

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、事業活動の適法性と経営の透明性を確保し、経営環境の変化に迅速に対応できる組織体制と、株主重視の公正な経営システムを構築、維持することをコーポレートガバナンスの基本的な考え方としております。

これを実現するために監査役会設置会社を選択し、コーポレートガバナンス体制としては、株主総会、取締役会、監査役会に加え、社長の意思決定を補助するための経営会議や各委員会を設置し、重要事項の審議・検討を通じて、ガバナンスの実効性を高めております。

また、事業環境の変化に即応し、迅速かつ最適な意思決定及びその執行を行っていく必要があるとの認識のもと、当社は執行役員制度を導入することによって、経営の「意思決定・監督機能」と「業務執行機能」の分離を進め、それぞれの役割の明確化と機能強化を図っております。

更には、取締役会の監督・監視機能を強化するため、当社を取り巻く各々のリスクを取扱う各委員会のうち、主要な委員会から取締役会への報告を義務付けるとともに、指名・報酬諮問委員会、経営協議会、社外役員会議、経営倫理委員会等を設置し、コーポレートガバナンス・コードの趣旨の徹底を図っております。具体的な内容につきましては、本報告書の「2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項」に記載しておりますので、そちらをご参照ください。

当社は、今後も引き続き、より充実したコーポレートガバナンス体制を実現してまいります。

### 【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います。

#### 【原則1 - 4 .政策保有株式】

当社は、当社グループの長期的な事業発展に資する上場株式については取引関係の維持強化を主な目的として、また、共通の創業者により設立された森村グループ各社の株式についてはグループのブランドが理念や歴史を通じて当社価値の一部を構成していることから互いに経営品質を高めるべく、政策保有しております。

これらは全て保有資産のポートフォリオの一部として、事業計画で必要と考える流動性を補完するものと位置付けています。保有規模につきましては資産効率の観点から常に縮減を意識しつつ、事業動向全体やリスクの変化、金融情勢、個別相手先との取引関係などにより変動する可能性があります。

また、銘柄については、取引関係からの保有意義に加えて、格付等の安全性、配当利回り等の効率性を把握し、継続保有の適否を取締役会において資本政策と共に定期的に確認しております。一方、当社の資本コストとの対比につきましては、株式のみでの評価は行っておらず、リスク及び期待リターンが異なる事業ごとに投下資本利益率(以下、「NGK版ROIC」という。)管理を行っており、政策保有株式は事業ごとの貸借対照表に含めて評価しております。

政策保有株式に係る議決権については、議案の内容が株主利益を損なうものとなっていないかとの観点に加え、保有先において企業価値の向上及び株主利益を重視した経営が行われているか等に着目して行使します。

#### 【補充原則2 - 4 】

当社の中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方、目標とその状況、並びに中核人材の多様性の確保にむけた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況は以下の通りです。

#### < 女性管理職の登用 >

女性の活躍につきましては、新卒採用に占める女性比率の数値目標(文系40%以上、理系20%以上)を設定するとともに、従来女性が少なかった部署への配属・異動を増やすことで職域の拡大を図っております。また、テレワークの導入、男性の育児休業取得の促進、仕事と家庭の両立への理解を深める啓発活動など、女性が活躍しやすい環境づくりに力を入れてきました。

海外への駐在や、部長、課長職など、当社事業の中核を担う女性社員も増え、その活躍の場も拡大しております。また一連の取り組みによって、えるばし認定段階3を取得しています。さらに、2020年6月には初の内部昇格による女性執行役員が就任しました。

今後も女性活躍推進のための環境づくりと自律的な成長をサポートする施策の提供に継続的に取り組んでまいります。本社の女性管理職比率は2021年現在3%にとどまっていますが、2030年までには9%程度、2050年までには20%以上をすることを目指しております。

#### < 外国人の管理職の登用 >

当社では、グループ従業員約20,000人のうち、約13,000人が、海外に所在しております。グループ運営のためには、それぞれの地域の事情、文化、習慣に基づく素早く適切な意思決定が必要で、現地人材の活躍は不可欠と考えており、中核人材においても現地人材の積極的な登用を基本的に海外事業を拡大してまいります。

現在当社は、海外拠点の部長層の70%を現地化しております。さらに、海外子会社の外国籍役員1名を本社執行役員に登用しております。このような状況から、外国人に特化した管理職への登用に関する施策をとる状況にはないと認識しております。

#### < 中途採用者の管理職の登用 >

当社では、従前より、新卒採用・中途採用を問わず、経験・能力等に基づいて広く人材を求めています。また、管理職登用につきましては、新卒採用・中途採用の違いを考慮することなく、能力と適性等に基づいた判断を行っており、今後もこの方針を継続してまいります。したがって、中途採用者に特化した管理職への登用に関する施策をとる状況にはないと認識しております。

#### < 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況 >

当社は、新卒採用・中途採用いずれにおいても、人種、国籍、性別、年齢、宗教、信条、障がいの有無、性の多様性によらず、雇用の安定と機会

均等を基本方針に多様な人材を登用しており、計画的な人材育成や、ワーク・ライフ・バランスの推進と長時間労働の削減を中心とする社内環境整備などの施策を通じて多様性の確保に取り組んでいます。

多様性の確保に向けた人材育成・社内環境の整備については当社ウェブサイトをご覧ください。

(人材育成) <https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-employee03.html>

(ワーク・ライフ・バランス) <https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-employee07.html>

(従業員) <https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-employee01.html>

## 【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

2021年6月の改訂後のコードに基づき記載しています。

### 【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】

当社は、取締役及び執行役員との取引については、法令に定められた利益相反取引に係る手続に則って取締役会の承認事項としており、取引の内容や条件が適切かどうか、会社を害することがないかといった観点から審議、決議し、取引の主な内容を事業報告や有価証券報告書にて開示することとしております。法令上、利益相反取引とされていない、監査役及び主要株主との取引についても、上記同様に取締役会の承認事項として取り扱い、同様の開示を行うこととしております。

### 【補充原則2 - 4 】

当社の中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方、目標とその状況、並びに中核人材の多様性の確保にむけた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況は以下の通りです。

#### < 女性管理職の登用 >

女性の活躍につきましては、新卒採用に占める女性比率の数値目標(文系40%以上、理系20%以上)を設定するとともに、従来女性が少なかった部署への配属・異動を増やすことで職域の拡大を図っております。また、テレワークの導入、男性の育児休業取得の促進、仕事と家庭の両立への理解を深める啓発活動など、女性が活躍しやすい環境づくりにも力を入れてきました。

海外への駐在や、部長、課長職など、当社事業の中核を担う女性社員も増え、その活躍の場も拡大しております。また一連の取り組みによって、えるぼし認定段階3を取得しています。さらに、2020年6月には初の内部昇格による女性執行役員が就任しました。

今後も女性活躍推進のための環境づくりと自律的な成長をサポートする施策の提供に継続的に取り組んでまいります。本社の女性管理職比率は2021年現在3%にとどまっていますが、2030年までには9%程度、2050年までには20%以上にすることを目指しております。

#### < 外国人の管理職の登用 >

当社では、グループ従業員約20,000人のうち、約13,000人が、海外に所在しております。グループ運営のためには、それぞれの地域の事情、文化、習慣に基づく素早く適切な意思決定が必要で、現地人材の活躍は不可欠と考えており、中核人材においても現地人材の積極的な登用を基本に海外事業を拡大してまいりました。

現在当社は、海外拠点の部長層の70%を現地化しております。さらに、海外子会社の外国籍役員1名を本社執行役員に登用しております。このような状況から、外国人に特化した管理職への登用に関する施策をとる状況にはないと認識しております。

#### < 中途採用者の管理職の登用 >

当社では、従前より、新卒採用・中途採用を問わず、経験・能力等に基づいて広く人材を求めています。また、管理職登用につきましては、新卒採用・中途採用の違いを考慮することなく、能力と適性等に基づいた判断を行っており、今後もこの方針を継続してまいります。したがって、中途採用者に特化した管理職への登用に関する施策をとる状況にはないと認識しております。

#### < 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況 >

当社は、新卒採用・中途採用いずれにおいても、人種、国籍、性別、年齢、宗教、信条、障がいの有無、性の多様性によらず、雇用の安定と機会均等を基本方針に多様な人材を登用しており、計画的な人材育成や、ワーク・ライフ・バランスの推進と長時間労働の削減を中心とする社内環境整備などの施策を通じて多様性の確保に取り組んでいます。

多様性の確保に向けた人材育成・社内環境の整備については当社ウェブサイトをご覧ください。

(人材育成) <https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-employee03.html>

(ワーク・ライフ・バランス) <https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-employee07.html>

(従業員) <https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-employee01.html>

### 【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、2020年4月に確定給付企業年金の運営体制を、独立法人の基金が運営する基金型から会社が直接運営する規約型に変更しました。受益者への年金給付を将来にわたり確実に行うため、人材統括部に事務局を置き適切な資質を持った人材を配置して管理すると共に特定の運用機関の系列に属さない中立的な社外の年金コンサルティング会社の助言を受けながら、企業年金の資産運用を行っております。

また、会社による選任者(人事部門や財務・経理部門の適切な資質を持った者)及び受益者代表の労働組合による選任者で構成する企業年金運営委員会を設置し、会社と受益者間の利益相反上の適切性をチェックしつつ年金制度や資産運用の運営・管理に関する事項を審議したうえで意思決定をしております。

### 【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

1. 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画  
当社の理念は次の通りです。

NGKグループ理念  
NGK Group Philosophy

私たちの使命  
Our Mission

社会に新しい価値を  
そして、幸せを  
Enriching Human Life by Adding New Value to Society.

私たちが目指すもの  
Our Values

人材 Quality of People	挑戦し高めあう Embrace challenges and teamwork.
製品 Quality of Product	期待を超えていく Exceed expectations.
経営 Quality of Management	信頼こそが全ての礎 Social trust is our foundation.

また、当社は2021年4月にNGKグループビジョンを策定しました。

2050年の未来社会を見据え、カーボンニュートラルの実現とデジタル社会への爆発的進化という大きな流れを新たな発展機会と捉え、ESG経営の推進、収益力向上、研究開発への注力、商品開発への注力、DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進の5つの変革に取り組み、“Surprising Ceramics.”をスローガンに当社独自のセラミック技術を活かし、「第三の創業」に向けて事業構成の転換を図ってまいります。NGKグループビジョンの詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。

(NGKグループビジョン)<https://www.ngk.co.jp/info/vision/>

## 2. コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載しておりますので、そちらをご参照ください。また、当社のコーポレートガバナンス・コードに関する基本方針を次のとおりといたします。

### (1) 株主の権利・平等性の確保

株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう、株主の権利行使に係る適正な手続を遵守するとともに、適時適切な情報開示により、株主に対し質量ともに十分な説明となりうる情報を提供してまいります。

### (2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

会社の理念に基づいて、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの適切な協働を積極的に推進することにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を図ってまいります。

### (3) 適切な情報開示と透明性の確保

適切な情報開示が会社経営の透明性の確保、ひいてはコーポレートガバナンスの向上に資するものと認識し、会社の財政状態・経営成績等の財務情報のみならず、経営戦略・経営課題、リスクやコーポレートガバナンスに係る情報等の非財務情報についても、積極的に発信してまいります。

### (4) 取締役会等の責務

取締役会の主要な責務は、経営の基本方針を示すことと取締役の業務執行を監督・監視することであると認識に基づき、取締役会がその責務を十分果たすことができるよう、業務執行に係る各種委員会や社外役員を中心とする諮問委員会を最大限活用してまいります。

### (5) 株主との対話

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のためには、株主との建設的な対話が重要であるとの認識に基づき、株主からの対話の申込みについては、必要に応じ関係部門が連携して真摯に対応することにより、株主の意見・懸念の経営陣への効果的なフィードバックに努めてまいります。

## 3. 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

報酬決定の方針と手続につきましては、本報告書の「1. 取締役報酬関係」の「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しておりますので、そちらをご参照ください。

## 4. 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

本報告書の「2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項」に記載しておりますので、そちらをご参照ください。

## 5. 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

第156期定時株主総会にて選任された取締役の指名の理由につきましては、インターネット上の当社ウェブサイト(<https://www.ngk.co.jp/ir/>)に掲載しております「第156期定時株主総会招集ご通知」に記載しておりますので、そちらをご参照ください。また、社外取締役及び社外監査役の指名の理由につきましては、本報告書の「[取締役関係]会社との関係(2)」及び「[監査役関係]会社との関係(2)」に記載しております。

社内監査役の指名の理由につきましては、次のとおりです。

### 佐治 信光

当社入社以来、複数の事業部門と海外での業務を経験後、取締役として法務、コンプライアンス関連部門を所管し、当社グループにおける事業運営とコンプライアンスに関する豊富な知識と経験を有していることに加え、公認不正検査士の資格を有しております。これらの経験と知見を活かした当社の経営全般に対する監査により、当社の企業価値向上に貢献できると判断し、社内監査役に指名しております。

### 島崎 毅

当社入社以来、財務部門に長く携わり、財務部専門部長を務めました。また、業務監査部長を経験し、海外を含めた当社グループの財務会計及び業務監査の実務に精通していることから、社内監査役に指名しております。

### 【補充原則3-1】

#### <サステナビリティについての取組み>

当社は国連が採択した「持続可能な開発目標(SDGs)」「(Sustainable Development Goals)を念頭に、独自の技術で新しい価値を提供することにより、持続可能な社会の実現に貢献し、社会の皆さまからの期待に応え、信頼を得たいと考えております。これを当社のサステナビリティを巡る基本的な考え方とし、NGKグループ理念「社会に新しい価値を、そして、幸せを。」のもと、2050年までのロードマップとしてNGKグループビジョンを策定しました。「独自のセラミック技術でカーボンニュートラルとデジタル社会に貢献する」姿を目指し、5つの変革で事業転換していきます。そして5つの変革のひとつに、ESG経営を位置づけております。ESGでも根幹となる環境(E)についてはNGKグループビジョンと併せてNGKグループ環境ビジョンを策定し、その実現にむけて環境基本方針を改定しました。社会(S)については国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいたNGKグループ人権方針を定め、人権尊重の取組みを推進していきます。これらの観点を含め、NGKグループが誠実な事業活動を行うための道しるべとしてNGKグループで働く全ての社員、事業活動に関わる国内外のサプライチェーン全体を対象とし、業務を遂行する上で遵守すべき事項を整理しまとめたNGKグループ企業行動指針を定めております。NGKグループの一人ひとりがこれらの方針・指針に沿って行動することで、社会との信頼を築き、中長期的な企業価値を高めてまいります。

また、当社のサステナビリティ課題への取り組みと取締役会の監督を強化するために、2022年4月、業務執行機能に社長を委員長とするESG統括委員会を設けました。サステナビリティ課題に部門横断で取り組む専門分科会を設置すると同時に、その他の委員会で取り組む課題をサステナビリティ視点で俯瞰し、連携してESG統括委員会で十分審議し、取締役会に報告することとしております。

取組みの詳細につきましては当社ウェブサイトをご覧ください。

(ESG推進体制)	<a href="https://www.ngk.co.jp/sustainability/management01.html">https://www.ngk.co.jp/sustainability/management01.html</a>
(環境への取組み)	<a href="https://www.ngk.co.jp/sustainability/environment-management01.html">https://www.ngk.co.jp/sustainability/environment-management01.html</a>
(人権の尊重)	<a href="https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-employee02.html">https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-employee02.html</a>
(従業員)	<a href="https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-employee01.html">https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-employee01.html</a>
(サプライチェーン)	<a href="https://www.ngk.co.jp/sustainability/supply-chain02.html">https://www.ngk.co.jp/sustainability/supply-chain02.html</a>
(リスクマネジメント)	<a href="https://www.ngk.co.jp/sustainability/compl_riskmanagement01.html">https://www.ngk.co.jp/sustainability/compl_riskmanagement01.html</a>

#### < 人的資本への投資 >

当社は、NGKグループ理念の中で「人材 挑戦し高めあう」を私たちが目指すもの(Our Values)のトップに位置づけ、「社会に新しい価値を そして、幸せを」という私たちの使命(Our Mission)の実現に取り組んでいます。NGKグループビジョンに掲げたありたい姿を実現していくためになすべき5つの変革を牽引するのは人材です。人材育成においては、チームワークを発揮し粘り強く成果につなげる「人間力」、独自の技術を身に付け、主体的に問題に取り組む業務を遂行する「仕事力」、社会の一員として、取り組むべきことを理解し行動に結びつける「業務遂行上の遵守事項」の3つを教育の領域と定め、全ての職域を対象に、関係する各部門が連携して計画的に取り組んでいます。また、教育プログラムの提供だけでなく、従業員それぞれが置かれた環境の中、事業への貢献に向けて主体的に成長できる職場づくりや上司との連携にも取り組みます。詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。

(人材育成) <https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-employee03.html>

#### < 知的財産への投資 >

当社は、知的財産を極めて重要な経営資源と位置付けております。これまで特許・実用新案・意匠・商標などの権利をグローバルに取得・活用する事等で事業・開発に貢献してきました。引き続き関連する部門と知的財産部門とがより緊密に協働し、NGKグループビジョンの実現に向け、戦略的な知的財産網の構築・活用に努めてまいります。詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。

(知的財産) <https://www.ngk.co.jp/sustainability/complriskmanagement03.html>

#### < 気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響 >

当社は、地球の持続可能性において気候変動対応は最重要課題の一つと認識し、NGKグループ環境ビジョンに基づき事業活動を通じての2050年までのカーボンニュートラル実現を目指しています。そして気候変動がグループの経営にもたらすリスクと機会のような課題の解決と必要な情報開示に、TCFDの枠組みを活用すべく、2020年2月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に賛同し社内プロジェクトを立ち上げ、その検討を進めてきました。その結果として、TCFD提言で開示を推奨している、ガバナンス、戦略、リスクマネジメント、指標と目標の4つの項目に沿って、シナリオに基づき分析した関連情報を2022年4月に当社Webサイトに開示しました。引き続き分析を深化させ、開示情報を充実させるとともに、ステークホルダーとの対話を進めてまいります。また、気候変動関連の経営への影響を明確にし、対応戦略を講じることにより、事業の持続的な成長を図ってまいります。

(TCFD提言に基づく情報開示) <https://www.ngk.co.jp/sustainability/environment-effort07.html>

#### 【補充原則4 - 1】

当社は、取締役会において、法令上取締役会において決議することが定められている事項、並びに、これに準ずるものとしてその重要性及び性質等から取締役会において決議することが適当であると認められる事項について、判断・決定を行っております。取締役会はNGKグループ理念の実践、NGKグループビジョンの実現に向け経営戦略や経営計画策定等を議論し、その方向性に基づき、業務執行に関する決定を当社の経営陣に委任しております。

取締役会が判断・決定する事項は、具体的には当社定款及び取締役会規則に定めており、その主なものは、全社総合予算、会社の解散・合併・提携等の戦略的計画、株式取扱規則、株主総会の招集の決定、代表取締役の選定及び解職、計算書類及び事業報告等の承認、重要な財産(長期保有の有価証券、土地、設備等)の処分及び譲受、重要な使用人の選解任、重要な組織の設置・変更です。

当社は執行役員制度を導入して経営の意思決定と業務執行の分離による意思決定の迅速化を図っており、上記以外の事項は、別に定めた職務権限表に基づいて経営陣が決定しております。

#### 【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準】

当社は、会社法上の社外取締役及び東京証券取引所が定める独立役員の要件に加え、次の各項のいずれかに該当する者を当社において独立性を有する社外取締役(以下「独立社外取締役」という。)とすることができないものとします。ただし、このいずれかに該当する者であっても、当該人物の人格、識見等に照らし当社の独立社外取締役としてふさわしいと当社が考える者については、会社法上の社外取締役及び東京証券取引所の独立役員の要件を充足し、かつ当該人物が当社の独立社外取締役としてふさわしいと考える理由を対外的に説明することを条件に、当該人物を独立社外取締役とすることができるものとします。

なお、この判断基準において、業務執行者とは会社の業務執行取締役、執行役、執行役員、もしくは支配人その他の使用人を、当社グループとは当社、当社の子会社または関連会社を指すものとします。

1. 当社の現在の議決権所有割合10%以上の主要株主、また当該主要株主が法人である場合には直近を含めた最近の3事業年度において当該法人の業務執行者であったことがある者。
2. 当社グループとの間で、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、双方いずれかの連結売上高の2%以上の取引がある取引先の現在の業務執行者。
3. 当社グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者である法人において、直近を含めた最近の3事業年度において業務執行者であったことがある者。
4. 当社グループから、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、年間1,000万円または当該団体の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付または助成を受けている団体の現在の理事、役員。
5. 直近を含めた最近の3事業年度において、当社グループの会計監査人または会計参与であったことがある公認会計士、税理士または監査法人もしくは税理士法人の現在の社員等。
6. 上記5.に該当しない弁護士、公認会計士または税理士その他のコンサルタントで、役員報酬以外に当社グループから、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、年間1000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者、または上記5.に該当しない法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファームその他の専門的アドバイスを行う団体で、直近を含めた最近の3事業年度のいずれかにおいて、当該団体の連結総売上高の2%以上の支払いを当社グループから受けている団体の現在の社員等。
7. 当社が現在主要株主である会社において、直近を含めた最近の3事業年度において業務執行者であったことがある者。
8. 上記1～7項に掲げる者の配偶者または二親等内の親族。

#### 【補充原則4 - 10】

当社は、役員の人事及び報酬決定等に係る公正性の確保及び透明性の向上を目的に、独立社外取締役を過半数として構成する指名・報酬諮問委員会を設置しております。同委員会は、取締役及び監査役の人事に関する事項、取締役及び執行役員の報酬等に関する事項、監査役全体の報酬の枠の案、最高経営責任者の後継者計画について審議し、その結果を取締役に答申しております。委員長及び委員は取締役会にて選任され、委員長は独立社外取締役が務めており、審議の過程では独立社外取締役から客観的立場による適切な関与・助言を得ております。

加えて、審議プロセスの適正性確認のため、社外監査役1名がオブザーバーとして出席しております。  
同委員会の構成の詳細は本報告書「2[会社機関の内容]の<指名・報酬諮問委員会>をご参照ください。

【補充原則4 - 11】 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方

当社の取締役会において、取締役の総数は定款により15名以内と定め、ジェンダー、年齢、国籍及び人種を問わないという方針の下、女性の取締役や海外の子会社運営の経験を有する取締役を選任するなど、ジェンダーや国際性の面を含む多様性を確保するとともに、取締役の1/3以上を当社において定める独立社外取締役とすることで独立性を担保すべく努めています。

取締役のスキルとしては、当社グループの事業分野における各種の実務経験とリーダーシップ及び、財務、法務、人事労務、情報通信などの専門知識、また、独立性の高い社外者には法律知識や企業財務などの高度な専門性や国際情勢、技術動向、企業経営に関する見識、これらが必要なものとなります。現行の各取締役のスキルマトリックスについては、第156期定時株主総会招集ご通知の25ページをご確認ください。

([https://www.ngk.co.jp/resource/pdf/ir/meeting/156\\_call\\_01.pdf](https://www.ngk.co.jp/resource/pdf/ir/meeting/156_call_01.pdf))

取締役の選任に関する方針・手続につきましては、本報告書の「2「業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項」に記載しておりますので、そちらをご参照ください。

【補充原則4 - 11】

当社は、取締役及び監査役の他社での兼任状況について、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレートガバナンスに関する報告書において毎年開示しております。

【補充原則4 - 11】

取締役会の実効性について、当社取締役会は毎年度終了時に取締役及び監査役を対象としたアンケートを実施し、回答内容の分析と評価を外部機関に委託して、その結果を取締役に報告しております。そこで示された課題については、その重要性和必要性に鑑みて、次年度の取締役会で取り組みを強化するなどし、継続的な実効性向上を図っております。

2021年度を対象とした取締役会評価については、本年4月初頭に全50問及び自由記述からなるアンケートを実施し、その結果を6月9日開催の取締役会に報告いたしました。

アンケートの結果、取締役会の実効性に関する外部評価は総じて高く、適切に運営されていると評価しました。

また、昨年度の評価で課題とされた項目に関し、以下のように取り組み・改善を進めてまいりました。

・中長期かつ戦略的な重要テーマについて、主要な業務執行者に加え社外役員も出席する拡大戦略会議で議論を行うとともに、取締役会で自由討議や報告を実施しました。

・幹部候補人材の配置・処遇・育成状況を、社外役員が出席する経営協議会で報告を行い、情報を共有しました。加えて、最高経営責任者の後継者計画を一部改定し、取締役会で決議しました。

さらに、今年度の評価では以下のように実効性の更なる向上、グループビジョンの実現に向け継続的な議論が求められていると認識しました。

- ・取締役会における議論の深化
- ・事業ポートフォリオの監督
- ・グループビジョンのフォローアップ

継続的な取り組みを通じて、取締役会の実効性の確保、強化に努めてまいります。

< 外部機関の総評コメント >

当社の取締役会は、各メンバーのコミットメントやリーダーシップ、健全なカルチャーなどの取締役会として求められる根拠となる要素が前回から引き続き維持されている。さらに、企業戦略・方向性の決定やリスクマネジメント、取締役会の構成については評価が向上しており、社外比率1/3への体制変更及びビジョン策定の議論による影響がみとれる。全般的なスコア上昇からも伺えるように、改善に向けた問題提起や取り組みが具体的になされていることから、継続的な実効性を有するものと思料する。

ただし、自由記述コメントにおいて今回の改革によって取締役会の実効性が高まったかどうかということについては意見が分かれ、形式ではなく実質的な更なる実効性向上への具体的な取り組みを求める声が一定数認められた。特に執行と監督の分離や、それに伴う報告事項と審議事項の峻別、上程議題の削減等の工夫が必要と考えられる。

ビジョン策定の議論については概ね高評価であったが、PDCAサイクルの強化や、フォローアップの充実、事業ポートフォリオの監督、資産の効率的な活用など、継続的な議論が求められている。

また、指名・報酬諮問委員会や後継者計画、経営陣幹部の評価については、取締役会での共有や期待水準の確認が必要と考えられる。

【補充原則4 - 14】

当社は、取締役・監査役が会社からの受任者として善管注意義務を負っていることを踏まえ、各々経営の専門家として、あるいは業務執行の監督者としての職責を十分に果たすことができるよう、以下のような研鑽の場を提供することをトレーニングの方針としております。

1. 社内役員に対する会社法、金融商品取引法、競争法その他コーポレートガバナンスやコンプライアンスに関する研修
2. 社外役員に対する、主に取締役会上程案件に関する担当部門等からの個別の説明、並びに事業環境や課題についての定期的な情報提供及び意見交換の場の提供

【原則5 - 1. 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、株主・投資家の皆様との双方向のコミュニケーションにより、経営状況や運営方針の正確・迅速な説明に努めるとともに、企業価値の最大化に取り組んでおります。

株主の皆様からの株主総会での質問、当社ウェブサイトへのお問合せについては、財務部及び総務部の各所管取締役の指揮のもと、両部門が必要に応じて関係部門（経営企画室・ESG推進統括部・法務部等）と密接に連携しながら真摯に対応することで、建設的な対話の促進を心掛けております。

また、機関投資家の皆様に向けた直接的な対話の機会も重視し、経営層（社長、財務部所管取締役等）が関与して決算説明会、海外IR等の各種ミーティングを実施しております。これらの対話の結果を定期的に取締役会に報告することにより、マネジメントへのフィードバックを行い、経営効率の改善や経営の透明性の向上に努めております。

株主・投資家の皆様との対話は、企業価値及び資本効率の向上や持続的な成長の促進を目的として行うものとし、対話において未公表の重要事実を開示することは株主間の平等を害することに鑑み、原則として実施しないものとしております。

【補充原則5 - 2】

< 事業ポートフォリオの基本方針 >

当社は独自のセラミック技術で社会に新しい価値を提供する企業でありたいと考えます。

事業ポートフォリオの検討に際しては、各事業の単年度及び中期的な経営計画を半期ごとの予算策定作業を通じて、NGK版ROICを用いた収益性と売上高成長率を用いた成長性の二軸で精査しております。NGK版ROICは投下資本の代わりに事業資産（売掛債権、棚卸資産、固定資産）、税引後利益の代わりに営業利益を用い、事業部門の業績と直結するよう、また事業部門が自ら目標管理できることを狙いとするものです。

当社は、新製品や新事業の創出に際しては、材料技術や生産技術などの独自性により、世界市場で他の追随を容易に許さない高い競争力を持

つことを重視しており、その開発と新製品の上市及び収益への貢献には比較的長期間を要します。また、当社の事業は資本集約度の高いプロセス型産業で、収益性は高い反面、資産の回転率が低めとなる傾向があります。

コア事業や今後の成長が期待される事業群への経営資源の投入を検討するほか、低成長・低収益に区分される事業については、今後の事業継続の判断について単年度及び中期的な経営計画に基づく計数面での評価に加えて、長期的な視点での成長可能性、収益性等を個別の戦略会議等で議論し、経営に関する重要な事項として取締役会が監督していきます。また研究開発の注力分野及び個別項目への開発費投入についてNGKグループビジョンをもとに判断していくとともに、設備投資の意思決定に際しては、個別の投資の回収期間に加えて、NGK版ROICや2022年度より導入したインターナルカーボンプライシング(ICP)を用いたESG視点の付加価値評価を加え、判断をしていきます。

<事業ポートフォリオの見直しの状況>

取締役会は、NGK版ROICを用いた収益性と売上高成長率を用いた成長性の二軸での評価について定期的に報告を受けています。低成長・低収益に区分される事業については、長期的な視点での成長可能性、収益性等を、戦略会議等で議論しております。

## 2. 資本構成

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

### 【大株主の状況】 更新

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)	57,566,700	18.47
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	21,709,600	6.96
明治安田生命保険相互会社	21,695,140	6.96
第一生命保険株式会社	21,457,926	6.88
株式会社三菱UFJ銀行	7,204,443	2.31
全国共済農業協同組合連合会	7,029,000	2.25
あいおいニッセイ同和損害保険株式会社	4,387,600	1.40
ステートストリート バンク ウェスト クライアント トリ ティー 505234	4,325,568	1.38
株式会社日本カストディ銀行(証券投資信託口)	3,383,700	1.08
ジェービー モルガン チェース バンク 385781	3,310,018	1.06

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

上記【大株主の状況】は、2022年3月31日現在の株主名簿に基づいて記載しております。2022年3月18日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書に係る変更報告書において、ノムラ インターナショナル ビーエルシー(NOMURA INTERNATIONAL PLC)及び野村アセットマネジメント株式会社が2022年3月31日現在で19,495千株(株券等保有割合6.15%)を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況は、株主名簿上の所有株式数に基づき記載しております。2022年3月22日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書に係る変更報告書において、三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社及び日興アセットマネジメント株式会社が2022年3月15日現在で19,307千株(株券等保有割合6.09%)を所有している旨が記載されているものの、当社として2022年3月31日時点における実質所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況は、株主名簿上の所有株式数に基づき記載しております。

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 <span style="background-color: #f96;">更新</span>	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3月
業種	ガラス・土石製品
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

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	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	9名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	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) 更新

氏名	属性	会社との関係( )										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
蒲野 宏之	弁護士											
浜田 恵美子	学者											
古川 一夫	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



氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
蒲野 宏之		該当なし	<p>蒲野宏之氏は、長年弁護士として法律実務に携わるとともに、東京弁護士会の副会長を務める等、法曹界において豊富な経験と実績を有しております。当社は同氏に対して、その専門性及び豊富な経験、幅広い見識を活かし、主にコンプライアンスの観点に基づき独立した客観的立場から当社の経営を監督することを期待しております。また、同氏は現に当社の社外取締役としてコンプライアンス体制の強化や事業展開等について意見を述べる等、当社の業務執行への提言及び経営の監督を適切に行っていることから、社外取締役に選任しております。同氏は独立役員要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員として指定いたしました。</p>
浜田 恵美子		<p>当社は、浜田恵美子氏が非常勤講師を務めていた国立大学法人名古屋工業大学に対し、研究費等を支払っておりますが、前事業年度における支払額は当社連結営業費用の0.1%未満です。</p> <p>当社は、同氏が客員教授を務めていた国立大学法人東海国立大学機構名古屋大学に対し、電子工業用製品等の販売並びに寄付金及び研究費等の支払いを行っておりますが、前事業年度における金額はそれぞれ当社連結売上高の0.1%未満及び当社連結営業費用の0.1%未満です。</p>	<p>浜田恵美子氏は、太陽誘電株式会社に在籍中、CD-R(記録できるCD)の発明及び世界初の製品化を主導する等の顕著な業績を挙げ、その後は国立大学法人名古屋工業大学教授、国立大学法人名古屋大学(現 国立大学法人東海国立大学機構名古屋大学)客員教授として産学官連携を主体とした研究活動に携わってきました。当社は同氏に対して、その経歴を通じて培った見識を活かし、主に研究開発、製品事業化の観点に基づき独立した客観的立場から当社の経営を監督することを期待しております。また、同氏は現に当社の社外取締役として商品開発・新規事業の進め方等、品質管理等について意見を述べる等、当社の業務執行への提言及び経営の監督を適切に行っていることから、社外取締役に選任しております。同氏は独立役員要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員として指定いたしました。</p>
古川 一夫		<p>当社は、古川一夫氏が取締役代表執行役執行役社長を務めていた株式会社日立製作所に対し、セラミックス製品等の販売及び備品購入代金等の支払いを行っておりますが、前事業年度における金額はそれぞれ当社連結売上高の0.1%未満及び当社連結営業費用の0.1%未満です。</p> <p>当社は、同氏が理事長を務めていた国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構から補助・助成事業の研究費を受領しておりますが、前事業年度における金額は当社連結売上高の0.1%未満です。</p>	<p>古川一夫氏は、株式会社日立製作所において、情報・通信グループ長&amp;CEO等の要職を経て同社取締役代表執行役執行役社長を務め、また独立行政法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(現 国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構)において理事長を務める等、情報通信をはじめとする技術分野の知見と大規模組織運営の経験を有しております。当社は同氏に対して、これらの知見と経験を活かし、経営の専門家として独立した客観的立場から当社の経営を監督することを期待しております。また、同氏は現に当社の社外取締役として経営判断・事業活動全般について幅広く意見を述べる等、当社の業務執行への提言及び経営の監督を適切に行っていることから、社外取締役に選任しております。同氏は独立役員要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員として指定いたしました。</p>

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・報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

指名・報酬諮問委員会は、独立社外取締役を過半数として構成され(独立社外取締役3名、社内取締役2名の計5名)、委員長及び委員は取締役会にて選任されます。現在の委員長は独立社外取締役が務めております。同委員会は取締役及び執行役員の人事と報酬に関する事項、最高責任者の後継者計画等について審議を行い、その結果を取締役に答申することにより、役員の人事及び報酬決定に係る公正性の確保及び透明性の向上を図るものです。

【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	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役監査、会計監査、内部監査はそれぞれ独立して実施していますが、監査の実効性、効率性をあげるため、監査役(会)、会計監査人及び内部監査部門は、監査の方針・計画・結果などについて定期的に情報交換を行っております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係( )												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
坂口 正芳	他の会社の出身者													
木村 高志	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) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
坂口 正芳		当社は、坂口正芳氏が特別顧問を務めていた日本生命保険相互会社から金銭の借入れを行っておりますが、当社は多数の金融機関と取引を行っており、資金調達において代替性がない程度にまでは同社に依存しておりません。また、当社は同社に対し、企業年金の運用手数料の支払いを行っておりますが、前事業年度における金額は当社連結営業費用の0.1%未満です。	坂口正芳氏は、大阪府警察本部長、警察庁長官官房長等の要職を経て警察庁長官を務めており、行政における豊富な経験と大規模組織の運営の実績を有しております。これらの経験を活かした業務の適法性やリスク管理の観点に基づく当社の経営全般に対する監査により、当社の企業価値向上に貢献できると判断し、社外監査役に選任しております。 同氏は独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員として指定いたしました。
木村 高志		当社は、木村高志氏が常務執行役員を務めていた株式会社三菱UFJ銀行との間において、借入れ等の金融取引を行っておりますが、当社は多数の金融機関と取引を行っており、資金調達において代替性がない程度にまでは同行に依存しておりません。	木村高志氏は、株式会社三菱東京UFJ銀行(現 株式会社三菱UFJ銀行)の常務執行役員及び三菱総研DCS株式会社の代表取締役社長を務める等、長年にわたり会社の経営に携わり、その経歴を通じて培った金融及びコーポレートガバナンスに関する経験・知見に加え、三菱瓦斯化学株式会社の常勤監査役を務めており上場企業の監査役として豊富な経験・知見も有しております。これらの経験を活かした当社の経営全般に対する監査により、当社の企業価値向上に貢献できると判断し、社外監査役に選任しております。 同氏は独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断したため、独立役員として指定いたしました。

**【独立役員関係】**

独立役員の数 更新

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社外役員は全て独立役員に指定しております。

蒲野宏之氏は、2021年度開催の取締役会13回の全てに出席し、弁護士としての専門性及び豊富な経験に加え、幅広い見識を活かして、コンプライアンス体制の強化や事業展開等について意見を述べております。また、事業判断の根拠について質問を行う等により、適切に業務を執行しているか確認をしております。そして、指名・報酬諮問委員会の委員として、2021年度に開催された同委員会4回の全てに出席し、特に2021年6月28日

に同委員会の委員長に就任して以降、役員の人事及び報酬の審議を主導することにより、独立した客観的立場から経営陣の報酬の決定に貢献する等、経営陣の監督に務めております。

浜田恵美子氏は、2021年度開催の取締役会13回の全てに出席し、事業開発に携わった経験及び研究開発に係る幅広い見識を活かして、商品開発・新規事業の進め方等について意見を述べております。また、研究開発の優位性について質問を行う等により、企業価値向上に繋がる研究開発を行っているか確認しております。そして、指名・報酬諮問委員会の委員として、2021年度に開催された同委員会4回の全てに出席し、役員の人事及び報酬の審議に携わることにより、独立した客観的立場から経営陣の報酬の決定に貢献する等、経営陣の監督に務めております。なお、浜田恵美子氏の戸籍上の氏名は、加藤恵美子であります。

古川一夫氏は、2021年度開催の取締役会13回の全てに出席し、情報通信をはじめとする技術分野の知見と大規模組織運営の経験を活かして、経営判断・事業活動全般について幅広く意見を述べております。また、中長期的な事業展開について質問を行う等により、企業の持続的な成長を促す事業戦略を立てているか確認しております。そして、指名・報酬諮問委員会の委員として、2021年度に開催された同委員会4回の全てに出席し、役員の人事及び報酬の審議に携わることにより、独立した客観的立場から経営陣の報酬の決定に貢献する等、経営陣の監督に務めております。

坂口正芳氏は、2021年度開催の取締役会13回の全て、監査役会14回の全てに出席し、行政における豊富な経験と大規模組織運営の実績を活かして、国際情勢や国内外における規制のビジネスへの影響、組織環境の整備等について意見を述べております。

木村高志氏は、2022年6月27日開催の定時株主総会で新たに監査役に選任されております。

## 【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 [更新](#)

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 [更新](#)

その他：譲渡制限付株式報酬制度

.1「取締役報酬関係」の「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しておりますので、そちらをご参照ください。

ストックオプションの付与対象者 [更新](#)

該当項目に関する補足説明 [更新](#)

## 【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 [更新](#)

有価証券報告書で社内取締役及び社外取締役ごとに報酬の種類別総額を開示しており、連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額を個別開示しています。

なお、2022年3月期において連結報酬等の総額が1億円以上である者は次の4名(役職は2022年3月31日時点)です。

代表取締役会長 大島 卓 報酬等の総額152百万円(固定報酬68百万円、業績連動報酬69百万円、株式関連報酬14百万円)

代表取締役社長 小林 茂 報酬等の総額151百万円(固定報酬68百万円、業績連動報酬69百万円、株式関連報酬13百万円)

代表取締役副社長 蟹江 浩嗣 報酬等の総額101百万円(固定報酬45百万円、業績連動報酬45百万円、株式関連報酬10百万円)

代表取締役副社長 丹羽 智明 報酬等の総額101百万円(固定報酬45百万円、業績連動報酬45百万円、株式関連報酬10百万円)

## 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

## 【役員報酬等】

役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社は、取締役等の報酬等の内容の決定に関する方針を2022年4月28日開催の当社取締役会において、第156期定時株主総会における「第6号議案取締役(社外取締役を除く)に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬決定の件」が原案どおり承認可決されることを条件として、改定することを決議いたしました。その内容の概要は以下の通りです。

## 1. 基本的な考え方

当社の役員報酬については、NGKグループ理念の実践、NGKグループビジョンの実現を通じ、グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上に資することを目的としてその制度を定める。報酬等の水準や構成等は上記の目的に照らして適切であるか適宜見直しを行い、また、報酬ガバナンスの透明性と公正性を確保すべく努める。

## 2. 報酬等の水準

報酬等の水準の決定に際しては、社会経済情勢や当社が置かれた経営環境に拠り、信頼できる外部調査機関の役員報酬に関する集計データを参照し、また、必要に応じて類似規模の企業群や国内外の人材市場における報酬水準等を勘案する。

## 3. 報酬等の構成

## (1) 取締役(社外取締役を除く)及び執行役員

業績向上のための健全なリスクテイクを促し役員意欲を高めること、株主との価値共有を進めること、将来の企業価値向上に対する意識付けを行うこと、これらの観点から報酬等の構成を以下のとおりとする。また、現金報酬部分についてその職分に応じた代表取締役手当、取締役手当を設定する。

現金報酬 : 年額固定の基本報酬

現金報酬 : 半年度の業績に応じて変動する業績連動賞与

株式関連報酬: 株価を通じて中長期の企業価値向上に連動する譲渡制限付株式

(但し、譲渡制限付株式の付与について、一時的ではない海外居住者である執行役員に対しては別の取扱いをすることがある)

## (2) 社外取締役及び監査役

それぞれ、経営の監督機能、経営の監査業務を担うことから、経営からの独立性を重視する観点に立ち、年額固定の基本報酬のみを支給して業績連動賞与及び譲渡制限付株式は支給しない。

監査役の個人別の報酬等は監査役の協議により決定する。

## 4. 報酬等の内容

## (1) 基本報酬の算定方法の決定方針

報酬全体の水準並びに後記(2)及び(3)の変動報酬部分の割合を決定した上で、適切な年額固定の基本報酬額を設定する。その額は役職位に応じて決定する。

## (2) 業績連動賞与に関わる業績指標の内容及び算定方法の決定方針

連結の売上高、営業利益、親会社株主に帰属する当期純利益(以下、純利益と言う。)、資本効率等の指標、並びに当社の中期的な重要経営課題として掲げる事項を指標とし、当該年度の業績の実績と外部公表を行った業績目標及び前年度業績との比較、また、中期的経営課題の当該年度の達成度の評価等により業績連動賞与の支給額を算定する。

その算定の考え方は、取締役(社外取締役を除く)及び執行役員の役職位毎に基準となる賞与額を定め(以下、基準額という。)、基準額に対して一定の幅で変動するターゲット方式とする。

## (3) 譲渡制限付株式の内容及び算定方法の決定方針

取締役(社外取締役を除く)及び執行役員に対して、株価への感度をより引き上げること、株価変動によるメリットとリスクの株主との一層の共有、中長期的な企業価値向上への意欲を高めること等を目的として、譲渡制限付株式を付与する。譲渡制限付株式は、予めこれを付与した上で原則として在任中は保有を義務付け、譲渡制限は当社の役職員の地位のうち当社の取締役会が予め定める地位から退任した時をもって解除する。ただし、正式な事由以外の事由により退任した場合には、譲渡制限を解除する株式数及び時期を必要に応じて合理的に調整し、当社は、譲渡制限の解除の直後の時点において譲渡制限が解除されていない譲渡制限付株式を当然に無償で取得する。株価の変動がその価値に直結することから、譲渡制限付株式はその付与金額を固定するのではなく、その付与数を役職位に応じて固定的に設定する。

## (4) 基本報酬、業績連動賞与及び譲渡制限付株式が占める割合の決定方針

当社の事業が産業や生活の社会的基盤に資する製品を多く取り扱っている素材型産業であること、また新製品や新事業の創出に際して材料技術や生産技術など当社が独自に開発した技術を重視し、その開発と新製品の上市及び収益への貢献には比較的長期間を要していることから、中長期の業績の安定と向上を重視する観点に立ち、業績連動賞与の額と譲渡制限付株式の金額換算を合計した変動報酬部分が、報酬等の合計額の適切な割合を占めるよう設定する。

## (5) 報酬等を支給または付与する時期

年額固定の基本報酬は、その12分の1を毎月末に支払う。

業績連動賞与は、当期の業績確定後にこれを反映した額を毎年6月末に支払う。

譲渡制限付株式は、取締役(社外取締役を除く)及び執行役員の選任後原則1ヶ月の内に取締役会で行われる決議に基づき各対象者に支給される金銭報酬債権の全部について、当該取締役会決議後原則1ヶ月の内に定められた払込期日において現物出資財産として払い込みを受け、これに対し当社普通株式の付与を行う。

## 5. 報酬ガバナンス

## (1) 役員報酬等に関わる指名・報酬諮問委員会の権能

独立社外取締役を過半数として設置した指名・報酬諮問委員会は、取締役、執行役員及び監査役の報酬等に関わる以下の項目について取締役会からの諮問を受け、これを審議し、決議した内容を取締役会に答申する。

- ・報酬等の決定に関する方針と手続
  - ・取締役及び監査役全体の報酬等の総額の上限
  - ・取締役及び執行役員各個人の役職位に応じた基本報酬額、業績連動賞与の基準額、及び譲渡制限付株式の付与数(譲渡制限付株式の付与のための報酬等として支給する金銭債権の水準)
  - ・取締役各個人の業績連動賞与の支給額
- また、執行役員各個人の業績連動賞与の支給額は、取締役会からの諮問を受け、指名・報酬諮問委員会が確認し、取締役会に報告する。

## (2) 取締役会決議による決定

取締役会は、指名・報酬諮問委員会の答申を受け、これを十分に斟酌した上で、その決議により取締役及び執行役員各個人の役職位に応じた基本報酬額、業績連動賞与の基準額、及び譲渡制限付株式の付与数(譲渡制限付株式の付与のための報酬等として支給する金銭債権の水準)並びに取締役各個人の業績連動賞与の支給額を決定する。

## 6. 取締役の個人別の報酬等の内容が当該方針に沿うものであると取締役会が判断した理由

2021年度において、指名・報酬諮問委員会は計4回開催され、うち2回において取締役等の報酬等に関する審議を行いました。指名・報酬諮問委員会は、取締役等の報酬等の内容の決定に関する方針と報酬等の額の決定方法の整合性、報酬等の額を算出する方法の合理性をはじめとする事項について審議を行った上で、2021年度に係わる取締役等の報酬等の内容を取締役に答申しました。取締役会は、指名・報酬諮問委員会の審議及び答申の内容を確認した上で、2021年度に係わる取締役の個人別の報酬等の内容の決定を代表取締役の協議に一任いたしました。代表取締役の協議により決定される取締役の個人別の報酬等の内容については、これが当該方針に沿うものであることを指名・報酬諮問委員会が確認し、取締役会に報告することとしていることから、取締役会として適切であると判断しております。

### 役員の報酬等に関する株主総会の決議及びその内容について

当社は、2007年6月28日開催の定時株主総会及び2021年6月28日開催の定時株主総会において、株式報酬型ストックオプションを除く(取締役の報酬等の額を年額8億円以内(うち社外取締役3,000万円以内)、取締役(社外取締役を除く)に対する株式報酬型ストックオプションに係る報酬等の額を年額2億円以内、監査役の報酬等の額を年額1億円以内と決議いただいております。2007年6月28日開催の定時株主総会における決議時の取締役は14名(うち社外取締役2名)、監査役は4名です。また、2021年6月28日開催の定時株主総会における決議時の取締役は9名(うち社外取締役3名)、監査役は4名です。

また、当社は、2017年6月29日開催の定時株主総会において、社外取締役の報酬枠を年額3,000万円から6,000万円に増額する旨、決議いただいております。当該決議時の取締役は13名(うち社外取締役3名)です。

さらに、当社は、2022年6月27日開催の定時株主総会において、すでに付与済みのものを除いた株式報酬型ストックオプション制度を廃止し、上記報酬枠とは別枠で取締役(社外取締役を除く)に対する譲渡制限付株式を付与するための報酬等として支給する金銭債権の総額を年額2億円以内と決議いただいております。当該決議時の取締役は9名(うち社外取締役3名)です。

### 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

2022年7月以降については該当事項はありません。

### 業績連動報酬等に関する事項

#### 1. 業績連動報酬等の額の算定の基礎として選定した業績指標の内容及び理由

当社は、業績連動報酬等として業績連動賞与を取締役(社外取締役を除く)及び執行役員に支給しており、その算定に用いる指標は以下の通りです。

短期的な指標としては、業績達成目標と毎年度の成長を重視しつつ、資本効率の観点を加味し、以下の連結業績数値を採用しております。

- (1) 当事業年度の連結業績実績のうち、売上高、営業利益、純利益、投下資本利益率(期首(又は期中)に設定した目標と実績) NGK版ROIC(営業利益、売掛債権、棚卸資産、固定資産を基に計算)
- (2) 前事業年度の連結業績実績のうち、売上高、営業利益、純利益

また、中期的な成長を重視し、NGKグループビジョンの達成及びESG重視の観点より、以下の重要課題について、各年度の目標に対する達成度を指標といたします。

- (1) NGKグループビジョンに掲げた中長期業績目標のうち営業利益
- (2) 新製品・新事業の創出 - Keep Up 30
- (3) CO<sub>2</sub>排出量削減の取り組み

#### 2. 業績連動報酬等の額の算定方法

業績連動賞与については、以下の方法に則って個人別の支払額を決定しております。

- (1) 役職位ごとに算定の基準となる基準賞与額を設定する。
  - (2) 基準賞与額を各業績指標に配分する。配分は短期視点より中長期視点の項目の比率を高め、代表取締役以外の取締役、及び執行役員については個人業績に対する代表取締役の査定を配分項目に加える。
  - (3) 配分された各項目について 100%から+100%の範囲で評価し、各項目ごとの評価額を算出する。
  - (4) これらの額を合計して業績連動賞与の額を算出する。
- これらにより、業績連動賞与の実際の支払い額は基準賞与額に対して 100%から+100%の範囲で変動いたします。

#### 3. 業績連動報酬等の額の算定に用いた業績指標に関する実績

2021年度の業績連動賞与の算出に用いた主な指標の実績は以下の通りです。

- (1) 期首目標値:  
投下資本利益率 11.8%
- (2) 2021年3月期連結業績数値:  
売上高 4,520億円、営業利益 508億円、純利益 384億円
- (3) 2022年3月期連結業績数値:  
売上高 5,104億円、営業利益 835億円、純利益 708億円、投下資本利益率13.3%
- (4) NGKグループビジョンに掲げた中長期業績目標のうち営業利益:  
2025年目標に向けた経過年別目標達成(実績:835億円)
- (5) 新製品・新事業の創出 - Keep Up 30:  
新製品(当社定義による)売上高比率約30%達成
- (6) CO<sub>2</sub>排出量削減の取り組み:  
CO<sub>2</sub>削減効果: CO<sub>2</sub>排出量原単位 の削減(省エネ)、

再生可能エネルギー導入等により、2021年度CO2排出量(連結)目標70万トンの達成  
CO2排出量単位: CO2排出量 ÷ 単位生産量

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】 更新

取締役会での建設的な議論、意見交換を促進すべく、社外取締役及び社外監査役に、取締役会事務局(秘書室)より議事資料を事前に送付し、必要に応じて事前説明を行っております。さらに、経営会議、戦略会議等の資料を送付し情報提供の機会を増やしております。

## 【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
柴田 昌治	特別顧問	経済団体活動、地域貢献活動等 (経営非関与)	非常勤 報酬有	2010/3/31	毎年更新
加藤 太郎	参与	技術動向等の助言業務 (経営非関与)	非常勤 報酬有	2014/6/27	上限年齢 規定あり
浜本 英嗣	相談役	経済団体活動、地域貢献活動等 (経営非関与)	非常勤 報酬有	2018/6/26	上限年齢 規定あり

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 3名

その他の事項

当社は、元代表取締役社長等の相談役・顧問等への就任について取締役会で決議しており、その報酬を含む処遇は代表取締役の合議により定めた内規で規定しております。その業務は当社グループにとって重要な経済団体の活動や特定分野に関する助言が主なものであり、経営上の意思決定には関与していません。

## 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

### [業務執行の状況]

本報告書 1「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方」をご参照ください。

### [会社機関の内容]

#### <取締役会>

取締役会は、9名(男性8名、女性1名)の取締役(うち3分の1が社外取締役)により構成されており、会社法、当社定款及び取締役会規則に定める事項(例えば全社総合予算、会社の解散・合併・提携等の戦略的計画、代表取締役の選定及び解職、事業報告及び計算書類等の承認、重要な財産の処分及び譲受、重要な使用人の選解任等)について決議し、また、取締役の職務執行を監督しております。その構成員の氏名等は以下のとおりです。

取締役会議長 大島卓(代表取締役会長)  
社内取締役 小林茂、丹羽智明、岩崎良平、山田忠明、神藤英明  
社外取締役 蒲野宏之、浜田恵美子、古川一夫

また、取締役会には、常勤監査役及び社外監査役が出席し、必要があると認めるときは意見を述べることであります。

#### <監査役会>

監査役会は、監査役4名(男性4名)により構成されており、各監査役は、取締役会その他重要な会議に出席し、取締役及び使用人等から報告を受け、必要に応じて説明を求めるなどして取締役の意思決定プロセスと職務執行状況を監査するとともに、いわゆる内部統制システムの整備・運用状況を確認するほか、会計監査人の監査方法と結果の相当性についても確認いたします。その構成員の氏名等は以下のとおりです。

監査役会議長 佐治信光(常勤監査役)  
常勤監査役 島崎毅  
社外監査役 坂口正芳、木村高志

#### <経営会議>

経営会議は、社長の決定を助けるため、必要な事項を審議する機関であり、社長・副社長・各事業本部長・NV推進本部長・研究開発本部長・製造技術本部長・各部門の所管執行役員・シニアフェロー・常勤監査役及び社長の指名する執行役員・委員長・事業部長・部長により構成しており、男性15名、女性1名となっております。その構成員の氏名等は以下のとおりです。

議長 小林茂(社長)  
副社長 丹羽智明、岩崎良平(NV推進本部長を兼務)  
各事業本部長 石川修平、松田弘人、森潤  
研究開発本部長 七瀧努  
製造技術本部長 宮嶋敦  
各部門の所管執行役員 山田忠明、神藤英明  
シニアフェロー 武内幸久  
常勤監査役 佐治信光、島崎毅  
社長の指名する執行役員・部長 篠原宏行、稲垣真弓、津久井英明

#### <指名・報酬諮問委員会>

指名・報酬諮問委員会は、役員の人事及び報酬決定等に係る公正性の確保及び透明性の向上を目的に設置されたもので、取締役及び監査役の人事に関する事項、取締役及び執行役員の報酬等に関する事項、監査役全体の報酬の枠の案、最高経営責任者の後継者計画について審議し、その結果を取締役に答申しております。その構成は独立社外取締役を過半数とし、委員長は独立社外取締役から選出しております。男性4名、女性1名で構成されており、その氏名等は以下のとおりです。また、審議プロセスの適正性確認のため、社外監査役1名がオブザーバーとして出席しております。

委員長 社外取締役 蒲野宏之  
委員 社外取締役 浜田恵美子、古川一夫  
代表取締役 大島卓、小林茂  
オブザーバー 社外監査役 坂口正芳  
社外取締役の3名及び社外監査役1名は当社の独立役員であります。

#### <経営協議会>

経営協議会は、社外役員と代表取締役等の意見交換の会合であり、経営に関する様々な課題について、社外役員から経営陣への積極的な助言を求めるものです。男性10名、女性1名で構成されており、その氏名等は以下のとおりです。

社外取締役 蒲野宏之、浜田恵美子、古川一夫  
社外監査役 坂口正芳、木村高志  
社内取締役 大島卓、小林茂、丹羽智明、岩崎良平、山田忠明、神藤英明

#### <社外役員会議>

社外役員会議は、社外役員のみで構成され、取締役会における議論に積極的に貢献することを目的に、当社の経営課題等について意見を交換するものです。男性4名、女性1名で構成されており、その氏名等は以下のとおりです。

社外取締役 蒲野宏之、浜田恵美子、古川一夫  
社外監査役 坂口正芳、木村高志

#### <監査役・社外取締役ヒアリング>

監査役及び社外取締役で構成され、当社の事業環境や課題について社内関係者から情報を聴取するものです。男性6名、女性1名で構成されており、その氏名等は以下のとおりです。

常勤監査役 佐治信光、島崎毅  
社外監査役 坂口正芳、木村高志  
社外取締役 蒲野宏之、浜田恵美子、古川一夫

#### <経営倫理委員会>

経営倫理委員会は、社外役員とコンプライアンスを担当する社内取締役1名で構成され、当社の役員等が関与する不正・法令違反について必要な調査を実施し、再発防止策等を取締役に勧告するとともに、競争法及び海外腐敗行為防止法の遵守のため、遵守体制の構築や遵守活動の検討を行い取締役会に提言するものです。これらの不正・法令違反に歯止めをかける仕組みとして、ヘルプライン制度とは別に、経営倫理委員会



に直結する内部通報制度(ホットライン)を設置し、コンプライアンス体制の強化を図っております。男性5名、女性1名で構成されており、その氏名等は以下のとおりです。

委員長	社外取締役	蒲野宏之
委員	社外取締役	浜田恵美子、古川一夫
	社外監査役	坂口正芳、木村高志
	社内取締役	山田忠明

#### [監査の状況]

監査役は、取締役会に出席し、議事運営、決議内容等を監査し、必要により意見表明を行っています。また、監査役・社外取締役ヒアリングにおいて各本部長及び本社部門所管役員から予算の内容、事業の状況、リスク管理の状況、法令遵守体制などをヒアリングし、意見を交換しています。その他、必要に応じ、取締役をはじめとする各層や、子会社の取締役等から事業の状況、リスク管理の状況、法令遵守体制などをヒアリングし、意見を交換しています。

上記のほか常勤監査役は、経営会議、コンプライアンス委員会、内部統制委員会等の社内の重要な会議及び委員会に出席し、業務執行の判断プロセスや管理状況等を確認したほか、指名・報酬諮問委員会から、当事業年度の取締役の個人別の報酬等の内容について決定に関する方針の決定プロセスや手続についてヒアリングし、適切に行われているか検証・確認しました。また、代表取締役との面談を半期毎に開催し、監査結果の共有や意見交換を行ったほか、企業集団の監査として、海外子会社の中から重要性及びリスク・アプローチに基づき対象を選定し、WEB会議システムを使用してリモートで監査を実施し、国内子会社のうち大会社の監査役との会議を、WEB会議を含め年2回実施したほか、その他の国内及び中国・韓国の子会社の監査役・監事、または監査担当者との監査報告会を、WEB会議を含め年2回実施しました。

さらには、重要な決裁書類等の閲覧、業務監査部による内部監査の結果の確認、安全・環境・品質の各分野での監査を担当している部門からの情報入手、財務報告に係る内部統制監査について会計監査人による監査の講評の聴取、財産状況の調査として会計監査人等による棚卸資産の実地棚卸立会い同行等を行いました。これらの常勤監査役の監査活動の内容は、監査役会等を通じて社外監査役とも適時に共有しております。本報告書提出日現在、当社の会計監査業務を執行する公認会計士は、水上圭祐、増見彰則及び水越徹であり、有限責任監査法人トーマツに所属しております。

内部監査部門としては、業務監査部(14名)を設けており、取締役会決議により承認された監査計画に沿って当社及び国内外グループ各社の業務執行状況を監査して、社長及び取締役会に対し、経営判断に資する情報提供を行っております。業務監査部長は内部統制委員会の委員となっております。内部監査については、監査役監査及び会計監査と独立して実施しておりますが、監査の実効性、効率性をあげるため、業務監査部は、監査役(会)及び会計監査人と、監査の方針・計画・結果などについて定期的に情報交換を行っております。また、品質・環境・安全衛生の各分野の監査については専門的な知見を要することから、各分野に係る委員会の事務局である専門部署がグループ内の監査を実施しており、これらの監査結果については各委員会において報告され、委員会の概要は取締役会において報告されております。

#### [役員候補者の指名及び経営陣幹部の選解任に関する方針と手続]

##### (指名及び選解任の方針)

当社グループは、セラミックス等の素材及びその関連製品を多様な事業領域や海外も含めた広範な地域に供給する製造業を主たる事業としております。その経営陣幹部である代表取締役及び役付取締役、業務執行を担う取締役及び執行役員は、性別、年齢、国籍及び人種の区別なく、当社グループの各事業分野の事業内容や製造技術、研究開発に精通した個別の知見、また財務、法務、労務などの知識に基づいて経営判断や意思決定を行うことが求められ、常勤監査役も同様に財務などの専門知識と個別の事業経験から得られた知見に基づいて監査業務を行う必要があります。そのため取締役及び常勤監査役候補者の指名に際しては、事業分野における製造技術、研究開発、営業、企画、海外事業などの実務経験とリーダーシップ、または財務、法務、労務、情報通信などの知識の有無を重視しております。社外取締役及び社外監査役については、法律知識や企業財務などにおける高度な専門性や、国際情勢、社会経済動向、技術動向、企業経営に関する見識等を持つ者から候補者を指名しております。

代表取締役及び役付取締役の選定に当たっては、当社グループの課題に対する洞察と対策を設定する能力、及び当社グループのあるべき姿を示して組織を動かすリーダーシップを有することを重視しております。他方、法令、定款その他当社グループ規程等への重大な違反や、職務執行に著しい支障が生じるなど、指名・報酬諮問委員会が解職を妥当と判断し取締役会の決議を得た場合には、これを解職いたします。

本方針については、独立社外取締役が過半数を構成する指名・報酬諮問委員会において審議し、その決議内容を取締役に答申しております。

##### (指名及び選解任の手続)

取締役及び監査役候補者の指名にあたっては、各候補者について代表取締役全員で協議を行い、監査役候補者については監査役会の同意を取得いたします。加えて、独立社外取締役が過半数を構成する指名・報酬諮問委員会において各取締役及び監査役候補者の指名、代表取締役及び役付取締役の選定、解職について審議を行い、その決議内容を取締役に答申することで、指名及び選解任の手続における公正性、透明性、適時性の確保に努めております。取締役会では、同委員会の答申を十分に斟酌した上で、取締役及び監査役候補者を指名、株主総会の目的事項(議案)として決議いたします。株主総会で取締役が選任された後は、同委員会の答申を踏まえて取締役会が代表取締役及び役付取締役を選定いたします。

#### [責任限定契約の締結]

当社は全ての社外取締役及び社外監査役との間に会社法第423条第1項の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、同法第425条第1項に定める額を限度としております。

### 3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

豊富な経験と高い見識を有する独立性の高い社外取締役からの提言を、合理的な経営判断や経営の透明性・健全性の確保に活かすとともに、同じく豊富な経験と高い見識を有する独立性の高い社外監査役を含む監査役による取締役の職務執行・業務・財政状況の監査により、コーポレートガバナンスが有効に機能すると考えることから、現状の体制としています。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日前日の20日前に発送しております。東証の適時開示情報システム(TDnet)、当社ウェブサイトにて発送前開示しております。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、株主との建設的な対話を充実させるためには、正確な情報提供が不可欠であると考え、関連法令の遵守や各種の事務処理に必要な期間を踏まえ、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程を適切に設定しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能にしております。
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	(株)ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加しております。当社は、電子投票制度を導入するとともに、東証プラットフォームに参加し、国内外の機関投資家の議決権行使の環境整備を図っております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の一部につき、英訳を提供しております。
その他	株主総会議案の決議結果につきましては、臨時報告書(和文)を提出しております。株主総会後に当社の2021年度報告書(和文)を提出しております。

### 2. IRに関する活動状況 更新

	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	NGKグループディスクロージャーポリシーを作成し、当社ウェブサイトにて公表しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2022年1月、証券会社が主催する個人投資家向けIRイベント資産運用フェア2022に出展しました。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表後に国内で決算説明会を実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社主催のカンファレンスに参加し、経営環境や業績等の説明を行っております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、決算情報以外の適時開示資料、有価証券報告書、NGKレポート、株主総会資料等を当社ウェブサイトに掲載しております。 (ホームページアドレス: <a href="https://www.ngk.co.jp/ir/">https://www.ngk.co.jp/ir/</a> )	
IRに関する部署(担当者)の設置	財務部、コーポレートコミュニケーション部	

### 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	<p>すべてのステークホルダーとの対話を通じて、NGKグループへの理解を広げるとともに、寄せられた意見やニーズ、改善への要望を真摯に受け止め、社会に資する商品やサービスの提供を通じて新しい価値を創造することで、社会の信頼に応えることを「NGKグループ企業行動指針」において規定しております。</p>
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>当社は、地球環境の保全を人類共通の重要課題と認識し、環境と調和した企業活動を推進するため環境基本方針を制定しています。そして、2021年4月に公表したNGKグループ環境ビジョンに基づき、カーボンニュートラル、循環型社会、自然との共生への寄与を骨子とした取組みを推進し、カーボンニュートラル社会の実現に資する製品とサービスを開発・提供するとともに、グループの事業活動にも適用することで2050年までにCO2排出量ネットゼロとする目標を前倒しで達成できるよう注力してまいります。また、事業活動に伴う環境負荷の低減を図るとともに、環境保全に資する製品や技術の開発を通じて地球環境の保全に貢献していきます。環境活動を推進するために、環境安全衛生委員会を設置して環境行動5カ年計画を策定し、計画の重点活動項目に沿った活動を推進しています。</p> <p>また、当社は、地域に信頼される企業市民であることを目指し、「人・教育」「環境」「地域とのかかわり」を軸として、地域のニーズに応じた社会貢献活動に取り組んでいます。また、国内外の当社グループ各社でもそれぞれの地域に根付いた社会貢献活動を行い、社員ボランティアたちが地域の方々と協力して各地で活躍しています。</p>
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	<p>当社は、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスクやコーポレートガバナンスに係る情報等の非財務情報について、事業報告や有価証券報告書において適切に開示するとともに、NGKレポート(統合報告書)、当社ウェブサイト、新聞等における情報発信を積極的に行っております。</p>

## 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

当社は、2022年4月1日付での委員会改組の反映等のため、2022年3月23日開催の取締役会において、業務の適正を確保するための体制等の整備について次の通り決議しております。

当社取締役会は、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他当社の業務並びに当社及びその子会社から成る企業集団の業務の適正を確保するために必要なものとされる体制を以下の通り構築し、社長以下の業務執行機関がその運用にあたる。

1. 当社取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1) 取締役会は、取締役が法令、定款及び企業倫理に則りその職務を執行するため、取締役会規則、及びその行動規範として子会社を包含するNGKグループ企業行動指針を制定し、取締役はこれを遵守する。

(2) コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス活動基本要領に基づいて法令・企業倫理の遵守活動、特別危機管理事案への対応等を審議する。また、本委員会に各部門のコンプライアンス遵守の実務責任者から構成される推進部会を設置し、日常業務における法令・社内規則の遵守を図る。法令・社内規則違反その他NGKグループ企業行動指針の趣旨に反する事実を発見した場合における職制外の相談・報告ルートとしてヘルプライン制度を設置し、ヘルプライン制度運用規程に基づき運営する。

(3) 内部統制委員会を設置し、金融商品取引法に基づく「財務報告に係る内部統制の評価及び報告」についての審議を行う。業務監査部を設置し、内部監査の専門部署として各部門の業務執行状況について内部監査を実施するとともに、適切な統制の実行体制が構築・運営されることを確保する。

品質委員会及び環境安全衛生委員会を設置し、その事務局である各部署は専門分野に特化した形でグループ内の監査(以下、「専門監査」という。)を実施する。専門監査には、必要に応じてコンプライアンス委員長が関与する。

(4) 経営倫理委員会を設置し、社外役員を主要な構成員として、当社の役員等が関与する不正及び法令違反並びに競争法及び海外腐敗行為防止法への対応(以下、「本件事項」という。)を取扱う。本件事項に係る内部通報については、ヘルプライン制度とは別に設置するホットライン制度を利用する。ホットライン制度においては予め指定された外部の弁護士が内部通報を受け、本委員会に直接報告する。本件事項については本委員会が取締役会に直接報告する管理体制を構築し、コンプライアンス体制の維持・向上を図る。

(5) 取締役は、上記コンプライアンス体制の実効性を日常的に点検し、その実効性に関する問題又は法令違反その他コンプライアンス上の問題を発見した場合は、取締役会及び監査役に報告し、対策を講じる。

(6) 取締役は、個別の業務領域におけるコンプライアンス管理について、コンプライアンス活動基本要領を構成する基本的な考え方に留意しつつ、必要に応じて適切な体制を構築し、継続的に見直しを図る。

2. 当社取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報については、文書管理に関する規程等に基づき、適切且つ検索性の高い状態で保存・管理するものとし、取締役及び監査役はこれらの情報を常時閲覧できるものとする。

3. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 全社横断的なリスクについては、危機管理基本規程に基づき、日々のリスク管理を関係職制により行うとともに、重大なリスクに関しては、次に掲げる各委員会の活動により、各事項に関するリスクの発生を回避・予防する。

ESG統括委員会: ESG・SDG;要素を含むサステナビリティ課題に関する事項

コンプライアンス委員会: 法令・企業倫理に関する事項

HR委員会: 人権・人事施策に関する事項

環境安全衛生委員会: 法令対応等の環境管理及び安全衛生に関する事項

中央防災対策本部: 設備等関連事件・事故・災害に関する事項

品質委員会: 製品等品質問題に関する事項

B/C/P対策本部: 事業継続に関する事項

安全保障輸出管理 / 特定輸出・通関管理委員会: 輸出管理等に関する事項

経営倫理委員会: 上記1.(4)に定める本件事項

著しく重大なリスクに関しては、経営企画室所管執行役員の判断で、社長の参加する対策会議を招集し、対応に当たる。

(2) 個別の事業運営上のリスクについては、関係職制において日々のリスク管理を行うとともに、予算策定、設備投資及び研究開発等の実施決裁プロセス並びに戦略会議において、総合的にリスクの検討・分析を行い、これを回避・予防する。

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) 取締役会の決定に基づく業務執行については、社長が業務執行上の最高責任者として当社の業務を統括する。社長の意思決定を助けるため、経営会議、戦略会議、ESG統括委員会、開発・事業化委員会、設備委員会、品質委員会、環境安全衛生委員会、コンプライアンス委員会、内部統制委員会、HR委員会、その他の委員会を設置し、総合的に審議・調整を行う。

(2) 取締役の日々の業務執行については、職務権限表・業務分掌規程・各種決裁手続規程によって、それぞれの責任者及びその責任範囲、並びに執行手続の詳細について定めることで各部門の長等に権限委譲を行い、業務執行の効率化を図る。

5. 当社の使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1) 取締役会は、NGKグループ企業行動指針を制定し、使用人が法令及び定款並びに企業倫理に則りその職務を執行するための行動規範を定める。また、コンプライアンス委員会による使用人に対するコンプライアンス教育の実施、ヘルプライン制度及びホットライン制度の運用を通じて、コンプライアンス体制の整備を図る。

(2) 使用人は、法令違反その他コンプライアンス上の問題を発見した場合には直ちに上司、関連部門の取締役又は社内担当部門に報告する。

(3) 業務監査部は、各部門の業務執行状況について内部監査を実施するとともに、適切な統制の実行体制が構築・運営されることを確保する。また、品質委員会・環境安全衛生委員会の事務局である各部署は専門監査を実施し、必要に応じてコンプライアンス委員長がこれに関与する。

6. 当社及びその子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

(1) 子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

子会社を所管する部門は、所管する子会社に対し、子会社運営上の動向・変化(経営体制、労務、コンプライアンス等)について、適宜、報告させるものとする。子会社から報告を受けた所管部門は、必要に応じてグループ会社統括事務局である経営企画室に報告し、グループ会社統括執行役員への情報の一元化を図るとともに、関連する本社部門に報告するものとする。所管部門は、子会社においてコンプライアンス上の問題や事件・事故が発生した場合に、上記に加え、遅滞なくコンプライアンス委員長に報告するものとする。

当社による経営管理、経営指導内容が法令に違反し、又はコンプライアンス上問題があると子会社が認められた場合には、当社のコンプライアンス委員会に報告するものとする。

(2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、子会社における重要な財産の処分及び譲受け、設備投資、資金借入れ、融資及び債務保証、営業債権の処分等について、その内容・規模に応じて当社の所管部門の決裁、経営会議審議の上での社長決裁又は取締役会決議による承認を得ることとする旨を「職務権限表」に定め、

子会社の損失の危険を管理するものとする。

(3) 子会社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

子会社を所管する部門はその指導の下、子会社に事業方針を策定させ、取締役会の決定に反映させる。取締役会の決定に基づく業務執行については、子会社の社長に、業務執行上の最高責任者として子会社の業務を統括させる。

子会社の取締役の日々の業務執行については、子会社において職務権限、業務分掌、決裁手続に係る規程を作成させ、これらの規程においてそれぞれの責任者及びその責任並びに執行手続の詳細について定めることで権限委譲を行わせ、業務執行の効率化を図らせる。

(4) 子会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

当社及びその子会社に共通するNGKグループ企業行動指針を定め、当社及びその子会社の取締役・使用人を一体として法令遵守意識の醸成を図るとともに、適正に業務を執行する体制を整備するものとする。また、子会社への監査役への派遣並びに当社の業務監査部による内部監査及び専門監査の実施等により、リスク管理体制及び法令遵守体制の維持を図るものとする。当社のヘルプライン制度及びホットライン制度については、子会社の役職員も利用可能とする。また、海外子会社においては、各々の国情・文化・社会風土等を勘案し、ヘルプライン又はこれを補完・代替する体制を整備する。

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、当該使用人の当社取締役からの独立性及び当社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) 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、代表取締役は監査役と協議の上、適切に対処する。

(2) 監査役の職務を補助すべき使用人を置いた場合、その人事異動・人事評価・懲戒処分は監査役会の同意を得て行う。

(3) 監査役は必要に応じていつでも当該使用人に対し指示を行うことができ、当該使用人は当該指示を優先して職務を行う。

8. 当社監査役への報告に関する体制

(1) 当社の取締役及び使用人が当社監査役に報告するための体制

取締役は、上記1に定める場合の他、当社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項を発見した場合には、直ちに監査役に報告するものとする。

使用人は、上記5に定める場合の他、当社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項を発見した場合には、直ちに上司、関連部門の取締役又は社内担当部門に報告し、報告を受けた上司、関連部門の取締役又は社内担当部門は、直ちに監査役に報告するものとする。

コンプライアンス体制の運用状況、「ヘルプライン制度」の運用状況、内部監査結果の他、監査役がその職務執行上報告を受ける必要があると判断した事項について、各担当部門は監査役に報告するものとする。

監査役は、取締役会のほか、経営会議、その他の重要な会議に出席し、必要な情報を適時入手する。

(2) 子会社の取締役、監査役及び使用人(以下、「役職員」という。)又はこれらの者から報告を受けた者が当社監査役に報告するための体制  
子会社の役職員又は上記6(1)の定めにより子会社から報告を受けた所管部門は、法令違反その他コンプライアンス上の問題又は当社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項を発見した場合には、直ちに当社監査役に報告するものとする。

当社監査役は、定期的子会社の監査役または監査担当者との連絡会を開催し、子会社の運営状況について報告させるものとする。

子会社の役職員も利用可能であるヘルプラインの運営事務局は、子会社の案件を含めたヘルプラインの運用実績について、当社監査役も出席するコンプライアンス委員会において報告を行う他、必要に応じて当社監査役に対し報告を行うものとする。

9. 上記8.の報告をした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

当社監査役への報告を行った当社及びその子会社の役職員は、当該報告をしたことを理由として、解雇・降格・減給・配置転換等を含むいかなる不利益な取扱いも受けないものとする。

10. 当社監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又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又は債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査役の職務の執行に係る費用について、監査役会が策定した内容に基づく予算を措置する。予算外の費用が生じる場合も、その前払又は償還に応じる。

11. その他当社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

監査役はいつでも必要に応じて、取締役及び使用人に対して報告を求めることができるものとする。また、監査役は代表取締役、会計監査人とそれぞれ定期的に意見交換を実施するものとする。

## 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

当社及びその子会社は、反社会的勢力による不当要求に対しては、法令に基づき断固たる行動をとるものであり、これらの勢力との一切の関係を排除することを「NGKグループ企業行動指針」において規定しております。

### 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

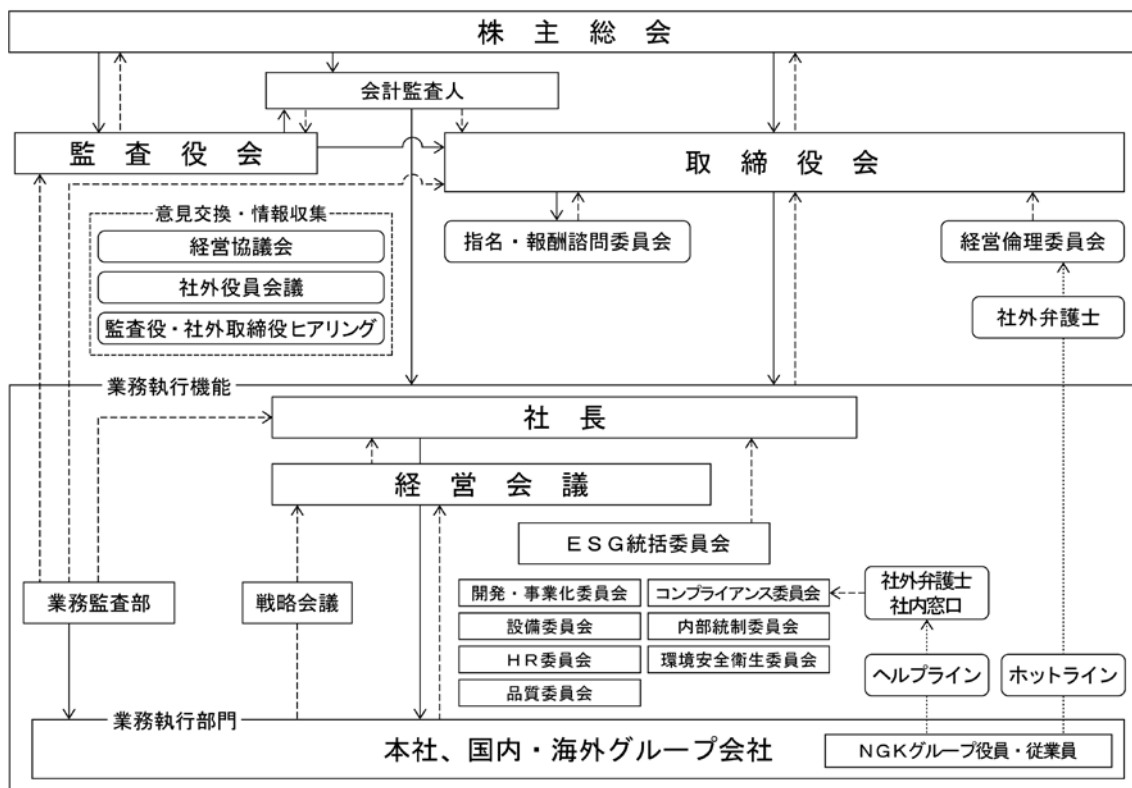
該当項目に関する補足説明

#### 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

【参考資料1: 当社のコーポレートガバナンス体制】

更新

→ 決裁、監督、選任・解任、業務執行委任、監査、等    --> 報告、提案、上程、答申、審議、勧告、等    -----> 通報、相談、等



【参考資料 2 : 当社の適時開示体制の概要】

