

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。そして、「経営理念」とともに、これをベースに具体的な行動を示したガイドライン（「Nittoグループビジネス行動ガイドライン」）を策定するとともに、役職員にこれを周知徹底しております。

このような「経営理念」のもと、企業価値を最大化させ持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、コーポレートガバナンス体制の実効性確保だけでなく、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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

【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

【原則1-4 政策保有株式】

当社グループは、株式保有がグループ企業価値の長期的な向上に繋がると判断した場合に限り、株式を保有することがありますが、保有している株式の総資産に占める割合は既に僅少であり、今後も個々の株式の保有については、毎年取引状況や保有に伴うリターンが当社が考える資本コストに見合っているかなどを検証し、売却の要否を判断します。

また、保有株式の議決権の行使については、議案毎に当社グループの安定的な企業価値の向上に繋がるかを考慮の上、総合的に判断いたします。

【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。

【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

当社ホームページhttps://www.nitto.com/jp/ja/about_us/をご参照ください。

(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

当社ホームページhttps://www.nitto.com/jp/ja/ir/governance/board_policy/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2名以上）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・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任し、そのうち最低1名は財務・会計に関する十分な知見を有している者であることが、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。

(取締役・監査役の選解任について)

取締役・監査役の選解任を行うに当たっては、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。さらに当社では、下記の役員選任基準を定め、当該基準を満たす者を適任者として指名しております。

<役員選任基準>

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、そ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こと。(なお、当社では、この要件を満たす者を「Nitto Person」という)

<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、当該基準を満たす者を適任者として指名しております。また、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年間に於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、執行役員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. 当社および当社グループ会社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年間に於いて、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「招集ご通知」の株主総会参考書類をご参照ください。なお、当社「招集ご通知」は、当社ホームページ<https://www.nitto.com/jp/ja/ir/>に掲載しております。

[補充原則4-1-1 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、当社ホームページhttps://www.nitto.com/jp/ja/about_us/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4-1-3 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。

[補充原則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4-11-1 取締役会・監査役会における規模等の考え方]

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)」をご参照ください。

[補充原則4-11-2 取締役・監査役の兼任状況]

当社「招集ご通知」の株主総会参考書類をご参照ください。なお、当社「招集ご通知」は、当社ホームページ<https://www.nitto.com/jp/ja/ir/>に掲載しております。

〔補充原則4-11-3 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。2020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。
(2021年3月31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4-14-2 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、新任の社外役員については、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しています。

〔補充原則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。

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)	28,737,300	18.67
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	14,279,100	9.28
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口7)	3,377,800	2.19
資産管理サービス信託銀行株式会社(証券投資信託口)	2,886,300	1.86
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	2,810,000	1.83
JP MORGAN CHASE BANK 385151	2,722,141	1.77
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	2,600,901	1.69
STATE STREET BANK WEST CLIENT — TREATY 505234	2,429,692	1.58
日本生命保険相互会社	2,082,060	1.35
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	2,037,578	1.32

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. 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2020年3月31日現在の株主名簿に従って記載しております。
株式会社三菱UFJ銀行およびその共同保有者の計4名 10,717,630株(2018年12月24日現在)
みずほ証券株式会社およびその共同保有者の計2名 8,830,210株(2019年 2月15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 12,629,500株(2019年 7月15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9名 10,294,355株(2020年 3月13日現在)
野村證券株式会社およびその共同保有者の計3名 16,546,420株(2020年 4月21日現在)

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	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

// 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	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	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
古瀬 洋一郎	他の会社の出身者											
八丁地 隆	他の会社の出身者											
福田 民郎	学者											
ウォン ライヨン	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	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
古瀬 洋一郎	○	上記aからkに該当する事項はありません。 また、同氏は、現在、エバンストン株式会社およびペルミラ・アドバイザーズ株式会社の重要な業務執行者であります。当社は両社ともに取引をしておりません。	1 同氏は当事業年度(2019年度)の取締役会(13回)の全てに出席し、上場企業の取締役、代表取締役を歴任して培われた経営に関する高い見識・経験に基づく有用な意見をいただいております。 今後も、これらの見識・経験を当社の経営に反映していただくことを期待しています。 2 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。

八丁地 隆	○	上記aからkに該当する事項はありません。 過去において、同氏は株式会社日立製作所社の重要な業務執行者であり、同社は子会社を通じて当社株式を15%程度所有していました。ただし、同社は2003年7月に当社株式のほとんどを売却しており（現在は当社株式をすべて売却）、同社と当社とのグループ関係が解消されてから15年以上経過しています。また、当社は同社と取引を行っていますが、当社システムの開発・保守などの取引がほとんどであり、その年間取引金額は当社の連結売上収益の0.07%未満であります。そのため、同社との関係は、同氏の独立性に影響を及ぼすものではありません。	1 同氏は当事業年度（2019年度）の取締役会13回のうち12回に出席し、上場企業の代表執行役、取締役を歴任して培われた経営に関する高い見識・経験に基づく有用な意見をいただいております。 今後も、これらの見識・経験を当社の経営に反映していただくことを期待しています。 2 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。
福田 民郎	○	上記aからkに該当する事項はありません。 また、同氏は、現在、京都工芸繊維大学の名誉教授であります。当社は同大学に寄付を行っていますが、その年間寄付金額は当社の連結売上収益の0.0005%未満であり、独立性に影響を及ぼすものではありません。	1 同氏は当事業年度（2019年度）の取締役会（13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、当社のコーポレートブランドの確立に助言をいただいた実績に加え、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。 今後も、これらの見識・経験を当社の経営に反映していただくことを期待しています。 2 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。
ウォン ライオン	○	上記aからkに該当する事項はありません。 また、同氏は、現在First Penguin Tours & Training 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行っていますが、当社へ同氏を研修講師として招聘した際の報酬であり、その年間取引金額は当社の連結売上収益の0.0001%未満です。そのため、同社との取引は同氏の独立性に影響を及ぼすものではありません。	1 同氏はFirst Penguin Tours & Training Sdn.Bhd.などの活動を通じて、アジア各地で企業や教育機関に対してCSR活動の助言をしており、2016年には内閣府による「アジア・太平洋輝く女性」の1人に選出されています。加えて、慶応義塾大学大学院でのMBA、横浜国立大学大学院での博士号取得や、日本の保育関連会社での勤務など、日本における約16年間在住を通じて、日本企業の経営についても造詣が深いところです。このような経験や実績に基づき、当社の経営全般に対する助言・提言を行っていただくことを期待しています。 2 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。

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	8	0	1	4	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	8	0	1	4	0	3	社内取締役

補足説明

当社は、代表取締役の諮問機関として、経営上の重要課題および役員報酬制度に関し、異なった視点からのアドバイスを得るために、社外取締役および社外監査役で構成する経営・指名・報酬諮問委員会を設置しております。なお、その他3名は当社の社外監査役です。

当事業年度（2019年度）は全3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。主な諮問、審議内容は以下のとおりです。

- ・世界情勢、業界動向、新規研究などを踏まえた当社の方向性
- ・他社や株主等ステークホルダーの動向等を踏まえた現在の報酬体系、水準、今後のあり方
- ・現在の経営幹部候補者の確保状況やサクセッションプラン

【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

監査役と会計監査人との連携に関し、会計監査人からの監査報告および情報交換会議を定期的に開催しているほか、会計監査人の棚卸実査の立会いなどを実施しております。

また、監査役と内部監査部門との連携に関し、内部監査担当部署は、監査役に対し、監査体制・監査計画の定期的な報告、およびこれらに基づいた監査結果の報告を実施しております。

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													
豊田 正和	その他													
白木 三秀	学者													

※ 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	○	上記aからmに該当する事項はありません。 また、同氏は、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。	1 同氏は当事業年度（2019年度）の取締役会（13回）および監査役会（12回）の全てに出席し、金融、財務分野での高い見識と豊富な経験を当社の監査に反映していただいております。今後も、これらの見識・経験を当社の経営に反映していただくことを期待しています。 なお、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。 2 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。

豊田 正和	○	上記aからmに該当する事項はありません。	1 同氏は当事業年度(2019年度)の取締役会13回のうち12回および監査役会12回全てに出席し、経済、国際貿易分野での高い見識と豊富な経験を当社の監査に反映していただいております。なお、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。 今後も、これらの見識・経験を当社の経営に反映していただくことを期待しています。 2 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。
白木 三秀	○	上記aからmに該当する事項はありません。 また、同氏は、現在、早稲田大学政治経済学術院の教授であります。当社は、同大学に寄付を行っていません。	1 同氏は当事業年度(2019年度)の取締役会(13回)および監査役会(12回)の全てに出席し、大学教授として労働問題、グローバル人材育成の専門家であり、これらの高い見識を当社の監査に反映していただいております。なお、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。 今後も、これらの見識・経験を当社の経営に反映していただくことを期待しています。 2 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。

【独立役員関係】

独立役員の人数	7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「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 6名
報酬等の種類別の総額
基本報酬 244百万円
役員賞与 127百万円
譲渡制限付株式報酬 98百万円

報酬等の総額 469百万円

社外取締役
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 36百万円
報酬等の総額 36百万円

監査役 (社外監査役を除く)
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 67百万円
報酬等の総額 67百万円

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 32百万円
報酬等の総額 32百万円

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 高崎秀雄
役員区分 取締役
報酬等の種類別の総額
基本報酬 96百万円
役員賞与 44百万円
譲渡制限付株式報酬 43百万円

報酬等の総額 183百万円

(注)

1. 上記には、当事業年度 (2019年度) 中に退任した取締役1名および常勤監査役1名を含んでおります。
2. 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すが、当事業年度は使用人分給与の支給はありません。
3. 取締役の基本報酬の限度額は、第150回定時株主総会において、月額30百万円 (うち社外取締役分3百万円以内) と決議いただいております (ただし、2020年6月19日開催の第155回定時株主総会において、月額30百万円 (うち社外取締役分4百万円以内) に変更されております。)。また、監査役の基本報酬の限度額は、第139回定時株主総会において、月額12百万円と決議いただいております。
4. 役員賞与額は、第155回定時株主総会でご承認いただいたものであります。
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、第153回定時株主総会において、年額243百万円、32,000株と決議いただいております。
6. 上記の他、取締役 (社外取締役を除く) の報酬については、第153回定時株主総会において、2019年3月31日で終了する事業年度を初年度とした3事業年度目 (以後、毎事業年度を初年度とした3事業年度目) の目標達成度に応じた業績連動型株式報酬の支給を決議いただいております。なお、その限度額および上限株式数は、年額364百万円、48,400株であります。

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

報酬の算定方法の決定方針については、本報告書「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4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、社外取締役に對し、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、相談役の就任者はありません。

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）

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、内部統制に関する基本方針を定め、以下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。

<取締役（会）>

取締役会は、経営に係る重要な事項について意思決定するとともに、代表取締役、執行役員等による業務執行を監督しています。また、経営を健全化し、透明性を確保するために、任期を1年に設定するとともに、社外取締役を複数選任しています。

<代表取締役、執行役員、経営戦略会議>

代表取締役および執行役員（取締役を兼任している者を含む）は、取締役会が決定した基本方針に従い、業務執行の任にあたっています。業務執行の意思決定に関しては、「グループ意思決定規程」を整備し、その中心となる重要意思決定機関として、常勤取締役および執行役員で構成される経営戦略会議を設置しています。

<経営・指名・報酬諮問委員会>

代表取締役の諮問機関として、経営上の重要課題、役員の指名および役員報酬に関する事項に関し、異なった視点からのアドバイスを得るために、社外有識者（現在は、社外取締役および社外監査役）で構成する経営・指名・報酬諮問委員会を設置しています。

<監査役（会）>

当社は、監査役制度を採用しています。監査役は、取締役会に出席して取締役の業務執行を監視するとともに、その他の重要会議への出席、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、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、監査を実施しています。

<内部統制委員会・専門委員会>

コンプライアンスやリスクマネジメントの推進に組織横断的に対応するため、関連部署の役職員で構成する専門委員会を設置しています。また、取締役社長を委員長、常勤取締役を委員とする内部統制委員会が、各専門委員会からの報告等を通じて、内部統制に関する基本方針の見直しや運用状況の確認などを行っています。

<内部監査>

内部監査を担当する専門部署を設置したうえで、業務の改善、業績向上に資することを目的に、当社グループ各社の経営活動が正確、正當かつ合理的に行われているかを監査しています。加えて、従業員、お客様、社会に対する安心を確保するために、品質・環境・安全を対象としたQES監査も行っています。さらに外部評価も定期的に受けています。

<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。

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ホームページに招集通知を掲載しています。また、当社ホームページにおいて、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	株主様に對し、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、当社ホームページ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、当社ホームページ以外に、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	当社ホームページに日本語および英語で公表しています。 『情報開示の基本方針』、『情報開示の基準と方法』、『沈黙期間』、の3項からなるディスクロージャーポリシーを定め、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)。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)へ訪問し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) 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	「経営理念」をベースに具体的な行動を示したガイドライン(「Nittoグループビジネス行動ガイドライン」)の本文において、従業員、顧客、行政、取引先、地球環境、地域社会、株主等、各ステークホルダーの立場を尊重した行動基準について詳細を規定しています。 (当社ホームページに開示 https://www.nitto.com/jp/ja/about_us/sustainability/governance/guideline/)

環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、公正かつ透明性のある経営のために、専門分野ごとに基本方針を定めています。 環境保全活動については環境基本方針の下、事業活動における環境負荷の極小化と環境保全に寄与する製品やサービスの提供で、持続可能な社会の発展に貢献することを目指し取り組みを行っています。 また、資材調達、人権、労働安全衛生、品質、社会貢献、人財マネジメント等の諸活動に関しては、企業理念、ガイドライン、各基本方針にもとづき事業活動を展開しています。これらの活動の詳細な内容は、当社ホームページの「サステナビリティ」 https://www.nitto.com/jp/ja/about_us/sustainability/ に公開しています。
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	当社グループは、Nittoグループの経営理念や行動基準において「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ます」「法と倫理に基づき良識に従って行動します」と定め、これをディスクロージャーの基本姿勢とする「ディスクロージャーポリシー」を策定しています。ディスクロージャーにあたっては、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。

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、次のとおり内部統制に関する基本方針を定めています。

[1] 当社グループの取締役・使用人の職務執行が法令・定款に適合することを確保するための体制およびその他企業集団における業務の適正を確保するための体制

(1) 経営理念およびその具体的内容として法令・倫理規範遵守のためのNittoグループビジネス行動ガイドラインを定め、当社グループ全役職員にこれを周知・徹底するとともに、当社取締役は法令および倫理規範の遵守を率先垂範する。

(2) 当社取締役会は社外取締役制度を採用する。

(3) 当社グループのコンプライアンスやリスクマネジメント体制の整備を含むCSR活動を推進するため、CSR担当役員（取締役または執行役員）を定め、当該役員を委員長とするCSR委員会を設置する。

(4) CSR委員会のほか、当社グループの横断的な課題、コンプライアンス、リスクマネジメントに取り組むため、関係部署で構成された専門委員会を設置する。

(5) 当社取締役社長を委員長とする内部統制委員会を設置し、本基本方針の運用状況を確認するとともに、必要に応じて方針の見直しを検討する。

(6) 内部監査担当部署を置き、当社各部門およびグループ会社の業務プロセス、業務全般の適正性等について内部監査を行うとともに、安全・環境・品質・輸出管理などに関して専門部署を設け、内部監査担当部署と連携して監査を行う体制をとる。

(7) 社外の専門機関を直接の情報受領者とする通報システムのほか、社内担当窓口を整備し、CSR担当役員を含む法令倫理委員会を設置してその対応および再発防止体制の整備を行う。

(8) 財務報告の信頼性を確保するための内部統制を含め、業務プロセスおよび業務全般の適正性、妥当性、効率性を確保するための体制を整備する。

[2] 当社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

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。

[3] 当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 事業構成や海外での事業運営にかかわる事業リスク、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について、当社取締役会、経営戦略会議および各事業執行組織において常時管理し、必要に応じて対応する。

(2) 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・薬機法・輸出管理法などコンプライアンスに関するリスクなどについて、それぞれ担当部署を定めて定期的に重要リスクの洗い出しを行い、個々のリスクについてそれぞれの職制や各種委員会活動および必要に応じて編成するプロジェクト活動を通じて監視・対策する。

(3) 万一、不測の事態が発生した場合には、速やかに当社取締役社長、CSR担当役員および監査役に報告される体制を整え、当社取締役社長のもとに危機対策本部を設置して損害の拡大を防止し、これを最小限に止め、事業継続および早期に復旧する体制を整える。

[4] 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

(1) 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) 当社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、取締役会決議とするほか、取締役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、各事業執行組織主催の会議での決議または稟議決裁による決定等会社としての決裁ルールを整備する。

(3) 業務執行の責任者およびその責任範囲、業務執行手続の詳細については、取締役会で定める組織、グループ意思決定規程等においてそれぞれ定める。

[5] 当社グループの取締役等の職務執行に係る事項の当社への報告に関する体制

(1) 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、当社との事前協議や当社への報告等が適切に行われるようグループ意思決定規程・基準を整備する。

(2) グループ意思決定規程・基準に基づき、当社の取締役および執行役員が、それぞれ掌管する事業に関するグループ会社からの報告を受け、必要に応じてその意思決定に関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。

[6] 当社グループの取締役等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) 当社グループの業務執行の責任者およびその責任範囲、業務執行手続の詳細について、グループ意思決定規程・基準等においてそれぞれ定める。

(2) 各グループ会社の業務執行が当社の重要事項に該当する場合には、その重要度に応じて、当社の取締役会その他会議体における決議とする。

[7] 当社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関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項および監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 当社監査役の職務を補助すべき使用人として、監査役補助者を置く。

(2) 監査役補助者は、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。

(3) 監査役補助者の選任、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。

(4) 監査役補助者の評価については、常勤監査役が決定する。

(5) 監査役補助者は業務執行にかかる役職を兼務しない。

(6) 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。

[8] 当社取締役、その使用人、当社グループ取締役等が当社監査役(会)に報告をするための体制および当該報告者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

(1) 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。

- (2) 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。
- (3) 当社取締役は、コンプライアンスについての社内通報体制および緊急事態・事故発生時の報告体制を整え、その適切な運用を維持することにより、当社監査役への迅速かつ適切な報告体制を確保する。
- (4) 社外の専門機関を直接の情報受領者とする通報システムを整備することにより、社内通報者が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。

[9] 当社監査役の職務執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

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な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。

[10] 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体制

(1) 当社監査役は、会計監査人および内部監査担当部署等と連携し、またグループ会社の監査役との意見・情報交換等を行い効率的に監査を行うことができる体制を確保する。そして、内部監査担当部署と協力し、監査計画に従って各グループ会社を適宜監査する。

(2) 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「全ての法や規制に従うこと」を基本方針としています。また、同ガイドライン中の事業活動（地球環境・社会との関係）で反社会的勢力に相当する、社会の秩序や安全・人権を脅かすような行為、およびそうした団体への支援を容認し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、従業員の義務、体制、渉外対応、周知徹底方法を明確にしています。

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はなく、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。

(1) 情報収集

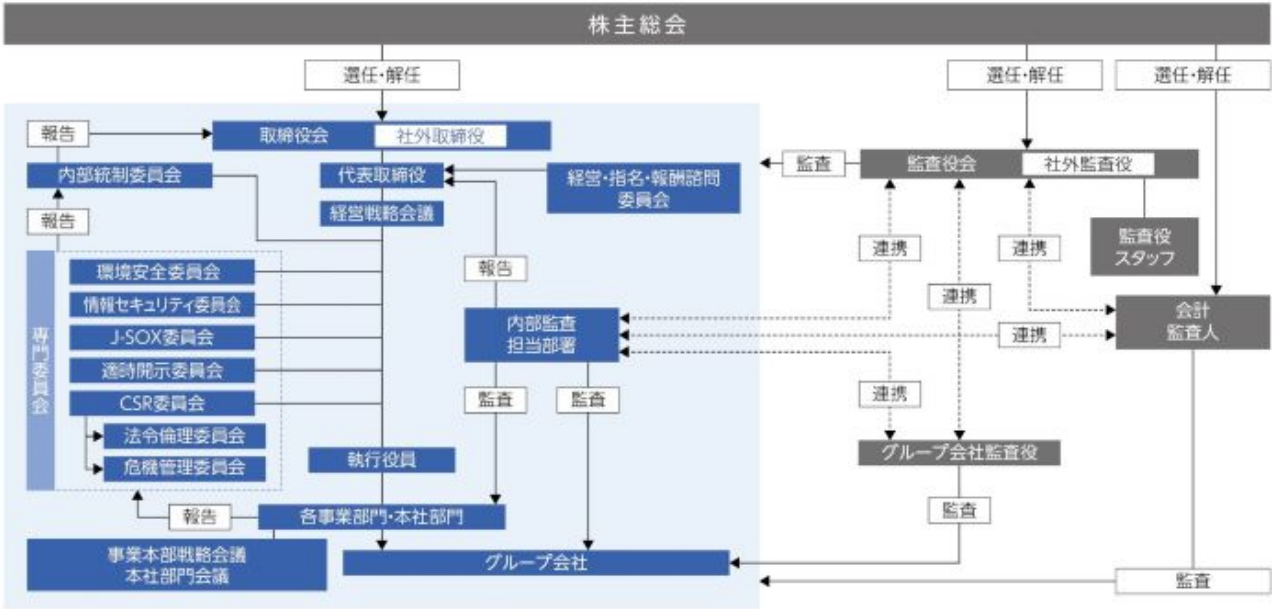
上記諸規程に基づき、当社グループにおける決定事実・発生事実及び決算に関する情報について、適時開示規則により要請される開示基準を上回る判断基準を定め、この基準に該当する情報が適時開示委員会に報告されるよう当社グループ内に周知することにより、適時に網羅的な情報収集を行う体制としております。また、事故等緊急性の高い事項については、当社総務担当部署または取締役社長に直接報告される報告ルートを定め、速やかな情報収集を行う体制としております。

(2) 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、T Dnet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。



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 2021年2月24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、「経営理念」とともに、これをベースに具体的な行動を示したガイドライン（「ビジネス行動ガイドライン」。以下総称して「行動準則」という）を策定するとともに、役員員に対して行動準則を周知徹底する。

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、その概要を対外的に開示する。

第2章 人権の尊重

第7条（人権基本方針）

当社は、持続的な成長のためには人権を尊重することが最重要事項と認識し、「Nitto グループ人権基本方針」を策定する。

第8条（ダイバーシティの重要性）

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を図り、特性や個性を活かす組織づくりを推進する。

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ポリシー）

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ポリシー」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、当社ホームページ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、当社ホームページ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、上場株式の政策保有に関する縮減の基本方針および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針を別途定め、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、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。

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續）

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2名以上は独立社外取締役とする。また、その構成について、十分に多様性を確保することに留意する。
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（取締役の解任の手續）

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續の開示）

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續について別紙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、本ガイドラインに基づき策定された上場株式の政策保有に関する縮減の基本方針および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針に基づき運用され、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、検証するため、毎年、政策保有株式に関する報告を受け、縮減の方針に基づき継続保有または売却の判断をする。なお、その検証内容を開示するものとする。
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、事前に取り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項に関するその他の、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. 社外取締役の報酬は、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ない。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續）

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續の開示）

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續について別紙 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項に関する他の、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（監査役報酬）

1. 監査役報酬は、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。

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

【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。そして、「経営理念」をベースに具体的な行動を示したガイドライン（「グループビジネス行動ガイドライン」）を策定し、役職員に周知徹底しております。

「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。

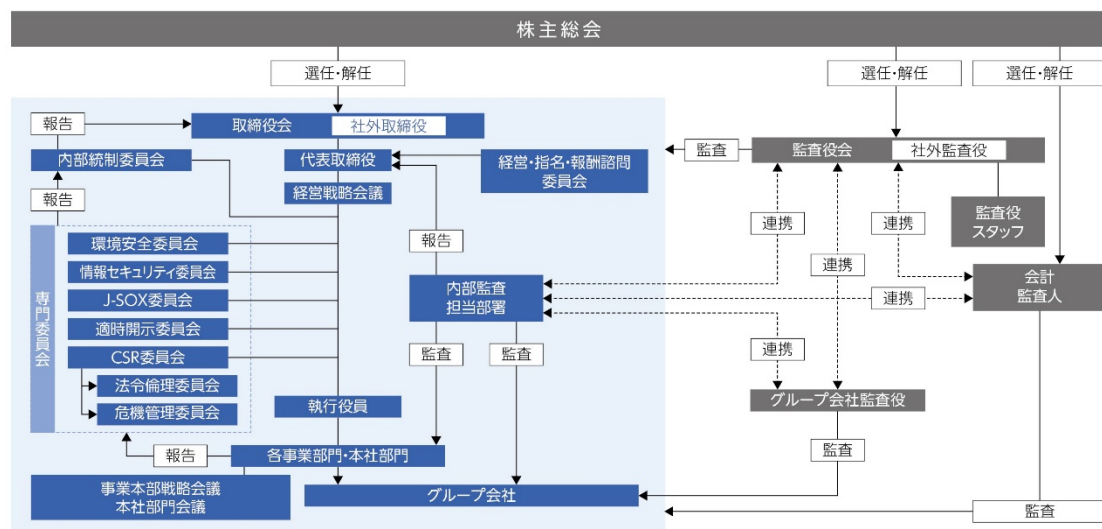
さらに、公正かつ透明性のある経営のために、専門分野ごとに基本方針を定めています。

- ・ 人権基本方針
- ・ 内部統制に関する基本方針
- ・ 財務報告に係る内部統制に関する基本方針
- ・ ディスクロージャーポリシー
- ・ 環境基本方針
- ・ 化学物質管理方針
- ・ 品質基本方針
- ・ 労働安全衛生方針
- ・ 情報セキュリティ基本方針
- ・ 税務コンプライアンスポリシー

コーポレートガバナンスに関する体制の概要

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、内部統制に関する基本方針を定め、以下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の模式図＞



＜取締役（会）＞

取締役会は、経営に係る重要な事項について意思決定するとともに、代表取締役、執行役員等による業務執行を監督しています。また、経営を健全化し、透明性を確保するために、任期を1年に設定するとともに、社外取締役を複数選任しています。

＜代表取締役、執行役員、経営戦略会議＞

代表取締役および執行役員（取締役を兼任している者を含む）は、取締役会が決定した基本方針に従い、業務執行の任にあたっています。業務執行の意思決定に関しては、「グループ意思決定規程」を整備し、その中心となる重要意思決定機関として、常勤取締役および執行役員で構成される経営戦略会議を設置しています。

＜経営・指名・報酬諮問委員会＞

代表取締役の諮問機関として、経営上の重要課題、役員の指名および役員報酬に関する事項に関し、異なった視点からのアドバイスを得るために、社外有識者（現在は、社外取締役および社外監査役）で構成する経営・指名・報酬諮問委員会を設置しています。

<監査役（会）>

当社は、監査役制度を採用しています。監査役は、取締役会に出席して取締役の業務執行を監視するとともに、その他の重要会議への出席、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、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、監査を実施しています。

<内部統制委員会・専門委員会>

コンプライアンスやリスクマネジメントの推進に組織横断的に対応するため、関連部署の役職員で構成する専門委員会を設置しています。また、取締役社長を委員長、常勤取締役を委員とする内部統制委員会が、各専門委員会からの報告等を通じて、内部統制に関する基本方針の見直しや運用状況の確認などを行っています。

<内部監査>

内部監査を担当する専門部署を設置したうえで、業務の改善、業績向上に資することを目的に、当社グループ各社の経営活動が正確、正当かつ合理的に行われているかを監査しています。加えて、従業員、お客様、社会に対する安心を確保するために、品質・環境・安全を対象とした **QES** 監査も行っています。さらに外部評価も定期的に受けています。

【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 4－1 1 ①）

【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 2 名以上）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。

【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>

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こと。

（なお、当社では、この要件を満たす者を『N i t t o P e r s o n』という）

<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、当該基準を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年間に於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. 当社および当社グループ会社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年間に於いて、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、当社ホームページ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、新任の社外役員については、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しています。

【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

- ・「N i t t o P e r s o n」※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（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。 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 R O E ※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。 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 R O E ※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 1 0 0 % ～ 1 5 0 % 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。 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。

※連結営業利益は結果への拘り、連結 R O E は事業の安定性を測る指標として採用

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

- ・「N i t t o P e r s o n」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、I R活動を経営上の重要課題のひとつとして位置づけ、C E Oを責任者、C F O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 I R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、C S R推進等の各担当部署と有機的な連携を図り、I R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、C E OまたはC F Oが説明を行う。加えて米国、欧州、アジアにおいて海外 I R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。



2021 年 3 月 31 日

各 位

会社名： 日東電工株式会社
 (コード番号 6988 東証第一部)
 代表者名： 取締役社長 高崎 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、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」に基づき、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しました。この度、2020年度の分析・評価が完了しましたので、その概要を下記のとおりお知らせいたします。

1. 分析・評価の方法

当社取締役会は、昨年度に引き続き、第三者機関の助言を得ながら、次の方法で評価・分析を行いました。

- ①第三者機関の助言を得て、実効性評価アンケート表を作成。
- ②12月度取締役会で、実効性評価の趣旨を事務局より説明。
取締役および監査役に対してアンケート表を配布。
- ③1月中旬にアンケート表を回収。
- ④事務局が、第三者機関の分析と照らし合わせながら、アンケート結果や自由コメントを取りまとめ、実効性評価アンケート報告書を作成。取締役および監査役に報告書を配布。
- ⑤2月度取締役会で、取締役および監査役が報告書を基に取締役会の実効性について討議。
- ⑥事務局が、討議結果を取りまとめた資料を作成。取締役および監査役に資料を配布。
- ⑦3月度取締役会で、討議内容を確認し、取締役会の実効性評価の内容を検討したうえで、適時開示文書を決議。

2. 実効性評価アンケート項目

- | | |
|----------------|----|
| ・取締役会の構成 | 3問 |
| ・取締役会の運営 | 8問 |
| ・リスク管理 | 3問 |
| ・取締役会の議論 | 9問 |
| ・取締役会のモニタリング機能 | 3問 |
| ・役員のトレーニング | 2問 |
| ・株主との対話 | 2問 |
| ・役員個人の取組み | 7問 |
| ・総括 | 3問 |

計40問

3. 分析・評価結果の概要

i) 総論

取締役会の実効性は確保されているものと評価いたしました。

ii) 分析・評価

実効性評価アンケートは5段階評価で、全取締役および全監査役がアンケートに回答しました。結果、多くの質問において、「適切」または「おおむね適切」との回答がなされました（全アンケート質問の82％に相当）。特に、昨年に引き続いて、取締役会では、社外取締役・社外監査役も含めた自由闊達な議論が行われ、審議事項や時間についても、おおむね適切な運用がなされていたことを確認しました。

昨年度課題として認識した取締役会構成メンバーについては、新たな取締役を任用することにより多様性の確保を図りました。また、株主対話促進について、株主や機関投資家からのご意見に基づく討議の機会を設けました。

今年度は、昨年度に引き続きグループ全体の内部統制システム構築・運用状況の監督に関する議論に加え、ESGに関する議論の充実を課題として認識しています。また、エリア経営に対する考え方、人材育成の方針等についても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