

ESG

G ガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

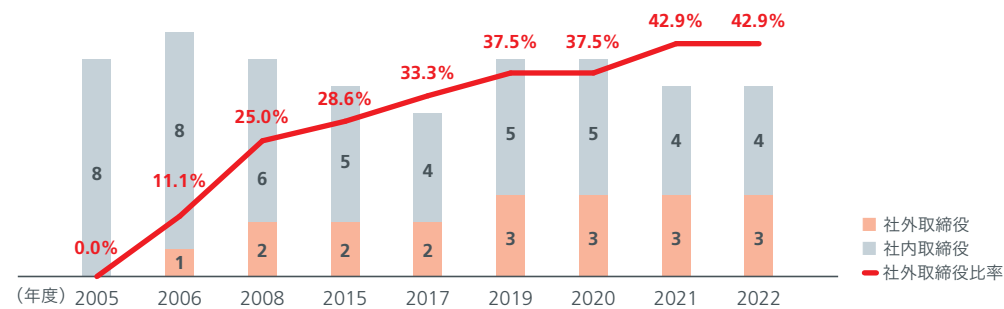
太陽誘電は、「ミッション」、「経営理念」、「ビジョン」の実践と実現に向け、グローバルな観点で社会性、公益性、公共性を全うし、事業を継続的に発展させていくことが当社の社会的責任であり、経営の使命であると考えています。この考えに基づき、太陽誘電は、経営の透明性と公正性を重

視し、取締役会の監督のもと、適時適切な情報開示、コンプライアンスの徹底、迅速な意思決定と職務執行を行える体制と仕組みを構築するなど、コーポレートガバナンスを強化することで企業価値の向上に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス強化のあゆみ

2001年	執行役員制度導入	2018年	最高経営責任者等の後継者計画の策定
2006年	社外取締役1名選任	2019年	社外取締役3名選任 (社外取締役比率1/3以上となる)
2008年	社外取締役2名選任、取締役任期を1年に変更	2020年	取締役会の実効性評価に外部機関を活用
2010年	任意の指名委員会および報酬委員会を設置	2021年	コーポレートガバナンス体制の見直し(内部統制委員会を執行機能に移行、サステナビリティ委員会を設置)
2013年	社外役員の独立性基準制定	2023年	非業務執行取締役が取締役会議長に
2015年	コーポレートガバナンス基本方針制定		
2016年	取締役会の実効性評価を開始		

取締役会構成の変化

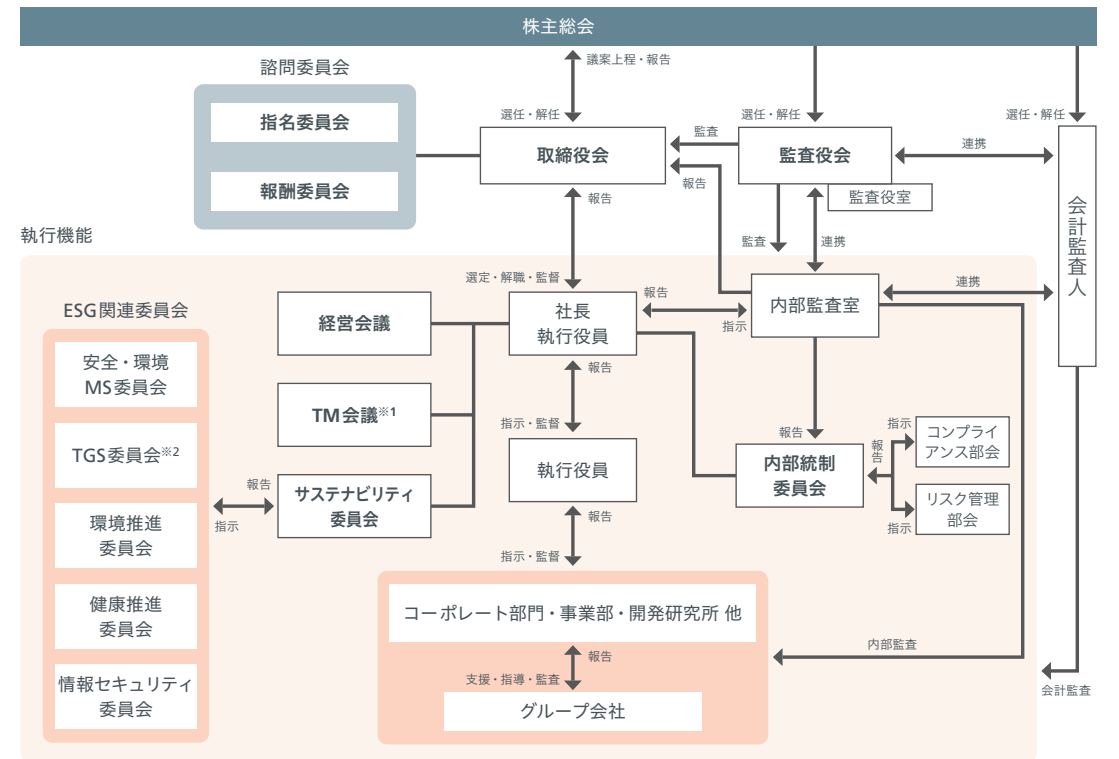


コーポレートガバナンス体制

太陽誘電は、監査役会設置会社であり、取締役会、監査役会、会計監査人の各機関を置いています。さらに、役員の指名・報酬に係る取締役会の機能の独立性と客観性の強化、および説明責任を果たすため、任意の指名委員会および報酬委員会を設置しています。また、社外役員全員を一般株主との間に利益相反が生じる恐れのない独立役員に指名し、

監査役会や内部監査部門と密接に連携を図るガバナンス体制とすることで、監査役機能を有効に活用し、経営に対する監督機能の強化を図っています。また、事業年度における経営責任を明確にするとともに、株主による信任の機会を増やすため、取締役の任期は1年としています。

コーポレートガバナンス体制図 (2023年7月現在)



※1 TM会議：トップマネジメント会議の略、人事・組織に関する会議
 ※2 TGS委員会：Taiyo Green Strategy委員会の略、ステークホルダー要求に基づく化学物質に関する会議

取締役会

経営戦略等の基本方針を策定し、事業部門において経営戦略が適切に執行されているかを監督します。内部統制システムを整備し、コンプライアンスの推進およびリスク管理を行っています。また、取締役会の効率的な意思決定を確保するため、経営会議およびTM(トップマネジメント)会議へ権限を一部委譲しています。

監査役会

監査役は、取締役会や経営会議など重要な会議への出席、会計監査人や内部監査室との連携や国内外グループ会社への往査などを通じて、実効性の高い監査を行っています。

指名委員会

独立社外取締役を委員長とし、代表取締役社長執行役員、独立社外取締役全員および監査役1名で構成し、過半数を独立社外取締役としています。取締役・監査役候補者の指名、代表取締役および執行役員の選定・選任および解職・解任、懲戒事項等を審議し、取締役会に答申しています。なお、監査役候補者の指名については、事前に監査役会の同意を得ています。

報酬委員会

独立社外取締役を委員長とし、代表取締役社長執行役員、独立社外取締役全員および監査役1名で構成し、過半数を独立社外取締役としています。取締役および執行役員の報酬制度並びに取締役の個人別の報酬内容について審議し、取締役会に答申しています。

経営会議

社長執行役員が議長を務め、執行役員全員で構成され、社外取締役および監査役は、オブザーバーとして出席します。事業戦略・販売戦略の基本方針や投資等、当社グループの政策案件に関する審議を行う他、取締役会から委譲された事項について決議を行っています。

TM(トップマネジメント)会議

社長執行役員が議長を務め、業務執行取締役、本部長およびこれに準ずる組織の責任者で構成され、監査役1名がオブザーバーとして出席します。当社グループの人事、組織、報酬に関する審議を行う他、取締役会から委譲された事項について決議を行っています。

内部統制委員会

社長執行役員が委員長を務め、業務執行取締役、本部長職の執行役員および人事・法務担当執行役員で構成し、社外取締役および監査役はオブザーバーとして出席します。「内部統制システムの基本方針」に基づき、当該システムの継続的改善を図るとともに、当該システムの整備状況と運用状況を確認・評価し、取締役会へ報告しています。

サステナビリティ委員会

社長執行役員が委員長を務め、業務執行取締役、本部長職の執行役員およびサステナビリティ担当執行役員で構成し、社外取締役および監査役はオブザーバーとして出席します。当社のマテリアリティ(重要課題)の設定や課題の共有および課題解決に向けた施策に関する審議を行い、取締役会へ報告しています。

ESG／ガバナンス

取締役会などの審議内容と活動状況

取締役会に付議する事項は、取締役会規則において定め、適切に審議し、決議を行っています。定例的には、経営会議およびTM会議における報告事項、業務執行取締役による経営報告、業務執行取締役および担当執行役員からの担当業務に関する報告、取締役会実効性評価で抽出された課題への対応等について審議を行っています。

取締役会および指名・報酬委員会における審議内容と活動状況は以下の通りです。

主な審議内容(2022年度)

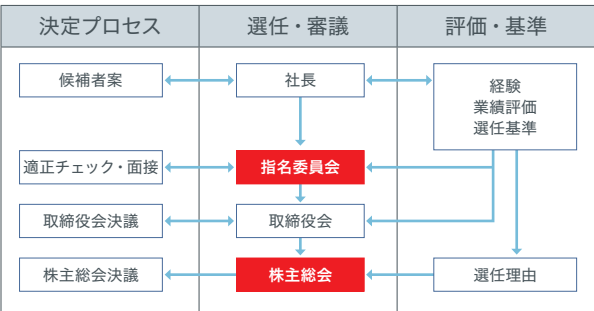
取締役会	ガバナンス	■ 代表取締役および取締役会長の選定 ■ 株主総会に関する事項 ■ 役員報酬(業績連動賞与)における評価指標の見直しおよび関連規則の改定 ■ 取締役会実効性評価の実施と課題に対する対策の決定
	経営戦略	■ 事業計画の承認および進捗の確認 ■ 中期経営計画に基づく中長期的な設備投資
	サステナビリティ	■ サステナビリティ委員会からの報告に対する審議 ■ 人的資本に関する審議
指名委員会	役員人事	■ 代表取締役候補者および取締役会長候補者の指名 ■ 株主総会へ付議する役員候補者の指名 ■ 執行役員候補者の選任
報酬委員会	役員報酬	■ 業績連動賞与の評価指標の見直しおよび関連規則改定の審議

活動状況(2022年度)

		取締役会	監査役会	指名委員会	報酬委員会
登坂 正一	代表取締役	18回／18回(100%)	—	4回／4回(100%)	5回／5回(100%)
増山 津二	取締役	18回／18回(100%)	—	—	—
佐瀬 克也	取締役	18回／18回(100%)	—	—	—
福田 智光	取締役	18回／18回(100%)	—	—	—
平岩 正史	社外取締役	18回／18回(100%)	—	4回／4回(100%)	5回／5回(100%)
小池 精一	社外取締役	18回／18回(100%)	—	4回／4回(100%)	5回／5回(100%)
浜田 恵美子	社外取締役	18回／18回(100%)	—	4回／4回(100%)	5回／5回(100%)
三宿 俊雄	常勤監査役	18回／18回(100%)	19回／20回(95%)	—	5回／5回(100%)
大嶋 一幸	常勤監査役	18回／18回(100%)	20回／20回(100%)	—	—
吉武 一	常勤社外監査役	18回／18回(100%)	20回／20回(100%)	4回／4回(100%)	—
藤田 知美	社外監査役	18回／18回(100%)	20回／20回(100%)	—	—

役員の指名・サクセッションプラン

太陽誘電は、取締役会を、性別、国籍を問わず多様性に富み、かつバランスのとれた構成にするため、「スキルマトリックス」を策定し、「役員等選解任基準」に従って選任しています。また、社外取締役および社外監査役は、東京証券取引所が定める独立役員の基準を満たす者を候補者として選任しています。次期社長候補者の育成については、後継者計画に従い、業務執行取締役の中から候補者を選定し、必要に応じてジョブローテーションや重要経営指標を用いた目標管理の実践等を通じて社長としての資質の向上を図ります。



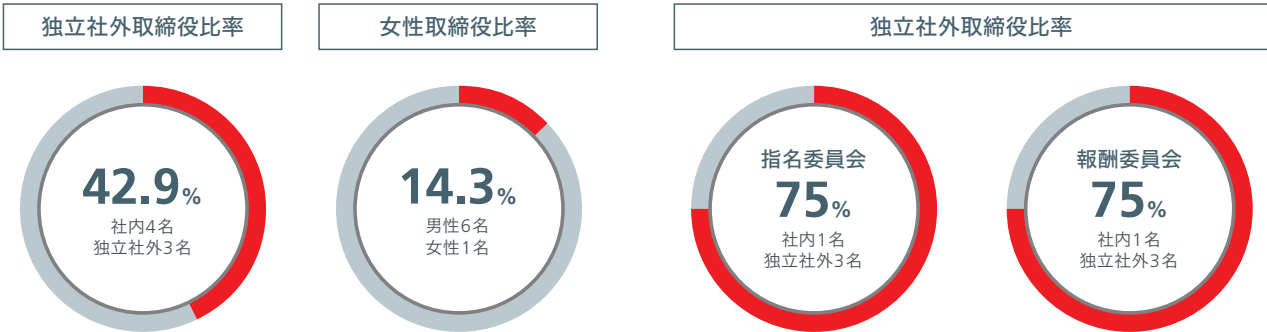
スキルマトリックス(取締役・監査役の主な専門的経験分野)

(2023年7月現在)

氏名		主な専門性・経験分野						
		企業経営	技術・研究開発	営業・マーケティング	国際的経験	財務・会計	法律	ESG・サステナビリティ
取締役	佐瀬 克也	●	●	●				●
	登坂 正一	●	●					●
	増山 津二	●	●	●		●		●
	福田 智光	●			●	●		●
	平岩 正史 ■ 社外 ■ 独立				●		●	
	小池 精一 ■ 社外 ■ 独立	●	●		●			
	浜田 恵美子 ■ 社外 ■ 独立		●	●				●
監査役	大嶋 一幸	●		●	●			
	本多 敏光	●			●			
	吉武 一 ■ 社外 ■ 独立	●			●	●		●
	藤田 知美 ■ 社外 ■ 独立						●	●

(注)各役員が有する全ての経験・知見を表すものではありません。

取締役会の構成



ESG／ガバナンス

取締役会の実効性評価

太陽誘電は、取締役会の実効性を高め、企業価値の向上を図るため、毎年1回取締役会の実効性評価を実施しています。外部評価機関の指摘を踏まえて評価項目、アンケート内容を見直すとともに、アンケートの配信から回答の集計までを外部評価機関が行うことで、評価プロセスの客観性と透明性を高めています。2022年度の評価プロセスおよび評価結果は、以下の通りです。

(1) 評価プロセス

- ① 外部評価機関の指摘・助言を踏まえて、2022年度の評価方法およびアンケート内容を検討し、取締役会へ報告。
- ② 外部評価機関が全取締役および全監査役に対し、実効性評価アンケート(無記名方式)を実施。
- ③ 外部評価機関が、上記②のアンケートの結果を取りまとめ、議論が必要と思われる課題や意見を抽出して全取締役および全監査役へ報告。
- ④ 上記③のアンケート結果について、業務執行役員、非業務執行役員に分かれて分析検討会を実施。
- ⑤ 分析検討会であがった意見や課題について、取締役会にて議論を行い、今後取り組むべき課題を決定。

(2) 評価(アンケート)項目

- ・取締役会の運営

・取締役会の構成・スキル

・経営戦略への取り組み

・持続的成長への取り組み
- ・企業倫理とリスク管理

・モニタリング

・株主との対話

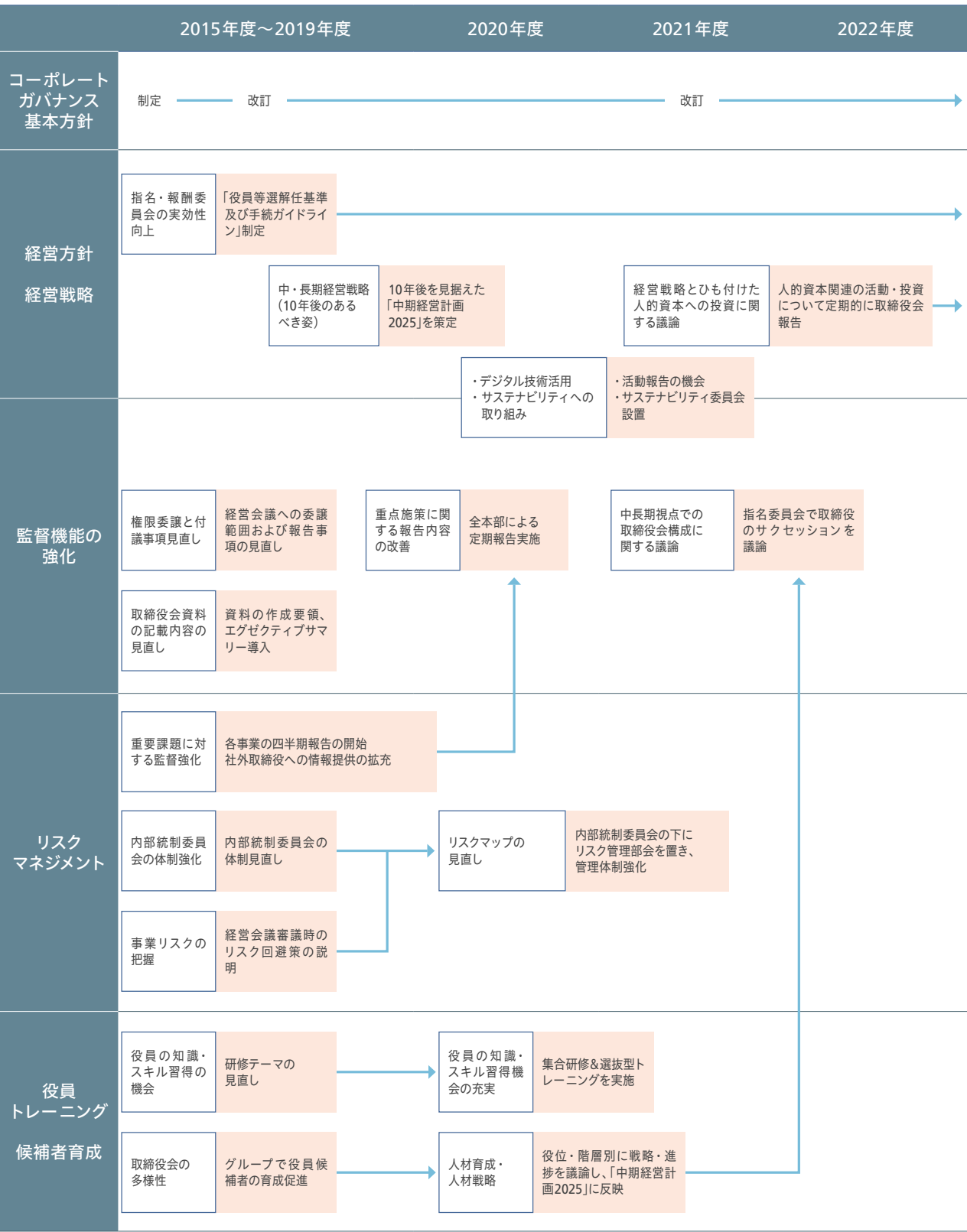
・指名委員会・報酬委員会

(3) 評価結果および今後の課題

外部評価機関より、真摯に取締役会の実効性評価に取り組み、企業価値のさらなる向上に努めている点が評価されました。一方で、前回課題と認識された「経営戦略とひも付けた人的資本への投資に関する議論」については、評価の改善までに時間を要することから、引き続き課題と認識して取り組みを継続することといたします。

取締役会の実効性評価における主な課題と対策

太陽誘電がこれまで実施した取締役会実効性評価における主な課題と、その対策は以下の通りです。



課題

対策

ESG／ガバナンス

役員報酬制度

太陽誘電の役員報酬制度は、以下を基本方針としています。

- (1) 当社グループの持続的な成長および中長期的な企業価値との連動を重視した報酬制度とし、株主との価値を共有できる設計であること
- (2) グローバルな視点をもつ優秀な人材を確保し、かつ維持できる報酬水準であること
- (3) 報酬の決定プロセスにおける透明性および客観性が高いこと

株式報酬については、中長期的な企業価値向上を重視した経営を促すため、報酬の一部を業績連動とする株式報酬型ストックオプション制度を導入しています。また、業績連動賞与については、対象者の個人評価の指標の見直しを行い、中期経営計画2025の社会価値目標等の達成度を追加することでESGへの取り組みが役員報酬に反映される仕組みとしています。

役員報酬制度の概要

支給方法	基本報酬		業績連動賞与	株式報酬型ストックオプション
	固定	職責と役位に応じて定めた金額を支給	—	役位に応じて、毎年一定数の新株予約権を付与
変動	—	単年度の業績および目標の達成度に応じて賞与額を決定し支給	—	中期経営計画に掲げるROEの達成度に応じて、権利行使できる新株予約権の数を変動
評価指標・基準		—	連結純利益・個人目標達成度	連結ROE
係数・支給率		—	個人の評価係数は、達成度に応じて75%～125%の範囲で決定	業績連動部分の支給率は、達成度に応じて0%～300%の範囲で決定
支給時期		毎月	年1回(7月)	年1回(7月)
業績評価期間		—	1年	1年
支給対象		業務執行取締役 非業務執行取締役 社外取締役 監査役	業務執行取締役	業務執行取締役

業務執行取締役の報酬構成比率(設計値)

基本報酬 40%	業績連動賞与 40%	株式報酬型ストックオプション 役員固定10% 業績連動10%
-------------	---------------	-----------------------------------

2022年度の役員報酬額

	支給人員および支給総額		内訳					
			基本報酬		業績連動賞与		株式報酬型ストックオプション	
	人数 (名)	総額 (百万円)	人数 (名)	総額 (百万円)	人数 (名)	総額 (百万円)	人数 (名)	総額 (百万円)
取締役 (うち社外取締役)	7 (3)	322 (38)	7 (3)	201 (38)	4 (—)	60 (—)	4 (—)	60 (—)
監査役 (うち社外監査役)	4 (2)	88 (36)	4 (2)	88 (36)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
合計	11	410	11	290	4	60	4	60

(注1) 支給人員には、在籍者数ではなく、当期に係る報酬等の支給対象者数を記載しています。
(注2) 上記の記載金額の合計は、百万円未満を切り捨てて表示しています。