門の連携状況】
当社は、内部監査機能としては、代表取締役会長兼社長の指揮命令下に内部監査室を設置しており、監査等委員会は内部監査室に報告を求める等モニタリング権限を有するとともに直接の指揮命令権も有しております。

【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	指名委員会	4	0	1	3	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	—	—	—	—	—	—	—	—

補足説明

当社グループにおけるにおける取締役および執行役員等の幹部の候補者の育成および指名における客観性、独立性を強化し、コーポレートガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として指名委員会を設置しています。
その主な権限・役割は次のとおりです。
・取締役会へ上程する幹部候補者の選定
・幹部候補者に対する育成計画の意見具申
・幹部候補者に対する評価
・幹部候補者を取締役または執行役員へ推薦する際の取締役会への答申
・その他、取締役会が必要と認めた事項
指名委員会の委員は、取締役会が選定する取締役で構成し、委員の過半数は社外取締役とし、社内取締役としては取締役会長を含むものとしています。現在の委員構成は次のとおりです。
・代表取締役会長兼社長 船木 俊之(議長)
・社外取締役 小林 浩
・社外取締役 姫岩 康雄
・社外取締役 金井 美智子

【独立役員関係】

独立役員の人数	6 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社では、証券取引所の定める独立性の判断で問題となりうるとして列挙される事項とともに、社外取締役が以下のいずれにも該当する場合、独立性を有するものと考え、資格を充たす社外取締役を全て独立役員に指定しております。

- (1) 当社(当社グループ会社含む、以下同じ)の業務執行者ではないこと。
- (2) 当社を主要な取引先とする者またはその業務執行者ではないこと。
- (3) 当社の主要な取引先またはその業務執行者ではないこと。
- (4) 当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、会計専門家または法律専門家(それらが法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者)ではないこと。
- (5) 当社から一定額以上の寄付または助成を受けている者ではないこと。
- (6) 当社の大株主、またはその業務執行者ではないこと。
- (7) 取締役選任される前の5年間に上記(1)から(6)に該当していないこと。
- (8) 上記(1)から(6)のいずれかに該当する者の配偶者または二親等以内の親族ではないこと。

【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

役員持株会への拠出を前提とした現金報酬であり、当社グループの収益状況を示す基本指標であることから算定に係る指標は連結営業利益率とし、当該指標の毎年度の推移等を総合的に勘案し総枠を決定のうえ、役位に応じた付与倍率で除した金額を各取締役の業績連動報酬とし、12等分して月次で支払うものとしています。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明

当社のストックオプション制度は、取締役を含む上席者に対するインセンティブプランとしてスタートし、当社従業員の意欲や士気を高め、当社グループ業績の向上や国際競争力の増大に資することを目的として、グループ会社の役員、従業員へと対象者を拡大しております。

【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

会社法、金融商品取引法、企業内容の開示に関する内閣府令等、関係法令の定めに従って開示を行っています。

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

持続的な企業価値の向上を図るインセンティブとして機能し、株主利益とも連動できるよう、取締役の個人別の報酬の決定に関する方針を定めています。その概要は、以下のとおりです。

- ・当社の取締役の報酬体系は、職位に応じた固定報酬と役員持株会への拠出を前提とした業績連動報酬とする。なお、社外取締役と監査等委員である取締役については、独立した立場で経営の監督機能を担っているため、固定報酬のみとする。
- ・当社の取締役の基本報酬は、月次の固定報酬とし、役位、職責、当社の業績に応じて、総合的に勘案して決定するものとする。
- ・業績連動報酬等は、役員持株会への拠出を前提とした現金報酬であり、当社グループの収益状況を示す基本指標であることから算定に係る指標は連結営業利益率とし、当該指標の毎年度の推移等を総合的に勘案し総枠を決定のうえ、役位に応じた付与倍率で除した金額を各取締役の業績連動報酬とし、12等分して月次で支払うものとする。
- ・代表取締役の報酬額における業績連動報酬額の割合は10%～20%、その他の業務執行取締役の報酬額における業績連動報酬の割合は5%～10%を目途として決定する。
- ・取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬の内容は、事前に監査等委員会において報酬に係る株主総会における意見陳述の有無について審議し、それぞれの職位に加え、業務執行取締役については業績、社外取締役については専門性や社外での経営経験などを考慮のうえ、最終的には独立性のある社外取締役が過半数を占める取締役会において、個人別の報酬等に関しては代表取締役会長兼社長に一任する旨の決定をする。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会事務局として経営戦略企画部がその機能を担い、当該取締役からの要望および必要に応じて、その業務を補佐するとともに、社内外役員間の情報伝達を随時行っております。

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) 更新

1 業務執行機能

■ 取締役会

取締役会は、取締役9名(うち社外取締役6名)で構成しており、経営方針その他重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督してい

ます。取締役は、経営方針に基づき、また法令および定款に違反なきよう審議しております。なお、2020年度におきましては、計7回の取締役会を開催しております。

■ 経営会議

代表取締役社長が議長を務め、経営の戦略および重要な政策の立案を行っております。その内容は、すみやかにその他の取締役に報告するとともに、執行役員等にも適宜適切に情報共有を図り、取締役会の機能強化および経営効率の向上に寄与しております。なお、2020年度におきましては、計10回開催しております。

■ 経営幹部会、執行役員会

年度初めの経営幹部会において当該年度の各部門および各機能における事業方針・戦略・目標を定め、執行役員会では、各機能責任者を兼ねる執行役員が参加し、それらの進捗状況および課題についての報告を適宜行い、業務執行にあたっております。

■ CSR委員会

2018年4月に当社は、持続可能な社会の実現に向けて、企業の社会的責任(CSR)を果たすために、代表取締役社長を委員長とする「CSR委員会」を設置しました。同委員会では、当社グループのCSRに係る中期および年度の計画、体制や推進状況について審議し、取締役に報告を行っております。

近年企業価値基準として重要視されてきている、環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の3分野と、「安全をつくる」メーカーとして当社の根幹となる安全(Safety)、品質(Quality)の2分野(Sa、Q)を加えた5つの分野を重点分野とし、分野ごとの専門委員会を設け、それぞれのテーマに即した全社施策の検討や推進に取り組んでいます。

■ 指名委員会

当社グループにおけるにおける取締役および執行役員等の幹部の候補者の育成および指名における客観性、独立性を強化し、コーポレートガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として指名委員会を設置しています。前掲「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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の【任意の委員会】「補足説明」をご参照ください。

2 監査機能

■ 内部監査

内部監査につきましては、代表取締役会長兼社長および監査等委員会の指揮命令下にある内部監査室が、内部監査規程に基づき、アシュアランスおよびコンサルティング活動を通じ、ガバナンス、リスクマネジメント、コントロールの各プロセスの有効性の評価、改善を行っております。

■ 監査等委員監査

監査等委員会監査については、常勤監査等委員が中心となり、すべての取締役に出席し、社内各部門に対する巡回監査を実施するなど、取締役(監査等委員である取締役を除く。)および執行役員の職務執行を十分に監視できる体制を整えております。また、定期的に監査等委員である取締役4名で構成する監査等委員会を開催しており、業務執行におけるその適法性等をモニタリングしております。

■ 会計監査

会計監査につきましては、金融商品取引法の規定に基づき、通期の財務諸表監査、内部統制監査および四半期レビューを受けております。2020年度の当社の監査業務を執行した公認会計士は、和田朝喜および岩淵貴史の2名であり、いずれも監査継続年数は7年を超えておりません。また、当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士6名、その他19名です。その他海外の主要な子会社については、現地監査法人による監査を受けております。

3 責任限定契約

業務執行取締役等であるものを除く(取締役の全員は、当社と会社法第427条第1項の規定に基づき、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の限度額は、法令の規定する額としております。

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 更新

当社においては、2018年6月15日開催の第71回定時株主総会をもって監査等委員会設置会社に移行しており、さらなる意思決定の迅速化と社会的かつ多角的見地からの業務執行に対する監督機能強化を図り、経営の透明性を確保することを目的として選任した社外取締役の連携による監査・監督、また、代表取締役及び執行役員による業務執行をベースにした体制をもとに、「執行と監督の分離」を実現させております。

提出日現在、当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、社外取締役2名を含む計5名、監査等委員である取締役は、社外取締役4名となっております。

業務執行機能については、各機能責任者である執行役員が参加する執行役員会を開催し、各業務の進捗状況や課題について適宜報告を行い業務執行にあたるとともに、経営の戦略及び重要な政策の立案を行う経営会議を設け、円滑な業務執行を促し、経営効率の向上を図っております。

また、取締役会においては、前述の社外取締役の連携による、公正かつ客観的な監督・監査を行うことにより、適切な企業統治として機能しているものと考えております。

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 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会日の3週間前に発送することを基本としています。
集中日を回避した株主総会の設定	第74期定時株主総会は、2021年6月18日(金曜日)10:00からの開催といたしました。
電磁的方法による議決権の行使	2006年の第59期定時株主総会より、インターネットによる議決権行使制度を導入しています。
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	2022年開催の第75期定時株主総会から、株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加することを予定しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英文要約版を作成し、東京証券取引所サイト、当社ホームページ等で公開しております。 なお、2016年から招集通知の和文・英文ともに、発送日前に東京証券取引所サイト、当社ホームページで公開しております。
その他	株主総会を株主さまとの直接対話の貴重な場と位置付け、総会報告事項である事業報告を映像で作成し、企業内容をよりわかり易く説明するとともに、第74期定時株主総会においては、より多くの株主さまに株主総会の様子をご覧いただくため、ライブ配信を行いました。 また、議決権の行使に際して、株主さまに、より当該事業年度の当社の取り組みへの理解を深めていただくことを目的として、招集通知のビジュアル化、ホームページへの掲載を図るなどの取り組みも行っております。

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	基本的には、年1回、経営者より、今後の戦略、ビジョンなどを中心に説明を行う説明会または個別訪問を実施するとともに、四半期毎に業績に関する説明会をテレカンファレンスにて行っています。	あり
IR資料のホームページ掲載	現在、各四半期決算のタイミングにおいて、決算短信および決算説明資料、データブック、株主通信の掲載を行い、より公平・公正かつタイムリーな情報開示に努めています。 また、年1回発行している「IDEC Report」(和・英)の制作にあたっては、身近なIRを実現すべく、発行の早期化、コンテンツの充実化に取り組むと同時に、取引所開示情報の迅速な掲載も行っております。 今後は、説明会資料等、さらに踏み込んだ会社内容の説明資料の掲載も検討してまいります。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営戦略企画部内にIR 担当者2名を配置しております。IR 担当部署は以下のとおりであります。 (担当部署名)経営戦略企画部 (担当者):小川泰幸	
その他	証券アナリスト、機関投資家の来社による個別取材対応および訪問説明も随時行っております。	

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、コンプライアンスに関する事項について「IDEC Group Code of Conduct」を定めており、当社の役職員に対し、その内容の遵守について周知徹底を図り、運用を行なっております。 また、当該「IDEC Group Code of Conduct」において、ステークホルダーたるすべての個人、会社、団体に対し、公平・公正な態度で接し、適切な対応・取引を行うことを定めております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動につきましては、1993年に「環境基本方針」「環境管理規程」を制定し、国内外のIDECグループ会社に適用しております。 「SAVE ALL」の思想のもとに様々な環境保全への対策を推進し、環境マネジメント推進体制を整備、1997年度に、初めて環境マネジメントシステムに関する国際規格「ISO14001」の認証を取得しました。以来、国内、および海外の主要生産拠点で認証取得しており、引き続き地球温暖化防止活動、産業廃棄物排出量削減活動などに取り組んでおります。ISO14001認証取得状況の詳細は、当社ホームページにも掲載しております。 https://jp.idec.com/idec-jp/ja/JPY/csr/environment/management/iso14001 また、IDECグループでは、長年の安全機器製品の開発実績に基づく“安全の普及”と、環境配慮型製品の開発、普及などによる“地球環境保護への貢献”を、重要なCSR活動と位置づけております。 こうしたことを背景に、2009年2月には、国連グローバル・コンパクトへの参加企業として署名しており、国連グローバル・コンパクトにおける10原則や「IDEC Group Code of Conduct」に基づき、事業活動を通じた社会貢献に積極的に取り組んでいます。 さらに、2017年4月にCSR室を新設、「IDECグループCSR憲章」を制定し、2018年4月には前掲の「CSR委員会」を設置するなど、さらなる活動強化に取り組んでいきます。 「IDECグループCSR憲章」では、社員をはじめ、お客さま、株主・投資家の皆さま、お取引先さま、国際社会・地域の皆さまなどIDECグループを取り巻くすべてのステークホルダーの幸せを最大化することを宣言しています。なお、「IDECグループCSR憲章」は以下の通りです。 <IDECグループCSR憲章> ■ 社員の皆さまへ IDECグループは、社員に対して、安全・快適で働きやすい職場環境を提供し、社員の皆さまが誇りを持って働き甲斐を感じる企業を目指します。 ■ お客さまへ IDECグループはお客さまに対して、「安心」、「安全」を提供する高品質、高性能な製品の開発・生産・販売を約束します。そして、誠実できめ細やかなサービスの提供、適切な情報開示を心掛け、信頼を勝ち得る企業グループを目指します。 ■ 株主・投資家の皆さまへ IDECグループは、株主・投資家の皆さまに対して、積極的で幅広いIR活動を通じ、グローバル企業としての説明責任を果たします。そして価値ある企業として成果を創出し、適正な利潤を確保することにより、皆さまの期待に応えることを目指します。 ■ お取引先さまへ IDECグループは、お取引先さまに対して、公正で合理的な取引基準を設け、強いパートナーシップを築くことで、互いに繁栄し成長し続ける信頼関係づくりに努めることを目指します。 ■ 国際社会・地域の皆さまへ IDECグループは国際社会・地域の皆さまに対して、企業活動を通じた交流・親交を深め、それぞれの文化、歴史を尊重し、社会貢献・支援活動を行います。また、地球環境の保全活動も積極的に行いグリーンエコノミーの実現に向けて貢献することを目指します。
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	当社の定める「IDEC Group Code of Conduct」において、企業活動の一環として、ステークホルダーが必要としている当社の経営全般にわたる情報を、適時適切にかつ効果的に提供することに努めることを謳っております。あわせて広く社会から情報収集を行い、これを経営方針や各部門の活動に役立てるよう努め、透明性の高い「開かれた企業」を目指しております。
その他	当社は、「人を大切にする」「人を育てる」「人を活かす」を基本とし、人間性尊重の精神をもって人材が育つ環境を提供しています。従業員意識調査の結果も踏まえながら、性別、国籍を問わず多様な人材が生きがい、働きがいを感じられるよう人事諸制度の導入・改正や職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。 近年では人事制度の再構築、生活と仕事の両立を支援する制度の強化(育児・介護に関する短時間勤務の適用範囲拡充など)、女性活躍推進のための教育、社員の健康管理フォローの充実化などに取り組んでいます。

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

1. 当社および当社グループ会社の取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

【コーポレートガバナンス】

(1) 当社は、積極的に社外取締役を任用し、取締役の業務の執行に対しての取締役会における監督機能の強化を図る。

(2) 企業目標および経営理念に基づいた企業価値の向上を実現するために、「IDECコーポレートガバナンス・ポリシー」を定め、それに従いコーポレートガバナンスの強化を推進する。

【コンプライアンス】

(1) 企業倫理・コンプライアンスに関する基本姿勢を示した「IDEC Group Code of Conduct」を定め、取締役および使用人はその内容を遵守すべく、周知徹底を図り、運用を行う。

(2) 企業倫理相談および内部通報のための窓口を社内外に設置し、職場での法令違反行為、社内規程違反行為、企業倫理に反する行為、嫌がらせ行為などに関する従業員の相談および通報を広く受け付ける。相談および通報の内容は当社の代表取締役社長を委員長とする「CSR委員会」傘下の「リスクマネジメント委員会」にて審議し、法令、定款、企業倫理等に沿って対策および解決を図る。

(3) 取締役および使用人に対し、法務担当部署から、コンプライアンスおよび法令等に関する定期的な情報の提供を行い、またコンプライアンスに関する教育・啓発活動も定期的に行う。

(4) その他取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制に関する社内規程・運用等を定期的に見直し、整備する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

【情報の保存・管理体制】

株主総会に関する文書、取締役会その他重要な会議に関する文書、稟議書、契約書、その他取締役が職務の執行に係る情報が記載された文書（電磁的記録を含む、以下同じ。）について、文書管理規程、稟議規程、秘密情報管理規程、情報セキュリティポリシー基本規程等の社内規程に従った保存、管理を行う。

3. 当社および当社グループ会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

【リスクマネジメント体制】

(1) 当社および当社グループ会社における危機をあらかじめ回避するとともに、万一危機が発生した場合にもその被害を最小限に抑制することを目的とした「危機管理規程」を制定し、運用を行う。

(2) 「危機管理規程」に従い、当社の取締役会の承認のもとで当社の代表取締役社長を委員長とした「CSR委員会」の傘下に「リスクマネジメント委員会」を設置し、当社および当社グループ会社の平常時の危機管理および危機発生時の対応を行う。

(3) 「リスクマネジメント委員会」では危機発生時の対応を行うほか、平常時にはIDECグループ全体でのリスクを洗い出し評価するとともにリスク低減に向けた取り組みを実施する。また、同委員会内に設けた「Hotline担当」において内部通報の対応やコンプライアンス強化のための施策を実施する。これらの取組内容は、定期的開催される「CSR委員会」にて報告し、同委員会から取締役会に報告を行う。

【安否確認および復旧体制】

災害等の発生に備え、生命の安全確保・安否確認体制を整備するとともに、重要業務の継続・中断した場合でもその早期復旧を目指した体制作りを推進する。

4. 当社および当社グループ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

【執行と監督の分離】

当社は、意思決定と取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の業務執行状況の監督を取締役会が行うことにより、業務執行と監督の分離を実現する。さらに、代表取締役社長が議長を務める経営会議を設け、事前審議を行うとともに、取締役会からの権限委譲範囲内において意思決定を行い、取締役会の機能を強化し経営効率の向上を図る。

【職務権限・監査】

当社および当社グループ会社の取締役および使用人において、各職位の職務および責任権限ならびに各組織単位の業務分掌について定めた「職務権限規程」「関係会社管理規程」を制定し効率的経営を行うとともに、それに従った職務・責任体制で業務が行われているかどうか、定期的に監査を行う。

5. 当社企業グループにおける業務の適正を確保するための体制

【グループ会社管理・報告体制】

(1) 当社と当社グループ会社が相互に協力し、ともに繁栄を図るために必要な事項および関係会社に対する管理、指導、育成上の基本的な事項を定めた「関係会社管理規程」を制定し、運用を行う。

(2) 当社は、「関係会社管理規程」に従い、当社グループ会社に対してその業績状況、決算状況などについて、定期的・継続的に当社へ報告させるものとする。

(3) 海外グループ会社の役員および使用人において当社のコンプライアンスに関する基本的な姿勢について理解させるために、「IDEC Group Code of Conduct」の理念等を主要言語に翻訳することにより、グローバルベースで、その内容の周知を図る。

【グループ会社監査】

当社グループ会社だけでなく、当社の内部監査室をはじめとする関係部門から当社グループ会社へのモニタリング、監査を強化することにより、当社グループ会社における適正な業務の運営を維持する。

6. 財務報告の信頼性を確保するための体制

【財務報告の信頼性】

当社グループの財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制の評価の基準に従い、関連規程等の整備を図るとともに適切な体制を整える。財務報告に係る内部統制システムのグループ全体としての整備・充実にあたっては「財務報告に係る内部統制方針書」を制定し、グループ全体レベルでの推進体制を明確にするとともに、各部門・各グループ会社での自己点検および内部監査室による独立的なモニタリングを継続的に実施する枠組みを構築する。

7. 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ならびに当該使用人の取締役（監査

等委員である取締役を除く。)からの独立性および当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

【監査等委員会スタッフ】

監査等委員会の職務を補助すべき使用人の配置の必要が生じた場合、または監査等委員会の求めがあった場合には、監査等委員会と協議のうえ専任または兼任する使用人を監査等委員会スタッフとして配置を行うものとし、当該使用人は監査等委員会スタッフ業務に関し監査等委員会の指揮命令下に置くものとする。また、当該使用人の人事については、任命、異動、評価、賃金等の問題も含め、監査等委員会と事前に協議を行い、同意を得たうえで決定するものとし、執行部門からの独立性を確保する。

8. 取締役(監査等委員である取締役を除く。)およ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ならびに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

【報告体制】

(1) 当社および当社グループ会社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人が職務執行の状況について、監査等委員会に定期的に報告を行い、特に会社の重要事項については、その都度報告を行う。また、監査等委員会は当社および当社グループ会社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人に対し、必要に応じて随時報告を求めることができるものとしており、今後、監査がさらに実効的に行うことができるよう、各関係部門の協力体制の整備を図る。

(2) 当社は、前号に従い監査等委員会への報告を行った当社および当社グループ会社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人に対して、不利益な取扱いを行うことを禁じる。

【費用等負担】

当社は、監査等委員会の職務の執行について生ずる費用等を負担するため、毎年一定額の予算を設けるものとする。

【重要会議への出席等】

業務執行取締役は、監査等委員である取締役が、当社および当社グループ会社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)との定期的な意見交換や経営会議等の重要会議へ出席できる環境を整備する。

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に関する体制

市民社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力および団体とは、取引関係をはじめとする一切の関わりを排除したうえで、企業活動における社会的責任を果たしていくことを基本方針とし、「IDEC行動基準」において正しく公正な企業であり続けることを宣言している。

また、「危機管理規程」において、反社会的勢力を「危機」として明確に定義づけ、危機発生の防止と発生時の迅速な対応を図るとともに、日常より情報収集を行い「不法勢力対応マニュアル」等を策定して、警察当局、弁護士等と連携して、不当要求に備えることとしている。

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

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

■コーポレートガバナンス体制の充実に向けての課題等

当社ではコーポレートガバナンスについて、内部組織、規程等基本的な体制は既に整っている状況と考えております。今後は、その運営面で、関連規程の定期的および外部環境に対応した機動的な見直しを図るとともに、リスク管理面で「リスクマネジメント委員会」の運用面で強化充実が必要と考えております。また、財務報告に係る内部統制の体制強化等も含め、社外役員はもとより、外部の有識者等業務委託先、組織による一層厳格な助言、提言、監視、牽制機能を活用していくことも今後の重要課題であると位置づけております。

■適時開示体制の概要

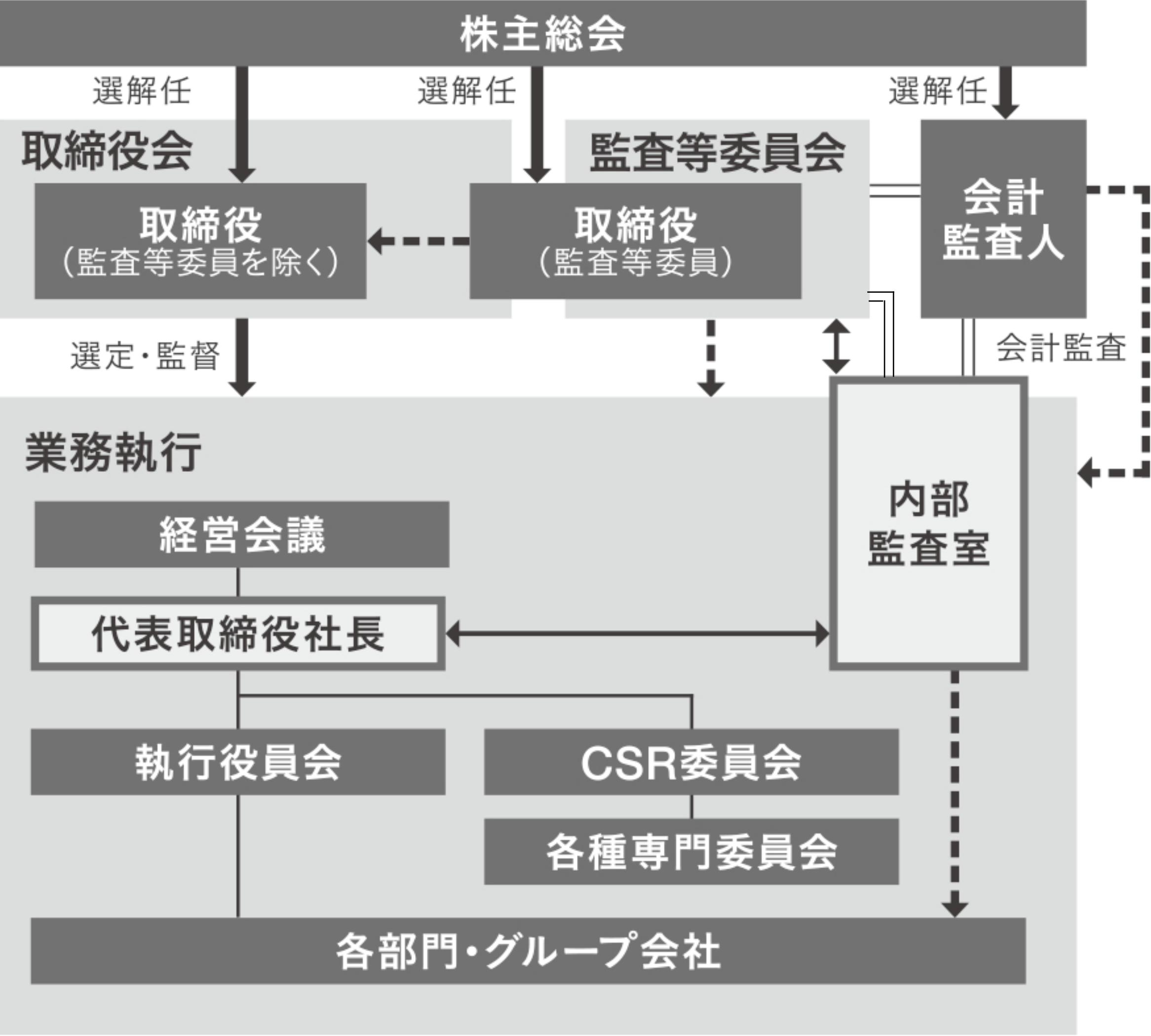
1. 基本的な考え方

当社は、グループ全ての役員・従業員がとるべき行動規範として制定した「I D E C Group Code of Conduct」において、「経営理念や事業計画、経営実績等の情報を、適切な時期に適切な方法により開示し、企業の説明責任を果たします。」と定め、グループ一体となってこの周知徹底と実践に取り組んでおります。また、この行動基準とともに、「秘密情報管理規程」、「インサイダー取引規程」といった会社情報の管理および適時開示に関する社内規程を制定し、迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を適切に実施する体制を構築しております。

2. 社内体制

当社および当社子会社の決定・発生事実および決算に関する情報が各部門責任者および子会社社長を通じて経営管理部門に集約される仕組みを構築しており、それらの情報を情報管理責任者である経営戦略企画担当執行役員が統括して管理する体制を構築することで、未公表の重要事実等の適切な管理、および内部者取引の未然防止に努めております。経営戦略企画部門においては、集約された全ての情報を厳格かつ公正な判断に基づき選別した上で、株式会社東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」の開示基準に該当する情報については、原則として取締役会の決議に基づき直ちに開示を行っております。また、各開示資料につきましては、業務管轄によって、それぞれの立場で作成、検証することにより、権限の分担を明確化するとともに、内部牽制機能を充実させ、内容の適正さを確保するよう最大限努めております。

ガバナンス体制



＝ 連携 $\longleftrightarrow$ 指示・報告 $\dashrightarrow$ 監査

項目名	CGコード	対応CGポリシー
第1章 株主の権利・平等性の確保		
株主の権利の確保	原則1-1	1章1(1),
反対票分析	補充1-1①	1章1(4),
総会決議事項の一部の取締役会への委任	補充1-1②	4章2(2), 4章4
少数株主権への配慮	補充1-1③	1章1(2),
株主総会における権利行使	原則1-2	1章1(1), (3),
株主総会情報提供	補充1-2①	1章1(3),
招集通知早期発送等	補充1-2②	1章1(3),
株主総会開催日	補充1-2③	1章1(3),
電子行使等の採用、議決権行使プラットフォーム利用	補充1-2④	1章1(3),
信託銀行等との協議	補充1-2⑤	1章1(2),
資本政策	原則1-3	1章2,
政策保有株式	原則1-4	1章3,
政策保有株主の政策保有株式売却による取引の縮減	補充1-4①	1章3,
政策保有株主との取引	補充1-4②	1章3,
買収防衛策	原則1-5	1章4,
公開買付	補充1-5①	1章4,
資本政策の検討説明	原則1-6	1章2,
関連当事者取引	原則1-7	1章5,
第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働		
中長期的な企業価値向上の基礎となる経理念の策定	原則2-1	総則1,
会社の行動準則の策定・実践	原則2-2	2章2
行動準則レビュー	補充2-2①	2章2
サステナビリティへの対応	原則2-3	2章3(1)
サステナビリティへの対応、地球環境問題配慮、人権尊重、健康、危機管理	補充2-3①	2章3(2), (3),
ダイバーシティ	原則2-4	2章4
女性の活躍促進等	補充2-4①	2章4
内部通報	原則2-5	2章5
対応窓口	補充2-5①	2章5
アセットオーナー	原則2-6	2章6
第3章 適切な情報開示と透明性の確保		
情報開示の充実	原則3-1柱書	
	原則3-1(i)	総則1,
	(ii)	総則1,
	(iii)	4章2(5)
	(iv)	4章1(7), 4章6(2)
	(v)	4章6(3)
	補充3-1①	3章1, 4章6(3)
	補充3-1②	3章1, 4章6(3)
	補充3-1③	2章3, 3章1
	原則3-2	3章2(1)
外部会計監査人	補充3-2① (i)	3章1(2), (4)
	(ii)	3章1(2), (4)
	補充3-2② (i)	3章1(3)
	(ii)	3章1(3)
	(iii)	3章1(3)
	(iv)	3章1(3)
第4章 取締役会の責務		
取締役会の役割・責務(1)	原則4-1	4章2(1),
委任の範囲	補充4-1①	4章2(2)
中期経営計画	補充4-1②	4章2(3)
後継者計画	補充4-1③	4章2(4)
取締役会の役割・責務(2)	原則4-2	4章2(5), 10
報酬	補充4-2①	4章2(5)
サステナビリティの方針の策定、事業ポートフォリオの監督責任	補充4-2②	4章2(6)
取締役会の役割・責務(3)	原則4-3	4章2(8)
経営陣の選解任	補充4-3①	4章2(7)
CEOの選任	補充4-3②	4章2(7)
CEOの解任	補充4-3③	4章2(7)
コンプライアンスの監督、内部監査を活用したグループコンプライアンス	補充4-3④	4章2(8)
監査役及び監査役会の役割・責務	原則4-4	4章3
監査役会の実効性	補充4-4①	4章3
取締役・監査役等の受託者責任	原則4-5	4章4
経営の監督と執行	原則4-6	4章5
独立社外取締役の役割・責務	原則4-7 (i)	4章5
	(ii)	4章5
	(iii)	4章5
	(iv)	4章5
独立社外取締役の有効な活用、プライム市場は3分の 1 から過半数の社外	原則4-8	4章6(1)
独立社外取締役の会合	補充4-8①	4章5
筆頭独立社外取締役	補充4-8②	4章5
支配株主からの独立性を有する独立社外取締役	補充4-8③	4章6(1)
独立社外取締役の独立性判断基準及び資質	原則4-9	4章5(2)
任意の仕組みの活用	原則4-10	4章7
諮問委員会、プライム市場は構成の過半数を社外	補充4-10①	4章7
取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件	原則4-11	2章4, 4章9, 4章6(2)
取締役のバランス,スキルマトリックス	補充4-11①	4章6(1), (2)
兼任状況	補充4-11②	4章8
実効性評価	補充4-11③	4章9
取締役会における審議の活性化	原則4-12	4章10
審議活性化のための施策	補充4-12① (i)	4章10
	(ii)	4章10
	(iii)	4章10
	(iv)	4章10
	(v)	4章10
情報入手と支援体制	原則4-13	4章10
情報提供請求	補充4-13①	4章10
専門家助言	補充4-13②	4章10
内部監査部門との連携、取締役会・監査役の機能発揮	補充4-13③	4章10
取締役・監査役のトレーニング	原則4-14	4章11
継続的なトレーニング	補充4-14①	4章11
トレーニング方針の開示	補充4-14②	4章11
第5章 株主との対話		
株主との建設的な対話に関する方針	原則5-1	5章1
対話の対応者（社外取締役を含む取締役）	補充5-1①	5章1
対話の方策	補充5-1② (i)	5章1
	(ii)	5章1
	(iii)	5章1
	(iv)	5章1
	(v)	5章1
株主構造の把握	補充5-1③	5章1
経営戦略や経営計画の策定・公表	原則5-2	4章2(3)
事業ポートフォリオ	補充5-2①	4章2(3)

<取締役期待するスキルマトリックス>

