

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

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考えは、効率的で透明性のある経営を行い、収益性を高めることにより企業価値の向上を図り、すべてのステークホルダーの利益を最大化することを目指し、経営体制の整備と監視機能の強化に取り組むことを基本としております。

【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

【原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

当社取締役会は、全体として知識、経験、能力のバランス及び多様性を確保しており、社外取締役2名を含めた適正な規模で構成されていると考えております。

しかしながら、全員男性という構成に関しては、ジェンダーを含めた多様性確保について引き続き検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は相手企業との事業上の取引関係の維持・強化等、事業上の有益性を判断基準として取引先や関係先企業の株式を中長期的な観点から政策的に保有しております。また、その保有にあたっては原則年1回、取締役会において保有の意義や資本コストを踏まえた保有の合理性を検証しております。その結果、保有の意義が十分に認められないと判断された場合には売却を検討し、縮減を図っていくこととしております。

また議決権の行使については議案が 当社の利益に資するものか 当社の企業価値を毀損させる可能性がないか 当該企業の価値向上に資するか否か等を基軸にして総合的に判断しております。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は取締役会規則において会社や株主共同の利益を害することのないよう取締役および執行役員が利益相反取引および競業取引を行う場合は、取締役会の付議事項としております。また、その結果についても取締役会へ報告することとしております。

【補充原則2 - 4 - 1 女性の活躍推進を含む社内の多様性の確保】

多様な視点や価値観は、中期経営計画に掲げる「抵抗器のNOBLEから新生NOBLEへの深化と進化」を果たし、持続的な発展を遂げていく上での強みとなるとの認識から、中核人材の採用、登用にあっては、国籍、人種、性別、採用形態の別を問わず、多様性の確保に努めております。

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と自主的かつ測定可能な目標とその状況について

女性:女性管理職は現在1人ですが、中途採用における女性の登用や育成によりその数を増やしてまいります。

外国人:外国人採用については新型コロナの影響もあり積極的な採用活動を行わずに在籍する外国人は1人ですが、今後はグローバル拠点との人的交流も含め、積極的な採用活動を展開し、その数を増やしてまいります。

中途採用:中途採用者の管理職登用の割合は15%弱となっており、中期経営計画において即戦力として積極的な中途採用を展開することもあり、女性の採用も含めその割合を現状より高めてまいります。

中核人材の多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針、その実施状況について

中期経営計画で掲げた「次世代へのグローバルな人材開発と育成」のもと新たに制定した教育基本方針に従い、全従業員を対象とした教育をスタートさせています。

【原則2 - 6 アセットオーナー】

当社は規約型の企業年金制度を採用しておりますが、担当者の資質向上に努めるとともにリスク・リターンを勘案した年金資産割合を策定し、年金資産の運用状況については定期的にモニタリングを行っております。また企業年金の適正な運営を期するために労使からなる年金委員会において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できるようにしております。また、当社は確定拠出年金制度も採用しておりますが、対象者全員に教育の場を提供しております。

【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

当社ホームページにおいて経営理念等を公開しております。また、これらを実現するために策定した中期経営計画が進行中です。なお、経営理念等を掲載するホームページは下記ののとおりです。

和文 <https://www.noble-j.co.jp/>

英文 <https://www.noble-j.co.jp/en/>

中文 <https://www.noble-sh.cn/>

(2) 本コード(原案)のそれぞれの原則を踏まえた、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
本報告書の「1. 1. 基本的な考え方」に記載しております。

(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

本報告書の「[取締役報酬関係]報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

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

過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、経営の監督を担うに相応しい人格、識見、業務経験等を備えているかを総合的に検討し、経営陣幹部・取締役の選任について取締役会に答申します。取締役会は、その上で、株主総会への付議を決定します。一方、監査役候補者については取締役の職務の執行の監査をするにあたり、十分な知識と経験を有し、監査機能を十分に果たしうる者を取締役会が指名し、取締役会は監査役会の同意を得て株主総会への付議を決定します。経営陣幹部・取締役の解任については公序良俗に反する行為を行った場合、健康上の理由から職務の継続が困難となった場合、職務の懈怠により当社の企業価値を著しく毀損させた場合等「正当な理由がある」と取締役会が判断した時には、指名・報酬委員会に諮問し、指名・報酬委員会の答申を経た上で、取締役会で決定します。また、必要に応じて株主総会に解任議案を上げ、株主総会の決議により解任いたします。

(5) 取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

取締役や監査役の選任議案を株主総会に上程するにあたっては、株主総会招集通知の参考書類に、候補者各人の経歴を記載するとともに選任理由を記載しております。

[原則3 - 1 - 3 サステナビリティ]

サステナビリティについては、サステナビリティ経営をグループ全体で横断的に推進するために代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、地球環境に対する負荷の最小化、持続可能な社会の実現に向けた取組を展開してまいります。脱炭素社会の実現に向けた取組として本社および長野県の赤穂工場において電力の一部を再生可能エネルギーに切り替え、Scope2に関しては本社においておよそ30%減、赤穂工場において50%減を図っております。また、持続可能な社会の実現に向け、SDGsへの取り組みとして「3つの柱」を掲げて取り組んでおります。

1. 命を守る分野への電子部品の提供

2. 環境負荷を低減する対策の徹底

3. 人と社会を大切に作る経営基盤づくり

SDGsに関する取組みを掲載するホームページは下記のとおりです。

<https://www.noble-j.co.jp/company/sdgs/>

人的資本や知的財産への投資等については中期経営計画(修正版)をご参照ください。

<https://www.noble-j.co.jp/ir-info/management-plan/>

GHG排出規制を含む各種規制の強化への対応は当社の重要課題の一つと捉えておりますが、気候変動に係るリスク及び機会に関する取組について、TCFDの提言に沿った情報開示に向けて、気候変動が事業に及ぼすリスクと機会について把握と開示を行うべく検証しています。TCFDが推奨する開示項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」について、現在の検討状況は以下の通りです。

ガバナンス

当社グループは気候変動に関わる基本方針、重要事項、リスク・機会などを検討・審議する組織として、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置して、当該委員会に対して取締役会が監督・指示を行います。

戦略

中長期的なリスクの一つとして「気候変動」を捉え、気候変動が当事業にもたらす影響についてシナリオ分析の手法を用いて、リスク、機会を踏まえた戦略と組織のレジリエンスについて検討しています。

なお、当社では、IEA(国際エネルギー機関)やIPCC(気候変動に関する政府間パネル)による気候変動シナリオ(2度未満シナリオ及び4度シナリオ)の解析結果から、移行リスク・機会と物理的リスク・機会それぞれについて検討しています。検討結果につきましては、検討完了後、速やかに開示致します。

リスク管理

当社グループの経営上のリスクを総合的に分析、把握して対策を講じる内部統制委員会と気候関連リスクの分析・対策の立案と推進を図るサステナビリティ委員会が連携し、全社的なリスクマネジメント活動を推進しており、緊急事態が発生した際には危機管理センターを設けて当社グループ全体で対応する体制をとっております。

また、サステナビリティ委員会が中心となり、当社グループ全体の気候変動リスクを分析、把握し、リスクの低減と機会獲得にむけた基本方針を策定し、課題対応の実施状況等をモニタリングする体制としています。

指標と目標

気候変動に関する問題が当社グループに及ぼす影響を評価・管理するため、温室効果ガスの総排出量を指標として削減目標を設定することを検討の一つとしています。具体的な気候関連指標の算定及び手法、評価につきましては、検討完了後、速やかに開示致します。

[補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲]

当社の取締役会では取締役会規則に基づき、取締役会が決議すべき事項として「法令に定められた事項」「定款に定められた事項」「重要な業務に関する事項」を明確に定め、決議しております。その他の事項につきましては執行役員会規則、職務権限規程等に基づいて経営陣に決定権限を委譲する体制を整備・構築しております。

[原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

社外役員の独立性に関する基準は、東京証券取引所が定める独立役員の独立性に関する判断基準及び属性情報を踏まえ、下記のとおりとしています。

1. 当社および当社の子会社の業務執行取締役、執行役員、その他使用人である者、またはあった者
2. 当社を主要な取引先とする者若しくはその業務執行者(1)
3. 当社の主要な取引先若しくはその業務執行者(2)
4. 当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、会計専門家又は法律専門家(3)
5. 当社の主要な株主(4)
6. 当社の主要な借入れ先(5)
7. 上記2. から6. に過去5年間において該当していた者
8. 上記1. から6. に該当するものが重要な者(6)である場合には二親等以内の親族

(注)

- 1 「当社を主要な取引先とする者」とは直近の事業年度において当該取引先の年間連結売上高の2%以上の支払いを当社より受けた者をいう。
- 2 「当社の主要な取引先」とは直近の事業年度における当社の年間連結売上高の2%以上の支払いを当社より行っていた者。
- 3 「多額の金銭その他の財産」とは個人の場合は年間500万円以上、法人、組合等の団体の場合は、当該団体の連結売上高もしくは総収入の2%以上の額をいう。
- 4 「当社の主要な株主」とは当社事業年度末において、総議決件数の10%以上の株式を保有している株主(法人の場合は業務執行取締役・執行役員・従業員)をいう。
- 5 「当社の主要な借入れ先」とは、直近の当社事業年度末において借入金残高が当社の連結総資産の2%を超える者をいう。

6 「重要な者」とは取締役(社外取締役を除く)、監査役(社外監査役を除く)、執行役、執行役員もしくは上級管理職にある使用人をいう。

【補充原則4 - 10 - 1 指名委員会・報酬委員会】

当社は、取締役会の決議によって選定された取締役3名以上で構成する指名・報酬委員会において、代表取締役を含む取締役の選解任、報酬等に関する事項をはじめ多様性やスキルの観点を含めた取締役会の構成に関する事項について取締役会に対して意見を表明することとしております。なお、指名・報酬委員会は、東京証券取引所に対して独立役員として届出ている独立社外取締役が、メンバーの過半数を占めることとしております。

指名・報酬委員会が取締役会の諮問に基づき、意見を表明する事項は下記のとおりです。

- (1) 取締役の選任・解任(株主総会決議事項)に関する事項
- (2) 代表取締役の選定・解職に関する事項
- (3) 役付取締役の選定・解職に関する事項
- (4) 取締役の報酬等に関する事項
- (5) 取締役の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項
- (6) 後継者計画(育成を含む)に関する事項
- (7) 多様性やスキルの観点を含めた取締役会の構成に関する事項
- (8) 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

【補充原則4 - 11 - 1 取締役会全体としての知識等のバランス、多様性・規模に関する考え方】

当社は、取締役の選任にあたって多様性に配慮しつつ、優れた人格、見識、能力及び豊富な経験とともに遵法精神、高い倫理観を有している者を候補者とするとしております。その選定にあたっては、代表取締役社長がこの基準や取締役会の構成等を踏まえ、候補者を選考して取締役会を介して指名・報酬委員会へ諮問することとしております。取締役会は、指名・報酬委員会の答申を踏まえ、選考された候補者の適格性を審議し、取締役候補者として決定することとしております。独立社外取締役には他社での経営経験を有する者はありませんが、会社の組織体制に合った人数と専門分野の組合せを考えるにあたり、独立した客観的な立場からの経営の監督の実効性を確保・強化し、経営の透明性の向上を図る上で、当社の独立社外取締役は十分にその目的を果たしていると考えます。

なお、各取締役のスキルマトリックスは別表のとおりです。

【補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査役の上場会社の役員兼任状況】

当社は、株主総会招集通知の事業報告に略歴等を記載することにより説明しております。なお、社内規程において他の上場会社の役員を兼務する場合は、4社を超えないものと定めています。

【補充原則4 - 11 - 3】

当社は2021年、各取締役および各監査役に対して外部機関の協力を得てアンケート方式による自己評価を行い、下記項目を課題としてその改善に取り組むこととしましたが、2022年2月開催の取締役会において引き続き取り組むべきとの認識となりました。

- (1) 取締役会のメンバー構成
- (2) 資本コストの活用について
- (3) 中期経営計画のモニタリング
- (4) 株主等との対話

【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、監査役は株主から負託された法的責任を果たすために自ら研鑽に努めるとともに会社法はじめ関連法規やコーポレートガバナンス等に関して理解を深める機会を設けております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社における株主との対話については、IR担当役員が責任者となり、代表取締役社長はじめIR担当部門等と対応方法を検討し、対応することとしています。

- (1) 当社はIR、財務、総務・法務を統括する取締役をIR担当役員としております。
- (2) 決算などの開示・説明にあたってはIR担当部門が対話を補助する関係部署と有機的に連携を確保しております。
- (3) 当社は、機関投資家等との直接的な対話のほか、決算説明会を実施することとしています。また、株主アンケートの実施による間接的な対話やホームページを利用したIR情報の発信を行っております。
- (4) 直接的・間接的な対話により株主から寄せられた意見や懸念等に対しては、IR担当役員が必要に応じて取締役に報告しております。
- (5) 情報開示の公平性を確保するため、決算発表前に沈黙期間を設けて情報管理の徹底を図っております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%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)	1,080,000	10.96
THE HONGKONG AND SHANGHAI BANKING CORPORATION LTD - SINGAPORE BRANCH PRIVATE BANKING DIVISION CLIENTS A / C 8221 - 623793	946,700	9.60
株式会社みずほ銀行	477,476	4.84
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	377,900	3.83
ノーブル協力会	324,989	3.30
帝通工従業員持株会	290,569	2.95
菊池 公男	253,431	2.57
株式会社横浜銀行	224,942	2.28
有限会社丸子興業	221,072	2.24

朝日生命保険相互会社	200,000	2.03
------------	---------	------

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

1. 当社は自己株式を284,471株保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。なお、この自己株式については「株式給付信託(BBT)」の信託財産として株式会社日本カストディ銀行(信託E口)が保有する当社株式67,500株は含まれておりません。
2. 2022年4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関する変更報告書において、GLOBAL MANAGEMENT PARTNERS LIMITED 他共同保有者1社が2022年3月28日現在 976,800株(9.63%)を保有している旨が記載されておりますが、当社として2022年3月31日現在における実質保有株式数の確認ができないため、上記大株主には含めておりません。
3. 持株比率は自己株式を控除して計算しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	東京 プライム
決算期	3月
業種	電気機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上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

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	2年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	6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	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
藤野秀美	税理士												
久古谷敏行	その他												

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
藤野秀美			同氏は、当社との間に特別の利害関係はなく、税務分野で長年にわたり培ってきた財務および会計に関する高い見識と経験を有しており、当社の社外取締役に適任であると考えております。また、独立役員として一般株主の利益を配慮して責務を遂行していただけると判断いたしました。
久古谷敏行			同氏は、当社との間に特別の利害関係はなく、労働行政の分野で長年にわたり培ってきた経験と知識並びに見識を有しており、当社の社外取締役に適任であると考えております。また、独立役員として一般株主の利益を配慮して責務を遂行していただけると判断いたしました。

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・報酬委員会	3	1	1	2	0	0	社内取締役

報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	1	1	2	0	0	社内取締役
------------------	----------	---	---	---	---	---	---	-------

補足説明

取締役会の諮問機関として過半数を独立社外取締役として構成する指名・報酬委員会を設置し、取締役の選任・解任・報酬等に関する手続の公正性・透明性等を確保する体制を敷いています。なお、委員の選定方法、委員会の権限および役割等については、本報告書「補充原則4-10-1指名委員会・報酬委員会」に記載のとおりです。今年度は3回開催しております。

現在の委員は次のとおりです。

指名・報酬委員会

委員長 代表取締役社長 羽生満寿夫

委員 社外取締役 藤野 秀美

委員 社外取締役 久古谷敏行

【監査役関係】

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

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

会計監査人に有限責任監査法人トーマツを選任し、監査役は年に数回、会計監査人から会計監査等の報告を受けるとともに会計監査人から毎年、監査計画について説明を受けています。また監査役と会計監査人は必要に応じて情報交換、意見交換を行っています。内部監査部門として社長直轄の内部監査室を設けており、監査役と定期的に情報交換を行い、情報の共有化を図るとともに監査役の事業所往査に立ち会う等連携して監視機能の強化を推進しています。また内部監査室の監査結果は社長を委員長とする内部統制委員会に報告し、さらに取締役および監査役に報告するものとしています。

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

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()													
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	
畑宮 正憲	他の会社の出身者														
柿沼 光利	税理士														

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)

- j 上場会社の取引先 (f, g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者 (本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者 (本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者 (本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
畑宮 正憲		同氏は、当社と定常的な銀行取引がある株式会社みずほ銀行の業務執行者として過去に勤務しておりました。	同氏は、当社との間に特別の利害関係はなく、金融機関における長年の経験と知識並びに経営者としての幅広い見識を有しており、当社の社外監査役に適任であると考えております。また、独立役員として一般株主の利益を配慮して責務を遂行していただけると判断いたしました。
柿沼 光利		いずれの項目にも該当しません。	当社との間に特別の利害関係はなく、また同氏は税理士の資格を有しており、財務および会計に関する高い見識から当社の社外監査役に適任であると選任いたしました。それ以外には当社と取引その他の関係を有していないため、独立役員に指定することに何ら問題はないものと判断いたしております。

【独立役員関係】

独立役員の数

4名

その他独立役員に関する事項

当社は、独立役員の資格を充たす全ての社外役員を独立役員に指定しております。
 なお、社外役員の独立性基準については、【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】の「[原則4 - 9] 独立社外取締役の独立性判断基準および資質」に記載のとおりであります。

【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

業績連動型株式報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

当社は2021年に取締役等の報酬制度を見直し、株式報酬型ストックオプションを廃止して、取締役の報酬を(1)役職に応じた基本報酬(2)事業年度ごとの業績に連動して決定する年次賞与(3)業績連動型株式報酬をもって構成することとしました。なお、社外取締役につきましては基本報酬のみといたしました。業績連動型株式報酬は取締役の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的として導入しております。

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

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 **更新**

2021年度の取締役に対する報酬等の総額は、142百万円であります。(当該報酬には使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません)また、支給額には役員賞与引当金繰入額24百万円、非金銭報酬として41百万円(うち社外取締役0百万円)が含まれております。

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

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、株主総会において決議された額の範囲内において役位を基に役割や責任に応じた報酬体系とする中、業績および中長期的な企業価値との連動を重視した報酬としております。また、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会は取締役会より諮問を受け「取締役報酬の方針」について審議・答申を行うとともに各取締役の報酬は指名・報酬委員会を経ることで、客観性および透明性を確保しております。

2. 報酬の構成

取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬と短期業績連動報酬としての取締役賞与、中長期業績連動報酬としての株式報酬で構成する。また、社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から基本報酬のみとしております。

3. 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定金銭報酬とし、役位を基に役割や責任に応じて他社水準、当社の経営内容、経済状況を考慮し、総合的に勘案して決定するものとしております。

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

短期業績連動報酬として事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、社外取締役を除く取締役に短期業績連動報酬としての取締役賞与を毎年一定の時期に支給いたします。取締役賞与は毎年の事業計画で設定した連結営業利益に対する達成度に応じ、0%～180%の範囲で変動いたします。なお、各取締役の賞与額は、役位別の基準額に達成度による係数ならびに個人の評価に基づく係数を乗じて決定するものとしております。

中長期業績連動報酬として社外取締役を除く取締役に非金銭報酬等として業績連動型株式報酬(信託型株式報酬)を取締役退任時に支給する。株式報酬は株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とし、中期経営計画の達成度等に連動する業績連動部分と中長期の株価向上への動機づけと一定期間の在籍を条件に支給する非業績連動部分により構成しております。業績連動部分については中期経営計画の業績評価に基づく係数により0%～180%の範囲で変動いたします。

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

取締役の報酬は「固定金銭報酬等」、「業績連動金銭報酬等」、「業績連動非金銭報酬等(株式報酬)」により構成し、これらの支給割合は役位を基に役割や責任、業績評価等に基づいて設定するが、概ね固定金銭報酬等が7割、業績連動金銭報酬等が1割、業績連動非金銭報酬等が2割とします。各業績連動報酬の基本報酬に対する報酬構成比率は、役割に応じて決定いたします。

6. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については、取締役の報酬の決定方針に則り、取締役会の諮問に基づき、指名・報酬委員会の審議・答申を経て、株主総会の決議により決定した取締役全員の報酬の総額の範囲内で、取締役会の委任決議により代表取締役が決定いたします。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役ならびに社外監査役のサポートは人事総務室が担当し、情報伝達や要請事項への対応等を行っています。

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)

当社は監査役制度を採用しています。就任している取締役は5名のうち社外取締役2名、また、監査役は3名、うち社外監査役は2名で、その中の1名は税理士が就任し、監査体制の強化を図っています。

取締役会

毎月1回の定例開催に加え、必要に応じて臨時開催される取締役会は、経営方針および重要な意思決定と業務執行に対する監督等を行う機関として位置づけており、重要事項を付議し、討議を経て決議を行っています。

監査役会

監査役会は原則として毎月1回開催されており、監査に関する重要事項の報告を受け、協議・決定を行っています。監査役は取締役の職務執行の監査および関係会社の監査役等と連携し調査を実施。また取締役会に出席しているほか、執行役員会、部長会などの主要な会議にも出席しています。

会計監査人

会計監査人については有限責任監査法人トーマツを選任しています。会計監査人は内部監査室および監査役と随時情報交換を行うことで情報の共有化、相互の連携を深めています。

執行役員会

毎月2回、定例開催に加え、必要に応じて臨時開催される執行役員会は本報告書提出日現在取締役5名(うち3名執行役員兼任)および6名の執行役員で構成されており、執行役員相互の活動情報の共有化とともに取締役会で決定された経営方針等に基づき、取締役会付議基準に満たない重要事項の業務執行上の意思決定を行っています。

内部監査室

内部統制の一環として社長直属の機関として設置しており、内部監査を実施し、法令や社内規定の遵守状況の調査、指導を行っています。監査役、会計監査人との連携はもとより取締役会との連携を図っております。

内部統制委員会

社長を委員長として内部統制、業務監査、リスク対策等全般にわたる方針の決定と対応指示を行っています。

指名・報酬委員会

取締役会の諮問機関として過半数を独立社外取締役して構成する指名・報酬委員会を設置し、取締役等の指名・解任・報酬等に関する手続きの公正性・透明性等を確保する体制を敷いています。

グローバル会議

課題達成状況の監視、業務執行状況の確認等を通じ事業計画の定期的なフォロー、経営方針の徹底を目的に当社の取締役、監査役、執行役員出席のもと本社の部長職ならびに国内外の代表者が出席して定期的に開催しています。

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

執行役員制度を敷いて取締役会による経営の意思決定および業務監督機能と執行役員の業務執行機能を分離することにより、経営判断と業務執行の分立を図ることで、相互に統制をかける体制をとっております。当社の社外取締役は2名であり、また、社外監査役は2名であります。当社は社外取締役および社外監査役を選任することにより、客観的な経営監視とともに当社の業務遂行の立場からだけでは持ち得ない専門性、幅広い見識・経験等の共有が期待できるとともに、その専門性や幅広い見識・経験等を社外取締役においては当社の経営へ、一方、社外監査役においては監査業務へ反映していただくことを期待しております。

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
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォンからの議決権行使を可能としております。
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	2022年定時株主総会から機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの利用を可能としております。
招集通知(要約)の英文での提供	要約版の英文招集通知を東京証券取引所に縦覧書類として提示する一方、自社ウェブサイトにも掲載することにより外国人株主の議決権行使勧誘を図っております。

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	2021年12月9日、2022年3月期第2四半期決算に関する決算説明会を開催。代表取締役社長が説明者として当社グループの概要、中期経営計画、第2四半期決算概要と業績予想について発表いたしました。今後は年2回開催してまいります。	あり

IR資料のホームページ掲載	<p>当社ホームページにおきましてIR情報ページを設けて最新IRニュースをはじめ決算説明資料、株主総会関連情報、コーポレートガバナンス関連情報、株式情報等を掲載しております。</p> <p>IR情報ページ https://www.noble-j.co.jp/ir-info/ 会社情報ページ https://www.noble-j.co.jp/company/</p>
IRに関する部署(担当者)の設置	<p>経理部門に担当者を設置。またIR担当役員は取締役上席執行役員業務統括が務めております。</p>

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
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>環境保全活動、サステナビリティ活動等の実施 環境保全活動を含むサステナビリティ活動ならびにSDGsに関する当社の基本的な考え方を自社ホームページに掲載しております。</p> <p>サステナビリティ/環境への取り組み https://www.noble-j.co.jp/company/environment/</p> <p>SDGsに関する取り組み状況 https://www.noble-j.co.jp/company/sdgs/</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

1. 経営の基本方針

当社グループの取締役および使用人は社会規範、企業倫理及び法令を遵守して企業活動を行い、コーポレートガバナンスを強化、向上することで企業価値を高め、信頼される企業として継続的発展を目指す。そのため当社の企業理念、経営理念、コンプライアンス基本方針、グループ行動規範を経営の拠り所とする。

2. 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

取締役及び使用人は当社グループの企業理念、経営理念、コンプライアンス基本方針、グループ行動規範に従い誠実に行動する。

内部統制体制として当社代表取締役社長を委員長とする内部統制委員会を設け、内部統制・業務監査・リスク対策等全般にわたる方針の決定と対応指示を行う。社長直轄の内部監査室は業務監査部門として内部監査を実施する。

一方、当社代表取締役社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、法令・社内規程違反等への対応を図る。また、法令や社内規程違反等の早期発見・解決を図るため、当社グループの取締役及び使用人等が当社の内部監査室または監査役に通報する制度を設ける。通報を受けた者はコンプライアンス委員会と連携して対応し、当社として公益通報者保護規程に基づき通報者が不利益な扱いを受けない体制をとる。

子会社に対しては、当社の内部監査室が内部統制の有効性と妥当性を確保するため、子会社における内部監査を実施し、その結果を内部統制委員会および監査役(会)に報告する。

3. 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

当社は、法令・社内規程に基づき、取締役の職務の執行に係る文書その他重要な情報の適切な保存・管理を行う。

4. 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

当社グループのリスク管理は、内部統制委員会において経営上のリスクを総合的に分析、把握し意思決定を図り、また非常時にはそのリスク度合に応じて担当取締役をセンター長とする「危機管理センター」を設け、当社グループ全体で対応する体制をとる。

5. 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

当社は、企業価値の向上を目指し、企業経営と業務執行を区分、業務執行機能の一層の強化を図るため執行役員制をとる。毎月1回開催される取締役会は経営方針及び重要な意思決定と業務執行に対する監督等を行う機関として重要事項を付議し、活発な討議を経た上で決議する。

取締役会の方針に基づき、毎月2回開催される執行役員会にて業務執行の意思決定を行う。また、国内外の代表者が出席し定期的に開催するグローバルな会議において、課題達成の監視、業務執行状況の確認等を通じ事業計画の定期的なフォローを行うとともに、経営方針と基本戦略の徹底を行う。

一方、子会社の重要案件については当社と協働することにより、子会社の取締役の職務の執行の効率を確保する。

6. 当社企業グループにおける業務の適正を確保するための体制

当社の子会社の経営に関しては各社の自主性を尊重しつつ、当社の取締役または執行役員が全ての子会社の取締役または監査役に就任し、子会社の情報を当社に集約・管理して業務遂行状況を把握するとともに、月次業績を当社取締役会及び執行役員会にて確認し、必要に応じて当社から子会社へ訪問し分析、指導を行う。

また、子会社の取締役からは、当社の担当取締役または担当執行役員に対して職務の執行状況を定期的に報告させ、業務の適正を確保するための体制を確保する。

7. 監査役を補助すべき使用人に関する事項

監査役会が監査役を補助すべき使用人を置くことを求めた場合は、これを置くこととする。当該使用人の人事及び人事処遇等については監査役会の意向を尊重しつつ、取締役会と監査役会が事前に協議の上決定する。

8. 監査役の職務を補助すべき使用人の取締役からの独立性に関する事項及び監査役の職務を補佐する使用人に対する指示の実効性の確保に関する体制

当社は社内規程において監査役を補佐する者は、第一義的に監査役(会)の指揮命令を最優先にして業務を遂行しなければならないとしており、取締役からの独立性を確保する。

9. 取締役及び使用人等が監査役に報告するための体制

監査役は取締役会その他重要な会議に出席するほか、関係書類の提供を受ける。また、取締役及び使用人ならびに子会社の取締役及び使用人等は下記事項について速やかに監査役(会)に報告するものとする。

なお、この報告についても当社として報告者が不利益な扱いを受けることのない体制をとる。

- (1) 法令に定める事項
- (2) 会社運営に少なからぬ影響を与える事象
- (3) 内部監査室からの監査状況の報告
- (4) 公益通報があった場合、その内容
- (5) 行政当局及び取引所の検査、調査または命令、勧告、指導等の事実とその内容
- (6) 就業規則で定める懲戒に該当する事実の発生があった場合、その内容

10. 監査役職務の執行について生ずる費用の処理に係る方針

監査役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等所要の費用の請求を受けたときは、当社はその費用を負担する。

11. その他監査役職務の執行が実効的に行われることを確保するための体制

監査役(会)は内部監査室、子会社監査役との相互連携保持のほか、代表取締役との定期的意見交換を通じての相互認識を共有する。また、監査役(会)は必要であれば外部の専門家(弁護士等)を活用できる。

12. 財務報告の信頼性を確保するための体制

当社および当社グループが金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制評価報告制度に適正に対応するため、内部統制委員会の指示のもと、その仕組みが適正に機能することを継続的に評価することにより、財務報告の信頼性を確保する体制を整備する。

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

当社は当社グループの役職員を対象に制定したグループ行動規範において、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切関係を持たず、毅然とした態度で対応する旨を定めております。また、平素より反社会的勢力からの不当な要求に備えて警察、企業防衛協議会等の関係機関との間で意思疎通を図るとともに定期的に反社会的勢力の動向、不当要求事案に関する情報等を入手するよう努めています。反社会的勢力からの不当な要求等については人事総務室を対応部署として警察、弁護士、関係機関および地域協議会と緊密な連携をとり、対応してまいります。なお、人事総務室長を不当要求防止責任者として選任しています。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

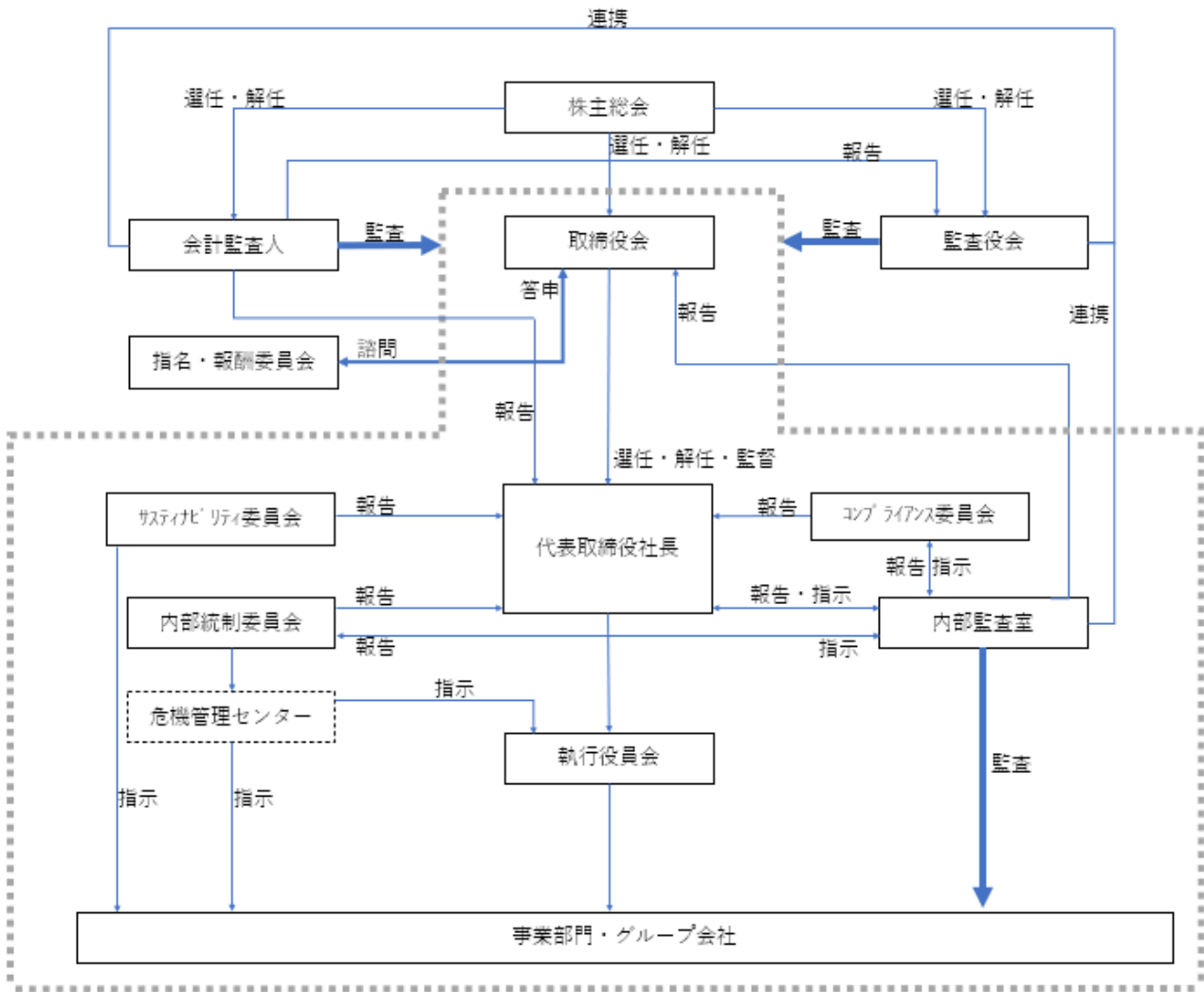
買収防衛策の導入の有無

なし

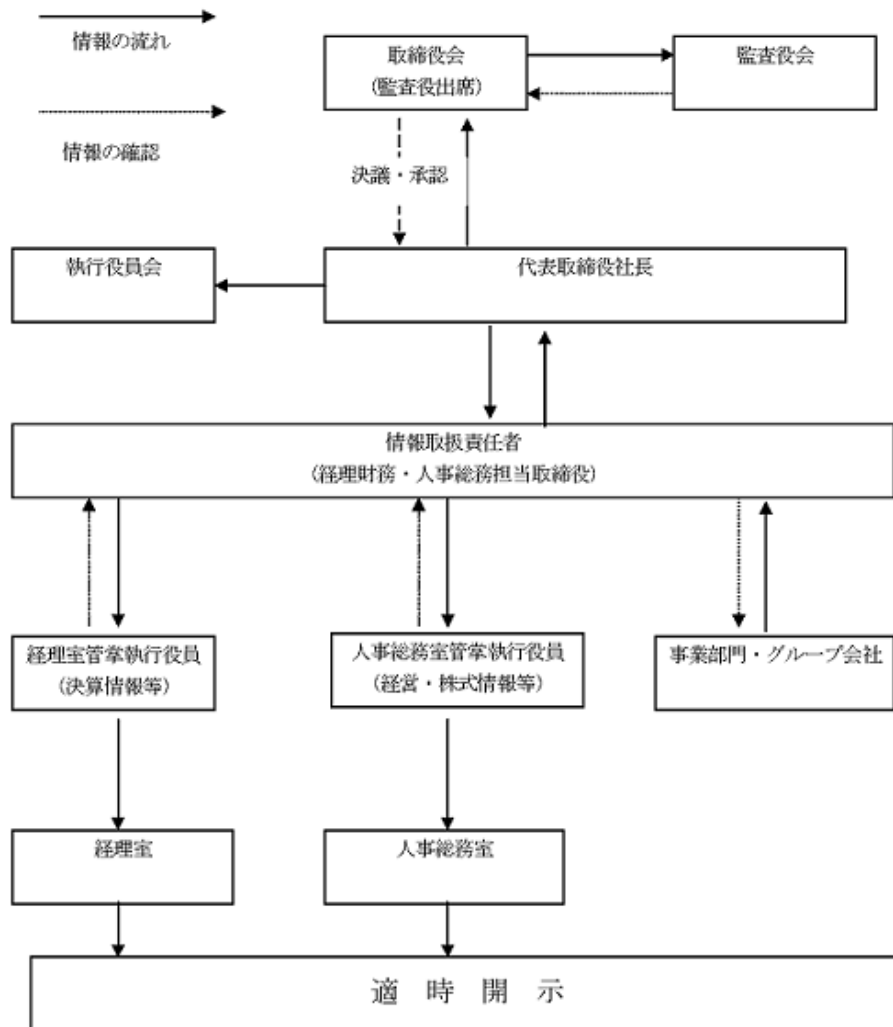
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社では経理財務・人事総務担当の取締役を情報取扱責任者として任命し、グループ内の発生事実や決議事項などの重要情報を集約し、一元管理しております。情報取扱責任者はこれらの情報ならびに各部門からの取締役会への付議事項等について代表取締役社長に報告し、代表取締役社長は取締役会への付議、報告を行うとともに情報取扱責任者に対して適時開示に係る指示を出します。情報取扱責任者は東京証券取引所の定める適時開示規則における情報開示の義務のみならず投資判断に有益な情報かを判断基準に情報開示の要否を検討します。情報取扱責任者の指示に基づき、決算等の経理財務情報に関しては経理室管掌執行役員、株式や人事等の経営情報に関しては人事総務室管掌執行役員がそれぞれの担当に開示資料の作成を指示し、取締役会または代表取締役社長の決議・承認を受け、適時開示を実施しています。



適時開示体制の様式図



【補充原則4-11-1 取締役会全体としての知識等のバランス、多様性・規模に関する考え方】

別表) 取締役のスキルマトリックス ●は経験、知見あり

	企業経営 企業戦略	ガバナンス	財務 会計 税務	法務	人材開発	営業 マーケティング	開発 製造	国際 ビジネス
羽生満寿夫	●	●	●		●		●	
水野 伸二	●	●				●	●	
丸山 睦雄	●	●	●		●	●		●
石口 和夫	●	●					●	●
藤野 秀美		●	●					
久古谷敏行		●		●	●			