

# 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 2024年3月28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、当社グループのコンプライアンスの基礎として、当社グループ役職員が事業活動において法令および倫理に則って行動できるよう「Nittoグループビジネス行動ガイドライン」を定める。

### 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、その概要や進捗状況を対外的に開示する（資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応も含む）。

## 第2章 サステナビリティの推進

### 第7条（サステナビリティ重要課題への取組み）

1. 当社は、サステナビリティ基本方針を策定するとともに、その内容を対外的に開示する。
2. 当社は、経営戦略の開示に当たって、前項の取組みについて開示する。
3. 当社は、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）による提言に賛同し、気候関連情報を開示する。

### 第8条（ダイバーシティの重要性）

1. 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（備えるべき専門分野等のバランス、性別、年齢、職歴、人種、民族性、または文化的背景等の要素を含む）を図り、特性や個性を活かす組織づくりを推進する。
2. 当社は、人財登用に係る多様性の確保に関する考え方、目標、人財育成方針、社内環境整備方針を人財マネジメント基本方針として策定するとともに、当該方針、登用に係る目標および方針に基づく取組み状況について対外的に開示する。

## 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基本方針）

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基本方針」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、当社ウェブサイト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に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、当社ウェブサイト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ができる環境（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、政策保有のために、上場株式を保有せず、その方針を対外的に開示する。

##### 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、人財・知的財産の投資、事業ポートフォリオに関する戦略、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。
3. 取締役会は、コンプライアンス推進体制、リスクマネジメント推進体制を整備するとともに、内部監査体制を整備し監査結果の報告を受ける。

#### 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3分の1以上は独立社外取締役とする。また、その構成について、備えるべき専門分野等のバランス、性別、年齢、職歴、人種、民族性、または文化的背景等の要素を含む多様性を確保する。
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続の開示）

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続について別紙 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、政策保有株式の新たな買付を行わないよう監督する。
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. 非常勤取締役・社外取締役の報酬は、各非常勤取締役および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ず、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続）

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続の開示）

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続について別紙 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（監査役の研究および研修）

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、役員を選解任、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。また、毎年、対話状況の概要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、法務担当役員が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

3. コーポレートガバナンス・コード補充原則4-10①はエクスプレインとして、次のとおり開示する。

「当社は、代表取締役の諮問機関として、経営・指名・報酬諮問委員会を設置しています。詳細は、「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」欄を参照ください。

ただし、当社は、必ずしも独立社外取締役のみが経営・指名・報酬に関して有用な助言を行えると考えておらず、むしろ独立性のある第三者から広く意見を聴取することがガバナンス強化に資すると考えております。そのため、同委員会の構成は社外監査役や社外有識者など、その時々での適切な独立性のある人財としています。結果、過半数が独立社外取締役で構成されるとは限りません。もっとも、同委員会は代表取締役以外の常勤役員を委員としていませんので、独立性は確保されていると考えます。」

4. コーポレートガバナンス・コード補充原則5-1①はエクスプレインとして、コンプライアに向けた検討状況について、毎年、開示する。

## 【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））

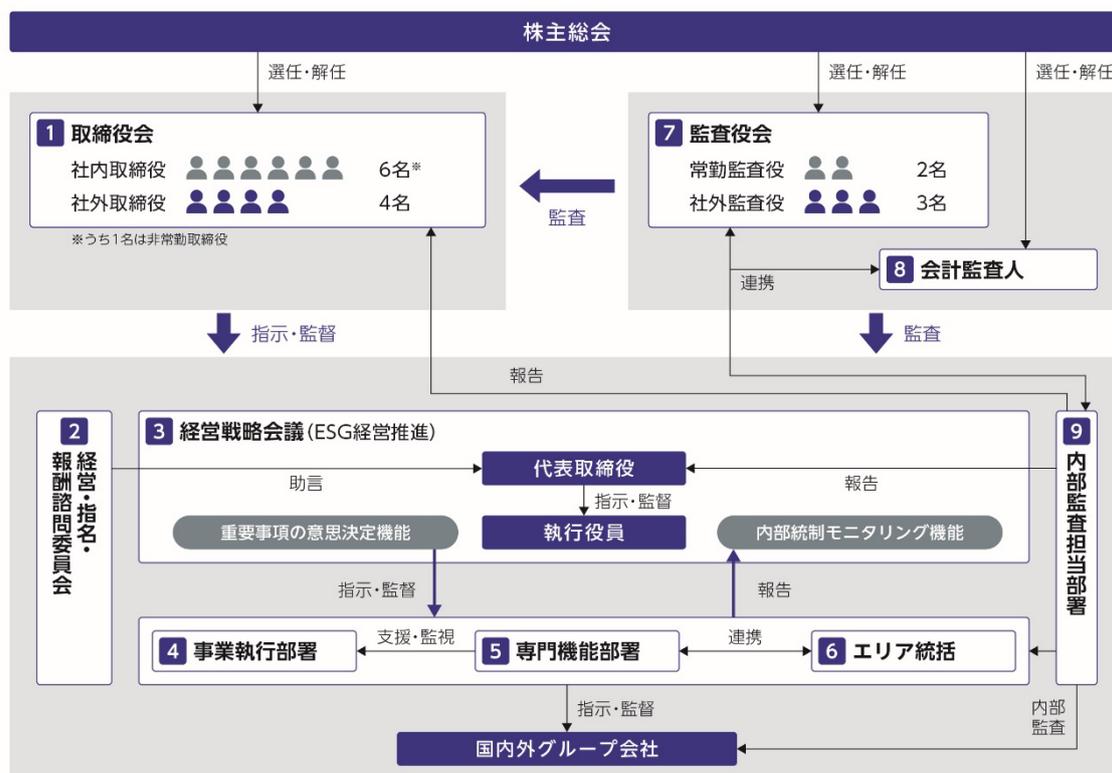
当社グループは、事業遂行における基本的価値観および目的意識を「経営理念」として確立しております。

「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。

【別紙2】

コーポレートガバナンスに関する体制の概要



### 【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4-11①）

#### 【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1/3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。さらに、変化し続ける経営環境において重要な方針を決定していくとともに、持続的に監督機能を発揮するため、取締役会・監査役会において「リーダーシップ」「テクノロジー」「ファイナンス」「ガバナンス」「サステナビリティ」の5項目の資質・学識・経験等（以下、総称して「スキル」という）を特定し、当該スキルがバランス良く網羅されるような構成が経営に資すると考えております。

#### 【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>

1. The Nitto Way（※）を実践する者であること
  2. 当社の特定する5項目のスキルにより会社への貢献が期待される者であること
- ※「安全」、「持続可能性」、「多様性と人権」、「お客様」、「変化の先取り」、「チャレンジ」、「三新活動」、「ニッチトップ」、「スピードと完成度」、「組織風土」「自己変革」、「当事者意識」からなる当社独自の価値観

#### 当社の特定する5項目のスキル

スキル	選定理由
リーダーシップ	事業環境が大きく変化する中、持続的に成長するためには、果敢な経営判断が必要です。そのため、当社では、上場企業での経営者や大規模事業での責任者、ベンチャー経営者、政府の要職など、グローバルな組織におけるリーダーシップの資質、経験を役員スキルとして選定しています。

テクノロジー	当社の Mission である「新しい発想でお客様の価値創造に貢献します。」を実現するためには、イノベーションへの投資が常に必要です。そのため、当社では、既存事業だけでなく、IT、DX、品質・環境・安全技術や新規領域を含めた科学技術の造詣を役員のスキルとして選定しています。
ファイナンス	企業を経営していくうえで、財務指標に基づいた科学的な投資施策が必要です。そのため、当社では、財務および会計に関する知識を役員のスキルとして選定しています。
ガバナンス	当社の「The Nitto Way」で掲げる「安全をすべてに優先します。」には「経営の安全」も含まれます。そのため、当社では、法務、リスクマネジメント、労務などの分野における学識や役員経験を役員のスキルとして選定しています。
サステナビリティ	持続的な成長のためには、自社の成長だけでなく、サステナブルな社会の実現に向けた貢献が求められます。そのため、当社では、多様性、環境貢献、ブランド価値などの分野に関するバックグラウンドを役員のスキルとして選定しています。

#### <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、当該基準に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年間において当社

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. 当社グループ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年間において、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、当社ウェブサイト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、社外役員については、就任時に当社の事業内容、財務状況等に関する研修の機会を設けるとともに、就任後は、重要会議の資料提供、国内外の工場視察等を通じて、社外役員としての役割・責務に必要なレベルアップを図っております。

## 【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（非常勤取締役・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ROE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付け、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ROE、ESGに関する実績等により決定する。高い数値目標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0%～150%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。

注 「連結営業利益」は結果への拘り、「連結ROE」は事業の安定性、「ESGに関する実績」はサステナブルな企業価値向上を測る指標として採用。

非常勤取締役・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＝30%：60%：10%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付け、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、CSR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、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。