

ESG

G ガバナンス

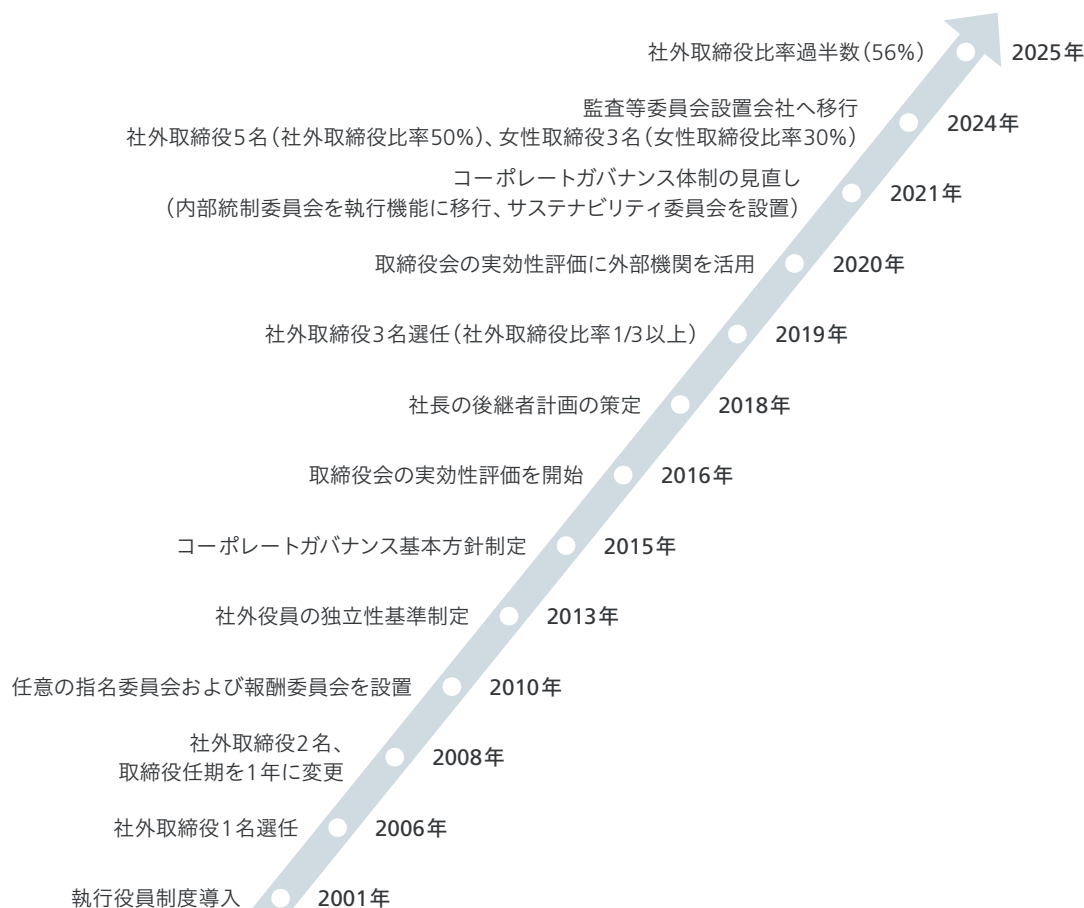


コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

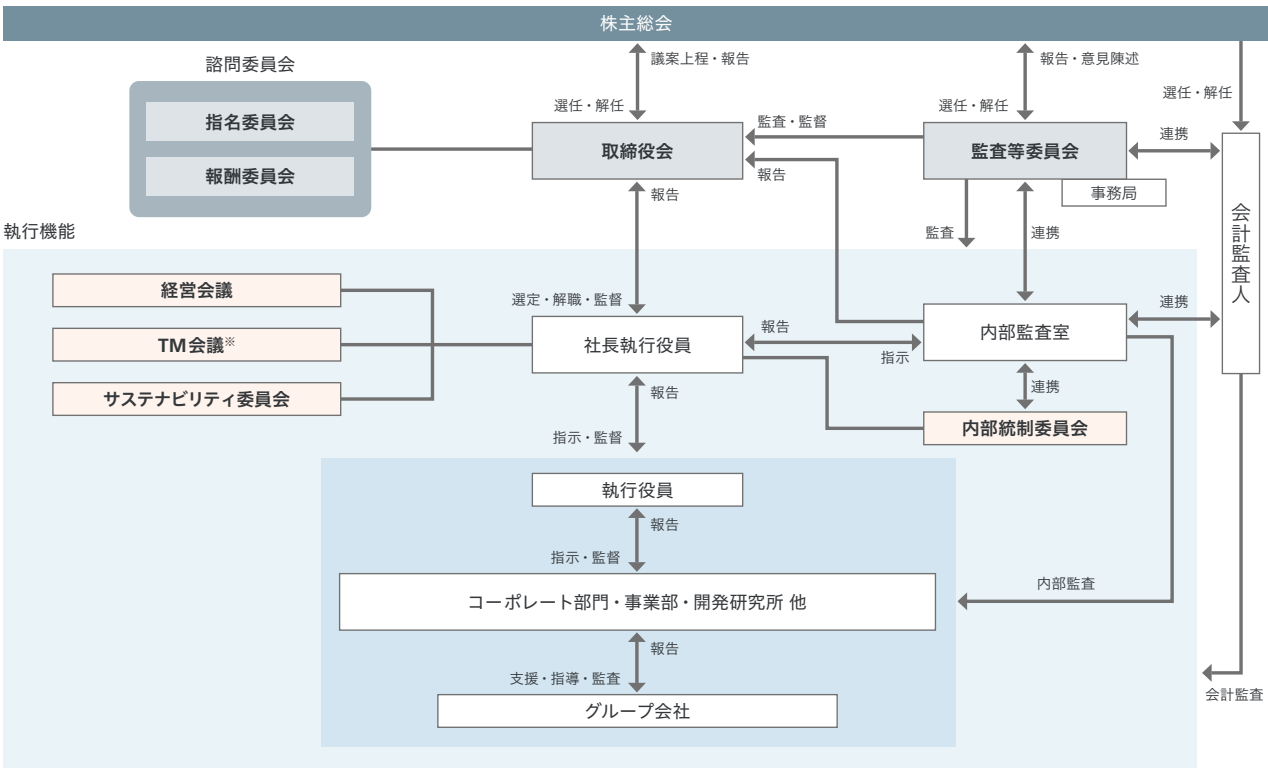
太陽誘電は、「ミッション」「経営理念」「ビジョン」の実践と実現に向け、グローバルな観点で社会性、公益性、公共性を全うし、事業を継続的に発展させていくことが当社の社会的責任であり、経営の使命であると考えています。この考えに基づき、太陽誘電は、経営の透明性と公正性を重

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



コーポレートガバナンス体制図（2025年7月現在）



※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9名で構成し、代表取締役社長執行役員が議長を務めます。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名を含む計3名で構成し、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、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（再任を含む）、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、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
取締役を兼務する執行役員および本部長職の執行役員で構成し、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
取締役を兼務する執行役員で構成し、社長執行役員が委員長を務めます。構成員以外の取締役、本部長職の執行役員および内部監査室部門長が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、取締役会に報告しています。
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、取締役会に報告しています。

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、取締役会の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。

主な審議内容（2024年度）

取締役会 （17回開催）	ガバナンス	■ 監査等委員会設置会社への移行 ■ 機関設計の変更に伴う業務執行取締役への適切な権限委譲 ■ 取締役等候補者の選定 ■ 取締役会実効性評価の実施と前年度の課題に対する対策の決定
	経営戦略	■ 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 ■ 事業計画の承認および進捗の確認
	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

諮問委員会の活動状況

当社は、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。

主な審議内容（2024年度）

指名委員会 （6回開催）	■ 指名委員会規則、執行役員規則、取締役選任規則の改定案 ■ 社外取締役の他の法人役員の兼職に関する審議 ■ 社長の後継者計画策定に関する方向性および役員のスキルマトリックス改定案
報酬委員会 （5回開催）	■ 取締役および執行役員の個人別の報酬等の内容に関する審議 ■ 取締役報酬規則、報酬委員会規則、執行役員報酬規則の改定案 ■ 「取締役株式保有ガイドライン」に関する審議 ■ 未行使の新株予約権を譲渡制限付株式へ移行する措置に関する審議

監査等委員会の活動状況

監査等委員会（2024年6月27日開催の第83期定時株主総会終結時までは監査役会）は、取締役会と同期した月次開催および会計監査人の報告聴取のほか、必要に応じて臨時で開催されます。

主な審議内容（2024年度）

監査役会 （6回開催） 監査等委員会 （14回開催）	決議事項	■ 会計監査人の再任、監査役会の監査報告書、金融商品取引法監査結果、監査方針および監査計画、会計監査人の監査報酬に関する同意、補欠の監査等委員選任議案に関する同意、会計監査人の非保証業務に関する事前了解
	報告事項	■ 内部監査計画、J-SOX報告、子会社監査報告、法務部門活動報告、営業本部活動報告、人的資本に関する活動報告、取締役会審議報告 等
	協議事項	■ KAMの検討、監査役監査の実効性評価、監査方針および監査計画の見直し、会計監査人の再任の方向性 等



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、評価項目やアンケート内容を見直すとともに、アンケートの配信、回答の集計から結果分析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。今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、今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に對し、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のアンケート結果を集計・分析し、議論が必要と思われる課題や意見を抽出し報告。
- ④ 上記③のアンケート結果について、取締役全員による検討会を実施。

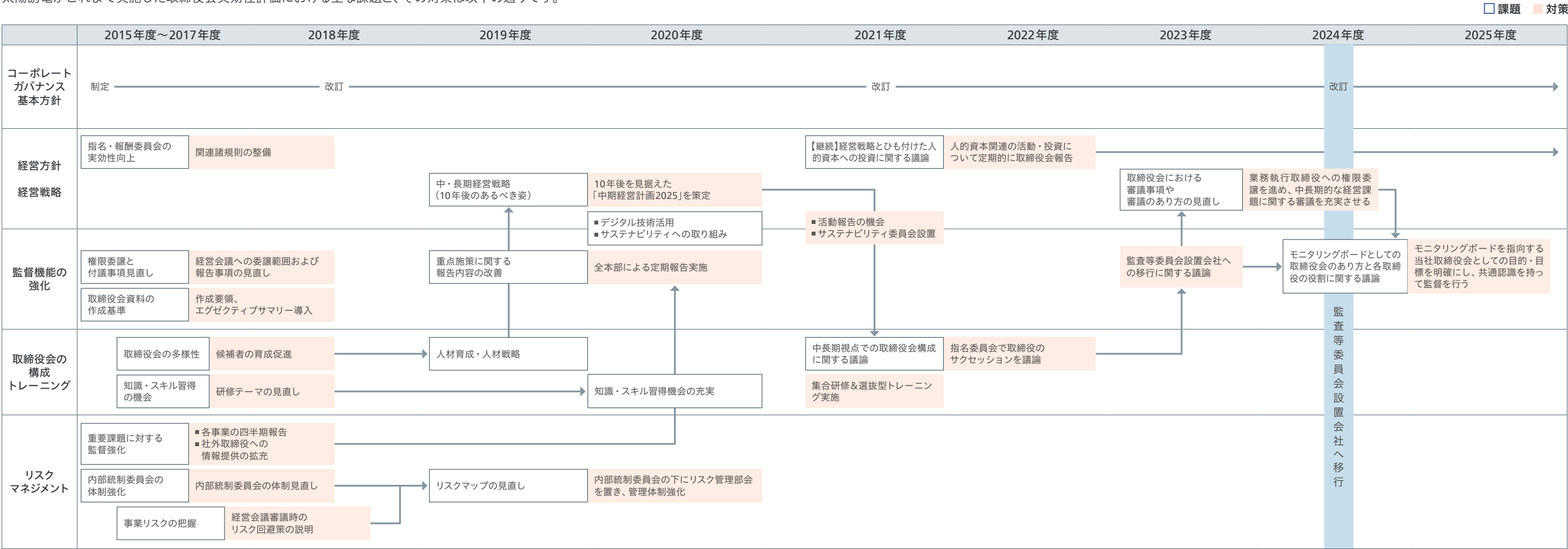
- ⑤ 検討会であがった意見や課題について取締役会にて議論を行い、今後取り組むべき課題を決定。

(2) 評価(アンケート)項目

- ① 取締役会構成・運営
- ② 経営戦略・経営計画
- ③ 企業倫理とリスク管理
- ④ 指名・報酬の監督
- ⑤ 株主等との対話

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。



(3) 外部機関の評価

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む、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。特に、実効性評価アンケートの結果を踏まえて取締役全員で検討会を行い、監督と執行の分離の必要性や監督機関としての取締役会のあり方について議論をするなど、取締役全員が実効性を高める意義を共有し、PDCAサイクルを意識した「取締役会の実効性評価」に取り組んでいることが高く評価されました。

(4) 前年度課題への取り組み状況

課題①
「経営戦略とひも付けた人的資本への投資に関する議論」
人的資本関連の活動・投資の状況について定期的に取締役会へ報告を求め、取り組み状況の監督を行っていますが、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します。

課題②

「取締役会における審議事項や審議のあり方の見直し」
監査等委員会設置会社への移行に伴い、業務執行取締役への権限委譲を進めるとともに、取締役会が中長期的な経営課題に関する審議により多くの時間を費やすことができるよう取締役会付議事項および関係諸規則の見直しを行いました。

(5) 今年度の課題

監査等委員会設置会社へ移行し、取締役会における社外取締役比率が高まる中で、「モニタリングボードとしての取締役会のあり方と各取締役の役割に関する議論」を深めていく必要があると考え、これを新たに取り組むべき課題として認識しました。新たに認識した課題に加え、上記(4)の課題①「経営戦略とひも付けた人的資本への投資に関する議論」にも継続して取り組むことで、取締役会の実効性の維持・向上に努めていきます。



取締役のスキル・構成

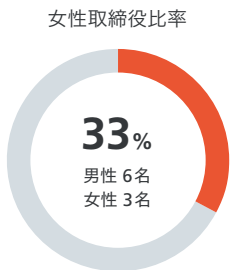
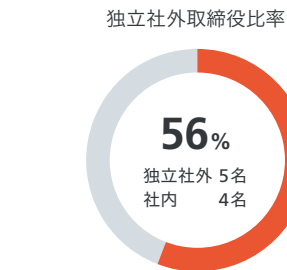
スキルマトリックス（取締役会の主な専門性・経験分野）（2025年7月現在）

	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	●	●	●				●	○	○
福田 智光	●			●	●		●		
渡邊 敏幸	●		●	●					
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		●	●				●	○	○
本多 敏光 (常勤監査等委員)	●			●					
藤田 知美 (監査等委員) 社外 独立						●	●		
角田 朋子 (監査等委員) 社外 独立	●				●		●		

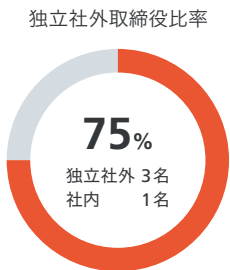
(注1)各役員が有する全ての経験・知見を表すものではありません。
(注2)監査のため監査等委員会が指名した監査等委員各1名が、指名委員会および報酬委員会に出席しています。

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、I R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

取締役会の構成



指名委員会／報酬委員会の構成



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。

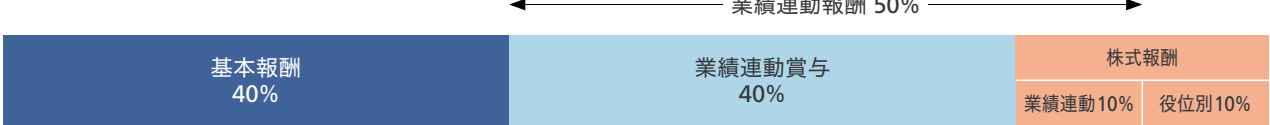
株式報酬については、中長期的な企業価値向上を重視した経営を促すため、報酬の一部を業績連動とする譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。

また、株主の皆様との一層の価値共有を進めるため、当社の業務執行取締役を対象とする取締役株式保有ガイドラインを制定しています。

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、役位ごと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、役位ごとの基準額に対し、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