

タツタ電線株式会社
コーポレートガバナンスガイドライン

第1章 総則

1. 目的
2. 経営理念
3. 企業行動規範
4. 経営計画

第2章 株主との関係

1. 株主の権利の尊重
2. 株主総会
3. 株主との対話
4. 資本政策
5. 上場株式の政策保有株式
6. 関連当事者間の取引

第3章 コーポレートガバナンスの構築・運営

1. 取締役会の責務・役割
2. 取締役会の運営
3. 内部統制システムの整備・運用
4. 取締役会の実効性評価
5. 監査等委員会の責務
6. 会計監査人の監査体制確保
7. 指名報酬等諮問委員会

第4章 役員人事の決定およびトレーニングの実施

1. 取締役候補者の指名方針・基準
2. 執行役員等の選任方針・基準
3. 役員の解任方針・基準
4. 役員の人数・構成
5. 役員の指名・選解任方針・手順
6. 社外取締役の独立性
7. 取締役へのトレーニング
8. 後継者計画

第5章 役員報酬の決定

1. 監査等委員でない取締役と執行役員等の報酬構成
2. 月額報酬の金額決定方針・基準
3. 株式取得報酬の決定方針・基準
4. 業績連動型賞与の金額決定方針・基準

2017年 6月23日制定

2021年12月28日改正

第1章 総則

1. 目的

このガイドライン（以下、「本ガイドライン」という。）は、タツタ電線株式会社（以下、「当社」という。）におけるコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を示すものである。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、国内外の法令およ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いる。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であって、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、本ガイドラインを株主やあらゆるステークホルダーの皆様にご覧いただき、当社のコミットメントとしてお伝えするとともに、当社の自己規範として機能させることを目的とするものである。

なお、本ガイドラインは、不変ではなく、事業環境の変化に応じて最適な内容となるよう、必要な修正を行う。

2. 経営理念

当社は、次に掲げる経営理念を基本として企業活動を行い、本ガイドラインに基づいてコーポレートガバナンスを適切に構築・運用することにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上、そして社会の発展に貢献する。

【経営理念】

タツタ電線グループは、

- ① 電線・ケーブル事業および電子材料事業をコア事業とし、次代を担う事業の開発にも継続的かつ積極的に関わり、活力・スピード感に溢れ、公正かつ透明性の高い連結経営を推進することにより、持続的に成長し、中長期的な企業価値を向上させるとともに、
- ② 地球環境問題に配慮しつつ、顧客ニーズにマッチした特長ある商品・サービスを提供することにより、持続的な社会の発展に貢献する。

3. 企業行動規範

当社は、次に掲げる企業行動規範を実践することにより、ステークホルダーとの適切な協働に努め、経営理念を実現する。

【企業行動規範】

タツタ電線グループは、

- 1 創意工夫を凝らし、不屈の精神をもって社会・顧客の求める技術・製品を開発し、有用で安全な優れた製品・サービスを提供します。
- 2 地球環境の保全が人類共通の最重要課題の一つであり、経営の基本であることを認識し、事業活動のあらゆる面において環境と人との調和を目指します。
- 3 従業員の人格・個性を尊重し、安全で働きやすい多様性に富んだ職場環境を確保します。
- 4 株主、取引先、地域社会等の社外における関係者との間で、健全で良好な関係を築きます。
- 5 国内外の法令およ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います。
- 6 企業活動に関する情報を適切かつ公正に開示して、経営の透明性を高めます。

4. 経営計画

- (1) 当社は、長期ビジョン、中期経営計画、年度予算等の経営計画を策定し、これら経営計画に基づき当社グループの運営管理を行うことを原則とする。長期ビジョンは、概ね10年程度後の当社グループのあるべき姿・ありたい姿を定性的目標、定量的目標として掲げ、その目標達成のためのロードマップを定めるものである。中期経営計画は、長期ビジョンを分割した数年間について、年度予算は各年度について、長期ビジョン目標達成に向けた当該期間の収益目標、課題と対応策を定めるものである。

これら経営計画の策定に当たっては、資本コストを的確に把握した上で、収益計画や資本政策の基本的な方針、収益力、資本効率等に関する目標を掲げるとともに、その実現のための課題と対応策を、事業ポートフォリオの見直し、設備投資、研究開発投資、人材投資等の経営資源の配分を含め、できるだけ具体的な実行計画として定めるものとする。

なお、2025 長期ビジョンに掲げる 2025 年度目標は次のとおりである。

【定性的目標】

電線と電子材料、また、それらに関連する部品・素材事業分野において、グローバルに事業を展開し、特に、ニーズが細分化・高度化しつつ拡大する IoT やロボット、車載機器、医療機器向けなどのフロンティアを開拓し、複数の先端領域
(*) 商品 (Advanced & Niche) でトップシェアサプライヤーとなり、顧客から信頼されている。

(*) 「先端領域」；先端技術・ニーズに基づく領域(Advanced)であり、特定の目的に特化した狭い領域(Niche)。

【定量的目標】

売上高：	1,000 億円以上
営業利益：	100 億円以上
経常利益：	100 億円以上
総資産：	1,000 億円以上
純資産	650 億円以上

売上高営業利益率：	10%程度
総資産営業利益率：	10%程度
純資産純利益率：	10%程度
D/E レシオ：	0.5 未満

- (2) 経営計画の内容とその進捗状況については、決算説明会等の場において積極的に開示・説明する。

第2章 株主との関係

1. 株主の権利の尊重

当社は、株主の権利の重要性を踏まえ、その権利行使を事実上妨げることのないよう十分に配慮し、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利を実質的に確保する。

2. 株主総会

当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場であることを認識し、株主の視点に立った株主総会における権利行使に係る適切な環境を下記のとおり整備する。

- (1) 株主総会招集通知における記載項目は法定記載事項に準拠し、株主が適切な判断を行うに足る十分な情報を提供する記載内容とする。なお、必要な場合には参考情報も提供する。
- (2) 株主が総会議案の十分な検討時間を確保することができるよう、招集通知に記載する情報の正確性を担保しつつその早期発送に努める。また、招集通知に記載する情報は、株主総会の招集に係る取締役会決議から招集通知を発送するまでの間に、自社のウェブサイトにより電子的に公表する。
- (3) 株主との建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を考慮し、株主総会開催日をはじめとする株主総会関連の日程を適切に設定する。
- (4) 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家が株主総会において信託銀行等に代わって自ら議決権の行使等を行うことをあらかじめ希望する場合には、信託銀行等と連携してその権利行使が行えるよう対処する。

3. 株主との対話

当社は、株主との建設的な対話を図るべく、株主総会を通じた対話機会に加え、下記の基本方針に基づく各種コミュニケーションを積極的に推進する。

- (1) 担当役員
IR 担当役員は経営企画部管掌役員とする。
- (2) 担当部室
IR 担当部室は経営企画部とする。

経営企画部は、経営役員会および取締役会に提出される資料に含まれる各種経営情報を把握するほか、本社部門（経理財務、総務、法務等を含む）および各事業部門との間で定常的な情報収集に当たる。

また、経営企画部は、原則として四半期に1回、関係者（経理財務部、総務人事部、各事業部門の管理・企画担当）によるIR連絡会を開催し、情報のアップデートおよび共有化に努める。

(3) 決算説明会

原則として年に2回、中間決算および年度決算終了後の適当な時期に機関投資家および関連業界報道機関を対象とした決算説明会を開催し、中間決算、年度決算の実績および収益見通しの説明に加え、経営計画およびその進捗状況を含めた重要な経営方針、事業戦略等に関するコミュニケーションを実施する。

決算説明会資料は、当社 Web サイトに掲載し、広く株主等からも照会ができるようにする。

(4) 個別対話希望への対応

上記(3)以外の対話の希望が示された場合には、IR担当部室が主体となって、株主との間で建設的な対話を図ることを基本とし、適切に対応する。

(5) 開示情報の充実

経営企画部は、経理財務部および総務人事部と連携して、株主通信、有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書、アニュアルレポート、Web サイト掲載各種情報等による情報開示を積極的に行い、株主による会社情報の適時・的確な把握に努める。

(6) 株主要望・意見等の経営役員会・取締役会への報告等

上記の株主等とのコミュニケーションを通じて得られた株主等からの要望・意見等については、都度、必要に応じて経営役員会または取締役会に報告する。

また、株主等からの要望・意見等に対しては、前向きに検討し、必要に応じて諸施策を実行する。

(7) 内部情報管理の徹底

株主等との各種対話に際しては、インサイダー取引防止規程に則り、特定の者に選別的な対応とならないよう十分留意する。

4. 資本政策

(1) 当社は、中長期的な企業価値を向上させることを経営の基本目標としている状況のもと、成長のための投資と財務規律を両立させるため、当面の資本政策は、設備投資を営業活動によるキャッシュフローから配当金の支払い等によるキャッシュアウトを差し引いたフリーキャッシュフローの範囲内で行うことを原則としつつ、大型投融資等のために必要ある場合は、D/Eレシオ 0.5 以下の範囲内で借入金による資金調達も実行することを基本とする。

(2) 株主還元である剰余金の配当等については、配当性向 30%を目安としつつ、安定的な配当を継続することを基本とし、各年度の剰余金の配当等の決定は、業績の動向、設備投資の見通し等を総合的に勘案したうえで決定することとする。

5. 上場株式の政策保有株式

- (1) 当社は、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するが、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。
- (2) 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する。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する。
- (3) 当社保有の政策保有株式の状況、前項の取締役会による評価の結果は、毎年度終了後、これを有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書等に開示する。
- (4) 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わせる。
- (5) 当社は、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。
- (6) 当社は、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。

6. 関連当事者間の取引

- (1) 当社は、会社と取締役との間の利益相反取引とともに主要株主等との取引（通例的かつ取引額が僅少な取引を除く。）についても、取締役会の承認を得る。
- (2) 前項の取引の年度実績については取締役会に報告する。

第3章 コーポレートガバナンスの構築・運営

1. 取締役会の責務・役割

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する。

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する。

2. 取締役会の運営

取締役会は、自由闊達な意見交換が行われ、建設的で質の高い議論が行われるよう、適切に議事運営を行うとともに、下記の取扱いを確保する。

- (1) 取締役会の資料は、会日に十分に先立って配布し、必要であれば事前説明を行う機会を設けること。
- (2) 年間の取締役会スケジュールや予想される議題について決定しておくこと。
- (3) 取締役会の開催頻度や議題数を適切に設定し、必要かつ十分な審議時間を確保すること。

3. 内部統制システムの整備・運用

- (1) 取締役会は、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することならびにタツタ電線グループ全体の業務の適正を確保するために、内部統制システムの基本方針を定めるとともに、その運用が有効に行われるよう監督する。
- (2) 当社は、法令違反行為等またはそのおそれを早期に発見し是正するために、内部通報窓口の設置とともに社外の弁護士と連携した内部通報制度を整備・運用し、情報提供者の秘匿と不利益取扱いの禁止に関する規律を整備する。また、取締役会はその運用状況を監督する。

4. 取締役会の実効性評価

取締役会は、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アンケートを実施し、代表取締役社長と社外取締役がアンケート結果を分析・集約し、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・確認した後、その結果の概要を開示する。

5. 監査等委員会の責務

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査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、企業及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を責務とする。この責務を果たすため、監査等委員会は、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う。

6. 会計監査人の監査体制確保

取締役会および監査等委員会は、会計監査人による、高品質な監査を可能とする十分な監査時間の確保、取締役や執行役員への定期面談の実施を行うとともに、会計監査人が、監査等委員、内部監査部門と連携できる体制の整備をする。また、取締役会および監査等委員会は、会計監査人が不正や不備、問題点を発見した場合、適切に対応する。

7. 指名報酬等諮問委員会

- (1) 取締役会は、役員を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する。

- (2) 指名報酬等諮問委員会の委員は、(1)の目的を実現するため過半数を独立社外取締役とし、委員長が監査等委員である取締役から任命する。委員長は、代表取締役社長とする。
- (3) 指名報酬等諮問委員会は、次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する。特に重要な事項については、ジェンダー等の多様性やスキルの観点を含む検討を行うものとする。
- 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

第4章 役員人事の決定およびトレーニングの実施

1. 取締役候補者の指名方針・基準

当社の取締役会は、自由闊達で建設的な議論が行われる適切な員数を維持し、取締役個々の知識、経験、能力を考慮しつつ、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性にも配慮したメンバーで構成する。当社は、このような考え方の下、次の指名基準に基づき、取締役候補者を指名する。

(1) 社外取締役候補者

- ①人格、識見に優れ、
- ②財務、会計、法務等の専門分野に精通し、または他社における実績から企業の経営もしくは管理監督に精通し、かつ、
- ③取締役としてグループの管理・監督の責を果たし得る者であり、かつ、
- ④当社非常勤取締役として、または常勤の監査等委員として活動することが可能である者（他に多くの役職に就いていないこと等）。
- ⑤具体的候補者の選定に当たっては、少なくとも会計の専門家が1名含まれたうえで、専門分野、ジェンダーや国際性、職歴、年齢等における多様性が確保されるよう努める。
- ⑥独立社外取締役の具体的候補者の選定に当たっては、他社での経営経験を有する者を含めるよう努める。

(2) 社外取締役以外の取締役候補者

- ①人格、識見に優れ、
- ②当社従業員もしくは執行役員として当社業務に精通し、または他の事業会社において事業会社の管理・監督業務に精通し、

- ③常勤の取締役となり最高経営層（会長および社長ならびに部門長およびこれに準じる者）の一員として、または非常勤の取締役となり子会社の常勤の最高経営層の一員として、リーダーシップを発揮し、会社業務の執行に当たるとともに、取締役としてグループの管理・監督の責を果たし得る者。
- ④具体的候補者の指名に当たっては、経験業務領域、ジェンダーや国際性、職歴、年齢等における多様性が確保されるよう努める。

2. 執行役員等の選任方針・基準

(1) 役付取締役、役付執行役員

- ①人格・識見に優れ、
- ②当社執行役員として当社業務に精通し、または他の事業会社において事業会社の経営もしくは管理に習熟し、
- ③会長、社長もしくは部門長またはこれに準じる者として、リーダーシップを発揮し、それぞれの職責を果たし得る者。

(2) 執行役員

- ①人格・識見に優れ、
- ②当社従業員もしくは執行役員として当社業務に精通し、または他の事業会社において当社にとって有益となる業務に精通し、
- ③部門長に準じる者として、または事業部長もしくは部室長として、リーダーシップを発揮し、それぞれの職責を果たし得る者。

- (3) 前2項の執行役員等の具体的選任に当たっては、個々の担当すべき職務との適合性のみならず、全体としての経験業務領域、ジェンダーや国際性、職歴、年齢等における多様性も勘案する。

3. 役員の解任方針・基準

当社の取締役会は、次の解任基準に基づき、代表取締役を含む役員を解任（再任しないことを含む）する。

- ①公序良俗に反する行為を行った場合
- ②健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合
- ③著しく企業価値を毀損させた場合
- ④指名基準に定める資質が認められない場合

4. 役員の数・構成

当社の事業の範囲、規模等に加え、人材確保の可能性を勘案すると、当面の取締役、役付取締役、役付執行役員、執行役員の数、構成は次の範囲内とする。

(1) 取締役の数・構成

- ・取締役総数 8～15名
- ・取締役総数のうち社外取締役 2～5名

- ・取締役総数のうち監査等委員である取締役 3～5名（うち常勤1～2名）
 - ・取締役総数のうち独立取締役 2～5名
- (2) 役付取締役、役付執行役員、執行役員の人数・構成
- ・役付取締役、役付執行役員総数 5～12名
 - ・執行役員 5～12名

5. 役員の指名・選解任方針・手順

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する。

なお、取締役候補者の指名、代表取締役、役付取締役および役付執行役員の選解任については、当社 Web サイトにその理由を開示する。

6. 社外取締役の独立性

- (1) 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する。
- (2) 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（別紙1）を策定し、開示する。また、取締役会は、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る。

7. 取締役へのトレーニング

- (1) 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する。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する。就任後も、必要に応じてこれら知識習得の機会を提供する。
- (2) 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機会を提供する。

8. 後継者計画

- (1) 代表取締役社長は、指名報酬等諮問委員会と協議したうえで、経営陣の後継者計画・育成計画を策定・運用し、その状況を定期的に取り締役に報告する。
- (2) 取締役会は、指名報酬等諮問委員会を活用して、代表取締役社長の後継者計画・育成計画の策定・運用を監督する。
- (3) 取締役会は、必要あるときは、指名報酬等諮問委員会の答申・意見具申を尊重したうえで、後継者計画・育成計画の変更・運用改善等の措置について審議する。

第5章 役員報酬の決定

1. 監査等委員でない取締役と執行役員等の報酬構成

- (1) 役員報酬は、月額報酬、株式取得報酬および業績連動型賞与で構成する。
- (2) 月額報酬は、定額の現金を毎月支給する。
- (3) 株式取得報酬は、当社役員持株会に拠出するため、定額の現金を毎月支給する。
- (4) 業績連動型賞与は、原則として毎年6月、前年度の業績にリンクした現金を支給する。
- (5) 月額報酬、株式取得報酬および業績連動型賞与の割合は、指名報酬等諮問委員会の答申を尊重したうえで、取締役会において審議し決定する。

2. 月額報酬の金額決定方針・基準

- (1) 毎年1回、7月以降1年間の月額報酬金額を決定する。
- (2) 各人別の月額報酬金額は、役職別・当該役職における勤続年数別のテーブルに当てはめて決定することを基本とする。
- (3) テーブルに定める役職別・勤続年数別の月額報酬金額は、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、指名報酬等諮問委員会の答申を尊重したうえで、取締役会において審議し決定する。

3. 株式取得報酬の決定方針・基準

- (1) 毎年1回、7月以降1年間の株式取得報酬額を決定する。
- (2) 各人別の株式取得報酬金額は、役職別・当該役職における勤続年数別のテーブルに当てはめて決定することを基本とする。
- (3) テーブルに定める役職別・勤続年数別の株式取得報酬額は、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、指名報酬等諮問委員会の答申を尊重したうえで、取締役会において審議し決定する。
- (4) 株式取得報酬は、中長期的な業績と連動する報酬として位置づけ、取得した当社株式は在任期間中、継続保有する。

4. 業績連動型賞与の金額決定方針・基準

- (1) 各人別の業績連動型賞与の算定式を以下のとおりとする。
 - ①前年度の連結経常利益が基準連結経常利益の範囲内である場合（下限基準連結経常利益以上、上限基準連結経常利益以下の場合）
各人別賞与＝
役職別基準月数×（月額報酬額＋月額株式取得報酬額）
 - ②前年度の連結経常利益が上限基準連結経常利益を超える場合
各人別賞与＝
（前年度連結経常利益/上限基準連結経常利益）×役職別基準月数×（月額報酬額＋月額株式取得報酬額）
 - ③前年度の連結経常利益が下限基準連結経常利益未満の場合

各人別賞与＝

(前年度連結経常利益/下限基準連結経常利益) × 役職別基準月数 × (月額報酬額
＋月額株式取得報酬額)

- (2) 毎年1回、年度予算編成終了後、当該予算対象年度の業績に応じて翌年度6月に支払う業績連動型賞与の「上限基準連結経常利益」および「下限基準連結経常利益」ならびに「役職別基準月数」および「上限額」を決定する。
- (3) 「役職別基準月数」および「上限額」の決定に当たっては、それまでの実績、月額報酬との比率、同業他社・同規模上場他社の状況等を勘案して決定する。
- (4) 年度配当を行わない場合は、監査等委員でない取締役と役付執行役員に対しては、当該年度に係る業績連動型賞与は支給しない。
- (5) 役付執行役員でなく監査等委員でない取締役を兼務しない執行役員の業績連動型賞与は、監査等委員でない取締役と役付執行役員の業績連動型賞与に準じたものとする。
- (6) 業績連動型賞与の決定に係る基準連結経常利益、役職別基準月数等は、指名報酬等諮問委員会の答申を尊重したうえで、取締役会において審議し決定する。

別紙1

社外取締役の独立性判断基準

当社は、次のすべての要件を満たす社外取締役を独立社外取締役と判断する。

1 社外役員が、現在および直近の過去3年間において、次に該当する者でないこと

(1) 当社の主要な顧客(*) またはその業務執行者

(*) 直近の過去3事業年度のいずれかの年度における当該顧客に対する当社グループの売上高が当社の連結売上高の2%を超える顧客

(2) 当社を主要な顧客とする事業者(*) またはその業務執行者

(*) 直近の過去3事業年度のいずれかの年度における当社グループに対する当該事業者の売上高の合計額が当該事業者の連結売上高の2%を超える事業者

(3) 当社の主要な借入先(*) またはその業務執行者

(*) 直近の過去3事業年度のいずれかの年度における当該借入先からの当社グループの借入額が当社の連結借入額の2%を超える借入先

(4) 当社グループから当社からの役員報酬以外に多額の報酬を得ている法律専門家、公認会計士またはコンサルタント(*) (当該報酬を得ている者が法人、組合、その他の団体である場合は、当該団体に属する法律専門家、公認会計士、またはコンサルタント)

(*) 直近の過去3事業年度のいずれかの年度における当社グループからの報酬が10百万円を超える者

(5) 当社の会計監査人または会計監査人である監査法人に所属する公認会計士

(6) 当社グループから多額の寄付を得ている者(*) (当該寄付を得ている者が法人、組合、その他の団体である場合は、当該団体の業務を運営する者)

(*) 直近の過去3事業年度のいずれかの年度における当社グループからの寄付金の合計額が当該寄付先の収入総額の2%を超える寄付先

(7) 当社の大株主(*) またはその業務執行者

(*) 当社の議決権総数の10%以上の議決権を有する者

2 社外役員の子親等以内の親族が、現在および直近の過去3年間において、次に該当する者でないこと (重要でない者を除く)

(1) 当社または当社子会社の業務執行者

(2) 上記1 (1) から (7) に該当する者