

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

【基本的な考え方】

当社は、コーポレート・ガバナンスを重要な課題と位置づけており、企業活動を支えているすべての利害関係者(ステークホルダー)の利益を重視し、株主価値の最大化を実現することが極めて重要であるとの認識を基本的な考え方として、取り組んでおります。

【基本方針】

- (1)株主の権利・平等性の確保に努めます。
- (2)株主以外のステークホルダー(お客様、お取引先様、債権者、地域社会、従業員等)との適切な協働に努めます。
- (3)適切な情報開示と透明性の確保に努めます。
- (4)取締役会において透明・公正かつ迅速・果断な意思決定が行われるよう、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
- (5)持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主との建設的な対話に努めます。

### 【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4-3 取締役会の役割・責務(3)】

補充原則4-3-2

代表取締役の選任に当たっては、知識・経験・能力を勘案し、その時々を当社を取り巻く状況や対処すべき課題に応じて最適と考える人物を選定することとしております。

また、取締役会においては、独立社外取締役による適切な関与・助言が得られるように努めております。

補充原則4-3-3

取締役会は、代表取締役の解任手続は確立しておりませんが、2名の独立社外取締役と2名の独立社外監査役を選任しており、この独立社外役員が定期的に会合を開催し、独立社外者の連携を図る体制を構築するとともに、独立かつ客観的な立場に基づく情報交換・共通認識を図るなど、業績などの適切な評価を踏まえた経営監視を実施しております。

【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】

取締役候補の選任に際しては、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性を重視し、海外経験者等の国際性、財務・会計・法務・技術分野等に対する専門性等を考慮した上で当社の規模を踏まえ、十分議論の上、最終的に取締役会で決定しております。

当社は、本報告書の提出時点において、女性の役員を選任しておらず、本原則が実施できておりませんが、取締役会および監査役会の人員構成において、ジェンダー面も含む多様性が求められていることの重要性を認識しており、役員候補者について、遅くとも2025年6月末までに女性を含む多様性を確保できるように現在取り組んでおります。

### 【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 いわゆる政策保有株式】

政策保有に関する方針

取引先との長期的・安定的な関係の円滑化と維持発展を目的とし、当社の中長期的な企業価値の向上に資することを目的に、かかる取引先の株式を保有しております。

ただし、個別の株式の保有意義、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等については、取締役会において銘柄毎に、保有目的・保有リスク・時価、配当利回り等を精査し、保有の適否を検証しております。その結果、保有意義が希薄と判断されるものは売却する方針で進めております。

政策保有株式に係る議決権行使基準

投資先の経営方針を尊重したうえで、中長期的な企業価値向上や、株主還元姿勢、コーポレートガバナンスおよび社会的責任の観点から議案ごとに確認して、議決権の行使を判断いたします。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役が競業取引及び利益相反取引を行うにあたっては、取締役会での審議・決議を要することと定めております。また、関連当事者間の取引については、法令等に基づき開示するとともに、重要なものについては取締役会に報告することになっております。

【原則2-4 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2-4-1

企業競争が激化しニーズの変化が目覚ましい現代に対応するためには、多様な人材を受け入れ、企業の力とすることが不可欠です。異なる視点の発想が相乗し合うことでイノベーションは生まれます。当社では、多様な人材が個々の能力をいかに発揮し互いに高め合うことにより、企業の存続と発展に繋げたいという基本理念のもと、下記のような取り組みを行っております。

< 多様性の確保を目指した施策と社内環境整備について >

#### (1) 新卒採用

将来の中核人材・管理職候補となる女性社員の採用を目指し「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」として2021年4月1日～2026年3月31日の期間、「新卒採用者に占める中核人材・管理職候補となる女性の割合を10%以上とすること」を目標に下記施策に取り組んでおります。

大学と連携した女子学生に対する働きかけ、女子学生に対する重点的広報、女子学生の志望度を上げる説明会(ロールモデルとなる女性社員の参加等)の内容を検討、実施する。

会社案内等で活躍する女性を紹介する。

採用担当者は男性・女性社員を含めた構成とする。

また、2023年度留学生の採用者はゼロでしたが、現状より増加させるべく、日本人学生とは別に留学生の採用枠を設定し、大学への求人を積極的に進めております。

#### (2) 中途採用

中途採用社員の比率は全社員・管理職ともに2割と現在は新卒採用の補完的な位置づけではありますが、将来的にはその比率を高めるべく、即戦力となると同時に、他社で身に付けた知識・経験をもって社内に新たなイノベーションや価値、風土の創出をもたらす人材の採用に取り組んでおります。

#### (3) シニア社員の活用

定年後の再雇用社員に引き続き最大限に能力を発揮してもらえよう、それぞれの社員の能力・志向・ライフスタイルに見合った再雇用制度の整備について継続的に検討を続けております。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとして機能発揮】

当社の企業年金は、規約型企業年金であり、資産運用については、外部運用機関に委託しております。資産運用の管理については、将来にわたって年金財政および当社の財政状態の健全性を維持することを目的として、政策的資産構成割合や運用受託機関の適切な選任・評価方法を定めた基本方針に基づいて年金資産を運用しております。

また、年金資産の運用状況を定期的にモニタリングし、必要に応じて資産構成割合や受託機関のシェア等を見直しております。

なお、運用全般における資質向上を図るべく、適切な人材を配置するとともに、外部研修・セミナーへの参加等により、業務に必要とされる資産運用・年金財政・年金運営等に関する知識を習得させる等、人材の育成に取り組んでおります。

【原則3-1 情報開示の充実】

#### 1. 経営理念や経営戦略、経営計画

「有価証券報告書、第一部 企業情報 第2 事業の状況 1. 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」に記載の通りです。

#### 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

「1. 基本的な考え方」に記載の通りです。

#### 3. 経営陣幹部・取締役の報酬決定方針

当社の取締役の役員報酬は、「月額報酬」、「取締役賞与」及び「非金銭報酬」で構成します。

「月額報酬」については、株主総会で総額の上限額を決議し、個人別の月額報酬の決定については、個々の職責、業績、リスクの大きさ等を総合的に判断し、取締役会の授権を受けた代表取締役社長が、任意に設置する指名・報酬委員会の諮問内容に基づき、決定します。支給時期については、毎月1回の定められた日とします。

「取締役賞与」については、業績指標を基礎として算定する業績連動報酬等ではありませんが、当期の業績と過去の支払い実績、同業他社の状況を総合的に判断した上、株主総会で総額を決議します。個人別の賞与額の決定については、個人の営業成績や貢献度を勘案し、取締役会の授権を受けた代表取締役社長が、任意に設置する指名・報酬委員会の諮問内容に基づき決定します。支給時期については、年1回、株主総会での総額承認後速やかに行うものとします。なお、社外取締役については、取締役賞与の支給対象外とします。

「非金銭報酬」については、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、取締役に対し、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、金銭報酬債権を現物出資させる方法により、譲渡制限付株式を付与することとし、個人別の支給時期及び配分については、個々の職責、業績、リスクの大きさ等を総合的に判断し、取締役会の授権を受けた代表取締役社長が、任意に設置する指名・報酬委員会の諮問内容に基づき、決定します。支給時期については、年1回、取締役会決議により決定します。なお、社外取締役については、譲渡制限付株式報酬の支給対象外とします。

#### 4. 経営陣幹部及び取締役・監査役候補者の選解任方針

経営陣幹部及び取締役・監査役候補者の選解任方針については適確かつ迅速な意思決定、責任感とリーダーシップ、必要な知識・経験、適切なリスク管理、業務執行の監視及び会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランス・能力を考慮し、適材適所の観点、並びに指名・報酬委員会からの答申を踏まえ、取締役会で指名・選任しております。なお、監査役候補者については、監査役会の同意を得ることとしております。

解任につきましては、会社業績等の評価を踏まえ、経営陣幹部がその機能を発揮していないと認められる場合や、欠格事由が生じるなど、解任が妥当であると判断された場合、適切に対応いたします。

#### 5. 取締役・監査役候補者の個々の選解任・指名についての説明

候補者の選任を株主総会の議案とする際の招集通知や、有価証券報告書等で適宜説明しております。

補充原則3-1-3

(サステナビリティに関する方針や取り組み)

当社ウェブサイトに掲載しております。

<https://www.hosiden.com/sustainability.html>

(人的資本への投資等)

当社ウェブサイトに掲載している統合報告書をご参照下さい。

[https://www.hosiden.com/ir/integrated\\_reporting.html](https://www.hosiden.com/ir/integrated_reporting.html)

(知的財産への投資等)

当社は、新技術・新製品開発において創出された成果物を強い知的財産権として取得、保護活用することに事業部門、技術部門と知的財産室が相互連携して取り組んでおります。また、新製品開発時には国内外の先行技術文献の調査を十分にを行い、技術開発動向の把握、知的財産リスクの予防と対策に努めております。さらに社員教育の一環として、知財財産に関するオンデマンド学習や外部講師による企業内セミナーを実施し、

主に設計開発を担当する技術者の知財に関する各種知識習得と、知財マインドの醸成にも力を入れております。

(気候変動に係るリスク及び収益機会への対応)

代表取締役社長を責任者とする「サステナビリティ委員会」を設置し、基本方針の策定、中長期的な計画の立案、TCFDに基づく情報開示等の検討を進めるとともに、定期的に取締役会に報告しています。

#### 【原則4-1 取締役会の役割・責務(1)】

##### 補充原則4-1-1

当社は「取締役会規則」を定め、法令に準拠して取締役会で審議する内容を定めています。またそれに基づき「職務権限規程」を定め、経営陣が執行できる範囲を明確にしています。

#### 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、会社法上の要件に加え、東京証券取引所の独立性基準を参考に、各分野での経験と識見に基づく視点から経営の監督とチェック機能を期待して独立社外取締役を選任しております。

#### 【原則4-10 任意の仕組みの活用】

##### 補充原則4-10-1

取締役会は、指名・報酬委員会を設置しております。指名・報酬委員会においては、経営陣幹部の選解任及び取締役・監査役の指名について審議し、その結果を取締役会による審議・決議の際に伝えるものとし、各取締役は当該結果を参考に意思決定を行うものとし、また取締役会が定めた方針に基づき、取締役会からの委任に基づき取締役の具体的な報酬金額又は算定方法その他の条件を決定します。

指名・報酬委員会は、構成員の過半数を社外取締役とすることにより、独立性を確保します。

#### 【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】

##### 補充原則4-11-1

取締役会においては各取締役が持つ主たるスキルを一覧化したマトリックスを作成し、会社の組織体制に応じた人数と専門分野の組み合わせを考慮して取締役候補を決定しております。当社の取締役会は、企業経営・経営戦略、技術研究開発、営業マーケティング、製造、国際性、財務・会計、法務・リスク管理等に精通し、その知識・経験・能力を十分に有する取締役ならびに高い識見を有する独立社外取締役で構成され、取締役の数は現在5名となっております。当社の取締役会は、全体としての知識・経験・能力のバランス及び取締役会の多様性ならびに規模が当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の観点から当社にとって最適となるよう努めております。なお、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスについては、参考資料「取締役会のスキルマトリックス」(最終ページ)をご覧ください。

##### 補充原則4-11-2

社外取締役及び社外監査役の兼任状況について、株主総会招集通知、有価証券報告書を通じて開示しております。なお、当社の社外取締役及び社外監査役は、自身の受託者責任を踏まえ、当社以外の上場会社の役員を兼任する場合は、合理的な範囲内に留めております。

##### 補充原則4-11-3

当社は、取締役会の機能向上を図るため、各取締役による自己評価を毎年実施しております。これに基づき取締役会全体の実効性について、取締役会において検証、評価を行った結果、当社の取締役会は適切に機能し、実効性が確保されていることを確認いたしました。

#### 【原則4-14 取締役・監査役のトレーニング】

##### 補充原則4-14-2

各取締役及び各監査役は、その役割と責務を全うする上で、必要な知識・情報を取得する為に、自ら外部セミナー、外部団体又は他社との交流会に参加し、研鑽を積んでおります。なお、その費用につきましては、全て会社負担としております。

#### 【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

1. 株主との対話は、IR担当執行役員が統括し、決算説明会をはじめとした様々な取り組みを通じて、積極的な対応を心がけています。  
2. 対話を補助する社内の関連部門は、建設的な対話の実現に向け、開示資料の作成・審査や必要な情報の共有など、積極的に連携を取りながら業務を行っています。  
3. 個別面談以外の対話の手段として、投資家向け決算説明会などを実施しています。また、投資家からの意見・要望などをと、内容の充実をはかっています。

4. 対話において把握した株主の意見などは、必要に応じて報告やレポートの配付などにより、取締役・経営陣および関係部門へフィードバックし、情報の共有・活用をはかっています。

5. 決算発表前の期間は、サイレント期間として投資家との対話を制限しています。

また、その他社内にインサイダー情報が発生する際には、関係部門との調整を行い情報管理の徹底をはかっています。

6. 株主との対話の実施状況等

##### 投資を行った株主の概要

- ・機関投資家 国内:77%、海外:23%
- ・投資スタイル グロース 60%、バリュー 40%
- ・対応者の担当分野 ファンドマネージャー、アナリスト等

##### 対話の主なテーマ

- ・2023年3月期の業績、2024年3月期の見通し
- ・PBR1倍についての施策
- ・中期経営計画
- ・中長期的な成長ドライバー
- ・キャッシュアロケーション

##### 株主・投資家等の意見

中期計画を作成し発表することは、会社の方向性を示し、どのような成長戦略を描いているかを株主と共有するうえで重要。顧客の制約があったとしても、それを除外した形での開示も可能ではないか。

##### 株主・投資家等との対話を受けて取り入れた事項

これまで当社は特定顧客向けの取引が大きいことから、中期計画の発表を控えてきましたが、株主・投資家等との対話を受けて社内で検討した結果、2023年7月末に統合報告書において中期経営計画を発表しました。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、当社ではROEと株主資本コストの差をエクイティスプレッドと捉え、企業価値の創造にあたるとの認識をしております。一般的にはROEは8%程度を達成することが期待されている中で、当社のROEは近年約10%を維持しています。当社のROEが期待されている水準を超えているにもかかわらずPBR1倍を達成していない理由につきましては、株主資本コストの低減に対する取り組みが十分に行われていないためとの考えで、以前からも当社取締役会でIRを充実させるための議論を行ってまいりました。そのため2023年5月12日に「PBR1倍に向けた取り組みに関するお知らせ」を開示し、株主還元策等に加え、投資家との対話推進としてIRの強化・充実を行っていく旨を表明しております。その後、さらに検討を重ね、この取組み以外に以下の施策を行う事といたしました。

- ・アナリスト向け決算説明会での解説内容、社長メッセージ、Q & Aのまとめを当社Webページで一般公開
- ・統合報告書内にて中期経営計画を開示
- ・株主、投資家との建設的な対話の中からアイデアを得て、経営改善を積極的に実行することにより株主、投資家との信頼関係を構築

## 2. 資本構成

外国人株式保有比率 **更新** 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)(信託口)	6,060,500	11.72
みずほ信託銀行(株)退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 (株)日本カストディ銀行	2,581,200	4.99
日本生命保険(相)	2,358,555	4.56
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505103	1,704,247	3.30
(株)日本カストディ銀行(信託口)	1,695,800	3.28
東京海上日動火災保険(株)	1,500,690	2.90
(株)三菱UFJ銀行	1,300,030	2.51
MSIP CLIENT SECURITIES	1,291,601	2.50
古橋 由美	1,203,941	2.33
ホシデン共栄会	1,136,900	2.20

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

## 3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	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	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

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	員数の上限を定めていない
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 <span style="background-color: orange;">更新</span>	5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		
堀江 廣志	税理士													
丸野 進	学者													

会社との関係についての選択項目

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

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

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社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
----	------	--------------	-------

堀江 廣志		堀江廣志氏は、税理士としての専門的識見及び税務署長等を歴任された経験から、財務及び会計に関する相当程度の知見を有していると判断しております。 また、2017年6月に社外取締役を選任されてからは社外取締役として適切な活動・発言を行っております。これらの豊富な知識及び経験を活かし、引き続き社外取締役として業務執行に対する監督機能を適切に果たして当社のコーポレート・ガバナンスを強化していただけるものと考えております。 また、同氏は一般株主と利益相反が生じるおそれがなく、独立役員としての職務を十分に果たすことが可能であると判断しております。
丸野 進	丸野進氏は、2015年4月まで当社の取引先であるパナソニック㈱(現 パナソニックホールディングス㈱)の業務執行者(従業員)でありました。	丸野進氏は、長年にわたる会社勤務で培った専門知識を有し、これをもとにした社会活動や教育活動の実績を有しています。 また、2015年6月に社外監査役に選任されてから退任するまでの間は社外監査役として、さらに、2020年6月に社外取締役に選任されてからは社外取締役として、適切な活動・発言を行っております。 また、これらの豊富な知識及び経験を活かし、社外取締役として業務執行に対する監督機能を適切に果たして当社のコーポレート・ガバナンスを強化していただけるものと考えております。 同氏は、当社の取引先の一つであるパナソニック㈱(現 パナソニックホールディングス㈱)の業務執行者(従業員)でありましたが、その取引額は連結売上高の1%未満と僅少であり、同社が当社の意思決定に対し重大な影響を与えるおそれはないと考えております。したがって、同氏は一般株主と利益相反が生じるおそれがなく、独立役員としての職務を十分に果たすことが可能であると判断しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する  
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議 長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬委員会	3	0	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	0	1	2	0	0	社内取 締役

補足説明 更新

指名・報酬委員会は、独立社外取締役2名と代表取締役で構成しております。  
同委員会は取締役会からの諮問を受け、以下の内容を検討し、取締役会へ助言・提言を行っております。  
・取締役及び監査役の選任及び解任に関する事項  
・取締役の報酬に関する事項  
・後継者計画(育成を含む)に関する事項  
構成員 古橋健士(委員長)、堀江廣志(社外取締役)、丸野進(社外取締役)

2023年3月期において、当社は同委員会を年2回開催しており、個々の取締役の出席状況については以下のとおりであります。

取締役 古橋 健士 2回/2回(出席回数/開催回数)  
社外取締役 堀江 廣志 2回/2回(出席回数/開催回数)  
社外取締役 丸野 進 2回/2回(出席回数/開催回数)

具体的な検討事項としましては、以下のような項目の検討を行いました。

- ・譲渡制限付株式報酬の詳細
- ・取締役の個人別の報酬
- ・次世代取締役候補者の選定計画

## 【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員数	員数の上限を定めていない
監査役員数	3名

### 監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社の社外取締役は取締役会、監査役会（オブザーバーで出席）その他重要な会議に出席することにより、中長期的な企業価値向上や株主の利益確保のために、会社から独立した客観的な立場で経営に対する監督を行っております。また、社外監査役は取締役会に出席すると共に常勤監査役から報告される監査役会を通じて、取締役の職務の執行を監査しています。毎月開催される監査役会には、内部統制部門長がオブザーバーとして出席し、監査役や社外取締役に適宜説明を行っております。

また、内部監査、監査役監査及び会計監査との相互連携につきましては、それぞれが独立した立場で監査を実施しておりますが、適切で効率的な監査を行うため連携強化を図っております。監査計画や監査結果について相互に情報を共有すると共に、内部監査部門と監査役、監査役と会計監査人が共同で監査を実施したり、内部監査部門、監査役、会計監査人が共同で実地棚卸の確認・立ち合いを行ったりしております。

社外監査役員の選任状況	選任している
社外監査役員数	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
種村 隆行	他の会社の出身者													
丸山 征克	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
----	------	--------------	-------

種村 隆行	種村隆行氏は、2010年7月まで当社の主要取引先である株式会社みずほ銀行の業務執行者(従業員)でありました。	種村隆行氏は、長きにわたり金融機関に在籍し、その豊富な経験を活かして、客観的立場から取締役の職務遂行を監視していただけるものと判断しております。また、2011年6月に社外監査役に選任されてからは社外監査役として適切な活動・発言を行っております。 同氏は、過去に当社の主要な取引先である株式会社みずほ銀行の業務執行者(従業員)でありましたが、現在は清和綜合建物株式会社の参与であり、同行の意向に影響を受ける立場にありません。 なお、当社と同社の間には一切の利害関係はありません。 また、当社は同行のほか複数の金融機関との間で取引をしており、同行だけ特別な取引関係にあるわけではありません。 さらに、当社グループの総資産に占める同行からの借入金の割合は1%未満と僅少であり、同行が当社の意思決定に対し重大な影響を与えるおそれはないと考えております。したがって、同氏は一般株主と利益相反が生じるおそれなく、独立役員としての職務を十分に果たすことが可能であると判断しております。
丸山 征克	丸山征克氏は、2019年5月まで当社の取引先であるパナソニック(株)(現 パナソニックホールディングス(株))の業務執行者(従業員)でありました。	丸山征克氏は長年にわたる会社勤務により、技術者としてだけでなく、戦略及びマネジメント分野でも豊富な経験を有していると判断しております。また、2020年6月に社外監査役に選任されてからは、社外監査役として適切な活動・発言を行っております。これらの豊富な知識及び経験を活かし、社外監査役として客観的立場で取締役の職務遂行を監視していただけるものと考えております。 同氏は、当社の取引先の一つであるパナソニック(株)(現 パナソニックホールディングス(株))の業務執行者(従業員)でありましたが、その取引額は連結売上高の1%未満と僅少であり、当社が当社の意思決定に対し重大な影響を与えるおそれはないと考えております。したがって、同氏は一般株主と利益相反が生じるおそれなく、独立役員としての職務を十分に果たすことが可能であると判断しております。

## 【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	

## 【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	その他
該当項目に関する補足説明 <a href="#">更新</a>	

2022年2月4日及び2022年5月13日開催の取締役会において、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、取締役(社外取締役を除く)を対象とした譲渡制限付株式報酬制度の導入を決議いたしました。株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、金銭報酬債権を現物出資させる方法により、譲渡制限付株式を付与することし、個人別の支給時期及び配分については、指名・報酬委員会の諮問を経て、取締役会の授権を受けた代表取締役社長が決定します。支給時期については、年1回、取締役会決議により決定するものとします。なお、譲渡制限付株式の譲渡制限期間は、譲渡制限付株式の交付日から取締役の地位を喪失する日までとします。



## ストックオプションの付与対象者

### 該当項目に関する補足説明

## 【取締役報酬関係】

### (個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

### 該当項目に関する補足説明

報酬等の総額が1億円以上である者の総額等は、有価証券報告書にて開示しております。

2023年3月期における当社の取締役に対する年間報酬総額は342百万円です。(注)1.2.3.4

1. 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。
2. 役員賞与引当額50百万円を含めております。
3. 株主総会決議による取締役の報酬限度額は月額25百万円以内であります。(ただし、取締役賞与並びに、使用人兼務取締役の使用人分の給与及び賞与等を含まないものとする。)
4. 非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬29百万円を含んでおります。なお、譲渡制限付株式報酬の限度額は年額30百万円以内であります。

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

あり

### 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

#### ・取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社の取締役の役員報酬は、「月額報酬」、「取締役賞与」及び「非金銭報酬」で構成します。

「月額報酬」については、株主総会で総額の上限額を決議し、個人別の月額報酬の決定については、個々の職責、業績、リスクの大きさ等を総合的に判断し、取締役会の授権を受けた代表取締役社長が、任意に設置する指名・報酬委員会の諮問内容に基づき、決定します。支給時期については、毎月1回の定められた日とします。

「取締役賞与」については、業績指標を基礎として算定する業績連動報酬等ではありませんが、当期の業績と過去の支払い実績、同業他社の状況を総合的に判断した上、株主総会で総額を決議します。個人別の賞与額の決定については、個人の営業成績や貢献度を勘案し、取締役会の授権を受けた代表取締役社長が、任意に設置する指名・報酬委員会の諮問内容に基づき、決定します。支給時期については、年1回、株主総会での総額承認後速やかに行うものとします。なお、社外取締役については、取締役賞与の支給対象外とします。

「非金銭報酬」については、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、取締役に対し、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、金銭報酬債権を現物出資させる方法により、譲渡制限付株式を付与することとし、個人別の支給時期及び配分については、個々の職責、業績、リスクの大きさ等を総合的に判断し、取締役会の授権を受けた代表取締役社長が、任意に設置する指名・報酬委員会の諮問内容に基づき、決定します。支給時期については、年1回、取締役会決議により決定します。なお、社外取締役については、譲渡制限付株式報酬の支給対象外とします。

#### ・金銭報酬の額、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

月額報酬、取締役賞与、及び非金銭報酬は、株主総会にて承認を受けた範囲内において、上記のそれぞれの方針に基づき算出します。但し、年間の月額報酬及び取締役賞与と非金銭報酬の割合につきましては概ね10:1としております。

## 【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役、社外監査役の職務を主に社長室 経営管理課がサポートしております。

社外取締役、社外監査役の求めに応じて、情報収集等に協力、必要に応じて経営管理課等から資料を提供するなどし、社外取締役、社外監査役が円滑に職務を遂行できるようサポートしております。

## 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)

当社はグローバル化等に伴うリスクの高まりに対し、健全に牽引する経営体制の構築、社外取締役によるモニタリングの実現を図るため、取締役会については、独立社外取締役を含んだ構成とするとともに、業務の意思決定、監督機能と業務執行機能を分離し、双方の機能を強化するために、執行役員制度を導入しています。

なお、取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制の基礎として、取締役会を月1回(定時)開催するほか、必要に応じて臨時に開催することとしています。

取締役の職務執行については、定款、取締役会規則、組織規程、業務分掌規程、職務権限規程において、それぞれの責任者及び責任、執行手続の詳細について定め、効率的に職務の執行が行われる体制をとっています。

## 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

当社は監査役制度を導入しております。監査役3名のうち2名は社外監査役であり、経営の監視機能の面では、客観的立場から取締役の職務執行を監視する体制が整っていることから、現状の体制を採用しております。

現時点における社外監査役の選任状況については、社外監査役がその経歴から培われた幅広い見識と豊富な経験に基づき、取締役会などの重要な会議への出席を通じて、独立した立場で当社の経営等に対して助言・提言を頂いており、監査機能の強化という目的を十分に果たしていると認識しております。

## 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

### 1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	概ね株主総会開催日より3週間前に招集通知を発送しております。 また、招集通知発送の2日前に当社ウェブサイトに掲載しております。
電磁的方法による議決権の行使	議決権電子行使プラットフォームによる議決権行使を採用しております。
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よる議決権行使を採用しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英文を東京証券取引所に提出しております。 また、当社ウェブサイトにも掲載しております。

### 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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	概ね年2回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	決算短信、その他開示資料、決算説明会資料、有価証券報告書、統合報告書を掲載しております。 また、IR資料の英文化にも取り組んでおります。	
IRに関する部署(担当者)の設置	社長室経営管理課及び総務課が担当しております。	

### 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	当社は「企業の社会的責任(CSR)に関するホシデングループ行動規範」を定めており、ホシデングループの経営に係わる者及び従業員は、公正で倫理的な企業活動を行うことを規定しております。

環境保全活動、CSR活動等の実施	環境保全活動、CSRに関しては、当社ウェブサイト上で開示しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	「企業の社会的責任(CSR)に関するホシデングループ行動規範」において、「事業活動に係わる情報の利害関係者(ステークホルダー)への開示」を規定しております。

## 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、会社の業務の適法性・効率性の確保ならびにリスク管理に努めるために、以下の通り体制を整備しております。

#### 1. 当社の取締役・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

当社は企業が存立を継続するためにはコンプライアンスの徹底が必要不可欠であるとの認識のもと、すべての役員及び使用人が公正で高い倫理観に基づいて行動し、広く社会から信頼される経営体制の確立に努める。

企業の役員・使用人は、法令順守は当然のこととして、社会の構成員としての企業人・社会人として求められる倫理観・価値観に基づき誠実に行動することが求められる。当社は、このような認識に基づき、社会規範・倫理そして法令などの厳守により公正かつ適切な経営の実現と市民社会との調和を図る。社会的秩序や健全な活動に悪影響を与える反社会的勢力及び団体とは一切の関係を遮断することを社内の行動規範に定め、周知徹底を図る。

また、当社は、内部監査部門(社長室:経営管理課、法務・統制課)が定期的実施する内部監査を通じて、会社の業務実施状況の実態を把握し、すべての業務が法令、定款及び社内諸規程に準拠して適正・妥当かつ合理的に行われているか、また、会社の制度・組織・諸規程が適正・妥当であるかを公正不偏に調査・検証することにより、会社財産の保全ならびに経営効率の向上に努め、監査結果を代表取締役及び監査役(常勤)に報告する。

#### 2. 当社の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、取締役会をはじめとする重要な会議の意思決定に係る記録や、各取締役が職務権限規程に基づいて決裁した文書等、取締役の職務執行に係る情報を適正に記録し、法令及び記録管理規程に基づき、定められた期間保存する。

#### 3. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

経営リスク管理体制の基礎として、経営リスクに関する関連規程を整備し、個々のリスクについての管理責任者を決定し、同規程に従った経営リスク管理体制を構築する。不測の重大緊急事態が発生した場合には、代表取締役を本部長とする緊急対策本部を設置し、情報連絡・対策チーム及び顧問弁護士等を含む外部アドバイザーチームを組織し迅速な対応を行い、損害の拡大を防止しこれを最小限に止める体制を整える。

#### 4. 当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

取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制の基礎として、取締役会を月1回(定時)開催するほか、必要に応じて臨時に開催する。

取締役の職務執行については、定款、取締役会規則、組織規程、業務分掌規程、職務権限規程において、それぞれの責任者及びその責任、執行手続の詳細について定め、効率的に職務の執行が行われる体制をとる。

また、業務の意思決定、監督機能と業務執行機能を分離し、双方の機能を強化するために、執行役員制度を導入している。

#### 5. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

子会社の業務執行について決裁ルールを整備を行うほか、経営の重要な事項に関しては、社内規程に基づき、当社の事前承認または当社への報告を求めるとともに、当社の事業管理関連部門等が子会社から事業計画等の報告を定期的に受け、業務の適正性を確認する。

#### 6. 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社企業グループの企業活動に関する様々なリスクに対処するため、取締役は各担当部署と緊密な連携を図りつつ、リスクの特定・分析・評価を実施の上、社内規程に基づきリスク管理を行う。

#### 7. 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

子会社を管理する担当部署を設置するとともに、当社企業グループ全体の業務の整合性の確保と効率的な遂行を図るため、関係会社管理規程を制定している。

#### 8. 子会社の取締役等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

グループ企業すべてに適用する行動指針として『ホシデングループCSR行動規範』を定めるほか、内部統制の基本指針の策定、研修の実施等により、当社に準じたコンプライアンス体制を構築・運用する。

#### 9. 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

当社は、関係会社管理規程に基づき、子会社に対する適切な経営管理を行う。

子会社は、当社との連携・情報共有を保ちつつ、自社の規模、事業の性質、機関の設計その他会社の個性及び特質を踏まえ、自律的に内部統制システムを整備することを基本とする。

また、当社は、子会社に対し内部監査部門(社長室:経営管理課、法務・統制課)による定期的監査を実施し、その報告を受けると共に、子会社と

の定期的な情報交換を行い、コンプライアンス上の課題、問題の把握に努め、必要に応じて改善・是正する。

10. 当社の監査役が、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及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項  
当社は、現在監査役の職務を補助する使用人は配置していないが、監査役から求められた場合には、監査役と協議のうえ合理的な範囲で配置調整する。

また、当該使用人の任命・異動等人事権に係る事項の決定には、監査役の事前の同意を得ることにより、取締役からの独立性を確保する。

11. 当社の監査役への報告体制およびその他当社の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  
取締役は、不正な処理や会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実や、不正行為、法令・定款の違反行為があることを発見したときは、法令に従い、直ちに監査役に報告する。

また、常勤監査役は、取締役会、子会社取締役会などの重要な会議に出席するとともに、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書を開覧し、必要に応じて取締役または使用人にその説明を求めるとともに、当社の監査役の監査が実効的に行われることを確保するため、社長室、財務部、総務部等の関連部門が監査役の業務を補助する。  
なお、監査役は、当社の会計監査人である有限責任監査法人トーマツから会計監査内容について説明を受けるとともに、情報の交換を行うなどの連携を図っていく。

12. 子会社の取締役、業務を執行する社員、会社法第598条第1項の職務を行うべき者その他これらの者に相当するもの及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査役に報告するための体制  
子会社の取締役及び業務を執行する社員等は、子会社が当社からの経営管理及び経営指導内容が法令に違反し、その他コンプライアンス上問題があると認めた場合には、これを発見次第直ちに当社の監査役に対して報告を行う。監査役は意見を述べるとともに改善策の策定を求めることができる。

13. 当社の監査役へ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り扱いを受けないことを確保するための体制  
当社は、当社の監査役への報告を行った当社グループの役職員に対し、当該報告を行ったことを理由として不利な取り扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループの役職員に周知徹底する。

14. 当社の監査役の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続きその他当該職務の執行について生じる費用または債務の処理に係る方針に関する事項  
当社の監査役は、監査の実施にあたり独自の意見形成を行うため、必要に応じて、会社の費用で法律・会計の専門家を活用することができる。

当社は、今後とも、社会情勢その他環境の変化に応じて不断の見直しを行い、内部統制システムの改善・充実につとめてまいります。

## 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

企業の役員・使用人は、法令順守は当然のこととして、社会の構成員としての企業人・社会人として求められる倫理観・価値観に基づき、誠実に行動することが求められます。当社は、このような認識に基づき、社会規範・倫理そして法令などの厳守により公正かつ適切な経営の実現と市民社会との調和を図ります。社会的秩序や健全な活動に悪影響を与える反社会的勢力及び団体とは一切の関係を遮断することを社内の行動規範に定め、周知徹底を図っております。

### 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

当社の会社の支配に関する基本方針の概要は以下のとおりであります。

上場会社である当社の株式は株主、投資家の皆様による自由な取引が認められており、当社の株式に対する大規模買付提案またはこれに類似する行為があった場合においても、一概に否定するものではなく、最終的には株主の皆様のご自由な意思により判断されるべきであると考えます。

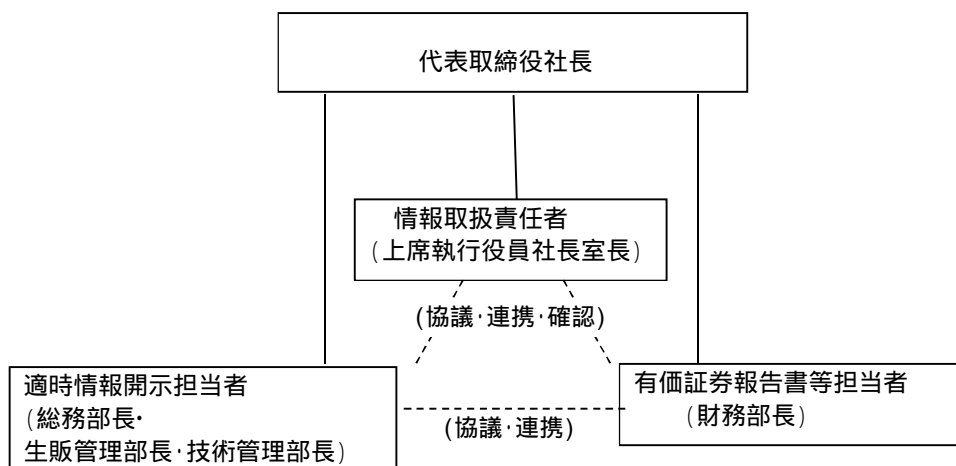
当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方としては、経営の基本理念、企業価値のさまざまな源泉、当社を支えるステークホルダーとの信頼関係を十分に理解し、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を中長期的に確保、向上させる者でなければならないと考えております。

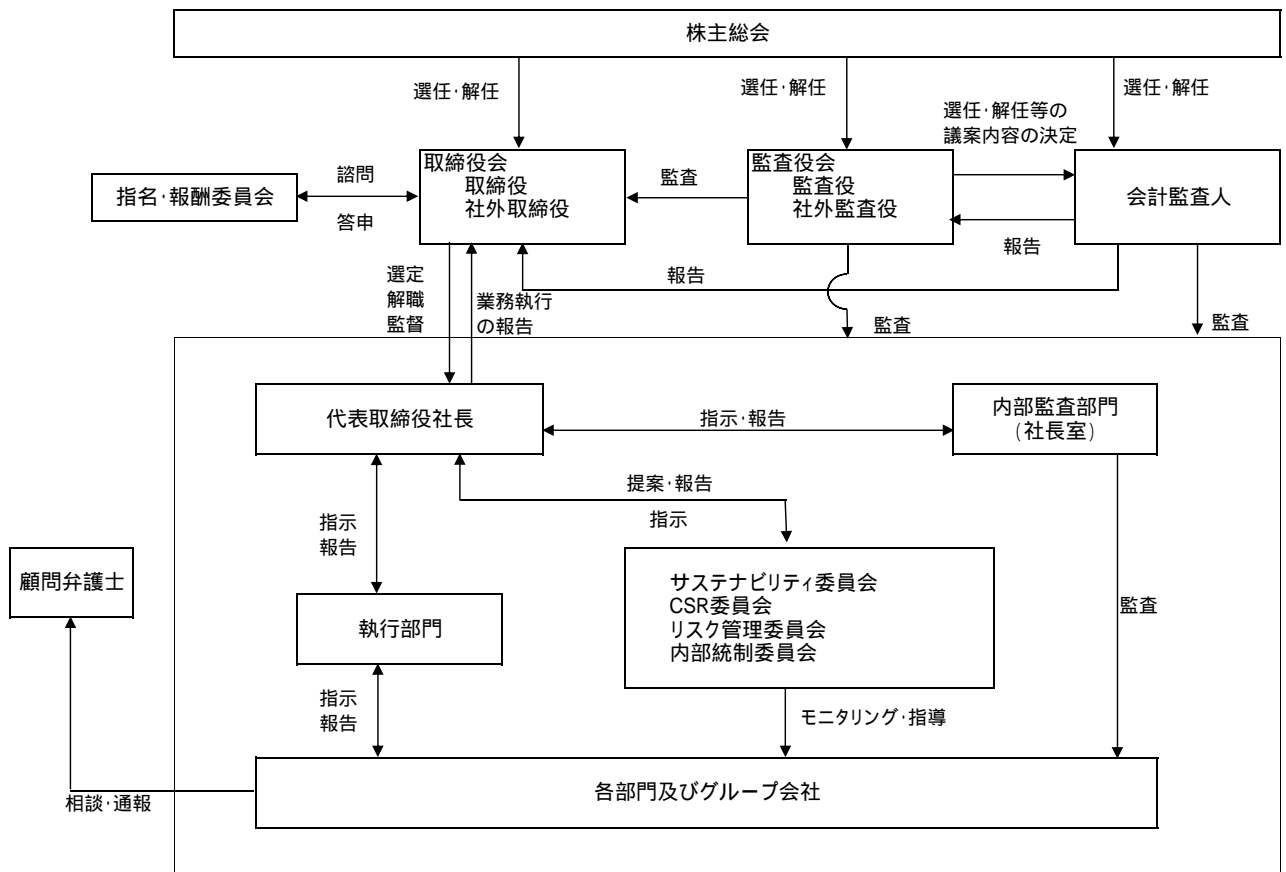
従いまして、企業価値ひいては株主共同の利益を毀損するおそれのある不適切な大規模買付提案またはこれに類似する行為を行う者は、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として不適切であると判断し、このような考え方をもち、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針といたしております。

## 2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

現在のところ特に報告すべき事項はありません。

【適時開示体制の概要(模式図)】





【取締役会のスキルマトリックス】

ホシデングループの中長期的な経営戦略を達成するために、特に期待する分野を

企業経営・経営戦略、 技術・研究開発、 営業・マーケティング、 製造

国際性、 財務・会計、 法務・リスク管理、と定義しています。

個々の取締役のスキルについても適切に配置しており、その一覧は下記のとおりです。

氏名		分野						
		企業経営・ 経営戦略	技術・ 研究開発	営業・ マーケティング	製造	国際性	財務 ・会計	法務・ リスク管理
取締役	古橋 健士							
	堂地 龍							
	水田 兼正							
	堀江 廣志 社外/独立							
	丸野 進 社外/独立							
監査役	本保 信二							
	種村 隆行 社外/独立							
	丸山 征克 社外/独立							

注) なお、上記の一覧表は、各自が有するすべての経験またはスキルを表すものではなく、

当社の中長期的な経営戦略を達成するために各取締役・監査役に特に期待し、重視するものについて記載しております。