

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

◇コーポレートガバナンス基本方針に定めています。(https://www.htk-jp.com/csr/governance.html)

(コーポレートガバナンスの基本的な考え方)

第1条 当社は、常に最適なコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組む。

2.当社は、当社の持続的な成長及び長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・果断な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組む。

- (i) 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- (ii) 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- (iii) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- (iv) 独立社外取締役および独立社外監査役に業務執行状況や取締役会決議事項等を丁寧に説明することにより的確な助言を得、業務執行の監督機能を実効化する。
- (v) 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。

【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月改定後のコードの各原則についてすべてを実施しています。

【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>

2022年開催の株主総会から招集通知(狭義・参考書類)の英訳を実施しています。議決権電子行使プラットフォームは導入済みです。

<原則1-3>

資本政策は「成長に向けた投資」「安定的な株主還元」「リスクに備えた自己資本の充実」をバランスよく実施することを基本方針としています。また、株主還元についての方針は、以下の通り定めています。

- ・総還元性向30%を基本とする
- ・中期での業績動向や財務状況等を総合的に勘案し、安定配当を実施する
- ・業績見通しの変動などにより、配当性向が30%を大幅に下回ることが見込まれる場合には、自己株式取得を検討する

<原則1-4>

当社は、株価変動の影響を受けにくい強固な財務基盤の構築や資本効率性の向上の観点から、政策保有株式を原則として保有しないことを基本方針としています。ただし、業務提携その他経営上の合理的な理由から保有する場合には、目的に応じた保有であることを検証の上、合理性を定期的に確認します。

<原則1-7>

当社はコーポレートガバナンス基本方針の第5条第2項にて、「取締役は、自らに関して利益相反に係る問題(潜在的なものを含む。)が生じた場合には、速やかに取締役会に報告し、取締役会の承認を得なければならない。」と定め、且つ的確に運営をしています。

<原則2-3-1>

サステナビリティ委員会を設置し、その内容は都度取締役会に報告されています。また、経営計画にサステナビリティに関する内容を盛り込み、統合報告書にもサステナビリティについて開示しています。

<原則2-4>

女性活躍を含む多様性の確保については、働きやすい諸制度の整備等を実施しています。詳細は統合報告書に記載しています。

<原則2-4-1>

○多様性の確保について

当社は、持続的な成長を実現するため多様性の確保が重要と認識しています。企業理念の価値観・行動規範である8Valuesの一つとして「創発価値」を定め、互いの違いを尊重して力を合わせることを重視し、人材・働き方・雇用におけるダイバーシティに取り組んでいます。

採用や管理職登用においては機会均等性を確保し、ジェンダー・人種・国籍などは問わずに人物本位で実施しています。女性の割合が少ない業種であることから、現状国内コネクタ事業における女性従業員の割合は2割弱、女性管理職比率は7%です。また、当社グループの取引先は日系企業が多くを占めており、海外拠点も少ないことから、外国人の割合は極めて少ない状況です。一方で、当社は2032年(創業100周年)に向けて事業の拡大を計画しており、この達成のためには中核人材の多様性確保や人材育成が重要課題であると認識しています。

このような状況を踏まえて、2032年に向けた中核人材の多様性確保に係る目標を以下の通り設定しています。

- ・女性管理職比率:2020年7%⇒2032年14%
- ・中途採用者比率:2020年20%⇒2032年30%
- ・管理職における中途採用者の比率:2020年32%⇒2032年30%以上を維持

なお、外国人の管理職比率については、現時点では比率が大きいため定めませんが、今後の企業規模や事業戦略に応じて設定します。

これらの目標に向けて、多様性の確保を意識した採用、働き方改革、職場環境整備をすすめるとともに、健康経営の推進、人材育成の強化、マネジメントの意識改革に継続して取り組みます。

○多様性確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針について

当社は、多様性確保に向けて人材育成と社内環境の整備を推進すべく、サステナビリティの取組みの重点テーマに「人材力の強化」と「働きやすさと働きがいの追求」を設定しています。

具体的な取組みについては、統合報告書に記載しています。

<原則2-6> [対象外]

当社の退職年金制度は、確定拠出企業年金のため、企業年金の積立金の運用はなく、財政状況への影響もありません。

<原則3-1>

(i) 経営理念や経営計画について、株主総会・説明会・動画・ホームページ・統合報告書等にて開示・公表しています

(ii) コーポレートガバナンス基本方針を策定し、ホームページにて公表しています

(iii) 取締役および役員の報酬に関する方針と手続については、コーポレートガバナンス基本方針・コーポレートガバナンス報告書・有価証券報告書等にて公表しています

(iv) 取締役会の経営陣幹部の選解任や取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続については、コーポレートガバナンス基本方針の第12、13、14条にて公表しています

(v) 株主総会招集通知において、候補者の概要や選任理由等について公表しています

<補充原則3-1-2>

2021年度第3四半期より、決算短信および決算説明資料等について英語で開示しています。

<原則3-1-3>

○サステナビリティの取組みについて

経営計画にサステナビリティの取組みを織り込むとともに、統合報告書に詳細を記載しています。

○知的財産・人的資本への投資について

当社は、Society5.0に向けて多様化・拡大する“つなぐ”ニーズに対して、スピーディに新商品を創出することを経営戦略の根幹に据えており、本内容を実践するためには、提案から量産までの開発スピードの向上と今後さらに高まる高速伝送ニーズへの対応が重要と考えています。

当社は、長年蓄積した設計技術・ノウハウの磨き上げ、高速伝送に不可欠なEMCに関する要素技術や光接続技術の研究開発を推進するとともに、全ての事業活動のベースとなる人材の強化に取り組んでいます。

新商品および技術開発の具体的な内容および投資額の計画・実績については、有価証券報告書や決算説明等において開示しています。

人的資本への投資については、サステナビリティの取組みの人材に関する重点テーマとして「人材力の強化」「働きやすさと働きがいの追求」「健康経営の推進」を設定しています。具体的な取組みや目標等については統合報告書をご参照ください。

なお、当社ビジネスの多くはカスタマイズ商品の開発が主であり、必要に応じ権利侵害を防止することを目的に特許権や意匠権を取得しています。

○気候変動に係る開示について

当社は2021年に中長期視点でサステナビリティに関する各方針・目標・施策等を検討する「サステナビリティ委員会」を設置し、気候変動に係るリスクや機会についての検討を進めています。2021年7月にはTCFD提言に賛同し、TCFDの枠組みに沿った分析をサステナビリティ委員会において進めています。

当該内容については、統合報告書等で段階的に開示を充実させます。

GHGについては、2030年までに2013年度比で38%以上の削減、2050年までにカーボンニュートラルの実現を目標に設定しています。

<補充原則4-1-1>

取締役会は、法令に定めのある事項や定款、取締役会規程に記載の事項について決議をしています。それ以外の重要事項については、常勤取締役・常勤監査役・執行役員を構成員とする経営会議にて決定しています。

<補充原則4-8-1>

全社外役員に社長、常勤監査役および常勤取締役1名を加えた意見交換会を毎月開催しています。

意見交換会は、独立社外役員の客観的な立場に基づく情報交換や認識を共有する場として機能しています。

<補充原則4-8-2>

当社では筆頭独立社外取締役を決定してはおりませんが、全社外役員に社長、常勤監査役および常勤取締役1名を加えた意見交換会を毎月開催し、経営陣や監査役会との連携を深める場として活用しています。

<原則4-9>

独立社外取締役の選任にあたって、候補者は東京証券取引所が定める独立性基準に合致していることを前提とします。

<補充原則4-10-1>

任意の指名委員会・報酬委員会を設置し、取締役・監査役の指名および取締役の報酬等について審議し、取締役会に報告しています。

構成は独立社外役員（社外取締役および社外監査役）が過半を占めており、かつ独立社外取締役を委員長とすることで、独立性を確保しています。

。

<補充原則4-11-1>

取締役会および監査役会は、その役割と責任を果たすため、構成や選任方法等について次の通り定めています。

・取締役会の人数は12名以下とし、そのうち3名を独立社外取締役とする

・監査役のうち最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者でなければならない

・当社の取締役および監査役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有しているものでなければならない

・新任候補者は、性別・年齢・国籍・技能・構成の多様性を配慮して、独立社外役員が過半を占める指名委員会における審議を経たうえで決定する

なお、役員候補者の選任にあたっては、持続的成長の実現に向けて特に必要な知識・経験の分野を設定し、各候補者に期待する分野とバランスを考慮したうえで、候補者を指名しています。また、スキルマトリックスを株主総会招集通知で開示しており、独立社外取締役には他社での経営経験を有する者が選任されています。

<補充原則4-11-2>

コーポレートガバナンス基本方針の第16条にて、「1.取締役は、その職務を執行するに十分な情報を収集するとともに、積極的に意見を表明して議論を尽くさなければならない。2.取締役は、その期待される能力を発揮して、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.当社の取締役は、就任するに当たり、関連する法令、当社の定款、取締役会規則その他の当社の内部規程を理解し、その職務を十分に理解しなければならない。」と定めており、監査役に関しても同様です。また、他の上場会社との兼任状況については、株主総会招集通知、有価証券報告書等で毎年開示しています。

<補充原則4-11-3>

全取締役、全監査役が、取締役会の実効性について自己評価し、その評価方法、評価結果、今後の課題等の概要を開示しています。

<補充原則4-14-2>

コーポレートガバナンス基本方針 第17条にて、「1.当社の新任取締役、執行役員は、就任後速やかに、法務・コンプライアンスを含む外部研修プログラムに参加する。2.当社の取締役及び監査役は、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その他の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積み重ねなければならない。当社は、将来の代表取締役の育成に向けて、取締役および監査役に対し

て、視座を高め大局観を養うトレーニングを実施する。」と定めています。

<原則5-1>

IR基本方針を以下の通り定め、IRを推進しています。

当社グループは、全てのステークホルダーの皆様から信頼と期待をいただき、持続的に成長する“よい会社”を目指しています。その実現には株主・投資家様との信頼関係の構築が重要と認識し、以下の基本方針に基づいた積極的な情報開示と対話に取り組みます。

1.法令を順守し、適時・的確に開示します

2.公平・公正かつ分かりやすい情報開示と対話に努めます

3.経営トップのリーダーシップのもと、組織的なIR活動を行います

IRの推進体制や活動、インサイダー情報の管理などの詳細については統合報告書に記載しています。

<補充原則5-1-2>

株主との建設的な対話を促進するための方針については、統合報告書に記載しています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
パナソニック株式会社	5,002,000	21.66
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	1,361,900	5.89
本多通信工業取引先持株会	1,150,650	4.98
東京中小企業投資育成株式会社	1,012,200	4.38
SMBC日興証券株式会社	644,237	2.79
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	508,300	2.20
秋山幸男	482,020	2.08
本多通信工業従業員持株会	480,520	2.08
日本生命保険相互会社	452,100	1.95
株式会社三菱UFJ銀行	441,000	1.91

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 更新

大株主の状況は、2022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 更新	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

// 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	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	8 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
澤田 脩	他の会社の出身者											
花澤 隆	他の会社の出身者											
山下 真実	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

澤田 脩	○	----	8年間に亘り、上場会社"ネットワンシステムズ"の社長等の重職を歴任し、豊富な経営経験があることに加え、国際感覚、インキュベーション力、ICT分野にも精通しています。その造詣からの経営への的確な助言を期待し、選任しています。 同氏と当社との間に特別の利害関係はありません。
花澤 隆	○	----	NTTの取締役を経てグループ会社"NTT-AT"の社長を務め、複数の公的機関での技術委員を歴任するなど、通信分野での学識と豊富な経営経験を有しています。経営及び技術面での助言を期待し、選任しています。 同氏と当社との間に特別の利害関係はありません。
山下 真実	○	----	米国にてMBA取得後、金融業界で国際業務やリスクマネジメントに従事した経験を持ちます。子育て支援の“こころく”を創業し、同社の代表を務めています。当社の経営および人事面をはじめとしたサステナビリティに関する助言を期待し、選任しています。 同氏と当社との間に特別の利害関係はありません。

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	7	0	2	3	0	2	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	7	0	1	3	0	3	社外取締役

補足説明

◇コーポレートガバナンス基本方針に定めています。(https://www.htk-jp.com/csr/governance.html)

(指名及び報酬を審議する会議体)

第14条 当社は、取締役会の諮問委員会として、社外役員が過半を占める指名委員会及び報酬委員会を置き、取締役、監査役、特別顧問の指名、および取締役、特別顧問の報酬を審議する。また、当社は、執行役員の指名、報酬を審議する経営会議を設置する。

2.指名委員会が、取締役、監査役、特別顧問の指名および代表取締役の選解任を審議し、取締役会に勧告する。また報酬委員会が取締役、特別顧問の報酬を審議し、取締役会にその総額を勧告する。

3.常勤取締役および常勤監査役で構成する経営会議が、執行役員の選解任を審議し、取締役会に勧告する。また、経営会議が執行役員の報酬を審議し、決定する。

4.取締役、監査役、執行役員の指名ならびに報酬を審議、決定するに際しては、適切な経営指標および目標を随時設定する。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

- ・会計監査人の監査計画と日程調整し、監査役会の監査計画を作成しています。
- ・会計監査人の監査（子会社を含む）に常勤監査役が立会い監査現場での情報の共有化を図るとともに、会計監査人から定期的に報告を受けるなど、意見交換を行っています。
- ・会計監査人の監査報告については監査役が会計監査人との四半期毎の定期会合で説明を受け、その相当性を判断する参考材料としています。
- ・監査室は内部監査の独立性の確保と充実を図るため専任制としています。
- ・監査役会と監査室は連携して各監査計画を作成し、定期的に連絡会を実施し、監査の充実を図っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2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
茂呂 和夫	税理士													
長崎 真美	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
茂呂 和夫	○	---	国税専門官として、国税庁、東京国税局の要職を歴任し、現在は、税務/労務をはじめとした幅広い経営コンサルに加え、大学で教鞭をとっています。財務会計分野の知見および行政経験からの幅広い指摘・助言を期待し、選任しています。 同氏と当社との間に特別の利害関係はありません。
長崎 真美	○	---	弁護士としての多様な経験と法務全般に関する知識に加え、投資法人の業務全般の執行および事業会社の社外取締役の経験を有しています。当社のガバナンスや法務面での助言を期待し、選任しています。 同氏と当社との間に特別の利害関係はありません。

独立役員の人数	5 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。

[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

- ・社内取締役の報酬割合・・・固定報酬50%、業績連動型賞与30%、譲渡制限付き株式報酬10%、業績連動型株式報酬10%
- ・社外取締役の報酬割合・・・固定報酬85%、譲渡制限付き株式報酬15%
- ・その他の業績連動型株式報酬の対象者・・・執行役員、子会社役員

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 更新

役員区分ごとの報酬等の総額および対象となる役員の員数、報酬等の種類別の総額
 ※取締役の報酬等の額には、使用人兼取締役の使用人分給与は含まず
 ※百万円未満切捨て

(2021年度実績)

- 取締役(社外取締役を除く)の報酬等の総額・・・80百万円、対象となる役員5人
種類別の総額・・・固定報酬38百万円、業績連動報酬31百万円、株式報酬10百万円
- 監査役(社外監査役を除く)の報酬等の総額・・・18百万円、対象となる役員1人
種類別の総額・・・固定報酬18百万円
- 社外役員の報酬等の総額・・・26百万円、対象となる役員6人
種類別の総額・・・固定報酬24百万円、株式報酬2百万円

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

[取締役報酬の基本方針]

・当社の取締役の報酬は、持続的成長、中長期的な企業価値向上を促進する報酬体系とし、株主をはじめとしたステークホルダーからの理解をいただける、役割および職責に相応しい水準とする。

- ・業務執行取締役(社外取締役を除く)の報酬は、短期業績に連動するとともに、持続的成長に向けた中長期での活動を促すことを重視し、業績連動型賞与および株式報酬を組み入れた体系とする。
- ・社外取締役の報酬は、中長期的な企業価値の向上および株主との利害共有性を高めるため、固定報酬に加え、業績に連動しない株式報酬を組み入れた体系とする。
- ・独立社外役員が議長となりかつ過半を占める報酬委員会の審議を経ることで、客観性および透明性を確保する。

[基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針]

- ・当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬として、役位および職責に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準を考慮しながら、総合的に勘案し決定する。

[業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針]

・業績連動報酬(賞与)

業績連動報酬は、事業年度ごとの会社業績向上に対する意識を高めるため、会社の最終業績を示し、かつ株主還元にも最も影響のある親会社株主に帰属する「当期純利益(以下純利益)」を指標として算出された額を、毎年一定の時期に賞与として支給する。

[計算方式] 業績連動報酬＝役位に応じた基礎額×業績指数(純利益ベース)×個人業績指数等

・非金銭報酬等

非金銭報酬等は、中長期視点での成長戦略/構造改革への果敢な取り組みを促すこと、企業価値(株価)向上の意欲を高めることを基本方針として、各報酬の内容及び額または数の算定方法を以下のように定め、各年の定時株主総会の翌月までに支給する。

a譲渡制限付き株式報酬(事前交付型)

- ・役務の提供に対して、毎事業年度3年間の譲渡制限付きの普通株式を付与する。

[計算方式] 基準交付株式数＝役職別に定めた基準金額÷1株当たりの払込金額

・支給方法は、譲渡制限付き株式を割り当てるために当社に対する金銭報酬債権を対象者に付与し、当該金銭報酬債権の全部を現物出資財産として会社に現物出資させることで、対象者に取得した自己の普通株式を支給する。当社と対象者との間で、譲渡制限付き株式割当契約を締結することによって、当該普通株式について譲渡制限を設ける。

b業績連動型株式報酬(事後交付型)

- ・連続する3事業年度を業績評価期間とし、評価期間経過後、計算方式に基づき交付株式数を決定する。

[計算方式] 交付株式数＝各対象者にかかる基準交付株式数×支給率

※各対象者にかかる基準交付株式数＝役職別に定めた基準金額÷1株当たりの払込金額とする。

※支給率は業績評価期間における当社の業績の数値目標(より株主との利害を一致させることを目的にROEをベースとする)の達成度合いに応じて算定する。

※本計算方式により算出される株式数の総数または金銭報酬債権の総額が、定時株主総会で決議した報酬枠を超過する場合は、取締役会において定める合理的な方法により、上限内に減少させる。

・支給方法は、対象者が現物出資に供するための金銭債権として、当社は、上記で決定された各対象者に対する交付株式数に1株当たり払込金額を乗じた金額の金銭報酬債権を各対象者に付与し、各対象者は当該金銭報酬債権の全部を現物出資することにより、交付株式数の当社普通株式の割当てを受けるものとする。

[金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針]

取締役の個人別の報酬等の額に対する基本的な割合は、報酬委員会において検討を行い、取締役会が報酬委員会の勧告を受け、決定する。なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、以下の通りとする。

・業務執行取締役の報酬の割合は、基本(固定)報酬を50%とし、短期インセンティブ報酬として業績連動報酬(賞与)30%、中長期インセンティブ報酬として株式報酬20%とする。なお、株式報酬は、10%相当を譲渡制限付き株式報酬、残りの10%相当を業績連動型株式報酬とする。

・社外取締役の報酬は、固定報酬85%、株式報酬(譲渡制限付き株式報酬)15%とする。

[取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項]

取締役の個人別の報酬額は、本方針に基づき各取締役の役割、貢献度、グループ業績の評価に基づき、独立社外役員が議長となりかつ過半を占める報酬委員会で審議し、取締役会へその総額を勧告する。取締役会はその勧告を受けて報酬の総額を決議し、取締役会から一任された代表取締役社長が報酬委員会の審議内容に基づき取締役の個人別の報酬等の内容を決定する。

[社外取締役(社外監査役)のサポート体制]

◇コーポレートガバナンス基本方針に定めています。(https://www.htk-jp.com/csr/governance.html)

第18条2項 当社の取締役会の議題及び議案に関する資料は、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(但し、特に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されなければならない。

第19条 当社の独立社外取締役及び監査役は、必要があるとき又は適切と考えるときにはいつでも、社内取締役、執行役員及び従業員に対して説明若しくは報告を求め、又は社内資料の提出を求めることができる。

2.当社は、独立社外取締役がその職務を適切に遂行することができるよう、経営企画部門がサポートする。

3.当社は、監査役会及び各監査役がその職務を適切に遂行することができるよう、適切な人員及び予算を付与された監査室を設置する。

[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

相談役は設置しない。代表取締役経験者に対しては、指名委員会が期待される役割を踏まえ、特別顧問とするか否かを審議し、取締役会に勧告、決議される。

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)

◇コーポレートガバナンス基本方針に定めています。(https://www.htk-jp.com/csr/governance.html)

第4章 適切な情報開示と透明性の確保

(リスク管理、内部統制システム等に関する当社の方針の開示)

第7条 取締役会は、会社法その他の適用ある法令に基づき、当社及び当社を含む企業集団のリスク管理、内部統制システム、法令遵守等に関する当社の方針を決定し、適時適切に開示する。

2.取締役会は、会社法及び金融商品取引法その他の適用ある法令並びに適用ある金融商品取引所規則に従って、公正、詳細、かつ平易な方法によって、財務及び業務に関する事項を開示する。

第5章 取締役会等の責務

第1節 監督機関としての取締役会の責任

(取締役会の役割)

第8条 取締役会は、株主からの委託を受け、長期的な企業価値の最大化を通じて自らの利益の増進を図る全ての株主のために、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じて、当社が持続的に成長し、長期的な企業価値の最大化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、経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、社長(最高経営責任者)その他の経営陣の指名、評価及びその報酬の決定、当社が直面する重大なリスクの評価及び対応策の策定、並びに当社の重要な業務執行の決定等を通じて、当社のために最善の意思決定を行う。

(独立社外取締役の役割)

第9条 当社の独立社外取締役は、取締役会が決定した経営戦略ないし経営計画に照らして、当社の経営の成果及び経営陣のパフォーマンスを随時検証及び評価し、全ての株主共同の利益の観点から、現在の経営陣に当社の経営を委ねることの適否について判断し、意見を表明することができる。

(取締役会議長)

第10条 当社の取締役会議長は、取締役会の議論の質を高め、取締役会が効果的かつ効率的に運営できるよう努める。この責務を果たすために、取締役会議長は、全ての議案について十分な時間が確保され、また、各取締役が適時に適切な情報を得られるように配慮しなければならない。

第2節 取締役会の有効性

(取締役会の構成)

第11条 当社の取締役会の人数は12名以下とし、そのうち3名を独立社外取締役とする。

2.独立社外取締役は、東京証券取引所が定める独立性基準に合致していることとする。

(取締役の資格及び指名手続)

第12条 当社の取締役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者でなければならない。

2.当社は、性別、年齢、国籍、技能その他取締役会の構成の多様性を配慮して、取締役候補者を決定する。

3.当社の全ての取締役は、毎年、株主総会決議による選任の対象とされる。

4.新任取締役の候補者は、本条を踏まえ、社外役員が過半を占める指名委員会における公正、透明かつ厳格な審査及び勧告を経た上で、取締役会で決定される。

(監査役の資格及び指名手続)

第13条 当社の監査役は、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者でなければならない。当社の監査役のうち最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有している者でなければならない。

2.当社は、性別、年齢、国籍、技能その他監査役会の構成の多様性を配慮して、監査役候補者を決定する。

3.新任監査役候補者は、本条を踏まえ、社外役員が過半を占める指名委員会における公正、透明かつ厳格な審査及び勧告並びに監査役会の同意を経た上で、取締役会で決定される。

(指名及び報酬を審議する会議体)

第14条 当社は、取締役会の諮問委員会として、社外役員が過半を占める指名委員会及び報酬委員会を置き、取締役、監査役、特別顧問の指名、および取締役、特別顧問の報酬を審議する。また、当社は、執行役員の指名、報酬を審議する経営会議を設置する。

2.指名委員会が、取締役、監査役、特別顧問の指名および代表取締役の選解任を審議し、取締役会に勧告する。また報酬委員会が取締役、特別顧問の報酬を審議し、取締役会にその総額を勧告する。

3.常勤取締役および常勤監査役で構成する経営会議が、執行役員の選解任を審議し、取締役会に勧告する。また、経営会議が執行役員の報酬を審議し、決定する。

4.取締役、監査役、執行役員の指名ならびに報酬を審議、決定するに際しては、適切な経営指標および目標を随時設定する。

(社外役員との意見交換)

第15条 当社は、全社外役員、社長、常勤監査役及び常勤取締役1名で構成される意見交換会を設置する。
2.意見交換会は、取締役会に上程予定の議案などの重要事項に関して、事前の情報共有を行い、あわせて自由な議論を行い、必要に応じて、その議案の結果を取締役に提案する。また取締役会より諮問を受けた場合、検討を行い取締役会に答申する。

(取締役の責務)

第16条 取締役は、その職務を執行するに十分な情報を収集するとともに、積極的に意見を表明して議論を尽くさなければならない。
2.取締役は、その期待される能力を発揮して、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.当社の取締役は、就任するに当たり、関連する法令、当社の定款、取締役会規則その他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。

(取締役及び監査役の研究及び研修)

第17条 当社の新任取締役、執行役員は、就任後速やかに、法務・コンプライアンスを含む外部研修プログラムに参加する。
2.当社の取締役及び監査役は、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その他の事項に関して、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。当社は、将来の代表取締役の育成に向けて、取締役および監査役に対して、視座を高め大局観を養うトレーニングを実施する。

(取締役会の議題の設定等)

第18条 各回の取締役会に先立ち、当社の取締役会議長は、取締役会の運営を管掌する役員と協議して、当該取締役会の議題を定める。
2.当社の取締役会の議題及び議案に関する資料は、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（但し、特に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されなければならない。

(独立社外取締役及び監査役による社内情報へのアクセス)

第19条 当社の独立社外取締役及び監査役は、必要があるとき又は適切と考えるときにはいつでも、社内取締役、執行役員及び従業員に対して説明若しくは報告を求め、又は社内資料の提出を求めることができる。
2.当社は、独立社外取締役がその職務を適切に遂行することができるよう、経営企画部門がサポートする。
3.当社は、監査役会及び各監査役がその職務を適切に遂行することができるよう、適切な人員及び予算を付与された監査室を設置する。

第3節 報酬制度

(取締役等の報酬等)

第20条 業務執行取締役および執行役員の報酬等は、短期業績に連動するとともに、持続的成長に向けた中長期視点での活動を促すことを重視し、業績連動型賞与および株式報酬を組み入れた体系とする。
2.独立社外取締役の報酬等は、中長期的な企業価値向上および株主との利害関係共有性を高めるため、固定報酬に加え、業績に連動しない株式報酬を組み入れた体系とする。

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

当社の規模や状況に相応しい体制・内容と判断しています。
今後も、常に最適なコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。

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	議案の検討時間を確保すべく早期発送を心掛けています。 ・株主総会の約3週間前に発送 ・株主総会の約1ヵ月前にTD-NET及び当社ホームページに掲載
集中日を回避した株主総会の設定	・集中しない時間(午後開催)で設定 ・十分に理解を深めたうえで事前の議決権行使ができるよう、株主総会の事業報告・決議事項について、ネット動画で事前説明を実施
電磁的方法による議決権の行使	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	議決権電子行使プラットフォームを導入しています。

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

個人投資家向けに定期的説明会を開催	・年数回、個人投資家説明会を開催 ・IR支援会社による第三者レポートを配信	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	・本決算は説明会を開催 ・決算説明資料および説明動画をホームページに掲載	あり
IR資料のホームページ掲載	IR資料の掲載内容(https://www.htk-jp.com/ir/) ・決算短信、有価証券報告書、株主総会招集通知、計算書類など法定資料 ・適時開示情報 ・決算および個人投資家向け説明会資料、動画 ・第三者レポートなど 統合報告書の掲載(https://www.htk-jp.com/ir/tougou.html)	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画グループ 経営企画チーム	
その他	対話にあたっては、株主・投資家の要望を踏まえ、必要に応じて代表取締役社長やコーポレートセンター担当役員およびその他役員等が対応しています	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	◇経営方針 全てのステークホルダーの皆様から信頼と期待をいただけるよい会社(Good Company)になることを目標としている ◇コーポレートガバナンス基本方針 序文から 持続的成長、中長期的な企業価値向上ならびに株主を始めとした全てのステークホルダーとの信頼関係構築のためのコーポレートガバナンスの重要性を深く認識している ◇当社経営理念・行動基準に規定
環境保全活動、CSR活動等の実施	・HTKまつりを開催(安曇野工場で年に1度地域への感謝をこめて) ・地域スポーツ振興(松本山雅FCスポンサー活動) ・安曇野ハーフマラソンへの協賛、従業員の参加 ・株主優待(安曇野の特産品、安曇野市への寄付) ・工場緑化活動 ・東京本社で地元の小学生を対象とした工作教室を開催 ※2020年度、2021年度はコロナ禍により一部イベントを中止
その他	○国連グローバル・コンパクトに加盟するなど、事業活動の基本にSDGsを据える企業として、パートナーとともに各目標の達成に取り組み中 ○健康経営を推進(健康優良企業「銀の認定」および健康経営優良法人2022(中小規模法人)の認定を取得) ○取引先からの苦情・疑義等を受け付ける通報制度を導入済 ○下記取り組みに賛同し、具体的に推進中 ・「未来志向型の取引慣行に向けて」 ・「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」 ・「パートナーシップ構築宣言」 ・ホワイト物流推進運動「持続可能な物流の実現に向けた自主行動宣言」

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

- 当社グループ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
 - ①グループのコンプライアンス方針および行動基準を制定するとともに、コンプライアンス委員会を設置しています。
 - ②関係会社管理規程により、子会社のコンプライアンスに関する事項を監督しています。
 - ③反社会的勢力との関係性の排除に向け、規程を定め、外部専門機関との連携強化や取引時の確認など、社内体制を整備しています。
 - ④法令・定款等に違反または違反の恐れがある行為を発見した場合の通報・相談体制として、内部および取引先関係者を対象としたグループの企業倫理ホットラインを設置しています。
 - ⑤監査室は、定期的に業務監査実施項目および実施方法を検証し、監査実施項目に遺漏がないよう確認し、必要があれば監査方法の改訂を行っています。
 - ⑥万一、コンプライアンスに関連する事態が発生した場合には、その内容・対策が代表取締役、取締役会、監査役会に報告される体制をとっています。

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
法令により保存が必要な重要書類、重要会議の議事録、決裁書類など、取締役の職務執行に係る情報の取扱いは、情報セキュリティ管理規程、文書取扱規程に従い、書類または電子データにより適切に保存および管理しています。
3. 当社グループの損失リスクの管理に関する規程その他の体制
①グループのリスクマネジメント方針その他各種規程の手順書等に従い、業務執行に係るリスクに対して、迅速かつ適切に管理・対応しています。
②当社の取締役・執行役員が子会社の役員を兼務し、情報収集およびリスクを管理する体制をとっています。
③事業継続計画(BCP)を策定し、緊急事態の際の迅速かつ適切な情報伝達と緊急体制を整えています。
4. 当社グループ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
①全社の中期経営計画および年度経営計画を策定し、各部門および子会社は経営計画に則った事業計画を策定しています。
②定例の取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、役員が当社および担当する子会社の重要事項を報告し、取締役会規程により定められている事項については審議・決定しています。
③定期的に常勤取締役・常勤監査役・執行役員の出席する経営会議を開催し、業務の執行および担当する子会社に関する重要事項について意思決定を機動的に行っています。
5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
①本社部門が関係会社管理規程およびそれに関する各部門手順書等により、関係会社の業務執行状況を監督しています。
②監査役および監査室が、連結業績への影響度を踏まえ、関係会社の業務監査を定期的実施しています。
③経営会議において、各部門および子会社の営業成績、財務状況その他重要事項が報告されています。
6. 監査役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対する指示の実効性および取締役からの独立性に関する事項
監査役の職務の補助には監査室があたり、その構成員は監査役により人事評価され、監査役の指示を優先しています。
7. 当社グループの取締役・監査役および使用人等が当社監査役に報告をするための体制
①当社常勤監査役が重要会議に出席して情報を収集し、必要に応じて報告を求めています。
②当社監査役から報告等を求められた場合、取締役および使用人は、速やかに報告しています。
③企業倫理ホットラインの窓口を監査室および社外の弁護士とし、速やかに当社監査役に報告する体制をとっています。
④当社グループの取締役・監査役および使用人等が、当社監査役に報告をしたことを理由として、不利な取り扱いを受けないようにしています。
8. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
①監査役は、取締役会をはじめ重要な会議に出席し、必要に応じて意見を述べています。
②監査役は、重要書類の閲覧等により、取締役の職務執行を監査しています。
③監査役は、監査法人から、会計監査内容について説明を受けるとともに、情報の交換を行うなど連携を図っています。
④監査役の職務執行に必要な費用は会社で負担しています

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

1. 基本的な考え方
私たちは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決します。
2. 整備状況
コンプライアンス方針および行動基準を策定し、反社会的勢力との決別を宣言するとともに、警察・顧問弁護士等の外部専門機関との連携を強化しています。

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

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

- 適時開示体制について
- 適時適切に情報開示できる体制を構築しています。
- 1) 適時開示体制の整備に向けた取り組み
①基本方針
投資者が当社への投資価値を的確に判断するために必要な情報を適時適切に開示すること。
②体制整備に向けた取り組み
担当部署に十分な人員を配置するとともに、外部研修会への参加や専門書の定期購読等により、適時開示に必要な情報の収集および

能力の開発に努めています。

③運用状況

東京証券取引所の規則に基づき適時開示を実施しています。また、東京証券取引所を通じて開示した情報を含め、投資判断に必要な情報は当社ホームページ上に随時掲載しています。

(2) 適時開示手続き

①決定事実に関する情報

経営企画グループは、取締役会、経営会議等の重要会議の付議事項を予め入手します。適時開示の対象があれば直ちに開示資料を作成し、取締役会の上の承認を得て開示します。

②発生事実に関する情報

発生事実に関する適時開示は、基本的には社長(不在の場合はコーポレートセンター担当役員)が中心となり、状況に応じて臨時取締役会または経営会議に報告のうえ承認/開示内容の承認を得たうえでを行います。

早急な対応を要すると社長が判断した案件*は、取締役会または経営会議への報告/承認のプロセスを省略し、社長の決裁にて開示できることとします。その場合は取締役会に事後報告をします。

*具体的な内容:火災、天災等の災害被害に関する事項、M&Aやコンプライアンス等に関する事項でマスコミに公表された事項、その他損益に重大な影響を及ぼす事項およびレピュテーションリスクの高い事項

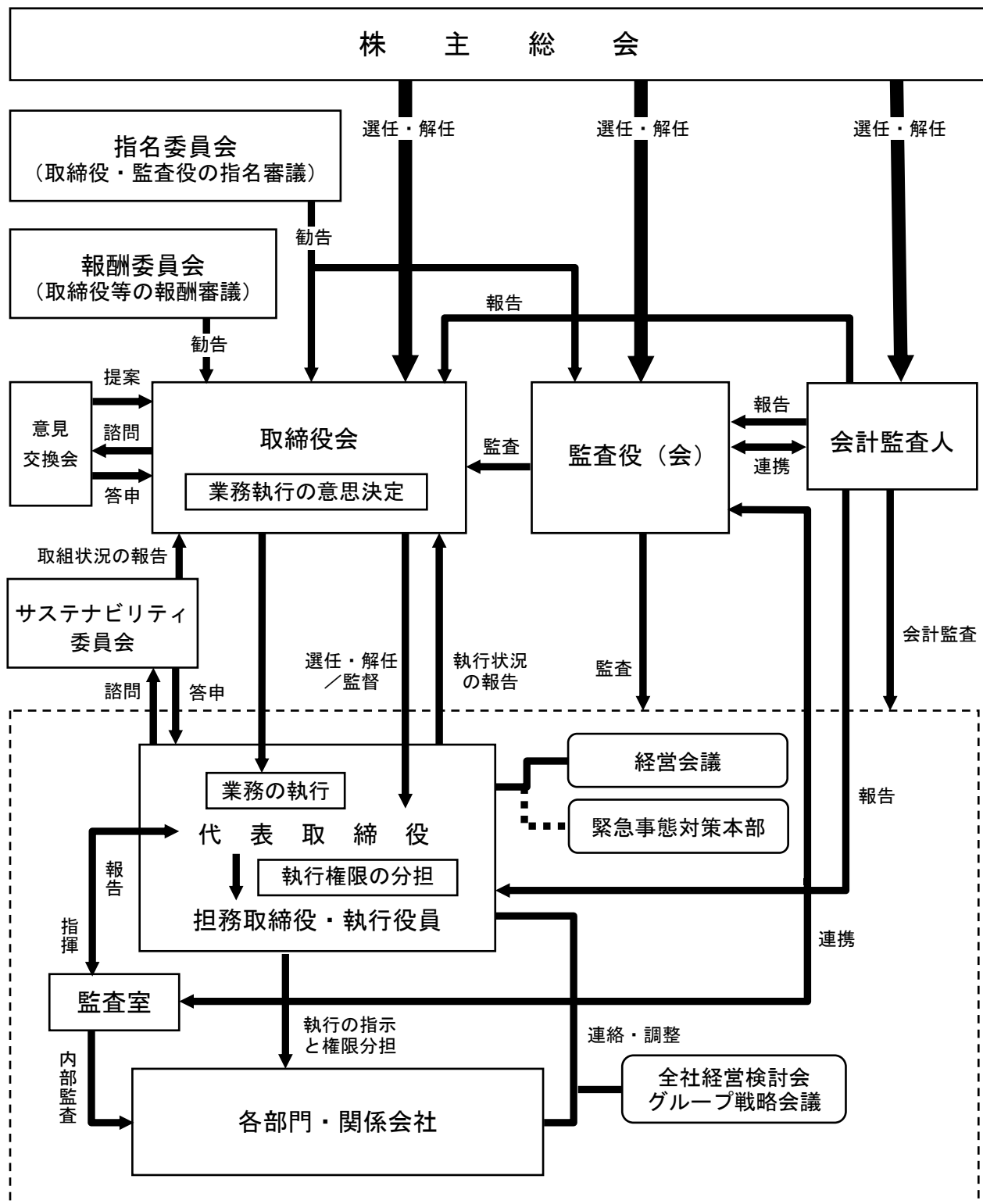
③決算に関する情報

経営管理グループは、決算開示資料(決算短信、四半期決算短信)を作成し、取締役会の上の承認を得て開示します。

④企業集団に係る適時開示手続き

当社は100%保有の子会社7社を有しており、子会社における経営上重要な事項については、当社の経営会議に付議しています。

経営企画グループは適時開示の対象があれば直ちに開示資料を作成し、取締役会の上の承認を得て開示します。



○取締役会

常勤の取締役と独立社外取締役で構成され、月1回の定時および必要に応じた臨時の取締役会を開催しています。法令で定められている事項や経営方針および経営上の重要事項の意思決定をするとともに、担務取締役および執行役員の職務執行状況を監督しています。

○監査役会

常勤監査役と独立社外監査役で構成され、月1回の定時および必要に応じた臨時の監査役会を開催しています。監査役は、取締役会、その他重要会議に出席し、独立した立場から常勤取締役等の職務執行状況を監査しています。

○意見交換会

全ての社外役員と代表取締役・常勤監査役・常勤取締役1名で構成され、取締役会開催前に、重要事項に関する意見交換の場として開催しています。必要に応じ、取締役会への提案および諮問への答申を行っています。

○指名委員会・報酬委員会

取締役会の諮問委員会として、社外役員が過半を占める指名委員会及び報酬委員会を置き、取締役、監査役の指名、および取締役の報酬を審議しています。

○サステナビリティ委員会

社長直轄の委員会として、中長期視点でサステナビリティに関する各方針・目標・施策等の検討を行います。社外取締役をアドバイザーとして設置しています。

○経営会議

常勤の取締役・監査役および執行役員で構成され、ほぼ毎週開催しています。業務執行に関わる検討や情報共有などにより、迅速な経営判断の礎となっています。

○社外取締役および社外監査役

独立役員である社外取締役および社外監査役から、業務執行の監督、監査はもとより、経営全般に対して客観的、中立的な観点から意見、指摘をいただいています。なお、これら社外役員との間で、会社法に基づく責任限定契約を締結しています。

○執行役員

当社は、業務執行に係る役割と責任を明確にすることにより、経営の意思決定の迅速化および業務執行の効率化を図り、環境変化に即応できる経営体制を構築することを目的に、執行役員制度を導入しています。

○監査室

代表取締役が直轄する内部監査、および監査役の職務を補助する部門として設置しています。監査室は、内部監査の独立性の確保と充実を図るために専任とし、その構成員は監査役により人事評価され、監査役の指示を優先しています。