

## コーポレートガバナンス



左から

社外取締役  
社外取締役  
取締役専務執行役員  
社外取締役  
代表取締役社長執行役員  
取締役 常勤監査等委員  
取締役常務執行役員  
社外取締役 監査等委員  
社外取締役 監査等委員

浜田 恵美子  
平岩 正史  
福田 智光  
小池 精一  
佐瀬 克也  
藤川 巖  
渡邊 敏幸  
角田 朋子  
藤田 知美

## コーポレートガバナンス体制

太陽誘電は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に向け、経営の透明性・公正性を確保するとともに、迅速な意思決定と実効性の高い監督の両立を重視しています。そのため、太陽誘電は、監査等委員会設置会社を採用し、重要な業務執行の決定を業務執行取締役委任することで経営の機動性を高める一方、取締役会は経営戦略や資本政策等の重要事項の審議および業務執行の監督に注力する体制としています。また、指名委員会・報酬委員会を通じて役員の指名・報酬に関する透明性・客観性を確保するとともに、内部統制およびサステナビリティに関する活動を経営に組み込む体制とすることで、持続的な企業価値向上を目指しています。

## コーポレートガバナンスの進化

### 2001-2013 基盤整備期

執行役員制度導入  
株式報酬制度導入  
社外取締役選任開始  
取締役任期1年化  
指名・報酬委員会設置  
独立性基準制定

### 2014-2020 実効性向上期

CG基本方針制定  
取締役会実効性評価開始  
後継者計画策定  
社外取締役 1/3以上  
実効性評価への外部機関活用

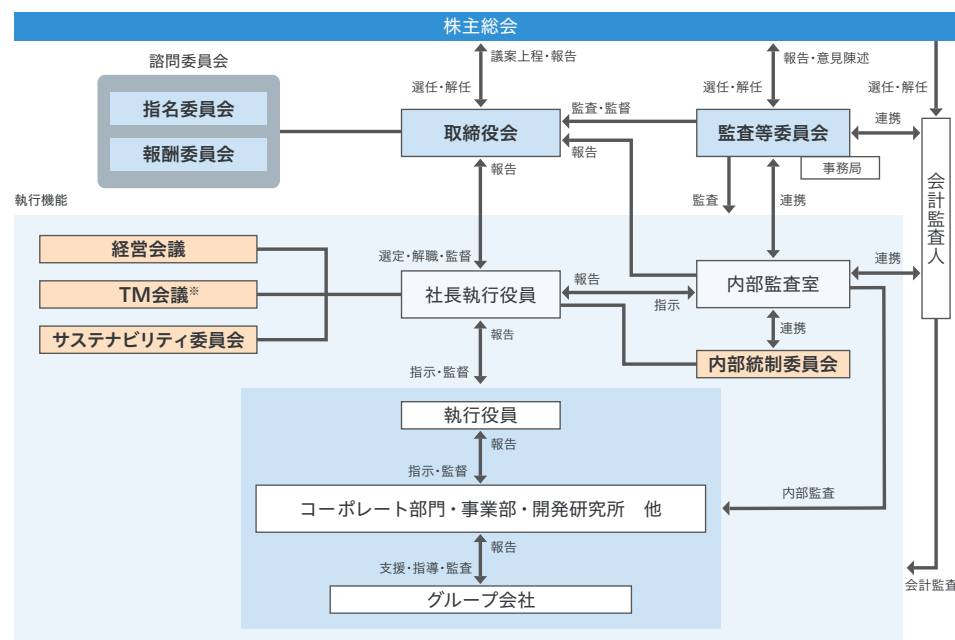
### 2021-2024 ガバナンス強化期

サステナビリティ委員会設置  
株式報酬の一部業績連動化  
監査等委員会設置会社移行  
社外取締役 50%  
女性取締役 30%  
譲渡制限付株式報酬制度導入

### 2025- モニタリング 高度化期

株式保有ガイドライン制定  
社外取締役過半数  
中計2030連動報酬制度

コーポレートガバナンス体制図(2026年7月現在)



※ 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

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。

### 監査等委員会

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

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、取締役に答申しています。

### 報酬委員会

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、取締役に答申しています。

### 経営会議

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

当社グループの人事・組織に関する会議を行うほか、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

「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、取締役に報告しています。

### サステナビリティ委員会

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、取締役に報告しています。

取締役会

取締役会で実質的かつ闊達な議論を行うため、当社取締役会の構成は、多様性に富み、かつバランスの取れたものとするを基本方針としています。また、監督機能を強化するため、当社の独立性基準を満たす社外取締役が過半数となる構成としています。

■活動状況(2025年度)

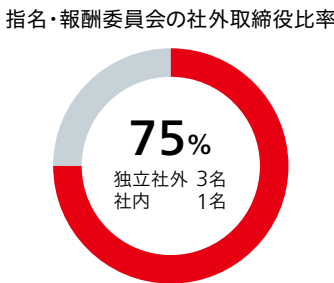
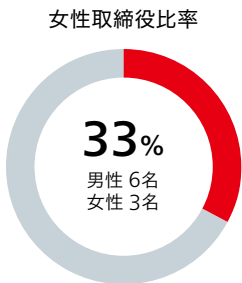
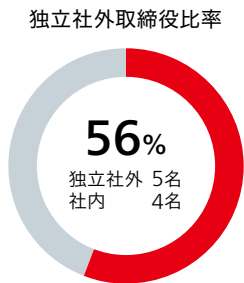
議長:佐瀬 克也(代表取締役社長執行役員)

開催回数:15回

主な審議内容:

|          |                                                                                                                     |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ガバナンス    | <ul style="list-style-type: none"><li>取締役候補者の選定</li><li>取締役株式保有ガイドラインの制定</li><li>取締役会実効性評価の実施と課題に対する対策の決定</li></ul> |
| 経営戦略     | <ul style="list-style-type: none"><li>中期経営計画の検討および承認</li><li>事業計画の承認および進捗の確認</li></ul>                              |
| サステナビリティ | <ul style="list-style-type: none"><li>サステナビリティ委員会からの報告に対する審議</li><li>人的資本に関する審議</li></ul>                           |

取締役の構成



監査等委員会

当社の監査等委員会は、社外取締役2名を含む3名で構成し、社外取締役が委員長を務めています。財務・会計や法務に関する専門性を有する委員を選任し、会計監査人や内部監査室等と連携して、実効性の高い監査を実施しています。

■活動状況(2025年度)

委員長:角田 朋子(社外取締役)

開催回数:20回

主な審議内容:

|      |                                                                                                                                                      |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 決議事項 | <ul style="list-style-type: none"><li>会計監査人の選解任および監査報酬に関する事項</li><li>監査方針および監査計画の策定</li><li>会計監査人の独立性・適格性の評価 等</li></ul>                             |
| 報告事項 | <ul style="list-style-type: none"><li>内部監査および内部統制の運用状況</li><li>グループ会社の監査状況</li><li>各部門の業務執行状況</li><li>人的資本に関する取り組み状況</li><li>取締役会審議事項の報告 等</li></ul> |
| 協議事項 | <ul style="list-style-type: none"><li>KAM(監査上の主要な検討事項)への対応</li><li>監査等委員会監査の実効性評価</li><li>監査方針および監査計画の見直し</li><li>会計監査人の選解任の方向性 等</li></ul>          |

指名・報酬委員会

当社は、取締役の指名・報酬に係る透明性および客観性を高めるため、独立社外取締役が過半数を占め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。指名委員会では取締役候補者の選定や社長執行役員の後継者計画等を、報酬委員会では役員報酬制度や個人別報酬等について審議しています。

■指名委員会の活動状況(2025年度)

委員長:平岩 正史(社外取締役)

開催回数:5回

主な審議内容:

|                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>取締役のスキルマトリックスに関する審議</li><li>社長執行役員の後継者計画に関する審議</li><li>取締役候補者に関する審議</li></ul> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

■報酬委員会の活動状況(2025年度)

委員長:小池 精一(社外取締役)

開催回数:11回

主な審議内容:

|                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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係る株主総会議案に関する審議</li><li>中期経営計画に連動した役員報酬制度の見直し</li></ul> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 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。2025年度の評価プロセスおよび評価結果は、以下の通りです。

### 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 全ての取締役を対象に、外部評価機関が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。

### 2024年度に認識した課題

- 「経営戦略とひも付けた人的資本への投資に関する議論」
- 「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」

### 外部機関の評価

アンケートの結果、9割以上の項目がポジティブな評価であったことに加え、当社取締役会が過年度の実効性評価で認識した課題に継続的に取り組み、その改善状況を検証している点が評価されました。特に、取締役会が監督すべき指標および水準を設定し、それらに基づくモニタリングの仕組みを構築・運用していることは、監督機能の強化に向けた取り組みとして評価されています。

### 2025年度の取り組み

- 人的資本に関する施策および投資の状況について、定期的に取り締会への報告を求めている、取締役会として当該取り組みの進捗および実施状況の監督を行っています。
- モニタリングボードを指向する取締役会の役割や監督のあり方について取締役会において議論を行い、その上で、監督すべき指標および水準を設定し、中期経営計画の進捗管理に活用しています。

### 今後の課題と取り組み

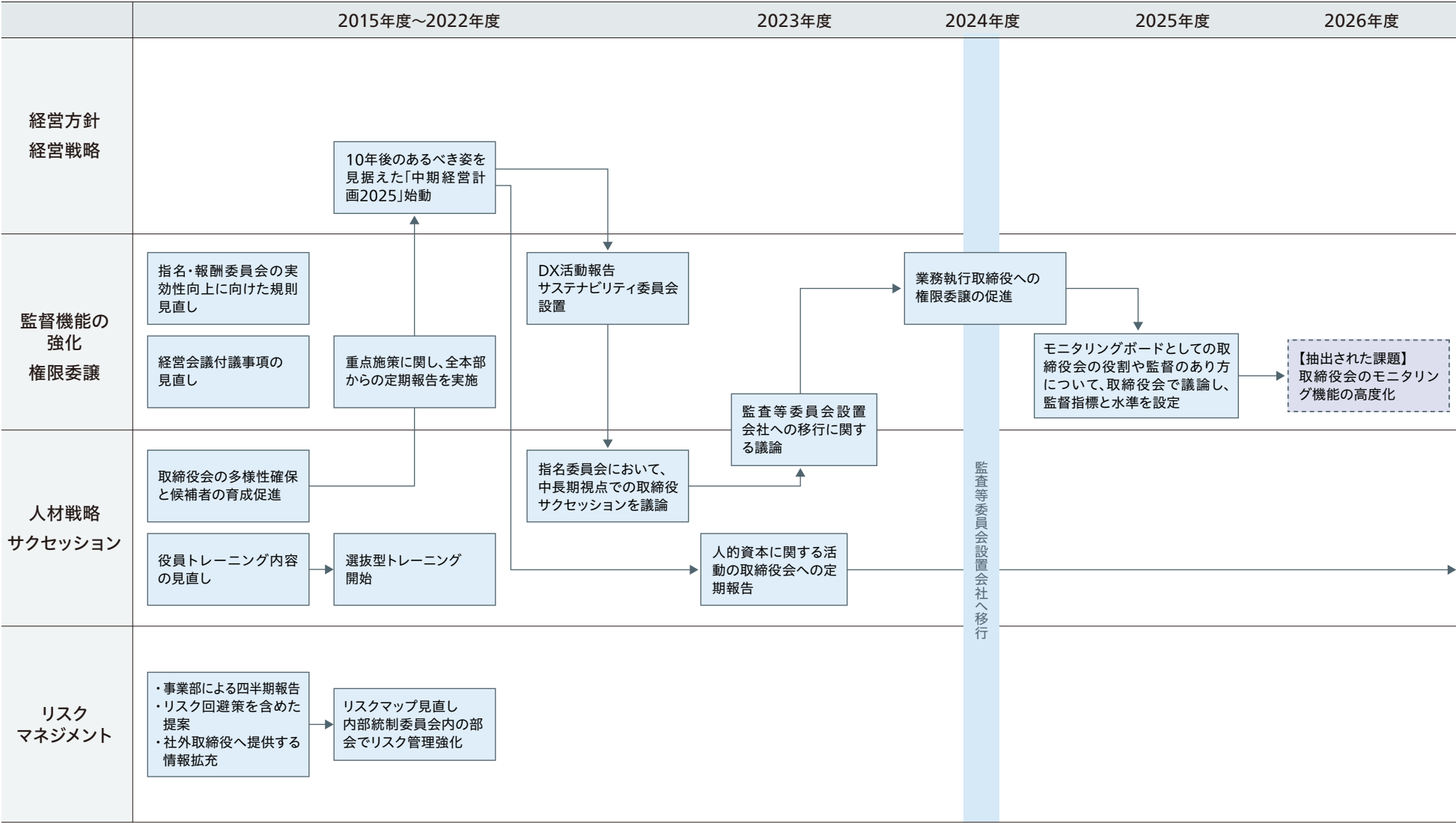
当社取締役会は、「取締役会のモニタリング機能の高度化」を今後取り組むべき課題として認識しています。設定した指標および水準に基づくモニタリングを継続するとともに、その有効性を定期的に検証することで、監督機能の更なる向上を図っていきます。また、権限委譲後の取締役会の監督のあり方についても継続的に議論を行い、モニタリングボードとしての実効性を高めていきます。

#### 主な取り組み

- モニタリング指標の有効性検証
- 権限委譲後の取締役会審議状況の検証

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。



取締役のスキル・構成

太陽誘電は、中期経営計画2030の達成と持続的な企業価値向上の実現に必要なスキルを選定し、各スキルを幅広くカバーする多様なバックグラウンドを持った者を取締役候補者として選任しています。当社が取締役に求めるスキルおよびその選定理由は以下の通りです。

| 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順守し、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         |

スキルマトリックス(取締役会の主な専門性・経験分野)(2026年7月現在)

◎委員長 ○構成員

|                           | 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<br>社外 独立            |            |         |            | ●     |       | ●  |              | ◎     | ○     |
| 小池 精一<br>社外 独立            | ●          | ●       |            | ●     |       |    |              | ○     | ◎     |
| 浜田 恵美子<br>社外 独立           |            | ●       | ●          |       |       |    | ●            | ○     | ○     |
| 藤川 巖<br>(常勤監査等委員)         |            |         |            |       |       | ●  | ●            |       |       |
| 藤田 知美<br>(監査等委員)<br>社外 独立 |            |         |            |       |       | ●  | ●            |       |       |
| 角田 朋子<br>(監査等委員)<br>社外 独立 | ●          |         |            |       | ●     |    | ●            |       |       |

※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。  
※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。

役員報酬

太陽誘電の役員報酬制度は、中期経営計画の達成と持続的な企業価値向上の実現に向けて、適切なインセンティブを付与することを目的としています。中期経営計画2030の開始に当たり、中期経営計画で掲げる経済価値目標および社会価値目標との連動性並びに株主との価値共有を一層強化しました。具体的には、変動報酬および株式報酬の比率を高めるとともに、業績連動賞与の指標として従業員賞与と共通の指標である連結営業利益率を採用し、役員と従業員が同じ目標に向かって取り組む仕組みとしました。また、サステナビリティ指標を株式報酬の評価指標に組み込むことで、中長期的な企業価値向上への取り組みを促す制度としています。

中期経営計画2030に合わせた強化ポイント

- ① 業績連動性の強化
  - ・取締役の変動報酬および株式報酬比率を引き上げ
  - ・代表取締役の報酬構成比を「基本報酬：賞与：株式＝1：1：1」に
- ② 共通利益目標へのコミットメント
  - ・業績連動賞与の指標を「連結営業利益率」に変更
  - ・役員と従業員が同じ目標に向かって取り組む仕組みへ
- ③ 社会価値との連動強化
  - ・サステナビリティ指標を株式報酬の評価指標に採用
  - ・中長期的な企業価値向上と社会価値向上との連動を強化

報酬の種類および内容等

| 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 |                        | 各事業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<br>・業績評価指標は、当事業の収益性を適切に示す指標であり、かつ従業員賞与の算定指標と同等の連結営業利益率とする。<br>・支給額は、役位別基準額に業績評価指標の目標達成度に応じた支給率（0～200%で変動）を乗じて算定する。                                                        | 変動      |
| 株式報酬   | 業績連動事後交付型<br>譲渡制限付株式報酬 | 中長期的な企業価値向上への動機づけを目的とした株式報酬<br>・業績評価指標は、中期経営計画に掲げる経済価値目標および社会価値目標から選定し、報酬委員会での諮問を経て取締役会が決定する。<br>・役位別基準額に業績評価指標の目標達成度に応じた支給率を乗じて算定した譲渡制限付株式を、各事業年度終了後に交付する。<br>・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      |
|        | 役位別譲渡制限付<br>株式報酬       | 株主との価値共有を目的とした株式報酬<br>・当社取締役会が定める期間の継続勤務を条件に、役位別基準額に応じて、毎年一定の時期にあらかじめ譲渡制限付株式を交付する。<br>・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      |

業績評価指標

| 業績評価指標 |                        | 選定理由                                             | 評価ウエイト | 支給率の変動幅 |
|--------|------------------------|--------------------------------------------------|--------|---------|
| 業績連動賞与 |                        | 連結営業利益率<br>当事業の収益性を適切に示す指標であり、かつ従業員賞与の算定指標でもあるため | 100%   | 0～200%  |
| 株式報酬   | 業績連動事後交付型<br>譲渡制限付株式報酬 | 経済価値目標<br>連結自己資本利益率（ROE）<br>経営効率性と中期的な企業成長の評価    | 50%    | 0～200%  |
|        |                        | 社会価値目標<br>サステナビリティ指標<br>社会価値目標の実現および中長期的な企業価値向上  | 50%    | 0～100%  |

代表取締役社長執行役員の報酬構成（設計値）

