

コーポレート・ガバナンス

- 39 コーポレート・ガバナンス
- 43 リスクマネジメント
- 44 コンプライアンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、創意工夫を凝らし社会的に信用される有用で安全な優れた製品・サービスを提供することが使命であり、その実現に当たっては、国内外の法令及び社内規程を遵守し、社会規範や倫理に則って公正な企業活動を行うとともに、情報を適切かつ公正に開示することが必須であると認識しております。

かかる認識に基づき、当社は、事業環境が大きく変動する中において、経営の迅速な意思決定と健全性・透明性を確保しつつ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現すべく、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでまいります。

コーポレート・ガバナンスの体制

コーポレート・ガバナンスの体制の概要

当社は、重要事項等については、取締役会、経営役員会等の機関において決定しております。

当社の取締役数は、当社規模等に鑑み、現在監査等委員でない取締役8名、監査等委員である取締役4名の合計12名体制としております。

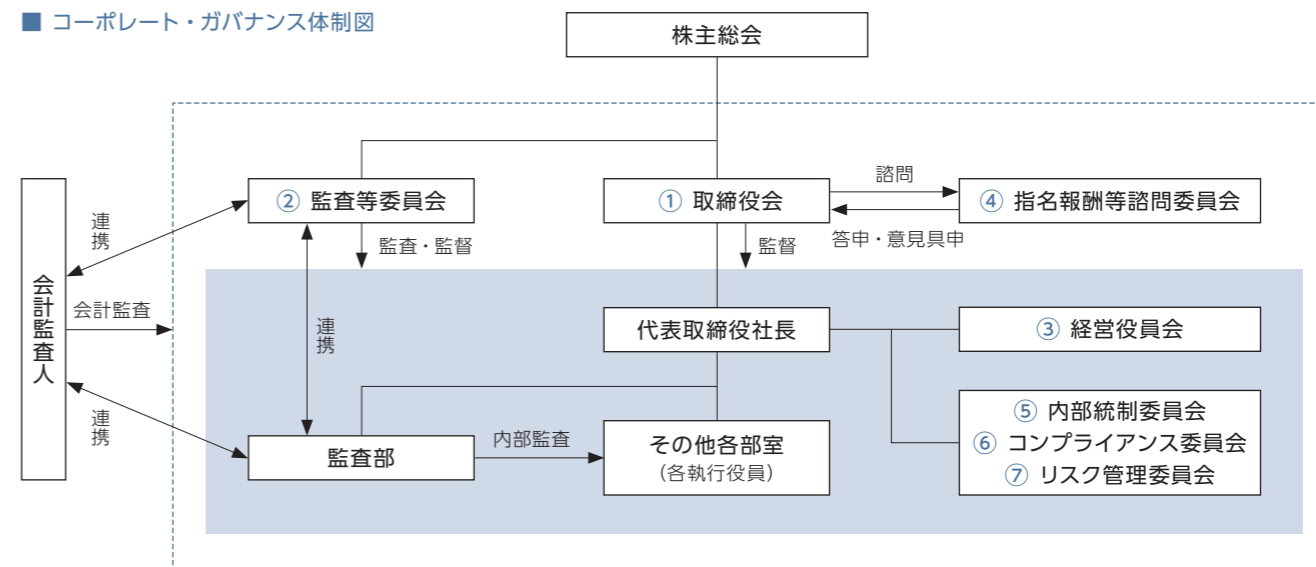
取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図ることを責務としています。

この責務を果たすため、取締役会は、法令または定款に定める事項を決定する他に、中期経営計画、年度予算等の計画を策定し、その計画と実績との差異を管理し、必要な場合に執行役員に対策を指示するとともに、執行役員による適切なリスクテイクを支える環境整備を行い、取締役および執行役員の職務執行を監督することを役割としています。

■ コーポレート・ガバナンスの概要 (2020年6月19日現在)

組織形態	監査等委員会設置会社
取締役会議長	取締役社長
取締役会人数	12名
うち社外取締役の人数	4名
独立役員の数	3名
執行役員制度の採用	有
取締役会の任意諮問機関	指名報酬等諮問委員会

■ コーポレート・ガバナンス体制図



各会議体および委員会

① 取締役会

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図ることの責務を果たすため、法令または定款に定める事項を決定する他に、中期経営計画、年度予算等の計画を策定し、その計画と実績との差異を管理し、必要な場合に執行役員に対策を指示するとともに、執行役員による適切なリスクテイクを支える環境整備を行い、取締役および執行役員の職務執行を監督することを役割としています。

② 監査等委員会

監査等委員会は、会社の監督機能の一翼を担い、かつ、株主の負託を受けて代表取締役その他の業務執行取締役の職務の執行を監督する法定の独立の機関として、その職務を適正に執行することにより、企業および企業集団が様々なステークホルダーの利害に配慮し、これらステークホルダーとの協働に努め、健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現し、社会的信頼に応えるための良質な企業統治体制を確立することの責務を果たすため、内部統制システムの構築・運用の状況を監視・検証するとともに、取締役の職務の執行の監査その他法令および定款に定められた職務を行っております。

③ 経営役員会

経営役員会は、取締役会において基本的な経営戦略や経営計画の決定や監督機能を果たすための議論を充実させるため、取締役会付議事項に関する事前協議、業務執行に関わる重要案件の審議・報告・連絡・調整等およびその他の重要事項に関する協議を行う機関として設置しており、監査等委員である取締役および社外取締役を除く取締役並びに社長の指名する執行役員をもって構成されております。

④ 指名報酬等諮問委員会

指名報酬等諮問委員会は、すべての社外取締役、代表取締役、人事部門を管掌する取締役で構成されており、その過半数は社外取締役で構成されております。同委員会は、取締役候補者の指名、役員の選解任、後継者育成計画および役員報酬に関する取締役会からの諮問を受け、答申することに加え、必要な場合はコーポレート・ガバナンスに係るその他の事項についても取締役会に対して意見具申を行います。

⑤ 内部統制委員会

会社法および金融商品取引法ならびに当社グループ運営要綱に基づき、当社グループの業務の適正を確保することを目的として内部統制委員会を設置しております。同委員会はグループの内部統制システムの整備・運用状況の確認・総括を行うとともに、必要に応じて社長の諮問に対する答申を協議しております。

⑥ コンプライアンス委員会

当社は、「企業行動規範」に基づく当社グループのコンプライアンスを徹底することを目的として、「コンプライアンス委員会」を設置しております。同委員会では、当社グループにおけるコンプライアンスに関する事項を協議し、答申するとともに、各社におけるコンプライアンスに関する情報を共有しております。

⑦ リスク管理委員会

当社グループにおけるリスク管理を行うため、リスク管理委員会を設置しております。同委員会では、グループ運営全般に関わる定期的なリスク把握・評価を行うとともに、必要に応じて随時開催を図る体制としております。

関連するSDGs



取締役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役就任時に、取締役の役割・責務（法的責任を含む。）について、知識習得の機会を設定しています。特に、社外取締役に対しては、当社グループの事業・財務・組織等に関する知識習得の機会を設定し、就任後も必要に応じてこれら知識習得の機会を提供しています。

また取締役会は、年1回、取締役会の実効性評価時に取締役に対するトレーニングの状況を確認し、必要ある場合には、追加のトレーニングの機会を提供しております。

社外取締役

当社は、取締役12名のうち4名を社外取締役とすることで、客観的な視点と豊富な経験や知識を経営に反映し、コーポレート・ガバナンス体制を強化しています。また、全社外取締役4名のうち3名を独立役員として指定しています。

社外取締役の独立性判断基準

当社は、当社の事業内容、規模、機関設計等を総合的に勘案し、独立社外取締役を少なくとも2名以上選任することとしております。

取締役会は、独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準を策定し、開示しています。また、取締役会における率直かつ活発で建設的な審議への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めています。

取締役の選任プロセス

取締役会は、取締役候補者の指名、代表取締役、役付取締役、役付執行役員および執行役員の選解任については、指名報酬等諮問委員会に諮問し、その答申を受けたうえで、または同委員会からの主体的な意見具申を受けたうえで、同委員会の諮問答申、主体的意見具申を尊重して取締役会において十分に審議し決定しています。

取締役会全体の実効性の分析・評価

当社は、毎年、各取締役の自己評価に基づく取締役会の実効性に関する分析・評価を実施し、取締役会の機能向上を図ってまいります。

2019年度の取締役会の実効性の評価手続およびその結果の概要は、下記のとおりです。

評価プロセス

2019年度の取締役会の実効性については、
○ 2020年4月、全取締役に対するアンケート調査を実施
○ アンケート調査結果は、代表取締役（会長、社長）と社外取締役が分析・集約
以上を踏まえ、取締役会において、現状の評価と今後の向上策について、審議・確認しています。

任意の委員会設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

取締役会は、役員の選解任および役員に対する報酬決定の手続における客観性、適時性、透明性を確保することを主たる目的として、これらに関する取締役会からの諮問に答える直属の指名報酬等諮問委員会を設置しております。

指名報酬等諮問委員会は、以下の事項に関して取締役会からの諮問に対し答申し、または必要に応じ主体的に意見具申しています。

■ 諮問事項

1	取締役候補者の指名、代表取締役、役付取締役、役付執行役員および執行役員の選解任
2	役員に対する報酬決定
3	役員後継者育成計画の策定・運用
4	その他コーポレート・ガバナンスに関し取締役会から諮問を受け、または指名報酬等諮問委員会が必要と判断した事項

■ 指名報酬等諮問委員会における委員構成と委員長（議長）の属性（2020年6月19日現在）

全委員	6名
常勤委員	3名
社内取締役	2名
社外取締役	4名
社外有識者	0名
その他	0名
委員長（議長）	社内取締役

評価結果

- 取締役会は、2019年度、企業戦略の方向性を示すこと、適切なリスクテイクを行う環境整備を行うこと、経営陣に対する効果的な監督を行うことなど、実効性を確保したと評価しています。
- 特に2019年度は、次により取締役会の活性化・効率化が進行しました。

2025 長期ビジョン 2017-19 中期経営計画の進捗評価、これを受けた 2020-22 中期経営計画の策定。
経営幹部の指名・育成等に関する社外取締役と代表取締役との間の議論の場としての指名報酬等諮問委員会の活用。
個別経営課題の対応方針策定のための各部門に対する定期的諮問、答申の活用。
Web 会議システムの導入・活用。
ただし、次に掲げる点などに関しては、改善を継続します。
経営戦略、企業統治等に関する大局的な議論の拡大。
事業環境変化への迅速・的確な戦略的対応。
業容拡大のための M&A を含むリスクテイク案件の発掘・推進。
ワークスタイル改革・デジタルトランスフォーメーションの推進に向けた方針提示、環境整備。
経営陣評価体制の整備。
経営陣後継者のジェンダー等の多様性確保、育成プログラムの強化。
取締役会資料の作成・配布の早期化。

役員報酬の額またはその算定方法の決定方針

■ 2019年度役員報酬

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		対象となる役員の員数 (名)
		定額報酬(固定報酬)	賞与(業績連動報酬)	
取締役(監査等委員を除く)(社外取締役を除く)	278	211	66	12
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く)	—	—	—	—
社外役員	55	51	4	5

(注) 当社は、2015年6月26日開催の第91期定時株主総会において、監査等委員でない取締役の報酬額を年額360百万円以内(使用人兼務取締役の使用人分給を含まない)、2015年6月26日開催の第91期定時株主総会において、監査等委員である取締役の報酬額を年額56百万円以内と決議いただいております。

取締役の報酬等については、役割に応じて毎月支給される定額報酬と連結経常利益に応じてその額が変動する業績連動型賞与の2種類で構成しており、当該事業年度の会社業績を反映する体系としています。

各人の定額報酬額は、それまでの支給実績、足許の当社業績の状況、同業他社・同規模上場他社の状況等を勘案して決定

することとしています。

監査等委員でない取締役においては、中長期的な業績と連動する報酬として、定額報酬の一部を「株式取得報酬」とし、毎月、定額報酬中の一定額を当社役員持株会に拠出することにより当社株式を取得し、取得した当社株式の保有を在任期間中継続することとしています。

政策保有株式

政策保有株式に関する方針

政策保有株式の保有方針およびその議決権の行使基準については、次のとおりです。

- 上場株式については、①関係会社株式(関係会社株式)、②純投資を目的とする株式(純投資株式)および③事業機会の探索、取引関係の維持・拡大等を目的とする株式(政策保有株式)を保有することができるものとしますが、安定株主の形成等を目的とした、いわゆる「持合い株式」を保有してはならないこととしています。
- 政策保有株式については、取締役会は、各年度終了後、銘柄ごとに取得価額、期末評価額、配当額、取引の実績と見通し等を踏まえ、保有の必要性や保有に伴うリターンやリスクが資本コストに見合うか等を評価し、保有継続の是非を判断します。継続保有が非となった株式は、経済情勢、譲渡損益等を参酌のうえ、遅滞なく売却等により処分します。
- 政策保有株式の議決権の行使については、当該議案が政策保有上場

株式の保有目的に反すると考えられる場合を除いては、原則として当該株式発行会社の取締役会の判断を尊重してこれを行使します。
○仮に当社の株式を保有している会社から売却等の意向が示された場合であっても、取引の縮減を示唆すること等により当該売却等を妨げてはならないこととしています。
○当社の株式を保有している会社または当社が当該会社の株式を政策保有株式として保有している会社との間で、経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続する等、当社や当社株主共同の利益を害するような取引を行ってはならないこととしています。

2019年度の政策保有株式の保有状況および検証

2019年度中に3銘柄を売却し、2020年3月末現在、当社が保有している政策保有株式は18銘柄です。2020年5月13日の取締役会にて、政策保有株式の検証を実施し、2020年3月末時点で保有しているすべての銘柄について保有継続を是としました。

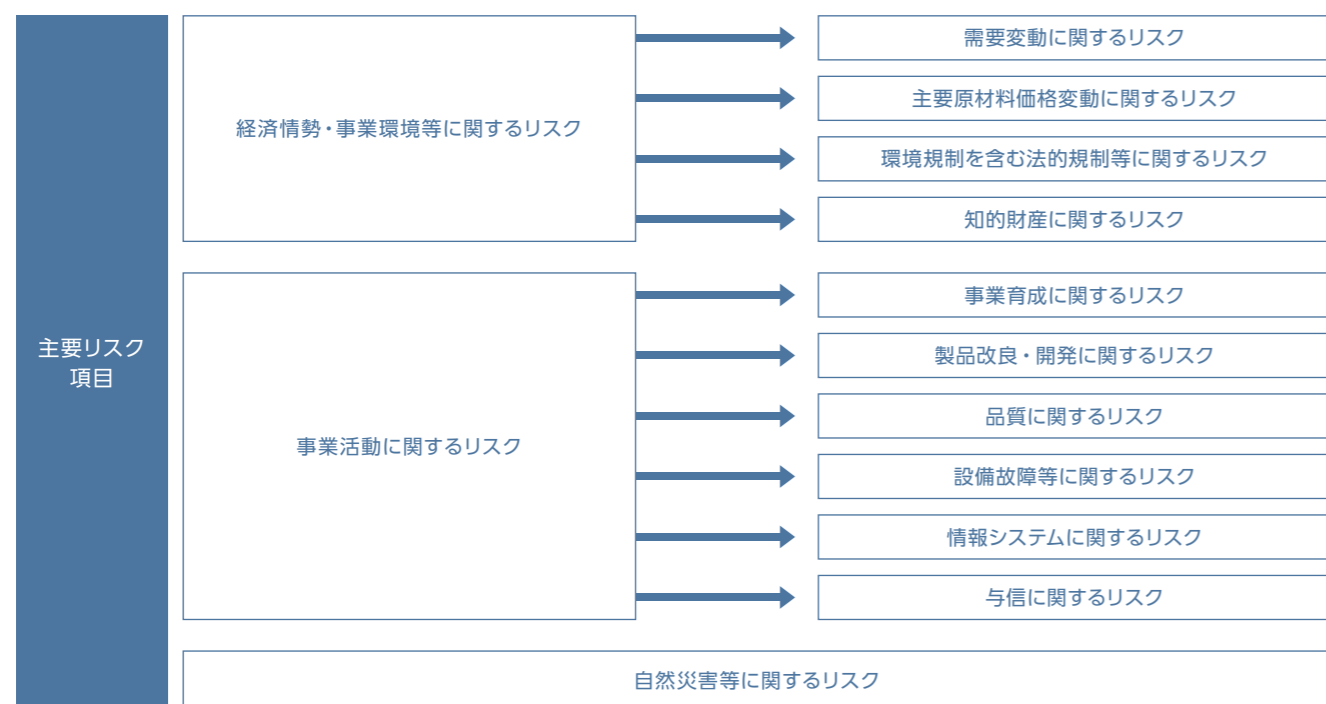
リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する基本的な考え方

当社グループを取り巻く様々なリスクの中には、リスク発現の規模や継続期間によって当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フロー、さらには中長期の経営戦略に重大な影響を及ぼす可能性があるものが含まれます。当社グループでは、それらのリスクを把握・分析して適切に対応するとともに、リスクが顕在化した場合の影響を最小化し再発を防止するための仕組みをグループ全体で構築・運用しています。

推進体制

当社グループにおいては、社長を委員長とするリスク管理委員会を設置しております。リスク管理委員会では、年度初めに当該年度および将来のリスクに関する評価を行うとともにリスクへの対応策・管理方針を設定し、経営役員会および取締役会に報告しています。経営役員会および取締役会においては、毎月の収支見通し、業務執行状況報告等を通じてリスクのモニタリング、対応の監督を行っており、これらを通じてリスク発現の回避とリスクが顕在化した場合の速やかな対応に努めております。



コンプライアンス

コンプライアンスに関する基本的な考え方

当社は、企業行動規範の一つにコンプライアンス（法令・社内規程・社会規範や倫理の遵守）を掲げ、コンプライアンス遵守のために、取締役会、監査等委員会による監督・監査の強化およびコンプライアンス委員会による当社グループにおけるコンプライアンスに関する情報の共有、コンプライアンス推進活動に関する答申の協議等を行っております。

全従業員に対しては、当社が目指すべき方向を示した企業行動規範、コンプライアンスガイドライン等の社内規程を社内イントラネット等で周知しています。グループ各社についても、グループ内部統制システムを定めたグループ運営要綱を制定し、グループ各社の全従業員に対して、グループイントラネットに掲載することで、グループ各社内に周知し、その遵守を徹底しています。

2018年度にはコンプライアンスガイドラインを冊子として作成し、当社グループの全従業員に対して配布することで、より一層の周知を行いました。

推進体制

コンプライアンス教育

従業員研修

従業員に対しては、教育計画に基づくコンプライアンス研修を、新入社員教育、新任主任・係長研修、および新任管理職研修などの節目において実施しております。また、「コンプライアンスガイドライン」を制定し、冊子を配布することで、コンプライアンスに関する全従業員の理解を促し、必要性・重要性を周知しています。

取締役へのトレーニング

取締役等の役員に対しては、取締役に対するトレーニングの方針に基づく研修等を適宜実施。取締役就任時に、取締役の役割・責務（法的責任を含む）について知識習得の機会を提供するとともに、年1回取締役会の実効性評価時に、取締役に対するトレーニングの状況を確認。必要に応じて更なる知識習得の機会を提供しています。

タツタ電線グループヘルプライン

当社は、グループ内における法令違反行為等の早期発見、是正・予防措置を目的として、「タツタ電線グループヘルプライン」を設置しています。

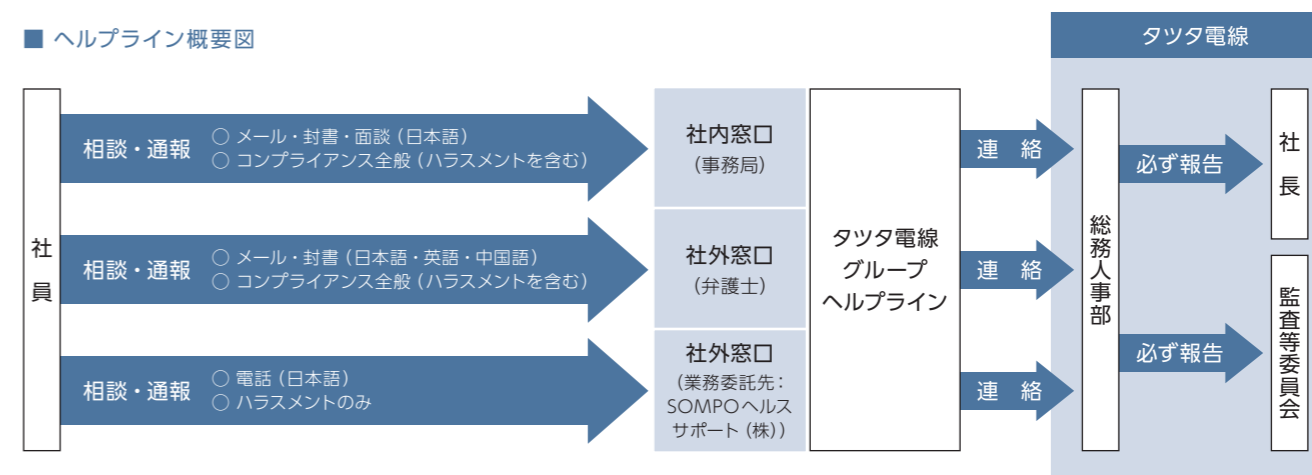
本制度の窓口は、当社グループから独立した弁護士・専門業者につながる社外窓口と、タツタ電線グループヘルプライン事務局で

ある社内窓口の3つを設けています。

本制度の対象者は、当社グループの役員、当社グループ各社と名称のいかんにかかわらず労働契約を締結している者、その他当社グループ各社の業務に従事している者です。

具体的な運用につきましては次の図のとおりです。

ヘルプライン概要図



TOPIC | ハラスメント防止

当社グループは、基本的人権を尊重し、ハラスメントを防止し良好な職場環境や就業環境を実現することを目指しております。そのために、これまでセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントといった特定のハラスメントを防止するだけであった社内規程を改正し、特定のハラスメントに限られないすべてのハラスメントを防止するための社内規程を作り運用しています。また、新しい社内規程では、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントといった代表的なハラスメントの具体的な行為態様例を示し、各自がハラスメントの防止に取り組みやすい環境を整えています。