

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、グローバル企業として、経営環境のめまぐるしい変化に迅速に対応し、持続的な成長と発展に努め、企業価値を高め、当社のステークホルダーである株主、従業員、取引先、地域社会等の全てに対し、社会的責任を果たしていくため、健全で透明性のある経営管理体制の充実及び強化に努め、法令遵守経営の徹底に取り組んでおります。

尚、当社は2017年3月30日開催の第54期定時株主総会において、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しております。取締役会における議決権を有する監査等委員により、取締役会の監督機能を一層強化して経営の透明性を確保し、更に重要な業務執行の決定の全部又は一部を取締役へ委任することにより、迅速な意思決定を実現することで、企業価値向上の実現を図ってまいります。

### 【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

【補充原則3-1-3 サステナビリティについての取組み等】

当社グループは、企業理念に基づき、その実践を通じてイノベーションによる快適・安全なデジタル社会へ貢献していくことが、当社グループの持続的な企業価値の向上と、よりよい社会へ向けた発展につながっていくものと考えています。その理念の下、長期ビジョンを掲げ、社会の一員として社会や地球環境で発生している課題の解決に寄与するため、経営課題や重要性から特定した重要課題(マテリアリティ)に取り組んでいくことで、持続可能なビジネスモデルの構築と中長期的な価値創造を実現し、社会の発展に貢献していきます。

気候変動対応については、当社のサステナビリティ活動におけるマテリアリティの1つとして掲げており、気候変動における当社事業への影響については、シナリオ(1.5 ~ 2 及び4 )を用いて分析を行い、リスクと機会を特定しました。また、2030年度までにCO2排出量の40%削減(基準年度2021年)、2050年までにカーボンニュートラルへの継続的な取組みを行うことを目標としました。具体的な取組みとしては、生産工場への太陽光発電設備の設置や、原材料メーカーとの協業による循環型材料の開発、物流の効率化におけるCO2削減などを行い、生産における省エネルギー化や再生可能エネルギーの活用に向けた取組みを進めております。なお、開示には至っていない気候変動に関する当社事業への財務影響額、時期、対策等に関する情報開示については、引き続き検討を進め、情報開示の充実を図ってまいります。

人的資本については、当社グループは、多様な人材を確保し、挑戦し続けようとする人の成長を支援することを人材マネジメントの基本方針としています。この方針の下、コーポレートアイデンティティ(CI)に沿った人材マネジメントのグランドデザインを構築、運用することで、従業員と会社が共に成長する組織づくりを目指しています。時代のニーズのさらに一步先を行き、新たな価値を創造し続けるため、従業員一人ひとりの成長が会社の持続的な成長につながる仕組みづくりを行い、人材育成などの制度設計や風土改革など多様な人材がそれぞれの強みを発揮できる環境整備を推進していきます。

従業員と会社が共に成長し続ける仕組みづくり

- ・多様な人材が適性に応じて、様々な事業領域で活躍できる仕組みをつくる
- ・従業員一人ひとりの人材価値を高め事業の拡大・成長につなげる
- ・組織を活性化することで、イノベーションの創出力を高める

詳細については、当社ウェブサイトに掲載しております。

有価証券報告書(2023年12月期):<https://corp.i-pex.com/ja/ir/yuho>

I-PEX 統合報告書:<https://corp.i-pex.com/ja/ir/integrated>

【補充原則4-2-2 サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針の策定】

当社は、2022年12月期より、サステナビリティを巡る課題に対して、取締役会が積極的・能動的に取り組んでいくために、サステナビリティ委員会を設立しております。

当社グループのサステナビリティの考え方や方針については、補充原則2-3 及び当社ウェブサイトをご参照ください。

また、事業ポートフォリオに関する基本的方針についても、限られた経営資源を有効活用するために、事業の選択と集中を行い経営資源の最適配分を図るポートフォリオの組替を行うことは重要であると認識し、現在社内において、事業部ごとのROICの算出や分析などを実施し、適宜議論を行っております。それら分析結果などを踏まえた上で、経営戦略上の課題をはじめ、今後その方針の明確化と見直しのプロセスを実効的なものとして機能するよう取りまとめてまいります。

【原則5-2 経営戦略や経営計画の策定・公表】

資本政策の基本的な方針

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて、「収益性」、「株主還元」、「財務健全性」の3つのバランスを取りながら、資本政策を推進します。

その実現に向けてどのように経営資源を配分するかを明らかにしていくことについて、現在検討を進めております。

(1)収益性

当社は自己資本利益率(ROE)を企業価値向上に関わる重要な指標と捉えています。投下資本利益率(ROIC)の展開を図ることにより、資本効率をより意識した事業運営に努め、中期的に8%を上回るROEを目指してまいります。

## (2)株主還元

安定的な配当を継続するとともに、収益性の向上により得られる資金と成長投資の機会を総合的に勘案しつつ、株主還元の拡充に取り組みます。

配当性向の水準として、中期的に30%を目指してまいります。

## (3)財務健全性の維持

戦略的な成長投資を実現しつつ、財務健全性を維持いたします。

### 【補充原則5-2-1 事業ポートフォリオの基本方針や見直しの状況の公表】

当社は、経営戦略や経営計画の策定・公表と合わせて、事業ポートフォリオに関する基本的方針について、限られた経営資源を有効活用にするために、事業の選択と集中を行い経営資源の最適配分を図るポートフォリオの組替を行うことは重要であると認識し、現在社内において、事業部ごとのROICの算出や分析などを実施し、適宜議論を行っております。それら分析結果などを踏まえた上で、経営戦略上の課題をはじめ、今後その方針の明確化と見直しのプロセスを実効的なものとして機能するよう取りまとめてまいります。

なお、2022年6月に、当社が中長期の重点事業に位置付けているMEMSビジネスにおいて、更なる成長へ向けた体制構築のためのM&Aを行っております。

「MEMS」については、全ての事業領域において展開可能なポテンシャルがあると考えており、引き続き新たな市場の創造をはじめ、モノづくりリレーションエキスパートとして「デジタルなものづくり」を実践できる技術力を持つ企業を目指し活動してまいります。

また、事業ポートフォリオを検討していくための基礎となる、中長期経営戦略「I-PEX Vision 2030」をはじめとした価値創造戦略について、当社ウェブサイトに掲載しております。

I-PEX Vision 2030: <https://corp.i-pex.com/ja/ir/i-pex-vision-2030>

I-PEX 統合報告書: <https://corp.i-pex.com/ja/ir/integrated>

## 【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1-2-4 議決権電子行使・招集通知の英訳】

当社は、株主における機関投資家や海外投資家の比率等も踏まえ、議決権の電子行使を可能とするための環境整備を進め、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳を実施しております。

### 【原則1-4 政策保有株式】

#### 政策保有に関する方針

当社は、取引先との関係維持・強化の観点から総合的に勘案し、当社の持続的な企業価値向上に資すると判断される場合を除き、原則として政策保有をしないことを方針としております。保有する株式については、中長期的な観点から保有意義についての検証を定期的に行い、保有の意義が必ずしも十分でない判断される銘柄については、縮減を図ります。

#### 政策保有株式に係る議決権行使基準

当社は、議決権の行使にあたっては中長期的な観点に立ち、当社及び当該企業の企業価値向上に資するか否かで総合的に判断することとします。

### 【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社では、取締役と取引を行う場合、及び取締役が競業取引を行う場合は、取締役会の決議を要することを取締役会規則に定めております。このほか、取締役の近親者と当社及び当社子会社間の取引の有無、並びに取締役及び取締役の近親者が過半数の議決権を保有する会社と当社及び当社子会社間の取引の有無について、各取締役に定期的に報告を求め、取引の妥当性について確認しております。また、主要株主を含む第三者と取引を開始する場合は、該当する社内規則に従って承認を得ることとしております。なお、関連当事者との取引については、法令に従って開示しております。

### 【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への取組み】

当社は、サステナビリティを巡る課題について、リスクの減少のみならず収益機会にも繋がる重要な経営課題であると認識しております。

当社グループが持続的に成長していくための重要課題(マテリアリティ)を特定し、解決に向け日々取り組んでおります。2022年8月、当社グループの「サステナビリティ方針」を新たに策定するとともに、具体的に実行・牽引するために、取締役常務執行役員を委員長とする各事業部の執行役員等で構成されたサステナビリティ委員会を設置しました。

#### サステナビリティ方針

当社では、I-PEXグループの企業理念に基づき、その実践を通じて、イノベーションによる快適・安全なデジタル社会へ貢献していくことが、I-PEXグループの持続的な企業価値の向上と、よりよい社会へ向けた発展に繋がっていくものと考えております。

その理念のもと、長期ビジョンを掲げ、社会の一員として社会や地球環境で発生している課題の解決に寄与するため、経営課題や重要性から特定した重要課題(マテリアリティ)に取り組んでいくことで、持続可能なビジネスモデルの構築と中長期的な価値創造を実現し、社会の発展に貢献してまいります。

#### 推進体制

当社では、サステナビリティ推進のため、取締役常務執行役員を委員長とする各事業部の執行役員等で構成されたサステナビリティ委員会を設置しております。同委員会は、企業価値(ROEなど)向上に必要な経営における重要課題(マテリアリティ)や、グローバル視点での議論が必要な課題について、重要度の高さに応じテーマを選定し、原則毎月1回の頻度で開催しています。取締役会は、サステナビリティ委員会と協議・決定された内容の報告を定期的に受け、議論・決議し監督することでサステナビリティの取り組みをより一層強化することを目指しています。

#### 持続的な企業価値向上に向けたマテリアリティ

- ・イノベーションによる快適・安全なデジタル社会への貢献
- ・気候変動対応と循環型社会への貢献
- ・事業構造変革と事業領域の拡大
- ・人材マネジメントの強化
- ・最適なものづくりシステムの構築と資本コスト・キャッシュフロー経営の推進
- ・コーポレート・ガバナンスの強化

詳細については、当社ウェブサイトに掲載しております。

有価証券報告書(2023年12月期): <https://corp.i-pex.com/ja/ir/yuho>

I-PEX Vision 2030: <https://corp.i-pex.com/ja/ir/i-pex-vision-2030>

I-PEX 統合報告書: <https://corp.i-pex.com/ja/ir/integrated>

#### 【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社グループが、「ものづくりソリューションエキスパート」を目指すために、人材マネジメントの強化は必須事項であり、この姿を実現するためには、イノベーションを持続的に生み出す組織力が必要と考えております。多様な人材がそれぞれの可能性を十分に発揮出来る仕組みづくりが中長期的な企業価値の向上に繋がるものと捉え、自ら挑戦できる組織風土醸成と共に、その基盤となる職場環境の整備に取り組み、組織を活性化することで、イノベーションの創出力を高めてまいります。

女性の管理職登用については、当社が中長期的に成長していくための重要な取組みの1つと捉えております。女性が活躍できる環境づくりを進めることで、社員の自律的な成長をサポートしつつ、経験の蓄積やキャリア意識醸成に継続的に取り組むことで、より多様な視点や経験を持つ人材の確保を目指してまいります。そのために、I-PEXグループにおいて2022年時点で低い水準にある日本国内の女性管理職比率を2030年度には10%とする目標を設定しました。なお、2023年12月末時点での日本国内の女性管理職比率は3.2%(2022年12月時点2.6%)となっております。

外国人については、グローバル展開のもと多様な価値観、異なる背景や経験を持った外国籍の人材が多く活躍しており、日本国内においても外国籍の人材が在籍しております。採用にあたっては、中長期的な価値を創造するために必要と考える優れた人材について、国籍や性別にとらわれず等しく評価していきたいと考えており、今現在は日本国内の外国人採用比率は特段の目標設定は行っておりません。

中途採用者については、I-PEXグループ全体で活発に採用しており、日本国内のグループ会社では、2023年12月末現在において、管理職の半数以上が中途採用者であり、今現在、特段の目標設定は行っておりません。今後も働きやすさと働きがいを感じられる職場環境を整備してまいります。

なお、海外では転職がより一般的であり、中途採用という考え方は馴染まないと考えております。

以上、外国人及び中途採用者の中核人材登用については、その他のバックグラウンドを持つ社員との差があると考えておらず、国籍や中途入社に関わらず登用していくため、特段の目標設定は行っておりません。なお、海外においてはグローバル化を進め現地に根付いた経営を通じて地域の持続可能な発展に貢献するため、海外法人において現地採用者の幹部への登用を積極的に推進していきます。

当社グループの取組みの詳細については、当社ウェブサイトに掲載しております。

有価証券報告書(2023年12月期): <https://corp.i-pex.com/ja/ir/yuho>

I-PEX 統合報告書: <https://corp.i-pex.com/ja/ir/integrated>

女性社員座談会～I-PEXの職場カルチャー～: [https://corp.i-pex.com/ja/recruit/cross-talk\\_female](https://corp.i-pex.com/ja/recruit/cross-talk_female)

#### 【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、規約型確定給付企業年金制度を導入しており、積立金の運用が従業員の資産形成と当社の財政に影響を与えることから、その運用をスチュワードシップ・コードの受け入れを表明している運用機関に委託するとともに、運用機関に対するモニタリングを実施しております。

#### 【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

当社ウェブサイト及び決算説明資料に掲載しております。

I-PEX ウェブサイト: <https://www.corp.i-pex.com>

I-PEX Vision 2030: <https://corp.i-pex.com/ja/ir/i-pex-vision-2030>

I-PEX 統合報告書: <https://corp.i-pex.com/ja/ir/integrated>

(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

上記「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

下記「2. 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【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>」に記載しております。

(4) 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

下記「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示【補充原則4-11-1】」に記載しております。

(5) 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際の、個々の選解任・指名についての説明

すべての取締役候補者の選任理由を株主総会招集通知の参考書類に記載しております。

また、経営陣幹部の選解任は、指名・報酬委員会の答申を受け取締役会で決議しております。

#### 【補充原則4-1-1 取締役会の役割、経営陣への委任の範囲の明確化】

当社取締役会では、法令及び定款に定めるもののほか、取締役会で決議する事項を次のとおり取締役会規則に定めております。

・会社の方針に関する事項 ・株主総会に関する事項 ・決算に関する事項 ・役員に関する事項

・その他の経営上の重要な事項及び取締役会が必要と認めた事項

前記以外の業務執行の決定については、常務会に委ねており、その範囲は常務会規程に定めております。また、業務執行状況は、取締役会で報告しております。

#### 【補充原則4-1-3 後継者計画】

代表取締役社長等の後継者計画について、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会において、定期的に協議を行っており、その答申を受け取締役会が決定することとしております。指名・報酬委員会は、社外取締役が委員の過半数を占め、委員長も社外取締役から選出しており、独立性を確保するとともに、客観的かつ実効性のある助言機能を備えております。

#### 【補充原則4-3-2、4-3-3 代表取締役の選解任の手続き】

代表取締役社長の選解任については、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会における答申を受け取締役会が決定します。指名・報酬委員会は、社外取締役が委員の過半数を占め、委員長も社外取締役から選出しており、独立性を確保するとともに、客観的かつ実効性のある助言機能を備えております。

#### 【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、会社法で定める社外取締役の要件及び東京証券取引所が定める独立性判断基準に沿って定量化された基準を策定し、現在及び過去の属性、人的関係、資本的関係、取引関係、一般株主と利益相反が生じる可能性の有無等も踏まえ、社外取締役の独立性について総合的に判断しております。

#### 【補充原則4-10-1 指名委員会・報酬委員会の設置】

当社は、監査等委員会設置会社であり、独立取締役が取締役の過半数には達していませんが、社外取締役が委員長を務める任意の指名・報酬委員会を設置し、適切な関与助言を得ております。

また指名・報酬委員会は、社外取締役が委員の過半数を占めることで独立性を確保するとともに、客観的かつ実効性のある助言機能を備えております。

取締役候補の選任・解任については、指名・報酬委員会が取締役会の諮問を受けて検討を行い、取締役会が答申を得た上で十分に審議して決定しております。報酬の決定についても、株主総会で決議された報酬総額の枠内において、指名・報酬委員会が取締役会の諮問を受けて検討を行い、取締役会が答申を得た上で、取締役会で定めた報酬方針に則して報酬を決定しております。指名・報酬委員会の答申については最大限尊重することとし、個人別の報酬額に関しては答申の内容に従って決定しております。

#### 【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】

当社の取締役会は、2024年3月28日開催した定時株主総会の議案承認を経て、監査等委員である女性の社外取締役2名を新たに増員しております。その結果、取締役10名で構成されており、ものづくり分野での豊富な実務経験と能力を備える人物のほか、豊富な経営経験と財務・会計に関する十分な知識、法務及びコンプライアンスに関する専門知識、人材開発や企業風土改革に関する幅広い知見を有する人物など5名を社外取締役として選定していることから、多様性と客観性を十分に確保できる体制であると考えております。

今後も中長期的な取締役会の構成については、経営戦略の進展や社会の変化に応じて、取締役会の機能強化を図り、実効性を発揮できる構成となるよう努めてまいります。

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

当社では、取締役会の構成は、定款で定める員数以内で、経営理念の実践による社会貢献を実現するために必要な規模と、取締役会全体として高度な専門性と識見の多様性を確保することを考慮しております。

取締役候補者の選定においては、ものづくり分野またはものをサポートする部門での豊富な実務経験と能力を備える人物であって、高い倫理観とグローバルな視点からものづくりを志向し、当社グループの持続的な発展に貢献することが期待できる人物を、社外取締役候補者の選定においては、豊富な経営経験または財務・会計・法務・コンプライアンスに関する高度な専門的識見を備え、取締役の職務執行を適切に監督、助言することが期待できる人物をそれぞれ選定することとしております。

以上に基づき、取締役会の諮問を受けた指名・報酬委員会が検討を行い、取締役会に答申することとしております。

また、本報告書提出日時点における当社取締役の知識・経験・能力等のスキル・マトリックスについては、本報告書の添付資料である【参考資料：取締役会の構成及びスキル・マトリックス】に記載しております。

#### 【補充原則4-11-2 取締役の他の上場会社の役員兼任状況】

当社では、取締役が他社役員を兼任する場合は、取締役会の決議を要することを取締役会規則で定めております。かかる決議においては、兼任先の数及び職務内容が当社の役員としての業務執行を妨げるものでないことを確認することとしております。なお、当社では、取締役の重要な兼職状況について株主総会招集通知において毎年開示しております。

#### 【補充原則4-11-3 取締役会の実効性についての分析・評価】

当社では、取締役会の現状について正しく理解し、より実効性の高い運営を目指すため、年1回取締役全員を対象にしたアンケート(自己評価)を実施しております。その回答結果に基づき取締役会の実効性について分析・評価を行い、抽出された課題に対して議長と監査等委員長にインタビューを実施した上で、取締役会で議論、評価の深堀りを行い、前年度の取り組みの評価や、当年度評価により抽出された課題に対する改善策の検討を行うなど、取締役会の機能強化に向けて取り組んでいます。

#### (1) 評価手法

取締役会の構成・運営や監督機能発揮に関するアンケートを実施後、その回答結果に基づき、分析・評価を実施しました。

・評価の方法：アンケートによる自己評価

・評価の対象：取締役

・実施期間：2023年12月

・評価項目：取締役会の構成、運営、意思決定プロセス、支援体制、関与の状況、監督機能、リスク管理体制、株主との対話、委員会の運営、その他運営に関する事項

#### (2) 分析・評価の結果、課題認識

今回の評価の結果、当社の取締役会はその役割・責務に照らし、実効性をもって機能していると評価する一方で、改善の余地があり、今後の更なる実効性向上に向けて、以下の課題を認識しました。

#### ・2023年度実効性評価において分析・評価の結果

議論時間の確保に関する取り組みに関してスコアが改善

取締役会の実効性の具体的な成果として、TCFD提言に沿った気候変動リスク及び機会における定性的な分析と開示に向けた議論、資本政策、ガバナンス強化に関する議論と取り組み強化を実施

#### ・2023年度の取り組み実績

課題 重要課題の十分な議論

対応 運営の効率化、重点課題の選定と付議事項の年間スケジュールの作成及び中長期的な企業価値向上に資する議題に関する議論時間の確保

・監督と執行の分離を目的に取締役への執行役員のオブザーバー参加をやめ、執行役員会第2部のサステナビリティ委員会で、中長期的価値向上に資する重要課題を議論した上で、取締役会へ報告する運用へ変更し、取締役会はより監督機能へ注力・強化する運用へ変更

・より重要課題に関する議論を行うため、社外取締役へ取締役会事前説明会を実施することによる情報格差の是正

・取締役会終了直後の振り返りの実施による運営改善のPDCAサイクルの強化

課題 株主をはじめとしたステークホルダーに向けた当社の方針、方向性、成長戦略の情報発信(対話)の強化

対応 ステークホルダーに向けた積極的な情報開示と相互理解の実施

- ・統合報告書を通じたサステナビリティ基本方針と取り組みの内容の発信
- ・ステークホルダーとの対話（機関投資家とのエンゲージメントやMEMS説明会の実施など）

課題 リスク管理体制の強化

対応 グループガバナンス体制構築によるリスク管理の強化

- ・海外子会社との定期的な情報共有の場の設置及び取締役会の構成の見直し

・2023年度実効性評価において抽出された課題・問題意識

2022年/2023年度の課題である多様な視点、中長期的な視点を持った議論、リスク管理体制の強化及び株主との対話の強化の継続が必要

・2024年度の取り組み事項

中長期的な企業価値向上に資する議論の継続、重点議題選定・年間スケジュール作成

グループガバナンス体制構築とリスク管理の強化の継続

ステークホルダーに向けた積極的な情報開示と相互理解の継続

【補充原則4-14-2 取締役に対するトレーニングの方針】

当社では、社内から取締役を登用する場合は、法令に基づく義務や責任についてオリエンテーションを行うとともに、必要に応じて外部機関による研修受講の機会を提供し受講費用を負担しております。社外から取締役を招へいする場合は、財務・組織に関する説明を行ったうえで、当社のものでつくり(事業)への理解を深めていただくため、事業所、工場を視察し説明を受ける機会を提供しております。また、すべての役員に対して、その責務を果たすために必要な自己研鑽をその費用を会社が負担することで支援しております。このほか、年一回専門家による会社法制等に関する研修の機会を提供しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、株主・投資家等(以下「株主等」と)との建設的な対話を促進するため、以下の方針に基づき対応します。

- (1)代表取締役をIRに関する最高責任者とし、その任命を受けた情報開示担当役員(経営企画・知財法務担当)が株主等との対話について統括し、建設的な対話の実現に努めます。
- (2)IR担当部門である経営企画部の他、財務統括部を配置し、情報開示担当役員(経営企画・知財法務担当)の指揮の下、円滑かつ合理的に対話を進めるための連携を図り、適時・適切な情報開示に努めます。
- (3)株主総会及び個別面談以外に、決算説明会、株主総会後の事業説明会並びに施設見学会等を行い、株主等との対話の手段の充実を図ります。
- (4)対話において把握された株主等からの重要な意見・要望は、情報開示担当役員(経営企画・知財法務担当)を通じて都度取締役会または経営陣に報告し、情報を共有します。
- (5)対話に当たっては、インサイダー取引関連法令・規則に則り、インサイダー情報の管理を適切に行います。また、各四半期決算の発表日から遡る4週間を「IR自粛期間」とし、この期間中、当社の役職員は、決算内容や業績予測についてコメントすることや質問に答えることを控えます。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応(検討中)】

当社は、持続的な成長に向けて、損益計算書上の売上や利益だけでなく、バランスシートを基にした資本コストや資本収益性を重視した経営を推進していくことを方針としております。具体的な取組みとして、2024年度の計画より事業毎にROICの目標数値を設定し、経営会議にて進捗報告及び議論をはじめております。そのような取組みを踏まえた上で、具体的なターゲット値やそれを達成するための活動内容については、2025年スタートの当社中期経営計画策定に整合させた内容で、2025年2月頃の開示を予定しております。

## 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(%)
DMC株式会社	6,821,400	36.43
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,185,100	11.67
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	597,700	3.19
INTERACTIVE BROKERS LLC(常任代理人インタラクティブ・ブローカーズ証券株式会社)	573,700	3.06
I-PEX従業員持株会	553,980	2.95
小西 大樹	300,000	1.60
J.P.MORGAN SECURITIES PLC FOR AND ON BEHALF OF ITS CLIENTS JPMSP RE CLIENT A SSETS-SETT ACCT(常任代理人シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	224,366	1.19
JPモルガン証券株式会社	197,043	1.05
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO(常任代理人シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	188,000	1.00
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140040(常任代理人株式会社みずほ銀行決済営業部)	155,500	0.83

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

- ・「大株主の状況」については、2023年12月31日現在の状況を記載しております。
- ・「大株主の状況」に記載しておりませんが、当社は自己株式172,194株(0.91%)を保有しております(2023年12月31日現在)

### 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	12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る特別な事情

該当事項はありません。

## 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	15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 <span style="background-color: #FF9900; color: white; padding: 2px;">更新</span>	10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 <span style="background-color: #FF9900; color: white; padding: 2px;">更新</span>	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 <span style="background-color: #FF9900; color: white; padding: 2px;">更新</span>	5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
橋口 純一	他の会社の出身者											
庭野 修次	他の会社の出身者											
若杉 洋一	弁護士											
須田 恵美子	他の会社の出身者											
白梅 英子	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) 更新

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
橋口 純一				橋口純一氏は、経営者として及びグローバル企業での豊富な経験に基づく高い見識と幅広い知見を有しており、当社社外取締役就任後より、実効性の高い監査、監督とともに経営の重要事項の決定や、業務執行の意思決定における後押しを行ってきました。また、任意の諮問機関である指名・報酬委員会の委員長としても役員の指名・報酬の決定に関する客観性・透明性の確保等に貢献しており、これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化・充実を期待できることから社外取締役に選任しております。 また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」の独立性基準及び当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしており、当社との間に特別な利害関係は存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。
庭野 修次				庭野修次氏は、過去の会社役員等の経験から会社経営全般に精通しており、当社社外取締役就任後より、実効性の高い監査、監督とともに経営の重要事項の決定や、業務執行の意思決定における後押しを行ってきました。また、任意の諮問機関である指名・報酬委員会の委員としても客観性・透明性の確保等に貢献しており、これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化・充実を期待できることから社外取締役に選任しております。 また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」の独立性基準及び当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしており、当社との間に特別な利害関係は存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。

若杉 洋一		<p>若杉洋一氏は、当社が顧問契約を締結している弁護士法人大江橋法律事務所の社員弁護士であり、当社は同事務所の他の弁護士より必要に応じて法律上のアドバイス等を受けておりますが、取引規模は同事務所の年間受取報酬総額の1%未満であり、当社の「社外取締役の独立性判断基準」に定める年間取引額の2%を超えないことから、同氏の独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。</p>	<p>若杉洋一氏は、弁護士として法務及びコンプライアンスに関する高度な専門知識と豊富な経験を有しており、当社社外取締役就任後より、実効性の高い監査、監督とともに経営の重要事項の決定や、業務執行の意思決定における後押しを行ってまいりました。また、任意の諮問機関である指名・報酬委員会の委員としても客観性・透明性の確保等に貢献しており、これらの実績・見識等より取締役会の更なる監督機能の強化・充実を期待できることから社外取締役に選任しております。</p> <p>また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」の独立性基準及び当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしており、当社との間に特別な利害関係は存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。</p>
須田 恵美子		<p>須田恵美子氏は、マレリ株式会社営業本部VP及びマレリアフターセールス株式会社代表取締役社長であり、当社グループと同社グループの間には、製品の販売等の取引関係がありますが、取引規模は、当社グループ及び同社グループの連結売上高のそれぞれ1%未満であり、当社の「社外取締役の独立性判断基準」に定める連結売上高の2%をいずれも超えないことから、同氏の独立性に影響を及ぼすものではないと判断しております。なお、須田恵美子氏は、2024年3月31日をもってマレリ株式会社営業本部VP及びマレリアフターセールス株式会社代表取締役社長をいずれも退任予定であります。</p>	<p>須田恵美子氏は、長年にわたる自動車部品業界における豊富な経験に基づく高い見識と幅広い知見を踏まえ、業務執行の監督・監査を公正・適切に遂行いただくことが期待されるため、監査等委員である社外取締役として適任であると判断いたしました。</p> <p>また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」の独立性基準及び当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしており、当社との間に特別な利害関係は存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。</p>
白梅 英子			<p>白梅英子氏は、長年にわたる人材育成や企業風土改革に関するコンサルティング活動を通じて得た高い見識と幅広い知見を踏まえ、業務執行の監督・監査を公正・適切に遂行いただくことが期待されるため、監査等委員である社外取締役として適任であると判断いたしました。</p> <p>また、同氏は、「上場管理等に関するガイドライン」の独立性基準及び当社が定める「社外取締役の独立性判断基準」を満たしており、当社との間に特別な利害関係は存在しないことから、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断し、独立役員として指定しております。</p>

## 【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 **更新**

	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	5	0	0	5	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

監査等委員会の職務の補助を担当する使用人は、監査等委員会からの要請、指示された事項を最優先に行うものとするとともに、当該使用人の異動等人事については監査等委員会の同意を要するものとし、独立性を確保する。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会、内部監査室及び会計監査人は、監査の年度方針、計画ならびに監査状況等について適宜打合せを実施して報告、情報・意見交換を行うことで相互の連携強化を図っており、また会計監査の指摘事項を次年度の監査計画に反映するなど効率的、効果的な監査に努めております。

## 【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・報酬委員会	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・報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役の指名や報酬等に関する評価・決定プロセスについて客観性・透明性を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るため、2019年3月27日付で取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。同委員会では、取締役等の選解任及び報酬に関し、諮問を受けて検討を行い、取締役会へ答申を行うこととしております。同委員会の委員は、社内取締役と社外取締役で構成し、総数3名以上かつ過半数は社外取締役と定めております。同委員会の委員長は社外取締役橋口純一氏です。

## 【独立役員関係】

独立役員の人数 **更新** 5名

その他独立役員に関する事項

当社は、金融商品取引所が定める独立性基準に加え、当社としての社外取締役の独立性判断基準を定めており、以下のいずれの基準にも該当していない事を確認の上、独立性を判断しております。

< 社外取締役の独立性判断基準 >

1. 当社を主要な取引先( )とする者又はその業務執行者(仕入れ先関係)
2. 当社の主要な取引先( )又はその業務執行者(得意先関係)
3. 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(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
4. 最近(就任直前過去3年以内)において、上記1、2又は3に掲げる者に該当していた者
5. 就任の前10年以内のいずれかの時において次の(A)から(C)までのいずれかに該当していた者  
(A) 当社の業務執行者又は業務執行者でない取締役  
(B) 当社の監査役(社外監査役を独立役員として指定する場合に限る。)  
(C) 当社の子会社及び兄弟会社の業務執行者
6. 次の(A)から(F)までのいずれかに掲げる者(重要でない者を除く。)の近親者( )  
(A) 当社の会計参与(当該会計参与が法人である場合は、その職務を行うべき社員を含む。以下同じ。)  
(B) 当社の子会社の業務執行者  
(C) 当社の子会社の業務執行者でない取締役又は会計参与  
(D) 当社の業務執行者又は業務執行者でない取締役  
(E) 当社の兄弟会社の業務執行者  
(F) 最近において前各号に該当していた者
7. 当社の主要株主( )(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等(業務執行者又は過去に業務執行者であった者)をいう。)
8. 当社の役員相互就任先の業務執行者
9. 当社から多額の寄付又は助成を受けている団体( )の業務を執行する者

- ・ 主要な取引先とは、当社の取引先であって、その年間取引額が当社の連結売上高又は相手方の連結売上高の2%を超えるものをいう。
- ・ 多額とは、当社から收受している対価が、個人の場合には年間1千万円、法人の場合には当該法人の連結売上高の2%を超えるときをいう。
- ・ 近親者等とは、本人の配偶者又は二親等内の親族もしくは同居の親族をいう。最近においてとは、過去3年以内とする。
- ・ 主要株主とは、事業年度末において、株式の保有割合が発行済み株式数の10%を超える者をいう。
- ・ 多額の寄付又は助成を受けている団体とは、当社から年間1千万円を超える寄付又は助成を受けている団体をいう。

## 【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

#### 該当項目に関する補足説明

#### 業績連動型報酬制度の導入

当社は、業務執行取締役の報酬は当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上及び株主各位との一層の価値共有に資するものであることから、業績連動賞与、中期業績連動型株式報酬を導入しております。

#### < 業績連動賞与 >

短期インセンティブとして年度業績との連動をより明確にする報酬制度です。

当業績連動賞与は月額報酬と合わせて年額350百万円以内(2017年3月30日開催の第54期定時株主総会において承認された取締役報酬額。監査等委員である取締役を除く。)の枠内で、取締役会においてあらかじめ設定した単年度の連結売上高と親会社株主に帰属する当期純利益等の数値目標の達成率に応じて賞与原資額を算定し支給します。

#### < 中期業績連動型株式報酬 >

##### 概要

中期的な業績目標の達成意欲を一層高めるとともに、株主各位との間でメリットとリスクの共有を促進するための報酬制度です。

上記の報酬枠とは別枠で、中期経営計画の対象期間(3事業年度。対象期間は2022年12月31日に終了する事業年度から2024年12月31日に終了する事業年度まで。)中の連結営業利益、連結ROE等の数値目標の達成率に応じて、当社普通株式及び納税目的の金銭を交付、支給します。

##### 具体的な仕組み

a. 各対象期間開始後3か月以内に行われる取締役会において、使用する数値目標(連結営業利益、連結ROE等)、業績連動係数、交付する当社普通株式の数及び金銭の額の算出にあたって必要となる指標等を決定します。

b. 対象期間終了後、当該対象期間における業績等の数値目標の達成率に応じ、各対象取締役に交付する当社普通株式の数及び金銭の額を決定します。

c. 上記bで決定された各対象取締役に交付する当社普通株式の数に応じて、各対象取締役に對し、取締役会決議に基づき、金銭報酬債権を支給し、各対象取締役は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で支給することにより、当該数の当社普通株式の交付を受けます。なお、当社普通株式の払込金額は、その株式発行又は自己株式の処分に係る取締役会決議の日の前営業日の東京証券取引所における当社普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値)とします。

d. 上記cの当社普通株式の交付に伴って、各対象取締役に納税費用が発生するため、各対象取締役に對し、納税資金確保のため、上記cの金銭報酬債権に加えて、上記bで決定された金銭を支給します。

取締役に交付する当社普通株式の数及び支給する金銭の額の算定方法  
以下のa、bの計算式に基づいて、各取締役に交付する当社普通株式の数、金銭の額を算定します。

a. 各取締役に交付する当社普通株式の数  
基準ユニット数( 1) × 交付割合( 2) × 50%

b. 各取締役に支給する金銭の額  
基準ユニット数( 1) × 交付割合( 2) × 50% × 交付時株価( 3)

- 1 当該取締役の職位を考慮して、取締役会において決定します。
- 2 連結営業利益、連結ROE等による対象期間の数値目標達成率に応じて、取締役会において定める方法により0%から200%の範囲で算定されます。
- 3 各対象期間終了後における、本制度2に基づく当社普通株式の交付に係る取締役会決議の日の前営業日の東京証券取引所における当社普通株式の終値(同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近日の終値)

なお、対象取締役全員に対する上記 c の金銭報酬債権及び上記 d の金銭の額の総額は、各対象期間である3事業年度総額で、当社普通株式150,000株に交付時株価を乗じた額を上限とします。また、対象取締役全員に対し上記 c に基づき交付する当社普通株式の総数は、各対象期間において75,000株 を上限とします。ただし、当社普通株式が株式分割、株式併合、株式無償割当等によって増減した場合、対象取締役全員に支給する金銭報酬債権と金銭の額の総額及び対象取締役全員に交付する当社普通株式の総数は、その比率に応じて調整します。

## 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 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

有価証券報告書、事業報告にて全取締役の総額を開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 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

< 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容 >

#### 業務執行取締役

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬につきましては、株主総会の決議により定められた報酬限度額(年額350百万円)の範囲内において決定しており、第61期(2023年1月1日～2023年12月31日)の報酬は150百万円です。

なお、業務執行取締役の報酬は、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上及び株主各位との一層の価値共有に資するものであることから、第56期定時株主総会の決議により業績連動報酬制度を導入しましたので、今後は、月額報酬、業績連動賞与、中期業績連動型株式報酬から構成されます。業績連動賞与と中長期業績連動型株式報酬の詳細につきましては、上記【インセンティブ関係】をご参照下さい。

役員退職慰労金制度は2019年3月27日付で廃止

#### 監査等委員である取締役

監査等委員である取締役の報酬については、その役割と職務内容を勘案し、固定の月額報酬のみとしており、年額45百万円以内(2017年3月30日開催の第54期定時株主総会において承認された監査等委員である取締役の報酬額。)において、監査等委員である取締役の協議により決定しております。第61期(2023年1月1日～2023年12月31日)の報酬は21百万円です。

なお、取締役会は、代表取締役に対し、各取締役の月額報酬の額及び業績連動賞与の個人評価の決定を委任しております。また、代表取締役が委任を受けた権限を適切に行使されるようにするための措置として、取締役の個人別の報酬等の決定が客観性、透明性をもった手続により行われ、かつ、その内容が当社の定める方針に沿っていることを「指名・報酬委員会」において確認する体制としております。

## 【社外取締役のサポート体制】 更新

社外取締役の業務を補佐する専属のセクションは設置していませんが、経営企画部をはじめ全部門が適宜協力する体制としております。

## 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) 更新

### 企業統治の体制の概要

当社の企業統治の体制は、主に取締役会、監査等委員会、内部監査室、会計監査人で構成されております。当社の取締役会は、取締役10名(うち、監査等委員である取締役が5名)で構成され、5名(うち、監査等委員である取締役が5名)を社外から選任しております。原則として毎月1回開催され、代表取締役をはじめ、各取締役の業務執行を監督すると共に重要事項の意思決定をしております。また、取締役会とは別に、取締役、監査等委員会、執行役員及び事業部長等で構成される経営会議が原則として毎月1回開催され、各事業部で開催した予算実績会議の内容、月次業績報告及び業務執行状況が付議されております。監査等委員会につきましては、監査等委員5名で構成されており、全員が独立社外取締役であります。監査等委員は取締役会及びその他重要な会議に出席し経営全般の監督・監査等を随時行っております。さらに会計監査人は、有限責任監査法人トーマツが会社法第436条第2項第1号及び第444条第4項並びに金融商品取引法第193条の2第1項及び同条第2項の規定に基づく監査を行っております。

### 責任限定契約の内容の概要

当社は、社外取締役として適切な人材を招聘することができるようにするため、会社法第427条第1項の規定により、社外取締役との間に、会社法第423条第1項の責任を限定する契約を締結することができる旨を定款に定めており、社外取締役5名それぞれと当社の間で当該責任を限定する契約を締結しております。

### 役員等賠償責任保険契約の内容の概要

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、被保険者が職務の執行に関し負担することになる損害賠償金または争訟によって生じた費用等を当該保険契約により填補することとしております。当該保険契約の被保険者は当社及び子会社の取締役(監査等委員である取締役を含む。)であり、すべての被保険者について、その保険料を全額当社が負担しております。

## 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 更新

当社は、上記のように経営の最高意思決定機関である取締役会に監査等委員である社外取締役5名が出席しており、経営監視機能の客観性及び中立性が確保されているものと考えております。また、監査等委員会は、社内においては内部監査室と連携を図り、外部においては会計監査人との連携を図っており、各種法令及び社内規則遵守の準拠性に関する監査は適正に保たれていると考えていることから、現在の企業統治の体制を採用しております。

## 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	法定の定めよりも早期に発送しております。 また、招集通知の発送に先駆け、東京証券取引所及び当社ウェブサイトにおいて早期掲載しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットを通じた議決権の行使を受け付けております。
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	2021年3月開催の株主総会から議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(含む、狭義の招集通知及び株主総会参考書類)の英訳版を作成し、英文ホームページで公開しております。
その他	東京証券取引所及び当社のホームページ内で株主総会招集通知の閲覧が可能であります。

## 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	当社の経営方針、事業戦略、業績結果や財務状況等の企業情報を、「正確に」「分かりやすく」、かつ「適時」「公平」にお伝えすることを基本姿勢とするIRポリシーを当社のホームページに掲載しております。 <a href="https://www.corp.i-pex.com/ja/ir/policy">https://www.corp.i-pex.com/ja/ir/policy</a>	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	第2四半期決算、本決算の年2回、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	当社のホームページ( <a href="https://www.corp.i-pex.com">https://www.corp.i-pex.com</a> )内のIR情報サイトに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	代表取締役をIRに関する最高責任者とし、情報開示責任者及び担当者を設置しております。	

## 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	当社のステークホルダーである株主、従業員、取引先、地域社会等からの信頼を獲得するため、当社グループの行動規範として、「I-PEXグループ企業行動憲章」、「コンプライアンス宣言」及び「安全憲章」を制定すると共に、自らの行動を監視し、矯正するためのシステム作りの一環として、関連諸規程を整備しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	未来の子供達が安心して暮らせる地球環境づくりに貢献することが、企業使命のひとつとして捉え、ISO14001規格の認証取得をはじめ、環境マネジメントシステムに関する外部認証の取得を推進しております。

## 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 更新

〔内部統制システム及びリスク管理体制の整備の状況〕

当社の主な内部統制システム及びリスク管理体制に関する整備の状況は、以下のとおりであります。

- 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
  - コンプライアンス体制の基礎として「I-PEXグループ役職員行動規範」を策定し、役職員への浸透を図る。
  - 取締役から統括責任者を選任し、取締役その他必要な人員で構成する「内部統制・コンプライアンス委員会」と委員長直属の事務局を設置する。
    - 内部統制・コンプライアンス委員会には、各部門に対する指導権限を与える。
    - 各部門にコンプライアンス実務担当者を配置する。
    - 取締役、内部統制・コンプライアンス委員会が法律違反、その他コンプライアンスに関する重要な事項を発見した場合は、取締役会に報告しなければならない。
    - 業務執行部門から独立した内部監査室を設置し、各部門の業務プロセスを監査し、不正の発見、防止とプロセスの改善に努める。
    - 当社グループのコンプライアンス監査を行い、コンプライアンス上の問題の有無を確認する。
    - 内部の相談、通報窓口としてヘルプラインを設置し、社内におけるコンプライアンスに関する重要な事項がある場合は取締役会に報告する。また、その際の通報者には不利な取扱いをしない。
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
  - リスク管理体制の基礎として、「危機管理社内マニュアル」を策定し、各部門に浸透を図る。
  - リスク管理全体を総務統括部が統括し、当社の業務執行にわたるリスクを認識した上で、その監視及び対応を行う。
  - 大規模な事故、災害、不祥事等が発生した場合は、社長を対策本部長とし必要な人員で組織する「危機対策本部」を設置し、危機対応の措置をとる。
  - 新たに生じたリスクへの対応のために必要がある場合は、速やかに対応責任者となる取締役を定める。
- 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毎月1回開催する。また、必要に応じて適宜開催するものとする。
  - 取締役会では、重要事項の決定並びに取締役の業務執行状況の確認等を行うものとする。
  - 取締役会とは別に経営会議を開催し、事業運営についての様々なテーマについて、議論を行う場を確保する。

4. 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、適切かつ確実に保存、管理することとし、必要に応じ閲覧可能な状態を維持することとする。
  - ・取締役の職務の執行に係る情報、文書等は法令によって決められたものの他、会社にて重要と認められるものを選定する。
5. 当社及び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
  - ・当社は、グループ会社をグループ会社管理規程に基づき管理を行う。
  - ・各事業部に配置するコンプライアンス実務担当者は、事業部に属するグループ会社を含め担当する。
  - ・内部統制・コンプライアンス委員会は、グループ会社全体のコンプライアンスを統括、推進する体制とする。
  - ・内部監査室による監査は、グループ会社も対象とし、定期的を実施する。
  - ・実務担当者、取締役、内部統制・コンプライアンス委員会及び内部監査室がグループ会社において法律違反、その他コンプライアンスに関する重要な事項を発見した場合は、取締役会に報告しなければならない。
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、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、及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
  - ・監査等委員会の職務を補助すべき者が必要な場合は、監査等委員会スタッフを置くことができる。
  - ・監査等委員会の職務の補助を担当する使用人は、監査等委員会からの要請、指示された事項を最優先に行うものとするとともに、当該使用人の異動等人事については監査等委員会の同意を要するものとし、独立性を確保する。
7. 監査等委員会への報告体制とその他監査等委員会の監査が実効的に行われていることを確保するための体制について
  - ・当社グループの取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人は、法令に違反する事実、当社グループに著しい損害を与える恐れのある事実を発見したときは、当該事実に関する事項を速やかに監査等委員会に報告をしなければならない。
  - ・監査等委員会は、いつでも必要に応じて取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人に対し報告を求めることができる。その場合は、当該取締役及び使用人は、速やかに報告をしなければならない。
  - ・監査等委員会は、経営会議や内部統制・コンプライアンス委員会会議等に出席することができる他、稟議書等の業務執行に関する重要文書を閲覧することができる。
  - ・監査等委員会は、内部監査室の実施する監査計画の確認や修正を求めることができる。また、内部監査の結果は適宜報告を受け、必要があると認められるときは、追加監査の実施、業務改善策の策定等を求めることができる。
  - ・監査等委員会は、当社の会計監査人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。
8. 上記7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
  - ・当社は、監査等委員会への報告を行った者に対し、当該報告を行ったことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、当社グループの取締役及び使用人に周知徹底する。
9. 監査等委員である取締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
  - ・監査等委員がその職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の請求をしたときは、当該費用が監査等委員会の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、これに応じるものとする。

## 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

### 1. 基本的な考え方

当社及び当社グループ会社は、反社会的勢力、組織及び団体に対しては、「I-PEXグループ企業行動憲章」並びに「I-PEXグループ役員行動規範」に基づき毅然とした対応を行い、一切の関係を排除することを基本方針としております。

### 2. 整備状況

総務統括部を対応部署として、企業防衛対策協議会に参画し、関連情報を収集するとともに、警察・顧問弁護士とも連携を図るなど、反社会的勢力を排除する体制の整備を推進しております。

また、「I-PEXグループ役員行動規範」には、反社会的勢力との関与の禁止を明記しており、新規取引先との取引開始前には、過去の事件の有無等を調査しております。

## その他

### 1. 買収防衛策の導入の有無

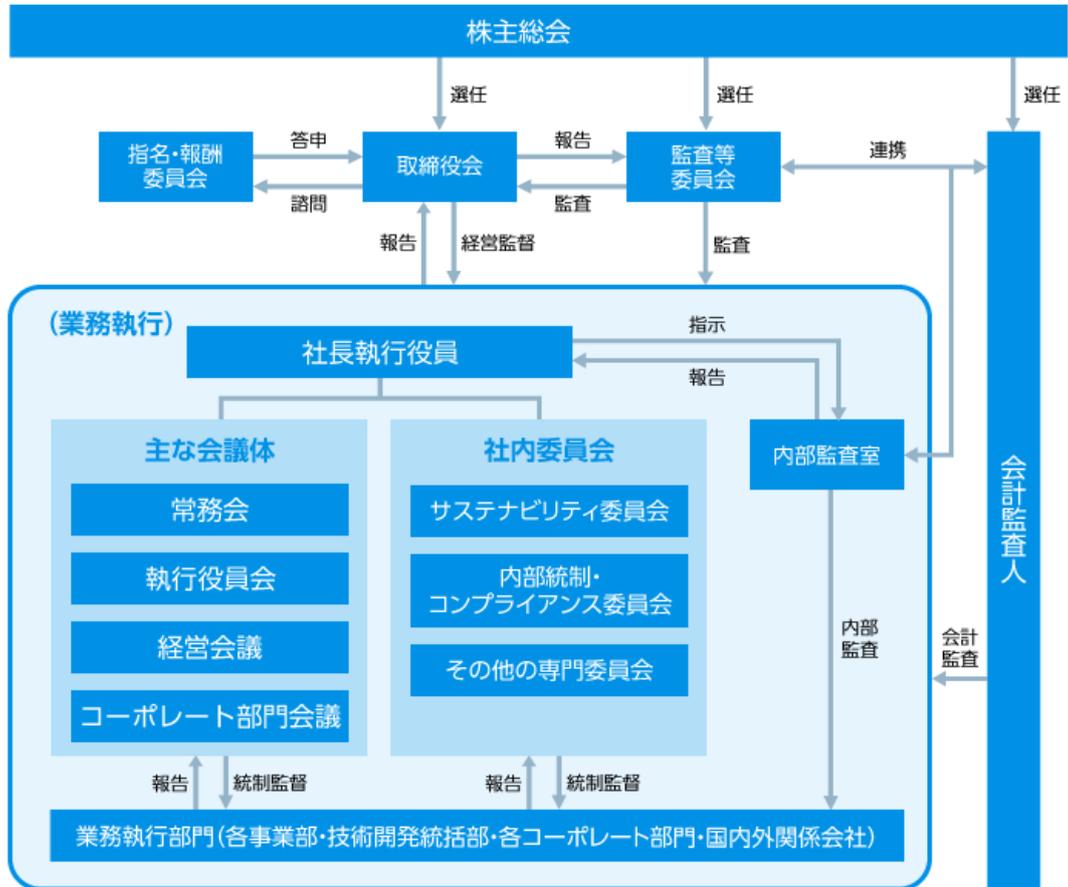
買収防衛策の導入の有無

なし

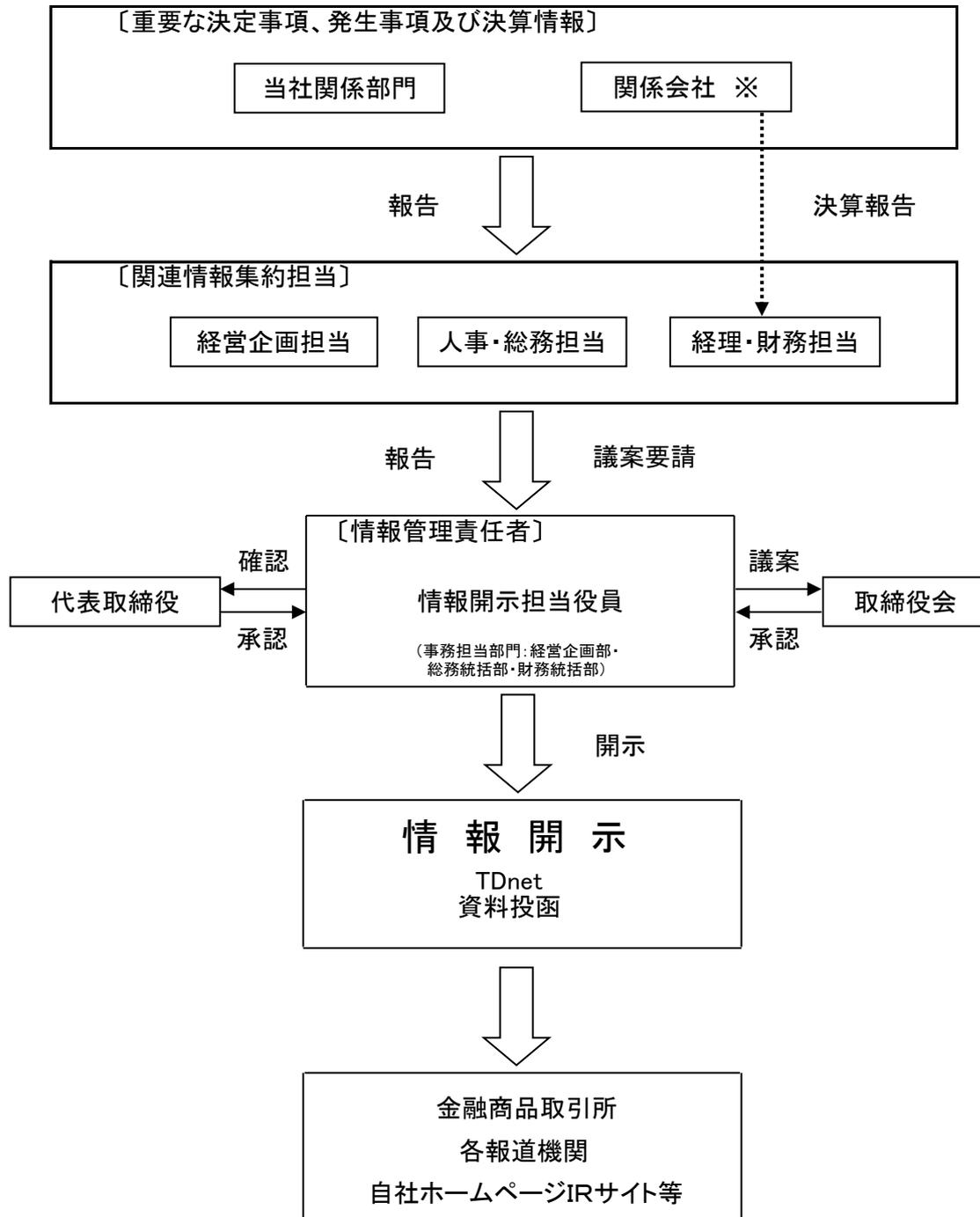
該当項目に関する補足説明

### 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：模式図】



【参考資料：適時開示体制の概要】



※ 海外の緊急情報は直接情報開示担当役員に報告

【参考資料：取締役会の構成及びスキル・マトリックス】

取締役会の構成及び各取締役に特に期待する専門性と経験は以下のとおりです。

氏名	性別	特に期待する専門性・経験						
		企業事業 経営	グローバル 経験	財務会計 ・法務	営業・ マーケティング	製造・ 開発	ガバナンス	人材 開発
代表取締役 社長執行役員 土山隆治 <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">再任</span>	男性	●			●	●		
取締役 常務執行役員 緒方健治 <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">再任</span>	男性	●			●	●		
取締役 常務執行役員 原昭彦 <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">再任</span>	男性	●				●		
取締役 常務執行役員 小西玲仁 <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">再任</span>	男性	●	●	●	●			
取締役 執行役員 安岡厚志 <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">再任</span>	男性	●	●		●			
社外取締役 (監査等委員) 橋口純一 <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">社外</span> <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">独立</span>	男性	●	●		●		●	
社外取締役 (監査等委員) 庭野修次 <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">社外</span> <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">独立</span>	男性	●		●			●	
社外取締役 (監査等委員) 若杉洋一 <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">社外</span> <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">独立</span>	男性			●			●	
社外取締役 (監査等委員) 須田恵美子 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">新任</span> <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">社外</span> <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">独立</span>	女性	●			●		●	●
社外取締役 (監査等委員) 白梅英子 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">新任</span> <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">社外</span> <span style="background-color: black; color: white; padding: 2px;">独立</span>	女性						●	●

(注) 上記の一覧表は、各取締役の有するすべての専門性と経験を表すものではありません。

【各スキルの定義】

スキル項目	スキルの定義
企業事業経営	企業経営者として、自社の重要な意思決定に関与した経験
グローバル経験	海外での業務経験または海外の事業環境に関する知見
財務会計・法務	企業事業経営における財務会計・法務に関する知識または経験
営業・マーケティング	営業・マーケティング戦略の立案と実行経験
製造・開発	製造業における製造や研究開発に関する知識または経験
ガバナンス	リスク管理や企業倫理に関する知識または経験
人材開発	人材教育・人材育成に関する知識または経験