

# 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。

## 監査等委員会設置会社への移行

取締役会実効性評価において、中長期視点での取締役会構成に関する事項が課題として認識されたことを機に、2022年以降、当社は会社の機関設計について検討を進め、2024年6月に監査等委員会設置会社へ移行しました。これにより、重要な業務執行の決定について業務執行取締役への権限委譲を進め意思決定の迅速化と効率化を図るとともに、監査等委員である取締役が取締役会における議決権を持つことによる監督機能の強化等により、コーポレートガ

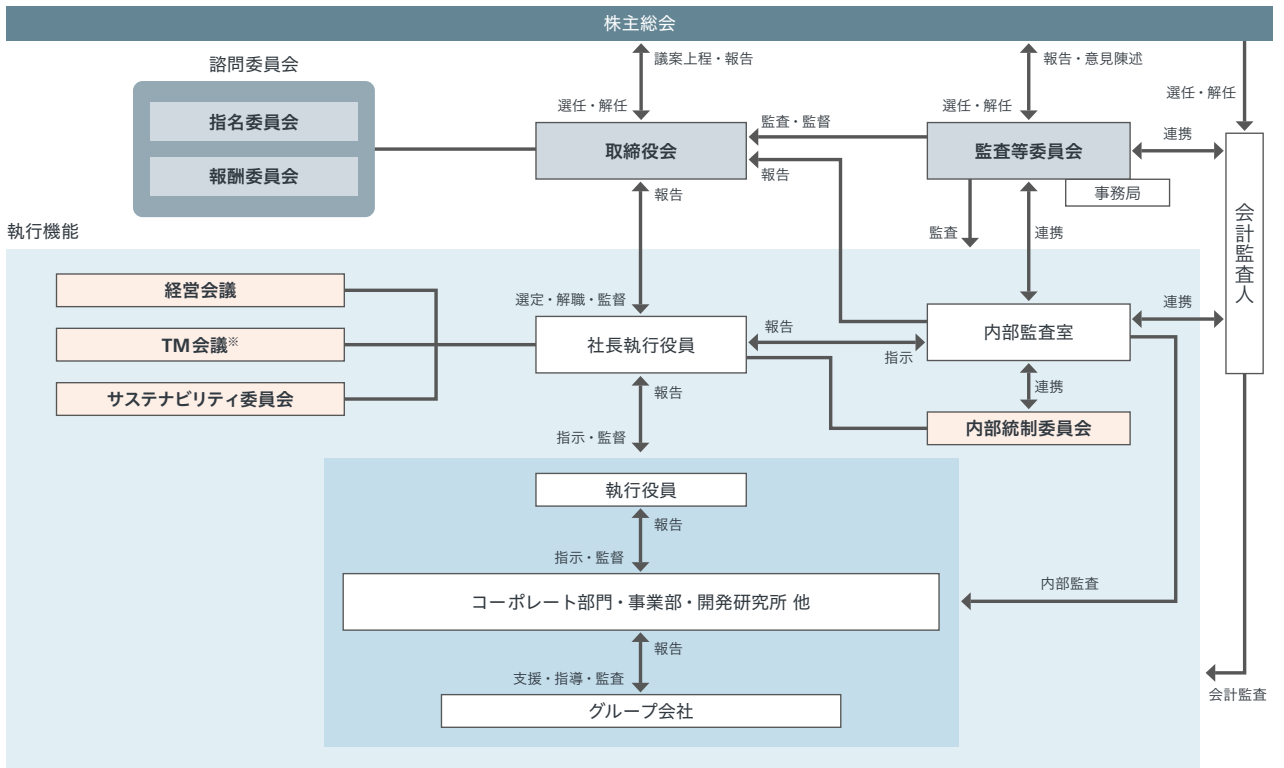
バナンス体制および内部統制体制を強化・充実させ、さらなる企業価値向上を目指します。

また、取締役の指名・報酬に係る公正性、透明性、客観性を強化し、取締役会の機能の独立性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。監査等委員でない取締役の任期は、株主による信任の機会を増やすため、1年としています。

### 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	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)
2006年	社外取締役1名選任	2020年	取締役会の実効性評価に外部機関を活用
2008年	社外取締役2名選任、取締役任期を1年に変更	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)
2010年	任意の指名委員会および報酬委員会を設置	2023年	非業務執行取締役が取締役会議長に
2013年	社外役員の独立性基準制定	2024年	監査等委員会設置会社へ移行 社外取締役5名(社外取締役比率50%) 女性取締役3名(女性取締役比率30%)
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		
2018年	最高経営責任者等の後継者計画の策定		

## コーポレートガバナンス体制図 (2024年6月27日現在)



※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

### 取締役会

取締役会は、社外取締役5名を含む10名で構成し、取締役会長が議長を務めます。法定事項その他経営戦略等の基本方針を策定し、業務執行取締役へ権限委譲した事項等について報告を受け、業務執行の監督を行っています。また、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。

### 監査等委員会

監査等委員会は、社外取締役2名を含む3名で構成し、社外取締役が議長を務めます。監査等委員である取締役は、指名・報酬委員会を含む重要な社内会議への出席、会計監査人、内部監査室およびグループ会社監査役との連携を通じて、実効性の高い監査を行っています。

### 指名委員会

監査等委員でない独立社外取締役全員および代表取締役社長執行役員で構成し、独立社外取締役が委員長を務めます。監査のため監査等委員会が指名した監査等委員1名が出席します。取締役候補者の指名、社長執行役員の選任および解任、懲戒事項等を審議し、取締役会に答申しています。

### 報酬委員会

監査等委員でない独立社外取締役全員および代表取締役社長執行役員で構成し、独立社外取締役が委員長を務めます。監査のため監査等委員会が指名した監査等委員1名が出席します。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

執行役員全員で構成し、社長執行役員が議長を務めます。非業務執行の取締役は、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ほか、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

業務執行取締役、本部長職の執行役員で構成され、社長執行役員が議長を務めます。監査のため監査等委員会が指名した監査等委員1名が出席します。当社グループの人事、組織、報酬に関する審議を行うほか、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

業務執行取締役で構成し、代表取締役社長執行役員が委員長を務めます。非業務執行取締役、本部長職の執行役員および内部監査室部門長はオブザーバーとして出席します。「内部統制システムの整備に関する基本方針」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、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、社長執行役員が委員長を務めます。構成員でない取締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

取締役会の活動状況

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。

本年度は、取締役会を18回開催し、主に以下の点について重点的に審議を行いました。

主な審議内容（2023年度）

取締役会	ガバナンス	<div>■ 機関設計の変更（監査等委員会設置会社への移行）</div> <div>■ 取締役等候補者の選定</div> <div>■ 役員報酬制度の変更（譲渡制限付株式報酬の導入）</div> <div>■ 取締役会実効性評価の実施と、前年課題に対する対策の決定</div>
	経営戦略	<div>■ 中期経営計画に基づく事業戦略や設備投資等に関する審議</div> <div>■ 事業計画の承認および進捗の確認</div>
	サステナビリティ	<div>■ サステナビリティ委員会からの報告に対する審議</div> <div>■ 人的資本に関する審議</div>

取締役会の実効性評価

当社は、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および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。当期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、当期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、検討会を実施。
- ⑤ 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

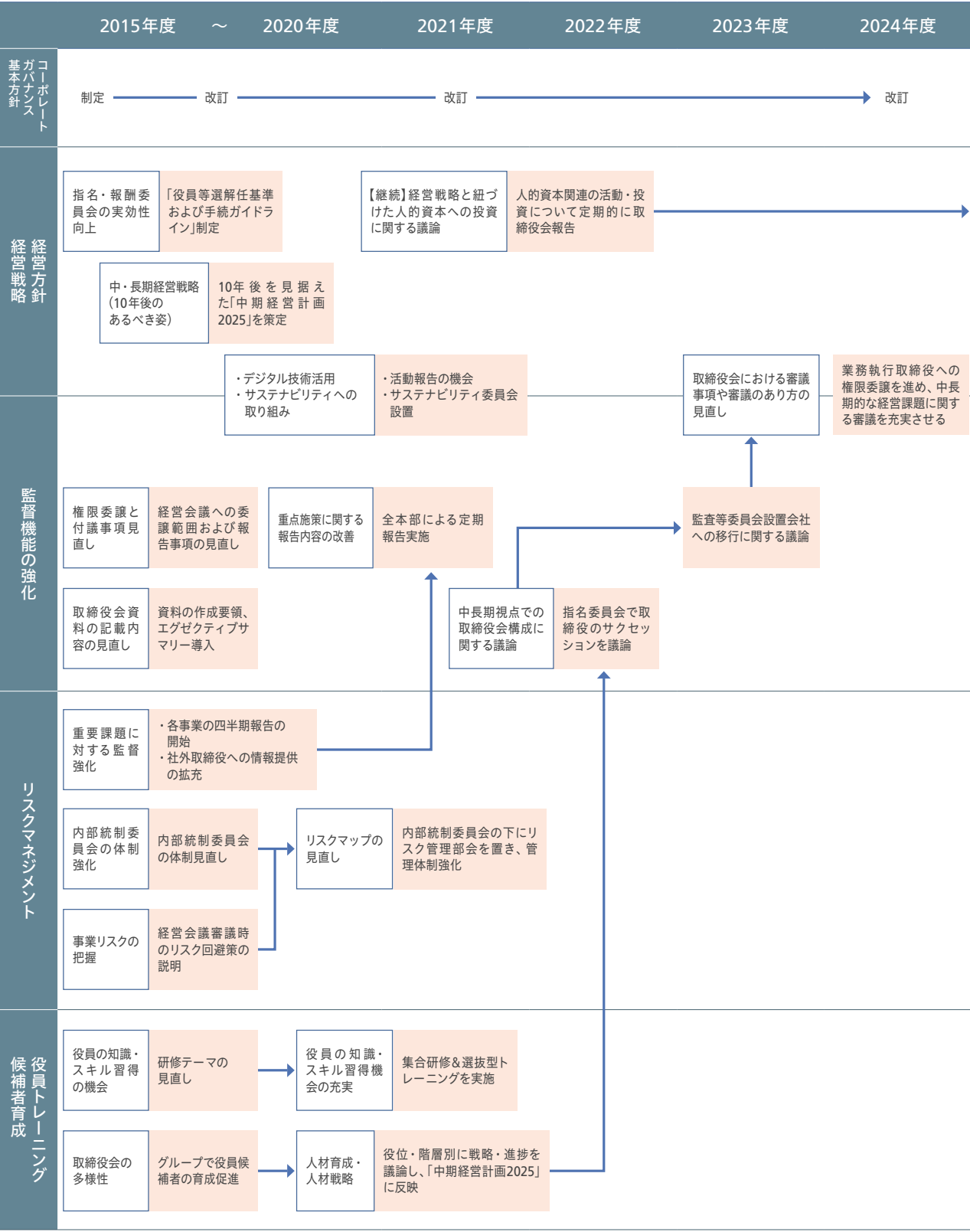
■ 指名委員会・報酬委員会

(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、企業価値の更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「経営戦略と紐づ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。また、監査等委員会設置会社への移行に伴い、「取締役会における審議事項や審議のあり方の見直し」を新たに取り組むべき課題として認識しました。これらの課題に計画的に取り組むことで取締役会の実効性の維持・向上に努めていきます。

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。





ESG／ガバナンス

諮問委員会の活動状況

太陽誘電は、取締役の指名・報酬に係る透明性および客観性を強化するため、構成員の過半数を独立社外取締役（監査等委員を除く）とする任意の指名委員会および報酬委員会を設置しています。本年度における各委員会の活動状況は以下の通りです。

開催回数		主な審議事項
指名委員会	9回開催	■ 監査等委員会設置会社へ移行後の取締役会の構成に関する議論 ■ 取締役候補者の指名、執行役員の選任等
報酬委員会	5回開催	■ 監査等委員会設置会社へ移行後の取締役の報酬水準 ■ 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針 ■ 業務執行取締役に対する株式報酬制度の見直し

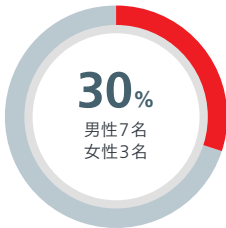
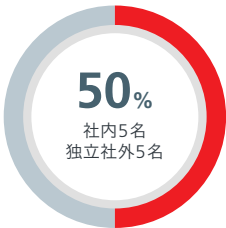
取締役の指名

取締役候補者の選定にあたっては、監査等委員を含めた取締役会全体として各候補者が保有するスキルのバランスや多様性等を考慮しています。

取締役会の構成

独立社外取締役比率

女性取締役比率



新任社外取締役（監査等委員）メッセージ



社外取締役（監査等委員）

角田 朋子

今年6月の定時株主総会において社外取締役監査等委員に選任いただきました。当社は、積層セラミックコンデンサの分野で高い市場シェアを持ち、今後も電気自動車、情報インフラ等の分野で引き続き成長期待のある魅力的な企業であり、事業を通じた社会全体の価値に対する貢献も大きく、社外取締役として関われることを大変嬉しく思っております。同時に、上場企業を取り巻く環境は益々変化しており、近年のコーポレートガバナンス強化の動きから、各種ステークホルダーの皆さまの利益を守ることの重要性を感じております。

コーポレートガバナンス強化のためには、取締役会の実効性の確保が不可欠です。当社は、今年の株主総会終了後より監査等委員会設置会社に移行するとともに、社外取締役が半数となったことでより独立性が強化され、また、女性取締役が3割となり多様性が増し、これらの点では取り組みが前進していると認識しております。今後は、取締役会での議論がさらに活性化していくことを期待しておりますので、社外取締役として変化を注視してまいります。

自らの専門性と市場や社会の変化を踏まえ、太陽誘電グループの企業価値向上に貢献する役割を果たしていきたいと思います。

スキルマトリックス（取締役会の主な専門性・経験分野）（2024年7月現在）

◎ 委員長    ○ 構成員    △ 監査のため出席

	主な専門性・経験分野							指名委員会	報酬委員会
	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		
佐瀬 克也	●	●	●				●	○	○
登坂 正一	●	●					●		
福田 智光	●			●	●		●		
渡邊 敏幸	●		●	●					
平岩 正史 <small>社外 独立</small>				●		●		◎	○
小池 精一 <small>社外 独立</small>	●	●		●				○	◎
浜田 恵美子 <small>社外 独立</small>		●	●				●	○	○
本多 敏光 (監査等委員)	●			●					
藤田 知美 (監査等委員) <small>社外 独立</small>						●	●	△	
角田 朋子 (監査等委員) <small>社外 独立</small>	●				●		●		△

(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。

スキル名称	当該スキルを選定した理由
企業経営	持続的な企業価値向上に向けた、経営戦略の策定・遂行、経営の監督を行うため
技術・研究開発	ハイエンド商品、高信頼性商品を中心とした高付加価値な電子部品を創出し、市場における優位性を確保するため
営業・マーケティング	多様で変化の激しいビジネス環境を踏まえ、適切な戦略を策定・遂行するため
国際的経験	海外売上高比率が高く、グローバルに事業展開する当社グループにおいて、適切な戦略策定・遂行・経営の監督を行うため
財務・会計	資本市場からの要請を踏まえながら、経営戦略と連動した財務戦略や資本政策の策定、IR活動の遂行を行うため
法律	関係法令および企業倫理を遵守し、すべてのステークホルダーからの信頼に応え、健全で適正かつ効率的に業務を執行する体制を構築・遂行するため
ESG・サステナビリティ	ESGが経営における機会およびリスクになることを認識し、事業を通じた社会的課題解決を図り、持続可能な社会に貢献するため

## ESG / ガバナンス

## 役員報酬制度

太陽誘電の役員報酬制度は、中期経営計画で掲げる経済価値と社会価値の目標達成への動機付けとなる設計とし、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

業績連動賞与については、中期経営計画における社会価値目標等の達成度を対象者の個人評価指標に追加することで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。また、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し、かつ株主の皆様との一層の価値共有を進めるため、報酬の一部を業績連動とする譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。

## 報酬の構成

報酬の種類	報酬の内容等	固定／変動
基本報酬	役位および職責に応じた月例の金銭報酬	固定
業績連動賞与	単年度の連結業績に応じて、毎年一定の時期に支給する金銭報酬。企業価値および株主価値向上に資する要素を明確に報酬に連動させるため、連結純利益を評価指標とする。中期経営計画の目標達成時に基本報酬と業績連動賞与の比率が1:1となる設計とし、各事業年度の連結純利益に応じて標準支給額が変動する。実支給額は、担当事業の業績達成度、中期経営計画における社会価値目標の達成度および個人別評価より算出した係数(75%~125%)を標準支給額に乗じて決定する。	変動
役員別譲渡制限付株式報酬	当社取締役会が定める期間の継続勤務を条件に、役位毎に設定した基準額に応じて、毎年一定の時期に予め譲渡制限付株式を交付する。譲渡制限は、当社の取締役および執行役員のいずれの地位を全て喪失した場合に解除する。	固定
業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬	中期経営計画における経済価値目標(ROE)の目標達成度に応じて算定される譲渡制限付株式を、各事業年度終了後に交付する。連結ROEの目標達成度に基づき、役位毎の基準額に対し、0%~300%の範囲で変動する。譲渡制限は、当社の取締役および執行役員のいずれの地位を全て喪失した場合に解除する。	変動

## 業務執行取締役の報酬構成比率(設計値)



※中期経営計画の目標達成度が100%である場合を前提とした設計値

## 2023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)	249 (38)	7 (3)	209 (38)	4 (-)	17 (-)	4 (-)	22 (-)
監査役 (うち社外監査役)	5 (2)	88 (36)	5 (2)	88 (36)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)
合計	12	338	12	298	4	17	4	22

(注) 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。