

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

当社は、「信頼」をキーワードとした経営理念に基づき、経営の迅速・効率化およびこれに伴うモニタリング機能の強化が企業における普遍的な課題であるとの認識の下、取り組みを進めてまいります。

また、企業として求められる社会的責任(CSR)を果たしていくことを念頭に置き、昭和電線グループの業務の適正を確保するために必要な体制の整備についても積極的に取り組んでまいります。

【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おります。

【補充原則2-3-1.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】

(i) 当社取締役会は、サステナビリティを巡る課題への対応が、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識しております。

サステナビリティ戦略



E 環境への取り組み	S 社会への取り組み	G コーポレート・ガバナンス																								
Green Plan 2050の推進 TCFDの枠組みに基づいた開示	多様な人材の登用 サステナブルな育成	グループ力のさらなる強化 品質管理・監査の強化・徹底																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>目的</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>気候変動リスク対応</td> <td>TCFDに基づく戦略等の推進</td> </tr> <tr> <td>地球温暖化防止</td> <td>2013年度比2030年度までにCO2排出量35%削減</td> </tr> <tr> <td>水資源の有効活用</td> <td>2018年度比2030年度までに水使用量50%削減</td> </tr> </tbody> </table>	目的	目標	気候変動リスク対応	TCFDに基づく戦略等の推進	地球温暖化防止	2013年度比2030年度までにCO2排出量35%削減	水資源の有効活用	2018年度比2030年度までに水使用量50%削減	<table border="1"> <thead> <tr> <th>目的</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ダイバーシティマネジメントの促進</td> <td>女性活躍推進 ・管理職割合8% ・課長職以上割合10% シニア人材活用</td> </tr> <tr> <td>人材開発</td> <td>次世代経営者サセションプログラムの充実 DX教材を活用した施工人材育成</td> </tr> <tr> <td>健康経営の推進</td> <td>健康経営戦略マップを活用した従業員エンゲージメント向上</td> </tr> </tbody> </table>	目的	目標	ダイバーシティマネジメントの促進	女性活躍推進 ・管理職割合8% ・課長職以上割合10% シニア人材活用	人材開発	次世代経営者サセションプログラムの充実 DX教材を活用した施工人材育成	健康経営の推進	健康経営戦略マップを活用した従業員エンゲージメント向上	<table border="1"> <thead> <tr> <th>目的</th> <th>目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>グループ経営体制の強化・再構築</td> <td>グループ再編の仕上げと経営体制の合理化・効率化</td> </tr> <tr> <td>制度・ITシステムのグループ内統一化</td> <td>人事等の各種制度とITシステムのグループ内での統一化</td> </tr> <tr> <td>品質管理体制の強化</td> <td>品質管理の強化と監査の徹底による信頼回復</td> </tr> </tbody> </table>	目的	目標	グループ経営体制の強化・再構築	グループ再編の仕上げと経営体制の合理化・効率化	制度・ITシステムのグループ内統一化	人事等の各種制度とITシステムのグループ内での統一化	品質管理体制の強化	品質管理の強化と監査の徹底による信頼回復
目的	目標																									
気候変動リスク対応	TCFDに基づく戦略等の推進																									
地球温暖化防止	2013年度比2030年度までにCO2排出量35%削減																									
水資源の有効活用	2018年度比2030年度までに水使用量50%削減																									
目的	目標																									
ダイバーシティマネジメントの促進	女性活躍推進 ・管理職割合8% ・課長職以上割合10% シニア人材活用																									
人材開発	次世代経営者サセションプログラムの充実 DX教材を活用した施工人材育成																									
健康経営の推進	健康経営戦略マップを活用した従業員エンゲージメント向上																									
目的	目標																									
グループ経営体制の強化・再構築	グループ再編の仕上げと経営体制の合理化・効率化																									
制度・ITシステムのグループ内統一化	人事等の各種制度とITシステムのグループ内での統一化																									
品質管理体制の強化	品質管理の強化と監査の徹底による信頼回復																									

(ii) 当社では、経営会議等を通じて重要課題(マテリアリティ)を特定しており、11月4日に公表した中期経営計画において開示しております。これらのマテリアリティを事業を通じて解決するべく取り組みを進めてまいります。

社会課題解決型ビジネス



持続可能な社会の実現にむけて、社会課題の解決に貢献します

	環境・エネルギー	防災・インフラ	生活・モビリティ	教育・人材育成	医療・健康
社会課題	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラルの実現 消費電力の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 社会インフラの老朽化 大規模自然災害の発生 	<ul style="list-style-type: none"> 内燃機関車による環境汚染 Afterコロナの到来 	<ul style="list-style-type: none"> 労働人口の減少 リモート教育環境の不足 	<ul style="list-style-type: none"> 医療従事者の不足 医療費の増大
社会課題解決	<p>再生可能エネルギーの促進</p>	<p>都市のレジリエンス強化</p>	<p>高効率EVモーター実現 安全快適な自動運転</p>	<p>労働人口不足の解決</p>	<p>医療環境の充実</p>

(iii) その他にも、CSR基本方針を策定し、SDGsの17目標と関連付けながら、事業活動を通じた環境と社会の持続的な発展に貢献する様々な展開を行っております。

【補充原則2 - 4 - 1 . 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社グループでは、従業員の属性や働く条件の違いといった多様な個性を柔軟に取り入れ、それらを活かして適応できる組織を目指し、種々のバックグラウンドをもった多様な人材の登用を進めております。

(i) 女性

当社グループでは、男女共同参画社会基本法ならびに女性活躍推進法の基本理念に則って、女性従業員がその個性と能力を十分に発揮して更に活躍するための施策推進を目的に、2021年4月に社長直轄のプロジェクトである女性活躍推進プロジェクトを発足しました。

続く2021年7月には、2026年度までの女性活躍推進の目標値を以下のとおり設定しました。

【女性活躍推進の目標値】

・管理職の割合 2026年度までに8%に(2020年度対比約2倍)

・課長職以上の割合 2026年度までに10%に(2020年度対比約7倍)

また、2021年8月に一般社団法人 経済団体連合会(以下、経団連)の掲げる「2030年30%へのチャレンジ」への賛同を表明しました。

(ii) 外国人・中途採用者

当社グループは、上記の考え方に基づき多様な人材の登用を進めており、外国人・中途採用者に関する管理職および中核人材への登用等も積極的に行っております。また、事業戦略に沿った人事戦略であることを重視していることから、測定可能な目標については定めておりません。

(iii) 多様性の確保に向けた人材育成方針

当社グループでは、従業員の力は会社の力という考えをもとに、VUCAの現代においても柔軟に適応し、問題解決ができる人材、そして何よりステークホルダーの皆さまから「信頼」される人材開発を目指し、教育・研修制度を運営しております。

VUCAの時代には、多様な価値観・バックグラウンドを持つ人材を活用する「ダイバーシティ」の考えが重要となります。多様な人材が組織に集まり、多様な価値観を認め合う文化が醸成されることで、「変動性」「不確実性」「複雑性」「曖昧性」に対応し、変革を起こし易くなると考え、グループを横断したクロスファンクショナルなチームによる研修を推進しています。

当社グループの人材育成に関しては、当社ホームページで開示しております。

<https://www.swcc.co.jp/hd/csr/sustainability/esg/feature/index.html>

() 多様性の確保に向けた社内環境整備方針

当社では、上記の考え方に基づき多様性の確保に向けた社内環境を整備しております。

具体的には以下の制度等があります。

成果型人事制度

一定の資格等級を持つ社員を対象として「役割」「能力」に応じて評価する人事制度を導入しております。

エリア総合職制度

当社への応募機会の拡大や、総合職の新形態を設けることで技能職・一般事務職からの意欲ある人材の総合職登用を促進するため、勤務エリアを限定した総合職の制度を設けております。

社内公募制度

従業員が自発的に社内のプロジェクト等に応募することで、キャリア形成の促進や能力発揮機会の提供によるモチベーション向上を図ります。

【補充原則3 - 1 - 3 . 情報開示の充実】

(i) サステナビリティについての取組み

当社グループのサステナビリティについての取組みについては、11月4日に開示した昭和電線グループ中期経営計画「Change & Growth SWCC 2026」および2030年度(2031年3月期)までに目指すビジョン「SWCC VISION 2030」に記載しております。

当社グループの中期経営計画およびビジョンについては、当社ホームページにて開示しております。

<https://www.swcc.co.jp/hd/ir/policy/index.html>

(ii) 人的資本や知的財産への投資に関する情報

当社は、上記中期経営計画およびビジョンの策定に当たり、経営会議等で事業ポートフォリオ毎の戦略および人的資本や知的財産への投資等について審議しており、当該内容を踏まえた内容を開示しております。

(iii) TCFDへの対応

当社は、TCFDに基づく開示を行うべく現在取り組みを進めております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1-4. 政策保有株式】

当社は、株式の政策保有については、企業間取引の強化と事業上の関係維持の必要性および発行会社のリスク要因等を勘案し、合理性が認められた場合に限り保有することとしております。合理性が認められない場合には、取引先企業との対話を十分に実施しながら縮減を進めております。

なお、政策保有株式の検証は、毎年取締役会において、保有目的および配当金額や当社との取引額、株価水準等を基準とした定量評価を参考として、事業上の関係性および市況を考慮したうえで、総合的に判断しております。

政策保有株式に関する議決権行使については、昭和電線グループに対する中長期的な企業価値向上への貢献等に鑑みて、その賛否を総合的に判断することとしております。

【原則1-7. 関連当事者間の取引】

当社は、取締役および取締役が実質的に支配する法人との競業取引および利益相反取引が行われる場合には、事前に取締役会で審議し承認を得た上で事後にも報告することを必要としております。また、当社および当社子会社の役員に対しては、担当部門より毎年定期的に関連当事者取引に関する調査票の提出を求めています。

なお、主要株主との取引については、個別の案件ごとに、その重要性や収益性に鑑みて経営会議または取締役会で審議し承認を要することとしております。

【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】

当社は将来に渡り安定的な年金給付を行うため年金資産運用に関して基本方針を作成し、複数の運用機関に委託しております。また、当社では人事総務統括執行役員、人事総務部門・財務部門の担当者および受益者代表としての労働組合幹部で構成される年金委員会を設置し保有資産の適切な運用・管理を行うとともに、運用状況について定期的にモニタリングを行っております。なお、担当者については外部金融機関にて長年経験した人材を起用するなど、運用に当たる適切な人材の計画的な登用・配置に取り組んでおります。

【原則3-1. 情報開示の充実】

(i) 当社の経営理念・経営戦略および中期経営計画については、当社ホームページにて開示しております。

<https://www.swcc.co.jp/hd/company/idea.html>

<https://www.swcc.co.jp/hd/ir/policy/index.html>

<https://www.swcc.co.jp/hd/ir/policy/plan.html>

(ii) 当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、上記「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。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およびコーポレートガバナンス・コードに定められた各原則の趣旨に基づき、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向けて継続的に取り組んでいくことを基本方針としております。

(iii) 当社は、取締役(監査等委員であるものを除く。)の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めております。その概要は以下のとおりであります。

報酬構成

取締役(監査等委員であるものを除く。)に対する報酬は、固定報酬と業績連動報酬で構成されます。

業績連動報酬については、固定報酬額の一定割合を上限額とした上で、短期および中期の目標インセンティブのバランスを考慮して、一律に以下の指標および算式によって算定するものとします。なお、業務執行を行わない取締役(監査等委員である取締役を含む。)に対しては、業績連動報酬は支給しないものとします。

なお、目標値には、各期の期初において有効な中期経営計画の目標値または最初に開示された通期連結業績予想値のいずれか高い数値を用いるものとします。また、各指標の達成率が100%を超える場合には、算式上は100%として計算するものとします。

(イ) 指標

・ 営業利益達成率(A) = (当期営業利益見通値 ÷ 当期営業利益目標値) × 100%

・ 中期営業利益達成率(B) = {(前々期営業利益 + 前期営業利益) ÷ (前々期営業利益目標値 + 前期営業利益目標値)} × 100%

・ ROIC達成率(C) = (当期ROIC見通値 ÷ 当期ROIC目標値) × 100%

(ロ) 算式

業績連動報酬額 = 業績連動報酬上限額 × (A × 40% + B × 30% + C × 30%)

報酬割合

全体の報酬に占める固定報酬、業績連動報酬および譲渡制限付株式の付与のための報酬については、都度、報酬委員会において見直されるものとします。また、これらの取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等は、総額にして年額3億円を超えないものとします。

なお、2021年度の報酬については、固定報酬の20%を業績連動報酬の上限額として支給し、その業績連動報酬の50%に相当する金額を譲渡制限付株式の付与のための報酬として支給します。

交付の時期等

当該年度における固定報酬および業績連動報酬を合算した金銭報酬については、当該年度の開始月より、月額で均等に支給するものとします。譲渡制限付株式の付与のための報酬については、当該年度の株主総会において選任または再任されることを条件として、その翌月までに支給するものとします。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締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、下記のとおりであります。

当社は、取締役等の選任および解任に関する客観性と透明性を高めるために、取締役会において、「取締役および執行役員候補者選定基準」および「社外役員の独立性判断基準」ならびに「取締役および執行役員の解任基準」を定めております。

取締役および執行役員候補者選定基準

当社取締役および執行役員の候補者は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方に則り、人格・見識に優れ、当社の経営を監督・執行することができる人材を、性別・国籍などの個人の属性にかかわらず取締役会の決議によって決定する。当該取締役(監査等委員である取締役を除く。)および執行役員の任期は1年である。

【取締役】

(イ) 経営の意思決定および業務執行の監督に携わるものとしてふさわしい経歴、能力、リーダーシップ、中長期的視野および高い倫理観を持つ人材であること。

(ロ) 当社の企業理念を尊重し、実践し、お客様、取引先、株主、地域社会および従業員に信頼される誠実さを有し、法令、企業行動指針、社内外の倫理・規範を遵守し、取締役として必要な見識、公正さを有する人材であること。

(ハ) 当社の独立社外取締役は、前各項の他に当社の定める「社外役員の独立性判断基準」に基づき独立性を有していると判断し得る人財であること。

【執行役員】

(イ) 当社の経営環境を踏まえ、当社グループの企業価値を持続的に向上させ、中長期的な企業価値の増大に資する経営戦略、実行計画等について、具体的な提案および執行ができ、また絶えず検証し、改善する努力を継続できる人財であること。

(ロ) 市場の変化への対応と基本の徹底を自ら実践し、法令遵守、コンプライアンス、内部統制、リスクおよび危機管理の構築と実践にかかる資質を持ち、従業員の目標となりうる資質を持つ人財であること。

(ハ) 経営会議等において自由闊達に議論し、建設的な意見を述べ、提言を行い、当社グループ全体の経営資源を統合的に把握し、一貫性のある戦略システムを構築する資質を持つ人財であること。

(ニ) その他、当社グループ全体の業務執行を担当する執行役員として求められる資質を持つ人財であること。

社外役員の独立性判断基準

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する。

(イ) 当社および当社の子会社(以下、併せて「当社グループ」という。)の業務執行者(注1)または過去10年間に於いて当社グループの業務執行者であった者

(ロ) 当社グループを主要な取引先とする者(注2)、またはその業務執行者

(ハ) 当社グループの主要な取引先である者(注3)、またはその業務執行者

(ニ) 当社の総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している大株主、またはその業務執行者

(ホ) 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者

(ヘ) 当社グループから役員報酬以外に、多額(注4)の金銭その他の財産上の利益を受けている弁護士、公認会計士、税理士またはコンサルタント等

(ト) 当社グループから多額の金銭その他の財産上の利益を受けている法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファーム等の法人、組合等の団体に所属する者、当社グループから多額の寄付または助成を受けている者、または法人、組合等の団体の理事その他の業務執行者

(チ) (ロ) から(ト) までのいずれかに過去3年間に於いて該当していた者

(リ) (イ) から(ト) までのいずれかに該当する者の近親者(注5)である者

(注) 1. 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、または執行役員その他の上級管理職にある使用人をいう。

2. 主要な取引先とする者とは、直近事業年度における当社グループとの取引額が、その者の1事業年度の連結売上高の2%を超える取引先、または直近事業年度末における当社の連結総資産の2%を超える額を当社グループに融資している金融機関をいう。

3. 主要な取引先である者とは、直近事業年度における当社グループとの取引額が、当社の1事業年度の連結売上高の2%を超える取引先をいう。

4. 多額とは、過去3事業年度の平均で、個人の場合は1,000万円以上、法人または団体の場合はその連結売上高もしくは総収入の2%を超えることをいう。

5. 近親者とは、配偶者または二親等内の親族をいう。

取締役および執行役員の解任基準

当社取締役および執行役員が、次の各項目のいずれかに該当するおそれがあると判断される場合には、指名委員会において解任の是非を審議・検証し、取締役会において決定する。

(イ) 公序良俗に反する行為を行った場合(反社会的勢力との間に社会的に非難されるべき関係が認められた場合を含む)

(ロ) 法令または定款その他当社グループの規程等に違反し、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

(ハ) 「取締役および執行役員候補者選定基準」に定める資質が認められないこととなった場合

(ニ) 当社グループにおいて著しい業績不振を招いた場合(代表取締役、社長およびグループCEOにのみ適用)

(ホ) 担当事業または担当領域において著しい業績不振または業務の停滞を招いた場合(執行役員にのみ適用)

(ヘ) 健康上の理由等により職務遂行に著しい支障が生じた場合

(v) 全ての取締役候補者の選任理由については(解任を行った場合にはその理由についても)、株主総会招集通知において個別に開示することとしております。

なお、株主総会招集通知については、当社ホームページにて掲載しております。

<https://www.swcc.co.jp/hd/ir/guide/meeting.html>

【補充原則4-1-1. 取締役会の役割・責務】

当社は、取締役会のほか昭和電線グループの経営に関する審議機関として経営会議を設置しております。取締役会は、法令および定款に定められた事項ならびに当社および昭和電線グループの経営に関する重要な事項として「取締役会規則」で定められた事項について、経営会議は、昭和電線グループの経営に関する事項として「昭和電線グループ経営管理規程」で定められた事項について、それぞれ審議・決定しております。

各取締役の担当および業務執行に関する授権については、原則として選任時において法令および当社の「職務権限規程」に基づき、取締役会において決定しております。また、経営会議には、当社の取締役のほかに当社の主要な事業会社の代表取締役社長が当社執行役員として出席しており、経営会議において審議された事項は、執行役員を通じて事業会社の業務執行に適切に反映される仕組みを整えております。

なお、当社では、指名委員会が中心となり、当社グループの持続的な成長を確保し、中長期的な目線で強固なマネジメント体制を維持・構築することを目的に、SWCC次世代経営者サクセッションプランを策定しており、そのサクセッションプランに基づき、次世代の後継者を選抜し、その後継者を育成するための一環として選抜型の育成セミナーを実施しております。

【原則4-9. 独立社外取締役の独立性判断基準および資質】

当社が独立社外取締役の候補者を選定するにあたっては、東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める「社外役員の独立性判断基準」に照らし判断しております。

【補充原則4-10-1. 任意の仕組みの活用】

(i) 指名委員会・報酬委員会の設置

取締役会の諮問機関として指名委員会および報酬委員会を設置しております。その目的は、社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保することで、取締役等の人事や報酬等に関する決定プロセスの客観性および透明性を高め、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実・強化を図ることにあります。

(ii) 各委員会の権限・役割等

各委員会は、取締役会の諮問に基づき、主に以下の事項を審議し、答申いたします。

指名委員会

- ・取締役の選任・解任(株主総会決議事項)に関する事項
- ・代表取締役、役付取締役の選定・解職に関する事項
- ・経営陣幹部(執行役員および子会社取締役を含む。以下、同じ)の選任・解任に関する事項
- ・取締役、経営陣幹部の選任および解任に関する基本方針および手続き等
- ・代表取締役、役付取締役の選定・解職に関する基本方針および手続き等
- ・後継者計画に関する事項
- ・その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

報酬委員会

- ・取締役、経営陣幹部の報酬の体系、制度の方針等に関する事項
- ・取締役の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項
- ・取締役、経営陣幹部の報酬に関する事項
- ・その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

(iii)各委員会の独立性

指名委員会

指名委員会は「指名委員会規程」に基づき、取締役会決議により選定された3名以上の取締役で構成し、うち半数以上は独立社外取締役とすることと定めております。提出日現在では、取締役3名(うち独立社外取締役2名、委員長は独立社外取締役)で構成しております。上記により、委員の過半数が独立社外取締役であることから、独立性を有していると判断しております。

報酬委員会

報酬委員会は「報酬委員会規程」に基づき、取締役会決議により選定された3名以上の取締役で構成し、うち半数以上は独立社外取締役とすることと定めております。提出日現在では、取締役4名(うち独立社外取締役2名、委員長は独立社外取締役)で構成されております。上記により、独立社外取締役は委員の半数ではありませんが、委員長が独立社外取締役であることから、独立性を有していると判断しております。

【補充原則4 - 11 - 1. 取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件】

(i) 取締役の選任に関する方針について

当社取締役の候補者は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方に則り、人格・見識に優れ、当社の経営を監督・執行することができる人材を、性別・国籍などの個人の属性にかかわらず取締役会の決議によって決定することとしております。

(ii) 取締役会の規模について

当社は、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及当社グループの事業規模および当社が持株会社であることに鑑みて、その員数を決定しております。その適正な員数として3名の取締役(監査等委員である取締役を除く。)および4名の監査等委員である取締役を選任しておりますが、その内の3名については、当社経営に対して独立した立場から助言および監督をなし得る独立社外取締役を選任しております。なお、独立社外取締役は全て他社での経営経験を有しております。

(iii) 取締役の選任に関する手続きについて

当社は、取締役の選任については、その客観性と透明性を高めるために、指名委員会において審議を行い、取締役会では指名委員会の答申を尊重して最終的な決定を行うこととしております。

() 取締役の有するスキル等の組み合わせについて

当社は、取締役会において経営戦略に照らし取締役が保有すべきスキル等について審議し、決定しております。その内容は、以下のスキルマトリックスのとおりです。

氏名	必須スキル	ESG	業界知見	国際	営業	経理財務	研究	製造
	企業経営							
長谷川 隆代	●	●	●				●	
張 東成	●	●	●	●	●			
胡 国強	●	●	●	●		●		
戸川 清	●	●		●	●			
坂倉 裕司	●	●		●		●		
市川 誠一郎	●	●						●
戸川 隆	●	●	●			●		

【補充原則4 - 11 - 2. 取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件】

当社は、取締役会において、毎年、取締役の兼任状況を確認した上で、株主総会招集通知を通じて兼任状況を開示しております。なお、株主総会招集通知については、当社ホームページにて掲載しております。
<https://www.swcc.co.jp/hd/ir/guide/meeting.html>

【補充原則4 - 11 - 3. 取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件】

当社は、取締役会が適切に機能していることを検証するために、事業年度ごとに、その実効性に関する分析・評価を実施することとしております。具体的には、全取締役を対象とする質問票への回答に基づき、取締役会においてその評価結果および課題を共有し、今後の取締役会のあり方について建設的な議論を行うこととしております。

当事業年度を対象とした評価結果の概要として、取締役会の運営等については取締役会議長による進行が適切であること、また審議において

も自由闊達な雰囲気の下で概ね適切に運営されていること等から、取締役会全体としての実効性は概ね確保されていると判断しております。また審議事項等についてはリスク管理や内部統制に関する検討および審議が不十分であるといった、これまであげられた質問項目の多くについて、前回よりも改善されているとの回答が増えていることから、課題に対する改善に向けた様々な取り組みが評価されていると判断しております。一方で、取締役会の運営等について経営戦略等の大きな方向性に係わる議題の審議の充実を図りつつ効率的な運営を図るための議題の選別に関する改善、また審議事項等について業績連動報酬や取締役会の実効性評価に関する見直し等は、引き続き検証していく必要があると認識しており、今後もさらなる改善に向けて取り組んでまいります。

【補充原則4 - 14 - 2 . 取締役のトレーニング】

当社は、取締役に対して、職務に必要な経済情勢、業界動向、法令・財務会計その他の事項に関する知識・情報等を、担当部門において収集・提供することでその遂行を支援しております。また、外部講師による経営陣幹部等を対象とした講習会等についても適宜開催しており、その他、有益と思われる外部のセミナー・講習会等があればこれを紹介し、参加を促しております。

新任の取締役については、その役割・権限や自らが負うことになる法的責任等について理解を深めてもらうために、当社が斡旋する新任役員向けのセミナー・講習会等に参加することとしております。

社外取締役に対しては、当社グループの事業や経営に対する理解を深めてもらうために、就任時において、各取締役より所管する事業や業務について個別に説明し、常勤監査等委員からも監査の状況について説明することとしております。また、合わせて当社グループの主要な製造拠点等を視察する機会を設けることとしております。これらの機会は、就任後においても適宜設けることとしております。

なお、上記に関して必要となる費用については、原則として当社が負担することとしております。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

(i) 経営戦略企画部門を所管する執行役員をIR担当執行役員とすることとしております。

(ii) 株主・投資家等との対話にあたってはIR担当執行役員が責任者となり、経営戦略企画部門に所属するIR専任担当者がその窓口となって、必要に応じて経理・財務部門、法務部門、CSR部門等と情報交換を行うなどして日常的に連携しながら対応することとしております。

(iii) 当社では、本決算および第2四半期決算の開示と合わせてアナリスト向けに決算説明会を開催するとともに、決算説明会の動画および資料については、当社ホームページにて配信・掲載しております。

<https://www.swcc.co.jp/hd/ir/library/output.html>

(iv) 株主・投資家等との面談の内容等については、経営戦略企画部門において取りまとめた上で、取締役にも報告し、かつ上記の部門間でも共有することとしております。

(v) インサイダー情報の管理については、「昭和電線グループ内部者取引防止規程」を定めて役職員に周知するとともに、株主・投資家等との対話にあたっては、未公表の情報等が個別に開示されないよう情報管理を徹底しております。

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)	4,645,400	15.56
NIHK WMD CLIENT OMNIBUS 10 PER TAX	4,244,200	14.22
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	3,663,800	12.27
BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES LUXEMBOURG / JASDEC / FIM / LUXEMBOURG FUNDS / UCITS ASSETS	1,350,000	4.52
ENEOSホールディングス株式会社	979,022	3.28
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE - AC)	787,220	2.63
富国生命保険相互会社	772,400	2.58
株式会社FT	578,800	1.93
INTERNATIONAL CORE EQUITY PORTFOLIO DFA INVESTMENT DIMENSION S GROUP INC	408,000	1.36
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	367,600	1.23

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

・上記のほかに、自己株式が984,254株あります。

・富通集団(香港)有限公司は、2011年9月8日付で当社の主要株主となっております。

なお、同社の当社株式所有に係る株主名簿上の名義は、NIHK WMD CLIENT OMNIBUS 10 PER TAXとなっております。

・2020年9月4日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書において、三井住友信託銀行㈱ならびにその共同保有者である三井住友トラスト・アセットマネジメント㈱および日興アセットマネジメント㈱が2020年8月31日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2021年9月30日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、その大量保有報告書の内容は次のとおりであります。

三井住友信託銀行(株) 180,400株
三井住友トラスト・アセットマネジメント(株) 1,155,600株
日興アセットマネジメント(株) 370,900株

・2021年2月4日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、大和アセットマネジメント(株)が2021年1月29日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2021年9月30日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、その大量保有報告書(変更報告書)の内容は次のとおりであります。

大和アセットマネジメント(株) 1,259,900株

・2021年4月21日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、三井住友DSアセットマネジメント(株)が2021年4月15日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2021年9月30日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、その大量保有報告書(変更報告書)の内容は次のとおりであります。

三井住友DSアセットマネジメント(株) 2,360,600株

・2021年7月20日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)において、JPモルガン・アセット・マネジメント(株)ならびにその共同保有者であるJPモルガン証券(株)およびジェー・ピー・モルガン・セキュリティーズ・ピーエルシー (J.P. Morgan Securities plc)が2021年7月15日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2021年9月30日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、その大量保有報告書(変更報告書)の内容は次のとおりであります。

JPモルガン・アセット・マネジメント(株) 2,467,200株
JPモルガン証券(株) 85,500株
ジェー・ピー・モルガン・セキュリティーズ・ピーエルシー (J.P. Morgan Securities plc) 163,489株

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	非鉄金属
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	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

当社には、親会社および上場子会社はございません。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	14名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	7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
戸川 清	他の会社出身者											
坂倉 裕司	他の会社出身者											
市川 誠一郎	他の会社出身者											

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
戸川 清				同氏は製造メーカーの経営にも携わり、その経歴を通じて経営に対する高い見識を培われており、そのような経歴および見識に基づき当社の経営を監査、監督していただくことで、当社グループのコーポレートガバナンスの一層の強化が期待されることから、引き続き社外取締役に選任しております。同氏は東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める「社外役員の独立性判断基準」に照らし、独立性を有しております。従いまして、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。
坂倉 裕司				同氏は総合商社の財務関連業務執行者、証券会社の経営者、さらにM&Aアドバイザーファームの最高財務責任者としての経歴を通じて経営に対する高い見識を培われており、また客観的な立場から当社の経営に対して適切な助言および監督を行っていただけると判断し、社外取締役に選任しております。同氏は東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める「社外役員の独立性判断基準」に照らし、独立性を有しております。従いまして、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。
市川 誠一郎				同氏は製造メーカーの生産技術関連業務執行者としての経歴を通じ、経営に対する高い見識を培われており、そのような経歴および見識に基づき当社の経営を監査、監督していただくことで、当社グループのコーポレートガバナンスの一層の強化が期待されることから、今回、社外取締役に選任しております。同氏は東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める「社外役員の独立性判断基準」に照らし、独立性を有しております。従いまして、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。

【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	1	3	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

- ・委員長として社外取締役および議長として常勤の監査等委員である社内取締役を選定しております。
- ・監査等委員会の監査の実効性・効率性を高めるため、監査等委員会の求めにより、当社の内部監査部門に、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を配置しております。
- ・監査等委員会の職務を補助すべき使用人の独立性およびその使用人に対する指示の実効性を確保するため、当該使用人の任命、異動等人事権に係る事項の決定については、事前に人事担当取締役より監査等委員会に報告させるものとし、監査等委員会の承諾を得るものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

- ・内部監査部門として監査統括部(提出日現在の人員は7名)を設置しております。監査リスクベースによるリスク評価を行い、内部統制システムのなかで、当社およびグループ各社の業務の適正性、妥当性の検証を行い、必要に応じて指導・提言を行っております。また、コンプライアンスの状況、リスクマネジメントの状況などのモニタリング活動を実施しております。
- ・監査統括部は、監査等委員会および会計監査人と定期、不定期に情報交換の場を設置し、内部統制の状況およびリスク評価等に関する意見交換を行い、相互の連携を図っております。

【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	3	0	1	2	0	0	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	4	0	2	2	0	0	社外取締役

各委員会は、社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保することで、取締役等の人事や報酬等に関する決定プロセスの客観性および透明性を高め、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実・強化を図ることを目的として設置しております。

当事業年度の各委員会の活動としては、指名委員会は、当事業年度中に合計16回開催されており、主に次世代経営幹部候補者育成計画および人事制度改革に関するフォローならびにパフォーマンスレビューの進め方および評価結果に関して審議しております。

また、報酬委員会は、当事業年度中に合計9回開催されており、主に業績連動報酬の算定基準の見直し、譲渡制限付株式報酬制度の適用拡大、次年度報酬額に関して審議し、取締役会に対し答申しております。なお、次年度(2021年度)報酬額に関する答申については、現任の取締役および執行役員に対するパフォーマンスレビューの結果を参考としております。

なお、各委員会は、取締役会の諮問に基づき、主に以下の事項を審議し、答申いたします。

(i) 指名委員会

- 取締役の選任・解任(株主総会決議事項)に関する事項
- 代表取締役、役付取締役の選定・解職に関する事項
- 経営陣幹部(執行役員および子会社取締役を含む。以下、同じ)の選任・解任に関する事項
- 取締役、経営陣幹部の選任および解任に関する基本方針および手続き等
- 代表取締役、役付取締役の選定・解職に関する基本方針および手続き等
- 後継者計画に関する事項
- その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

(ii) 報酬委員会

- 取締役、経営陣幹部の報酬の体系、制度の方針等に関する事項
- 取締役の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項
- 取締役、経営陣幹部の報酬に関する事項
- その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

【独立役員関係】

独立役員の数

3名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外役員3名のうち、全員について、東京証券取引所有価証券上場規程第436条の2に定める独立役員として指定しております。

【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

・当社の業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針については、コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示原則3-1(iii)に記載のとおりであります。

・取締役(監査等委員である取締役を除く。以下、本項目において同じ。)の報酬については、2019年6月26日開催の当社第123期定時株主総会において年額3億円以内(うち社外取締役分年額300万円以内)を限度額とすることと決議されており、取締役の報酬額には、実質的な限度額の範囲を明確にするために、執行役員兼務取締役の執行役員分報酬および使用人兼務取締役の使用人分給与を含むこととしております。なお、当該株主総会最終時点の取締役の員数は4名(うち社外取締役は1名)となります。

また、2020年6月29日開催の当社第124期定時株主総会において年額3億円以内(うち社外取締役は年額300万円以内)の枠内で、取締役に対して譲渡制限付株式の付与のために、年額800万円以内を限度として金銭報酬を支給することとしております。なお、当該株主総会最終時点の取締役の員数は3名(うち社外取締役は0名)となります。

・取締役(監査等委員である取締役を除く。以下、本項目において同じ。)の個人別の報酬額は、株主総会において定められた取締役の報酬等総額の範囲内で、2020年6月29日開催の取締役会において一任された代表取締役社長である長谷川隆代が、報酬委員会の答申および当社が定める取締役等の報酬決定に関する方針、ならびに取締役へのパフォーマンスレビューによる評価結果等を考慮することを条件に決定しております。

独立社外取締役を構成員に含む任意の報酬委員会により答申がなされていること、また当社が定める取締役等の報酬決定に関する方針に従っていること、さらに業務執行を行わない取締役を中心に実施した取締役へのパフォーマンスレビューによる評価結果を、過半数が独立社外取締役で構成する任意の指名委員会にて審議がされていることから、報酬決定のプロセスには客観性および透明性が確保されており、恣意的な決定はなされず権限が適切に行使されるための措置が講じられております。

なお、代表取締役社長に委任した理由は、当社を取り巻く環境および経営状況等を熟知した上で取締役の職責および能力を踏まえた評価を行う者として適任であると判断したためであります。

監査等委員である取締役の報酬は、会社法第361条第3項により、株主総会において定められた限度額の範囲内において、監査等委員である取締役の協議により決定されます。

【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

第125期(自2020年4月1日至2021年3月31日)事業報告および第125期有価証券報告書においては、取締役(監査等委員である取締役除く。)に支払った報酬金額として81百万円および取締役(監査等委員)に支払った報酬金額として46百万円を記載しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示原則3-1(iii)に記載のとおりであります。

【社外取締役のサポート体制】

・社外取締役に対しては、当社グループの事業や経営に対する理解を深めてもらうために、就任時において、各取締役より所管する事業や業務について個別に説明し、常勤監査等委員である取締役からも監査の状況について説明することとしております。また、合わせて当社グループの主要な製造拠点等を視察する機会を設けることとしております。これらの機会は、就任後においても適宜設けることとしております。

・社外取締役が必要とする情報や資料等については、取締役会事務局である法務部門および経営会議事務局である経営戦略企画部門が中心となって収集および提供することとしております。また、社外取締役を含む取締役に対しては、取締役会の会日に先立って議案の説明を行うこととしております。

・監査等委員である社外取締役が必要とする情報や資料等については、常勤の監査等委員である取締役および内部監査部門員が中心となって収集および提供することとしております。

また、定例または臨時の監査等委員会を通じて、常勤監査等委員である取締役と監査等委員である社外取締役との間で連絡または意見交換等がなされております。

【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

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)

- ・取締役会の構成は、取締役3名(監査等委員である取締役を除く。)および監査等委員である取締役4名(内社外取締役3名)で構成されており、また、取締役7名のうち男性6名・女性1名の構成です。
- ・取締役(監査等委員である取締役を除く。)については、経営責任の明確化と成果主義による処遇の徹底を図るためその任期を1年としております。また、監査等委員である取締役については、その任期を2年としております。
- ・取締役の業務執行が効率的に行われることを確保するための体制として、定例取締役会を月1回開催するほか、必要あるときは適宜臨時取締役会を開催しており、当社およびグループの経営に関する重要な事項については、事前にグループ経営会議等において審議した上で、取締役会で決定することとしております。また、取締役会は、グループの中期経営計画および年度事業計画を立案し、具体的な経営目標を設定しております。その上で、当社およびグループ各社の代表取締役および業務執行取締役は、「昭和電線グループ経営管理規程」、各社の取締役会規則等に定める機関、手続き等に基づき必要な決定を行い、職務を効率的に執行しております。
- ・内部監査部門として監査統括部を設置しており、「昭和電線グループ内部監査規程」に基づき当社およびグループ各社の業務の適正性、妥当性を検証し、必要に応じて指導・提言を行っております。
- ・監査等委員会は常勤の監査等委員である取締役を中心に継続的に会計監査および業務監査を行っており、取締役会、経営会議への出席を通じて取締役の業務執行を監視するとともに意見反映できる体制をとっております。
- ・会計監査人にはEY新日本有限責任監査法人を選任し、公正な会計監査を受けております。2020年度において当社の会計監査業務を行った指定社員・業務執行社員である公認会計士は白羽龍三、山本秀仁の2名であります。また当社の会計監査業務に係る補助者は公認会計士11名、会計士試験合格者等4名、その他24名です。なお、2021年度において当社の会計監査業務を行う指定社員・業務執行社員である公認会計士は、山本秀仁、梶尾拓郎の2名であります。
- ・当社と非業務執行取締役は、会社法第427条第1項の規定により、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、同法第425条第1項に定める最低責任限度額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該非業務執行取締役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときに限られます。
- ・当社は、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しております。当該保険契約の被保険者の範囲は当社および国内外の子会社の取締役、執行役員および管理職従業員であり、被保険者は保険料を負担しておりません。当該保険契約により被保険者の職務の執行に起因して、損害賠償請求を受けた場合に被保険者が法律上の損害賠償責任を負担することによって被る損害が填補されることとなります。ただし、被保険者の職務の執行の適正性が損なわれないようにするため、法令違反の行為であることを認識して行った行為に起因して生じた損害等の場合には填補の対象としないこととしております。
- ・取締役等の人事や報酬に関する決定プロセスの客観性および透明性を高めるため、取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役を主要な構成員とする指名委員会および報酬委員会を設置しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

- ・当社は以下を目的として2019年6月26日開催の第123期定時株主総会の決議に基づき、監査等委員会設置会社へ移行しております。業務執行の決定権限を執行役員に大幅に委譲することで、業務執行の効率化と迅速化を図っていく。
- ・取締役会は、経営戦略等の重要なテーマの審議を、これまで以上に充実させていく。
- ・監査等委員会を中心に監査、監督機能のさらなる強化を図っていく。
- ・監査等委員である取締役4名中の3名を社外取締役とすることで、経営への助言機能およびモニタリング機能を強化しております。
- ・昭和電線グループのコンプライアンスおよびリスク管理については、リスクマネジメント委員会を中心にグループ横断的に問題点の把握および是正に努め、また委員会において重大な懸念を認識した場合には直ちに取締役会に報告する体制をとることで、ガバナンス機能を強化しております。

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	2021年6月25日開催の定時株主総会に係る招集通知は、同年6月4日付で発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	2021年の定時株主総会を、同年6月25日に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使を採用しております。また、合わせて株式会社ICJの運営する議決権電子行使プラットフォームにも参加をしております。
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に参加をしております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知を英文で提供しております。
その他	早期情報提供の観点から、招集通知を発送日前に東京証券取引所のTDnetおよび当社のホームページに掲載しております。 2021年の定時株主総会より、株主総会当日の議事進行の様子をインターネットを用いてライブ配信しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャーポリシーを制定し、当社ウェブサイト上に掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	原則として第2四半期末および通期末の決算発表後、早期に決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	法定開示資料の他、任意のプレスリリースや代表取締役社長による業績の説明等、投資家に対して有益と思われる情報については、積極的にホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営戦略企画部戦略課IR・広報グループがIRの専任部署となっております。	

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	当社グループの経営理念において、健全な事業活動を通じて、従業員、お客様、株主、地域社会のみならず信頼される企業価値を創造していくことを明確にしております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループは、「優良技術、高信頼性製品・サービス」「安全で安定した事業活動」「経営課題の解決」といった取り組みを通じて、お客様にさまざまな価値を提供し、社会・環境における課題や産業界の課題をお客様とともに解決していくことで、豊かな人間社会の実現に貢献していきます。 なお、事業基盤の強化につながる活動をESGに分けたCSR情報等の具体的な内容については、当社ホームページおよび「昭和電線グループレポート 統合報告書2021」に掲載しております。 (https://www.swcc.co.jp/hd/csr/download/index.html)
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	当社グループの経営方針および行動規範において、株主をはじめとするステークホルダーに対して広く企業広報を行うとともに、必要な企業情報の適時適切な開示・管理に努めるべきことを定めております。
その他	当社および昭和電線ケーブルシステム㈱は、健全かつ安定した労働力確保による労働生産性の向上や従業員の創造性の向上などによる企業の競争力の強化につながることから、「健康経営」に取り組んでおります。代表取締役社長を中心とした健康経営推進体制を構築し、昭和電線健康保険組合、産業医、保健師と連携しながら健康支援活動を進めており、2021年3月には「健康経営優良法人2021(大規模法人部門)」に2年連続で認定されました。 当社グループは、女性従業員がその個性と能力を十分に発揮して更に活躍するための施策推進を目的に、2021年4月に社長直轄のプロジェクトである女性活躍推進プロジェクトを発足し、2021年7月、2026年度までの女性活躍推進の目標値を以下のとおり設定いたしました。 【女性活躍推進の目標値】 ・管理職の割合 2026年度までに8%に(2020年度対比約2倍) ・課長職以上の割合 2026年度までに10%に(2020年度対比約7倍) また、2021年8月に一般社団法人 経済団体連合会(以下、経団連)の掲げる「2030年30%へのチャレンジ」への賛同を表明しました。

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

当社は、業務の適正を確保するための体制について、取締役会において次のとおり決議しております。

1. 当社およびその子会社から成る企業集団(以下昭和電線グループという。)の取締役、執行役員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) 取締役は、昭和電線グループの企業倫理の確立、法令および定款の遵守ならびに効率的経営の確保を目的として制定した経営理念、経営方針および行動規範を記載した小冊子等を昭和電線グループの取締役、執行役員および使用人が常時携帯し継続的に活用すること等により、その周知徹底を図る。
- (2) 取締役会は、昭和電線グループのコンプライアンスおよびリスク管理に関する責任者としてリスクマネジメント担当取締役を任命し、リスクマネジメント担当取締役は、昭和電線グループの横断的なコンプライアンス体制の整備ならびに問題点の把握および是正に努める。
- (3) 取締役会は、リスクマネジメント委員会を設置し、リスクマネジメント担当取締役が委員長を務め、昭和電線グループのコンプライアンスに関する啓蒙、教育計画、実行計画等の決定およびコンプライアンス・ホットラインの運営その他の重要な事項を審議する。リスクマネジメント委員会は、その活動状況を定期的に取締役会に報告するとともに、コンプライアンス上の重大な懸念を認識した場合には、直ちに取締役会に報告する。
- (4) リスクマネジメント委員会は、昭和電線グループにおけるコンプライアンス上疑義のある行為等について、昭和電線グループの取締役、執行役員および使用人が直接通報できる手段としてコンプライアンス・ホットラインを設置するとともに昭和電線グループ各社の規模や業態等に応じてこれを運営し、その状況を定期的に取締役会に報告する。
- (5) 取締役会は、昭和電線グループの内部統制に関する内部統制責任者会議を定期的に開催し、昭和電線グループ各社の関係部門と連携し、内部統制の実効性を高める施策を実施する。
- (6) 昭和電線グループは、反社会的勢力に対しては組織的に毅然とした態度で対応し、反社会的勢力とは一切の関係をもたず、反社会的勢力による不当要求は拒絶する。

2. 取締役および執行役員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

取締役および執行役員は、その職務の執行に係る次に定める文書(電磁的記録を含む、以下同じ。)その他の重要な情報を、「文書管理規程」その他の社内規定に基づき、適切に保存し、管理する。

- (イ) 株主総会議事録およびその関連資料
- (ロ) 取締役会議事録およびその関連資料
- (ハ) グループ経営会議議事録およびその関連資料
- (ニ) その他の重要な会議の議事録およびその関連資料
- (ホ) その他の取締役および執行役員の職務の執行に関する重要な文書

3. 昭和電線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) 取締役および執行役員は、「昭和電線グループリスク管理規程」に基づき、経営上の重大なリスクを低減するためのリスクマネジメントを実施する。
- (2) リスクマネジメント担当取締役は、昭和電線グループの横断的なリスク管理体制の整備ならびに問題点の把握および是正に努める。
- (3) リスクマネジメント委員会は、昭和電線グループとして管理すべきリスクの識別、分析、評価および対策(是正および再評価を含む)その他の重要な事項を審議する。リスクマネジメント委員会は、その活動状況を定期的に取締役会に報告するとともに、リスク管理上の重大な懸念を認識した場合には、直ちに取締役会に報告する。
- (4) 取締役会は、重大なリスクが発生した場合は、「昭和電線グループ緊急事態対策規程」に基づき、緊急事態対策本部を設置し、対応する。

4. 昭和電線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) 取締役会規則に基づき、定例取締役会を定期的に開催するほか、必要あるときは、適宜臨時取締役会を開催するものとする。また、昭和電線グループの経営に関する重要な事項についても、取締役会において意思決定を行うものとする。
- (2) 取締役会は、「取締役会規則」、「昭和電線グループ経営管理規程」等に定める機関、手続き等に基づき、必要な決定を行う。
- (3) 取締役会は、昭和電線グループの経営の基本方針に従って中期経営計画および年度事業計画を立案し、明確な経営目標を設定するものとする。取締役および執行役員は、その達成に向けて職務を遂行し、取締役会は、その実績管理および改善のための体制の整備を行う。
- (4) 取締役会は、「定款」および「取締役会規則」に基づき、昭和電線グループの経営に関する重要な事項の一部については、代表取締役および執行役員によって構成されるグループ経営会議の意思決定に委ねるものとする。
- (5) 取締役会は、「昭和電線グループ経営管理規程」に基づき、昭和電線グループ各社の経営管理を行うとともに、グループ経営会議で審議または決定された事項は適時に報告させるなど、適切なモニタリング体制の整備を行う。

5. 財務報告の適正性を確保するための体制

- (1) 当社は、金融商品取引法に基づき、財務報告の適正性を確保するため、「昭和電線グループにおける財務報告に係る内部統制の基本方針」を制定し、その方針に従って、内部統制に必要な体制を整備・運用し、維持する。
- (2) 当社の内部監査部門は、財務報告に係る内部統制システムの有効性について、継続的なモニタリングを実施する。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項ならびにその使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。以下、同じ)からの独立性およびその使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 取締役会は、監査等委員会の監査の実効性・効率性を高めるため、監査等委員会の求めにより、当社の内部監査部門に、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を配置するものとする。
- (2) 取締役会は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人の独立性およびその使用人に対する指示の実効性を確保するため、当該使用人の任命、異動等人事権に係る事項の決定については、事前に人事担当取締役より監査等委員会に報告させるものとし、監査等委員会の承諾を得るものとする。

7. 昭和電線グループの取締役、執行役員および使用人が監査等委員会に報告を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

- (1) 取締役および執行役員は、次に定める事項を監査等委員会に適宜報告するものとする。ただし、取締役会において決議され、または報告された事項は除くことができる。
 - (イ) 経営会議において報告および承認された事項
 - (ロ) 会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項
 - (ハ) 毎月の経営状況として重要な事項

(二)内部監査の実施状況およびリスク管理に関する重要な事項

(ホ)重大な法令違反および定款違反

(ヘ)コンプライアンス・ホットラインの通報状況および内容

(ト)その他のコンプライアンスに関する重要な事項

(2)使用人は、上記(1)の(ロ)および(ホ)に関する重要な事実を発見した場合は、監査等委員会に直接報告することができるものとする。

(3)取締役会は、「昭和電線グループ内部通報制度運営規程」において、コンプライアンス・ホットラインの通報窓口には常勤監査等委員1名を加えること、および通報者に対しては通報したことを理由として不利な取扱いを行ってはならないことを明らかにするものとする。

(4)当社の法務部門および内部監査部門は、監査等委員会に対して、定期的に昭和電線グループにおけるコンプライアンスおよび内部監査の状況等を報告しなければならない。

8. 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

(1)取締役および執行役員と監査等委員会とは、必要に応じ相互に意見・情報を交換し、また定例の連絡会議を実施することにより連携をとり、監査の実効性・効率性を高める。

(2)監査等委員は、取締役会のほか、グループ経営会議、リスクマネジメント委員会が開催する会議や部会、内部統制責任者会議その他の重要な会議に出席することができる。

(3)監査等委員は、取締役の職務の執行に係る文書、社内情報システム上の情報その他の重要な情報を適宜閲覧することができる。

(4)監査等委員会は、独自に専門性の高い事項について、弁護士、会計士等に相談し、監査業務に関する助言を受ける機会を保障される。

(5)当社は、監査等委員または監査等委員会から職務の執行に係る費用の請求を受けた場合は、これを負担するものとする。

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

当社では、反社会的勢力排除に向けた取り組みとして、上記の内部統制システムの構築に関する基本方針の他にも、「昭和電線グループ行動規範」において反社会的勢力への対応を明記することによりグループ従業員に周知徹底させております。また、反社会的勢力に関する情報収集については神奈川県企業防衛対策協議会に加盟するとともに、反社会的勢力に対する対応部署を定め、反社会的勢力からの接触等があった場合には、警察、顧問弁護士等とも連携し適時適切に対応できる体制を構築しております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

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

・当社グループは、現在、持株会社体制の下でコーポレート・ガバナンス体制の充実および企業価値の向上を図っておりますが、そのために「昭和電線グループ経営管理規程」の他に各種のグループ共通規程を策定・実施し、また持株会社管理部門を中心としてグループ会社の連絡会を適宜開催するなどして、グループとして連携強化に努めております。

・当社グループの適時開示体制は、「昭和電線グループ行動規範」において企業情報の適時適切な開示・管理に関する基本的事項を定めるとともに、「昭和電線グループ情報開示規程」において株主・投資家等に対する迅速、正確かつ公平な会社情報の提供が確保されるための体制および手続きを定めております。具体的には、情報開示委員会を設置し、当社グループに関して開示が必要となるあらゆる重要な情報が当該委員会に報告され、適時適切に開示される仕組みを構築しております。

