

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、「本質之直視」を企業哲学と定め、モノづくりの現場から業務執行全般に至るまで、常に本質を見失うことなく事業を推進することにより、当社の企業理念である「なくてはならない器材・サービスを創出し世界の発展に貢献する」ことを追求し、社会に有用な企業であり続けたいと願っております。

この目的の達成にあたっては、経営の諸問題に関して、業務の妥当性・効率性・適法性を確保し、ステークホルダーに対する責任を果たすことが、コーポレート・ガバナンスの基本であり、経営の重要課題の一つであると認識しております。

【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

【補充原則2 - 4 - 1】人材の多様性

当社は、人材の多様性を確保するため、中途採用者を含め優秀な人材は性別・国籍・年齢を問わず積極的に登用することとしております。また、女性社員については、キャリア支援制度や両立支援制度の拡充により働きやすい職場環境の整備に取り組むとともに積極的に登用し、かつ研修等の人材育成に力を入れて将来の管理者育成を念頭に置いた取り組みを強化しております。

外国人の採用については、子会社において中核的な業務へ積極的に登用しております。

【女性比率の実績とグループ目標】 ()は当社単体

2024年度実績 2030年度目標

新規雇用---26.1%(12.5%) 38.0%(30.0%)

正社員----24.2%(14.7%) 26.0%(18.0%)

管理職-----12.4%(0.8%) 20.0%以上

なお、外国人および中途採用者の管理職への登用に関する「自主的かつ測定可能な目標」については、現在設定しておりませんが、積極的な登用を検討してまいります。

【原則5 - 2】経営戦略や経営計画の策定・公表

当社は、2024年5月に2024-2026年度中期経営計画を公表し、本計画に基づき、盤石な経営基盤の構築に向けて持続的な利益創出と成長軌道への変革を進めております。

なお、現在は構造改革と将来に向けた事業成長の促進に注力していることから、資本コストを超える収益性を実現するに至っておりませんが、事業ポートフォリオの見直しや経営資源の最適な配分をととして、早期に持続的な利益創出と成長軌道への変革を進めてまいります。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

2024年5月10日に公表しました2024-2026年度中期経営計画(https://www.futaba.co.jp/ir/library/innovation_plan)に「ステークホルダーとの信頼関係構築 - 資本収益性の改善-」として、配当性向30%以上の株主還元を見据え、ROE 8%、PBR 1倍以上を長期目標とし、安定的な資本収益性の実現に向けた早期改善を目指す旨を示しておりますが、具体的な目標値の達成時期やそこに至るマイルストーンを開示できておりません。

まずは、収益性の改善を最優先としつつ、早期に達成時期を示せるよう努めてまいります。

【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

<縮減に関する方針・考え方>

当社は、電子機器および生産器材の各セグメントが幅広い製品を展開していることから、取引先との長期的・安定的な関係を構築することが、事業の円滑な推進を図り、ひいては当社の企業価値向上に資するものと考え、政策保有株式を保有しておりますが、次に示す検証の結果、保有の目的に合致しない、あるいは妥当性が認められない場合には、取引先企業と対話を行った上で縮減する方針です。

<検証の内容>

政策保有株式については、毎半期、個別銘柄毎に資本コストと実際のリターンや取引状況等を取締役に報告し、保有を継続するか、縮減するかを総合的に検証しております。

<議決権行使の基準>

政策保有株式に係る議決権の行使については、提案された議案が株主価値を毀損するものでないか、当社との取引関係に悪影響を及ぼすものでないかを確認し、投資先企業の経営方針・戦略等を尊重した上で賛否を判断し、議決権を行使します。

なお、対象会社に重大な不正または法令違反が発生した場合は、当該事案に責任のある取締役・監査役に関する議案に対しては、慎重に判断を行ってまいります。

【原則1 - 7】関連当事者間の取引

取締役の競業取引および利益相反取引は基本的に行っておりませんが、その可能性の生じる場合には、監査等委員会による事前承認がなければ、取締役会規定に基づき取締役会の承認を得るとともに、取引後は、当該取引についての重要な事実を取締役に報告することとしております。

なお、当社は、現在主要株主は存在しておりません。

【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

当社の企業年金制度は、確定給付企業年金制度および確定拠出年金制度を併用しております。確定給付企業年金制度は規約型であり、その積立金の運用は複数の運用機関に委託し、個別の投資先の選定や議決権行使を一任することで、受益者と会社との間で利益相反が生じない体制としています。

また、運用機関に対するモニタリングなどの期待される機能が発揮できるよう、財務経理および人事の専門性を有する役職員により構成される年金委員会を四半期毎に開催し、運営全般の健全性を確保しています。

なお、確定拠出年金制度では、当社の財政状況が将来の年金運用成績の影響を受けることはありません。

【原則3 - 1】情報開示の充実

(i) 経営理念、経営計画等

<企業理念>

当社の企業哲学、企業理念はコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方をご参照ください。

<経営戦略・経営計画>

当社は、2024年5月に2024-2026年度中期経営計画を公表し、本計画に基づき、盤石な経営基盤の構築に向けて持続的な利益創出と成長軌道への変革を進めてまいります。

(ii) 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

<基本的な考え方>

当社は、「本質之直視」を企業哲学と定め、モノづくりの現場から業務執行全般に至るまで、常に本質を見失うことなく事業を推進することにより、当社の企業理念である「なくてはならない器材・サービスを創出し世界の発展に貢献する」ことを追求し、社会に有用な企業であり続けたいと念願しております。

この目的の達成にあたっては、経営の諸問題に関して、業務の妥当性・効率性・適法性を確保し、ステークホルダーに対する責任を果たすことが、コーポレート・ガバナンスの基本であり、経営の重要課題の一つであると認識しております。

<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. 透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
5. 株主との建設的な対話に努めます。

(iii) 取締役の報酬決定に関する方針と手続

当社の取締役報酬は、株主の皆様の負託に応え、各事業年度の連結業績の向上および中長期的な企業価値向上へのインセンティブとするため、固定報酬(70%)に業績連動報酬(30%)を加えた構成となります。

なお、業績連動報酬は以下の指標に応じて±30%の範囲で変動し、その50%を金銭報酬、残りの50%は自社株取得報酬として固定報酬の一部と併せて役員持株会へ拠出します。

また、社外取締役、監査等委員である取締役は、役員持株会の対象外としています。

手続

社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の審議を経ることで、客観性と透明性を確保しています。

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およびウエイトは以下のとおりです。

【業績連動報酬の評価に採用する指標】

- | | |
|--------------------|--------|
| (1) 連結売上高前期比 | ...20% |
| (2) 連結付加価値額前期比 | ...20% |
| (3) 連結営業利益率 | ...20% |
| (4) 連結自己資本利益率(ROE) | ...20% |
| (5) 連結フリーキャッシュ・フロー | ...20% |

(iv) 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

取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者は、必要な見識・知識・経験・能力などのバランスを総合的に勘案して、その職責にふさわしい者をあらかじめ独立社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会に諮問し委員会からの答申を求めたうえで、取締役会で決定します。

監査等委員である取締役候補者は、上記に基づき、事前に指名・報酬委員会に諮問し答申を求め、さらに監査等委員会に候補者を提案し、同意を得たうえで、取締役会で決定します。

また、取締役会は、取締役の職務の執行に不正または重大な法令・定款違反があった場合、当該取締役を解任することとしており、取締役の解任に関する議案を株主総会へ提出する場合は、あらかじめ指名・報酬委員会に諮問し答申を求めたうえで取締役会で決定します。

(v) 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任・指名についての説明

取締役の選解任については、「株主総会招集ご通知」において当該候補者の選解任理由を説明いたします。

【補充原則3 - 1 - 3】サステナビリティ

(第82期有価証券報告書 第2事業の状況 2サステナビリティに関する考え方および取組を参照ください)

1. 全般

(1) 基本方針

当社グループは、商品・サービスの提供を通じて企業価値を高めつつ、自然の営みを尊重し、次世代へ「負の遺産」を残さないよう、環境負荷の低減に取り組み、持続可能な社会の実現を目指します。

(2) ガバナンス

当社グループは、環境面において、「気候変動問題」、「資源の有効活用」、「水資源の保全」の3つのアイテムを、また、社会面において、「人材育成」、「ダイバーシティの実現」、「従業員の健康と安全の確保」、「人権への取り組み」、「働き方改革の推進」の5つのアイテムを優先的に取り組むべきマテリアリティ(重要課題)と捉え、真摯に向き合い、事業に影響するリスクと機会への理解を深め、それぞれのマテリアリティに対して指標と目

標を明確化し、実現に向けて推進しています。

気候変動問題については、「脱炭素社会の実現」を目指してCO₂排出量の削減に取り組んでいます。環境負荷の低減については、資源の有効活用の観点から廃棄物の有価物への移行およびリサイクル率向上に取り組んでいます。水資源の保全については、水使用量削減に着目し、2024年度より現状把握を兼ねて活動を開始していますが、正式な施策の導入を2025年度以降で計画しています。

人的資本については、従業員の成長なしには企業の持続的な成長はないとの考えから、人材育成のための教育プログラムの充実を進めるとともに、多様な人材が働きがいをもって働き続けることのできる環境づくりに取り組んでいます。

これらサステナビリティへの取り組みを一体となって加速させ、持続可能な社会の実現に貢献すべく、代表取締役社長執行役員を委員長としたSDGs推進委員会を設置しています。委員会が主催するSDGs会議(マネジメントレビュー)を原則として年2回(6月、12月)開催し、サステナビリティに関する事項の審議・報告を行い、重要事項については、必要に応じて取締役会に報告し、取締役会が監督する体制となっています。

(3)リスク管理

リスク管理体制として、コンプライアンス・リスク管理委員会(以下CR委員会)を設置し、グループ全体のリスクの識別・評価・管理を実施しています。CR委員会は、リスクアセスメントを定期的の実施しています。リスクの脅威に関する影響度および発生可能性の両側面で一元的なマトリクス分析を実施の上、優先順位の高いリスクを全社レベルで抽出し、対策と結果を取締役に報告しています。

SDGs推進委員会は、抽出された課題をリスクとして捉え、CR委員会と連携し、取締役会に報告しています。

2. 気候変動への取り組み

(1)戦略

当社グループは、国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)のRCP2.6(1.5 シナリオ)、RCP8.5(4 シナリオ)を参照し、国際的な議論の動向や当事業への影響度を考慮して重要なリスクと機会の抽出と財務影響度を評価しています。

気候変動に伴うリスクと機会を認識し、「脱炭素社会の実現」を目指してCO₂排出量の削減のほか、お客様にとってCO₂排出量削減につながる製品・サービスの提供等を行なっています。

また、削減活動のさらなる促進を目的として、社内炭素価格制度導入を進めることとし、2025年1月より投資指標(投資基準の参考値)としての活用を開始しました。

(2)指標と目標

当社グループは、2050年度までにエネルギー使用に伴うCO₂排出量(Scope 1、Scope 2)を実質ゼロにすることを目指して、2030年度に向けたCO₂排出量の削減目標を策定し、指標をモニタリングし、施策の進捗管理および有効性評価を実施しています。

2024年度末時点におけるグループ全体の削減率は、2013年度実績に対し68.8%となりました。2023年度に対し削減率は14.3ポイント上昇となりました。削減の進んだ主な要因は、2023年度から継続して実施いたしました事業ポートフォリオの適正化となります。2025年度以降も削減活動を継続していきます。

また、削減対象をサプライチェーン全体に拡大し、Scope 1、Scope 2以外の間接排出量(以下Scope 3)の把握に取り組み始め、2024年度は当社単体および国内関係会社の排出量を当社ホームページおよびコーポレート・レポート2024に公表いたしました。2025年度中に当社グループ全体の排出量を把握し、2026年度以降に目標値を設定の上、削減活動を開始する予定です。

3. 資源の有効活用への取り組み

(1)戦略

当社グループは、限りある資源を大切に使うため、廃棄物を細かく分解・分別し、有価物として処理することで再資源化に取り組んでいます。樹脂類は5種類に、金属類は8種類に適切な分別を行うことで資源の有効活用、天然資源使用の削減に貢献しています。また、この取り組みにより財務面においても、当社グループの廃棄物処理費削減の効果が得られています。今後も継続して廃棄量の発生抑制(分解・分別の徹底)を図っていくとともに、再資源化を推進していきます。

(2)指標と目標

当社グループは、2030年度末までにリサイクル率99%以上の達成を目標として、指標をモニタリングし、施策の進捗管理および有効性評価を実施しています。2024年度の当社グループ全体におけるリサイクル率は前年度に対して2.5ポイント上昇し、96.5%でした。排出量としては、合計で約17%削減しています。

4. 人的資本・多様性への取り組み

(1)戦略

従業員が生き生きと活躍することなしにはFutabaグループの成長はありません。そのため、当社は人材を最も重要な資本であるとの考えから「人材」と表現しています。

当社では、企業理念である「なくてはならない器材・サービスを創出し世界の発展に貢献する」を社会における存在意義としており、「会社の組織を動かせる人材」、「グローバルに活躍できる人材」、「新たな価値創造のできる人材」の育成が必要と考えています。また、人材を育成していくためには、従業員のエンゲージメントを高めることが重要との考えから、人事戦略として「人材育成」、「ダイバーシティの実現」、「従業員の健康と安全の確保」、「人権への取り組み」、「働き方改革の推進」をマテリアリティと捉え、仕組みの構築と制度の充実を図るとともに、それによって多様な人材が仕事にやりがいを感じ、能力を最大限に発揮できるよう働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

2024年度は、部門の枠を超えた学びや対話の場を増強し、全体最適の視点を持って組織を動かせる人材育成や、挑戦する企業風土の醸成に注力してきました。今後も継続して、全従業員で企業風土の改革に取り組んでいきます。また、組織力向上の一環として、外国籍人材や他業界出身人材の採用も積極的に進めています。文化や価値観、考え方の違いを知り合い、そこから生まれる新たな発想やアイデアの創出とそれを世の中に役立つ“モノ”や“コト”への実現化を進めます。

< 人材育成 >

2024年度より後継者育成計画を始動しました。候補者たちが新たな経験から視座を高め、近い未来の当社を担っていける経営人材を輩出していきます。また、経営層と従業員との対話会や、30代の集い、中途入社者の集い等、対話の場を積極的に設定し、従業員一人ひとりの持つ考えやアイデアを発言、提案しやすい環境づくりを進めています。

< ダイバーシティの実現 >

社会に必要とされ続けるために、これまで以上に一人ひとりの特性を生かす組織を目指しています。まずは、すぐ身近に多様性(考え方、性別、国籍、育ってきた背景、価値観などの違い)が存在していることを自覚し、自分とは異なる意見にも耳を傾け、その本質を理解し、協力し合っていきます。2023年度からは経営層と従業員との直接の対話の場を設定し毎月実施しています。お互いにさまざまな視点を持ちながらも、組織を全体最適でみられる従業員が社内に多数存在していることが明らかになるなど、経営層にとっても当社の人材力を改めて認識できる機会になっています。これらの活動を通じて、当社単体の女性管理職比率の改善も進めていきます。

< 従業員の健康と安全の確保 >

当社は、毎年全社安全衛生統合管理者が全社安全衛生管理方針を出し、各職場ではこの方針に基づいた安全衛生に関する年間計画を策定し実行しています。また、社内安全衛生スローガンを毎年募集・選出し、全社に周知することで、従業員の安全衛生に対する意識の維持・向上を図っています。

また、暦年ゼロ災害を目標に掲げ、リスクアセスメント、安全教育と安全巡視の実施により、労働災害の未然防止に努めています。さらに、業務にも慣れ先輩への指導的立場となり始める新卒3年目の従業員を対象として、メンタル疾病予防と労働災害ゼロに対する意識の定着を目的とした安全衛生教育を実施しています。暦年ゼロ災害については、グループ全体の目標として周知し、安全意識の向上に向けた啓蒙活動を推進しています。

< 人権への取り組み >

当社は、就業規則において人権の尊重やあらゆる差別的取り扱いを禁止することを明示しているほか、企業倫理を明文化した「社員倫理行動規範ガイドブック」を全従業員に配付し、周知徹底を図っています。また、全従業員を対象とし、ハラスメント防止教育を定期的に行っています。

< 働き方改革の推進 >

当社は、従業員が生き生きと働ける「働きがい」のある職場環境を目指し、さまざまな労務管理の改善を実施しています。働き方改革として、フレックス、テレワーク、兼業・副業、育児・介護休職、短時間勤務および年次有給休暇の一斉行使などの制度を整備し、推進しています。また、全従業員を対象に毎年ストレスチェックを実施し、従業員自らがメンタルヘルス不調の未然防止を図るとともに、職場環境の改善に活用しています。2025年度末までの目標として、男性の育児休職取得率50%を掲げており、目標達成に向け、取得促進を図っていきます。

(2) 指標と目標

当社グループでは、人的資本・多様性に関する各マテリアリティに対して、指標と目標を設定し、施策の進捗管理および有効性評価を実施しています。

【補充原則4 - 1 - 1】取締役会等が意思決定すべき事項の範囲

取締役会で決議すべき事項は取締役会規定に定められており、それらは、法令に定められた事項、定款に定められた事項および経営方針や経営に関する重要な業務に関する事項から構成されています。

執行役員は、取締役会が決定した基本方針に従い、業務執行にあたり、執行機能の強化を確保しております。

【補充原則4 - 1 - 3】後継者計画

現在、当社は将来の後継者候補者になりうる人材に対しては、育成計画とそれに基づく階層的な教育を行うなど将来の経営陣幹部の育成に努めており、定期的に指名・報酬委員会での審議、および取締役会にて報告・議論しており、取締役会が監督する体制を整えています。

【原則4 - 9】独立社外取締役の独立性判断基準および資質

当社の「社外取締役の独立性判断基準」は以下のとおりです。

1. 当社の主要株主(総株主の議決権の10%以上の議決権を有している株主)の重要な業務執行者(取締役、監査役、執行役員または重要な使用人)でないこと。
2. 当社の主要な取引先(直近事業年度における当社との取引の支払額または受取額が、当社または取引先の連結売上高の2%超)の重要な業務執行者でないこと。
3. 当社から多額の報酬または寄付(直近事業年度において、個人は1千万円以上、法人・団体は連結売上高の1%超)を受領する弁護士、公認会計士、各種コンサルタント、教育専門家でないこと。

【補充原則4 - 10 - 1】独立した諮問委員会の活用

当社は、独立社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会を設置しており、取締役会が取締役の選任等に関する議案の株主総会への提出、または役員報酬について決定する場合は、あらかじめ指名・報酬委員会に諮問し、委員会からの答申を求めたうえで決定することとしており、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化を図っております。

なお、指名・報酬委員会は、独立社外取締役4名と代表取締役の計5名で構成され、委員長は独立社外取締役が勤めております。

(指名・報酬委員会の役割・権限)

取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議し、取締役会へ答申いたします。

- (1) 取締役の選任および解任(株主総会決議事項)に関する事項
- (2) 代表取締役の選定および解職に関する事項
- (3) 取締役の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項
- (4) 各取締役の報酬に関する事項
- (5) 後継者計画に関する検討
- (6) 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

【原則4 - 11】取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件

当社の取締役会は、独立社外取締役4名を含む8名で構成されています。この構成は、必要な見識、知識・経験、能力などのバランスを総合的に勘案した結果であります。

なお、監査等委員である取締役の石原昭広氏は弁護士であり、法務に関する高度な知識を有しております。

また、国際性に関しては、取締役8名中6名が海外勤務経験等の国際性を有しており、十分に確保されていると考えております。

【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、多様性および規模に関する考え方

【原則3 - 1】情報開示の充実()経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続に記載しておりますので、ご参照ください。

また、スキルマトリックスについては、「株主総会招集ご通知」等において開示しております。(https://www.futaba.co.jp/ir/library/005657)

【補充原則4 - 11 - 2】適切な業務遂行に向けた取締役等の兼任状況

取締役の指名にあたっては、その役割・責務を果たすために必要となる時間・労力を確保できるよう、他の上場会社の役員の兼務状況を確認するとともに、毎年、事業報告および株主総会参考書類において開示しております。

【補充原則4 - 11 - 3】取締役会全体の実効性についての分析・評価

取締役会の実効性についての分析・評価については外部機関または監査等委員会が各取締役に対するアンケートおよびインタビューを実施し、その分析と評価を行なっています。

【補充原則4 - 14 - 2】取締役に対するトレーニング

取締役に対しては、就任時にその役割・責務や法務・企業統治に関するオリエンテーションと外部研修の機会を提供しています。また、就任後も外部有識者による経営やコンプライアンスに関する講演・セミナーへの参加など必要な知識を習得する機会を提供し、その費用の支援を行っております。

社外取締役に対しては、就任時に当社の会社概況に関する十分な説明を行うとともに、工場視察を行うなど当社の事業内容を早期に理解して

いただける機会を提供しております。また、就任後も会社の事業状況等の経営に関する情報を適宜提供しております。

【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資するため、株主・投資家の皆様との建設的な対話の促進に努めます。

1. 株主・投資家の皆様との対話につきましては、総務法務・財務経理および経営企画部門が対応し、担当する執行役員が統括します。なお、取締役への対話の申込みに対しては、面談の目的・内容等を考慮のうえ対応を検討します。
2. 対話の方法は、個別面談を中心に適宜対応しています。
3. 対話の内容は、必要に応じて取締役会へフィードバックします。
4. 株主・投資家の皆様との対話において、インサイダー情報を伝達することはいたしません。なお、当社は、四半期毎の決算日翌日から決算発表日までを沈黙期間と設定し、決算に関する質問への回答やコメントを差し控えることにしております。

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(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,860,700	11.45
公益財団法人双葉電子記念財団	3,255,626	7.67
川崎 まり	1,866,132	4.39
株式会社千葉銀行	1,857,850	4.37
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE USL NON-TREATY CLIENTS ACCOUNT CEO MICH AEL O'GRADY	1,852,300	4.36
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,456,800	3.43
細矢 晴江	1,113,060	2.62
桜田 恵美子	1,069,774	2.52
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE US 10PCT CLIENTS LENDING	1,006,300	2.37
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	995,000	2.34

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	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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	19 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	8 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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 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
國尾 武光	他の会社の出身者											
田中 雅子	他の会社の出身者											
大村 直司	他の会社の出身者											
石原 昭広	弁護士											

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	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
國尾 武光		○	國尾武光氏は、日本電気㈱の出身者であり、当社は同社と製品販売等の取引がありますが、当社および日本電気㈱の連結売上高に占める割合は各0.1%未満であり、同氏の独立性に影響を与えるものではないと判断しております。	大手電機メーカーにおいて、技術開発とその事業化、新事業領域の創造・育成、経営管理等の豊富な経験と幅広い見識を有しており、社外取締役として、単年度の事業再生計画「Re-Futaba-考動(決意と約束)」や「第3次中期経営計画」の策定および完遂にむけて経営を適切に監督していただいております。 引き続き、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上にむけて経営の監督を行っていただくことを期待し、社外取締役に選任しております。また、同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に該当せず、一般株主と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ました。
田中 雅子		○	田中雅子氏は、古河電気工業㈱の出身者であり、当社は同社と製品販売等の取引がありますが、当社および古河電気工業㈱の連結売上高に占める割合は各0.01%未満であり、同氏の独立性に影響を与えるものではないと判断しております。 また、田中雅子氏は、㈱内田洋行の社外取締役および豊和工業㈱の社外取締役(監査等委員)ですが、当社は両社と取引関係はありません。	大手非鉄金属メーカーにおいて、人事部門、CSR部門、法務部門等の豊富な経験と幅広い見識を有しており、社外取締役として、人事制度の見直しに関する提言や、指名報酬委員会委員長として、後継者育成計画の策定等に積極的に提言いただいております。 引き続き、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上にむけて経営の監督を行っていただくことを期待し、社外取締役に選任しております。また、同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に該当せず、一般株主と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ました。
大村 直司	○	○	該当なし	大手石油製品メーカーにおいて、国内の管理・企画部門の実績と、海外現地法人の経営者等豊富な経験に基づく幅広い見識を有しており、監査等委員である取締役として、モニタリング機能の強化とリスク管理の強化に貢献いただいております。 引き続き、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上にむけて経営の適切な監督と健全性確保に貢献していただけると判断したため、監査等委員である社外取締役に選任しております。また、同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に該当せず、一般株主と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ました。
石原 昭広	○	○	該当なし	総合商社や自動車メーカーでの豊富な実務経験と、弁護士としての専門的な知見を有しており、監査等委員である取締役として当社の経営体制やコンプライアンスの強化に関して積極的な提言をいただいております。 引き続き、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上にむけて経営の適切な監督と健全性確保に貢献していただけると判断したため、監査等委員である社外取締役に選任しております。また、同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準に該当せず、一般株主と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ました。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	2	1	2	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

- (a) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人は、内部監査担当部門および総務担当部門に置くものとします。また、当該使用人の職務内容は監査等委員会との適正な意思疎通に基づき決定します。
- (b) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の人事異動については、監査等委員会と事前協議するものとします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社の監査等委員会は3名(うち社外取締役2名)で構成し、良識や経験、高い見識を兼ね備えた方を選任しており、取締役会をはじめ、経営会議などの重要会議に出席し、客観的な視点から、ガバナンスのあり方と運営状況を監視するとともに、取締役を含めた経営の日常活動の監視を行っています。

また、内部監査の組織は、監査等委員会直轄の内部監査部により、財務報告を含めた内部統制全般への対応をはかるとともに、グループ全体の業務管理・手続の適正化のための実地監査を定期的に行い、監視と業務改善の助言を通じて内部統制機能の強化に努めています。

なお、内部監査部は内部監査の結果を監査等委員会および会計監査人に報告するなど、緊密な連携をとっており、さらに、監査等委員会と会計監査人は定期的に、または必要に応じて意見・情報交換を行い、監査機能の実効性を高めるため、相互に連携強化に努めています。

【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	2	1	4	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	2	1	4	0	0	社外取締役

補足説明

- 指名・報酬委員会設置の目的
取締役の指名・報酬等に関する決定プロセスの客観性および透明性を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ることを目的としております。
- 指名・報酬委員会の役割
取締役会の諮問に応じて、以下の事項について審議し、取締役会へ答申いたします。
 - 取締役の選任および解任(株主総会決議事項)に関する事項
 - 代表取締役の選定および解任に関する事項
 - 取締役の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項
 - 各取締役の報酬に関する事項
 - 後継者育成計画に関する検討
 - その他、経営上の重要事項で取締役会が必要と認めた事項

【独立役員関係】

独立役員の人数

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

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

1. 制度概要

当社の取締役報酬は、株主の皆様の負託に応え、各事業年度の連結業績の向上および中長期的な企業価値向上へのインセンティブとするため、固定報酬(70%)に業績連動報酬(30%)を加えた構成としており、業績連動報酬の50%を金銭報酬、残りの50%は自社株取得報酬として固定報酬の10%と併せて役員持株会へ拠出します。

なお、業績連動報酬は以下の指標に応じて±30%の範囲で変動することとしています。

また、社外取締役、監査等委員である取締役は、役員持株会の対象外としています。

2. 業績連動報酬の評価に採用する指標

- (1)連結売上高前期比 ...20%
- (2)連結付加価値額前期比 ...20%
- (3)連結営業利益率 ...20%
- (4)連結自己資本利益率(R O E)...20%
- (5)連結フリーキャッシュ・フロー...20%

3. 手続き

社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の審議を経ることで、客観性と透明性を確保し、その後、取締役会で決議しております。

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

有価証券報告書および事業報告にて、役員区分ごとの報酬等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

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬は、株主の皆様の負託に応え、各事業年度の連結業績の向上および中長期的な企業価値向上へのインセンティブとするため、固定報酬(70%)に業績連動報酬(30%)を加えた構成としており、業績連動報酬の50%を金銭報酬、残りの50%は自社株取得報酬として固定報酬の10%と併せて役員持株会へ拠出します。

また、個々の報酬決定については、社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会の審議を経ることで、客観性と透明性を確保しています。

なお、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬限度額は、2017年6月29日開催の第74期定時株主総会において月額33百万円以内(うち、社外取締役は5百万円以内)と決議されており、監査等委員である取締役の報酬限度額は、月額5百万円以内と決議されております。

【社外取締役のサポート体制】

総務法務部門より、社外取締役に對して、事前に取締役会の議題、議案の内容等を連絡・報告しています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等					
氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
_____	_____	_____	_____	_____	_____
元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数			0 名		
その他の事項					

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

当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役会は、経営方針や経営に関わる重要な事項についての意思決定を行うとともに、執行役員等による業務執行を監督します。また、執行役員は、取締役会が決定した基本方針に従い、業務執行にあたり、執行機能の強化と効率性を確保します。さらに、経営の健全性・透明性を確保するために、取締役8名中4名を社外取締役とし、経営への監督機能の強化をはかっています。

なお、当社は取締役の指名・報酬等に関する決定プロセスの客観性および透明性を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ることを目的として、取締役会の任意の諮問機関である「指名・報酬委員会」を設置しており、社外取締役4名(田中雅子氏(委員長)、國尾武光氏、大村直司氏、石原昭広氏)および社内取締役1名(有馬資明氏)で構成しています。

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

上記に記載の現状のコーポレート・ガバナンス体制において、経営および取締役の監視・監査機能は十分に発揮され、業務の適正が確保されていると考えております。

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	法定期限より前に株主総会招集通知を発送するとともに、発送日より前に当社ホームページ等で開示しています。
電磁的方法による議決権の行使	書面による議決権行使に加えて、電磁的方法(インターネット等)による議決権の行使も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	機関投資家向けに(株)ICJが運営する議決権行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	要約の英訳版は、招集通知発送日より前に当社ホームページで閲覧可能です。

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	当社ホームページのIRサイト上に公表しています。	
IR資料のホームページ掲載	決算情報および決算情報以外の適時開示資料	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署:総務法務部門・財務経理部門、経営企画部門	

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	企業倫理規定等に規定
環境保全活動、CSR活動等の実施	コーポレート・レポート(ESG報告書)の作成・公開、地域行事への支援・参加、自社工場内の湿地帯の保全活動
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	企業倫理規定等に規定

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

内部統制システムの整備の状況につきましては、当社グループが健全で持続的な発展をするために、当該システムを整備し運用することは経営上の重要な課題であると考えます。そのため、当社は取締役会において「内部統制システムの基本方針」を決定し、その構築を速やかに行うことにより、関連法規の遵守をはじめ、業務の有効性と効率性、財務報告の信頼性、資産の保全をはかっております。また、当該システムの運用につきましては、コンプライアンス体制、内部監査、情報管理、リスク管理などの費用対効果を鑑み、より効率的に取り組むものとしております。当社が上記の体制として取締役会において決議した事項は次のとおりであります。

「内部統制システムの基本方針」

1. 取締役、使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制について

- (1) 取締役および使用人が法令・定款を遵守し、企業理念に基づく倫理的行動ができるよう「企業倫理規定」および「行動規範」を定める。
- (2) 事業に適用される法令等を識別し、関連部門に周知徹底することにより、法定要求事項を遵守する基盤を整備するとともに、社長を委員長とするコンプライアンス・リスク管理委員会(以下、CR委員会という)を設置しコンプライアンス体制の維持・向上と教育を実施する。
- (3) コンプライアンス違反に対するホットライン(社内通報制度)を充実させ、通報者が不利益を被らない体制を整備する。
- (4) 財務報告については、会計基準その他関連する諸法令を遵守するとともに、適正性を確保するための体制を構築し、その整備・運用状況を定期的に評価・改善する。
- (5) 社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体に対しては、社内規定等に基づき、警察や弁護士等外部専門家とも連携して、全社を挙げて毅然とした姿勢で組織的に対応する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制について

取締役の職務の執行に係る文書・情報等については、法令および社内規定に基づき、その保存媒体に応じて適切かつ確実に検索性の高い状態で保存・管理することとし、相当の期間、必要な関係者が閲覧可能な状態を維持することとする。

3. 損失の危険の管理に関する規定その他の体制について

- (1) 事業目的に関連した経営に重大な影響を及ぼすリスクをトータルに認識、評価する仕組みを整備するとともに、リスク管理に関する規定を整備し、平時における予防体制を整備する。
- (2) リスク管理の実効性を確保するためにCR委員会を設置する。
- (3) 事業活動上の重大な事態が発生した場合には、緊急対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損害を最小限に止める体制を整えることとする。

4. 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について

- (1) 毎月1回の定例取締役会開催のほか、臨時取締役会を適宜開催するものとし、重要事項の決定および取締役の業務執行状況の監督等を行う。
- (2) 取締役会の機能強化と経営効率を向上させるため経営会議を開催し、重要事項の報告を受け、討議を行う体制を整える。
- (3) 各事業部門等の責任者は、取締役会で決定した基本方針に従い、業務執行にあたり、執行機能の強化と効率性を確保する。
- (4) 業務運営については、組織に基づく職務分掌と職務権限を定め、適正に遂行されるよう整備するとともに、指揮・報告ルートを定める。

5. 当社およ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について

- (1) 当社グループ共通の企業理念、ビジョン、行動規範からなる「Futaba Way」を制定し、当社ならびに子会社の役員および使用人に周知徹底を図る。
- (2) 関係会社管理規定を定め、事業活動の定期的な報告を受けるとともに、重要な事業案件についての事前協議・決裁を通して、当社グループ各社の経営管理を行う。
- (3) 本社担当部門はグループ各社の自主的経営を尊重しつつ、事業部門と連携し、グループ各社の経営施策と効率的運営を実施させるため適宜指導・支援を行うものとする。
- (4) 内部監査担当部門は、当社グループ全体に関する内部監査を実施する。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項、当該使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項、当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項について

- (1) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人は、内部監査担当部門および総務担当部門に置くものとする。また、当該使用人の職務内容は監査等委員会との適正な意思疎通に基づき決定する。
- (2) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の人事異動については、監査等委員会と事前協議するものとする。

7. 当社ならびに子会社の役員および使用人が監査等委員会に報告をするための体制、その他の監査等委員会への報告に関する体制、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について

- (1) 当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)は、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事項またはコンプライアンスに違反する行為等についての報告体制を整え、その適切な運用を維持することにより、監査等委員会への報告体制を確保する。
なお、報告者に対しては、報告したことを理由として不利な取扱いを受けない体制を整備する。
- (2) 監査等委員会は、必要に応じていつでも取締役(監査等委員である取締役を除く。)および使用人に対して報告を求めることができるとともに、重要な会議への出席およびそれらの議事録等の重要書類の閲覧を求めることができる。

8. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制について

- (1) 代表取締役と監査等委員会は相互の意思疎通を図るため定期的な会合を開催する。
- (2) 監査等委員会は監査実施にあたり必要と認めるときは、弁護士、公認会計士等外部アドバイザーを任用できる。

(3) 監査等委員がその職務の執行について、当社に対し、会社法第399条の2第4項に基づき費用の前払い等の請求をしたときは、当該請求が監査等委員の職務の執行に必要ではないと証明した場合を除き、速やかに処理する。

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

上記「内部統制システムの基本方針」1.(5)に定め、これに基づき対応しております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	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

適時開示体制の概要

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

(1)決定事項

重要な決定事実については、原則として毎月1回開催する取締役会において決定するほか、必要に応じて適宜取締役会を開催することにより速やかな決定を行っております。決定された重要事実については、情報取扱責任者が開示対象となる情報(以下、「開示対象情報」という)を適切に識別し、東京証券取引所の定める有価証券上場規程ならびに金融商品取引法や関係法令、規則などに基づき、適時開示に該当する場合には、速やかに情報取扱担当(総務法務部)を通して適時開示を行い、その後、総務法務部は当該情報を公表すると共に、当社ホームページに公表資料を掲載するなど、情報開示の徹底をはかっております。

(2)発生事実

重要事実が発生した場合、当該事実が発生したことを確認した部署から速やかに所属するセンターの管理部門に情報が集約され、執行役員であるセンター長に対して報告がなされます。その後センター長から報告を受けた情報取扱責任者を中心に関係部署が当該情報の内容検討を行うと共に、適時開示に該当する場合には、上記「決定事実」と同様の手続きにより速やかな情報開示の徹底をはかっております。

(3)決算に関する情報

財務経理担当部門が作成した財務諸表について取締役会が承認、または会計監査人・監査等委員会の監査を経て取締役会が承認した場合、もしくは、業績予想の修正や配当予想の修正などの開示対象情報が発生した場合についても、上記「決定事実」と同様の手続きにより速やかな情報開示の徹底をはかっております。

(4)その他

当社は子会社の開示対象情報についても情報開示の徹底をはかると共に、適時開示の義務がないとされる情報についても、投資家の投資判断に影響を及ぼすと認識したものについては、上記「決定事実」と同様の手続きで公表しております。

また、上記重要事実に係る情報については、社内規定を制定し、関係部署・関係者に対し管理の徹底をはかっております。

【参考】コーポレート・ガバナンス体制の模式図

