

企業統治 Governance

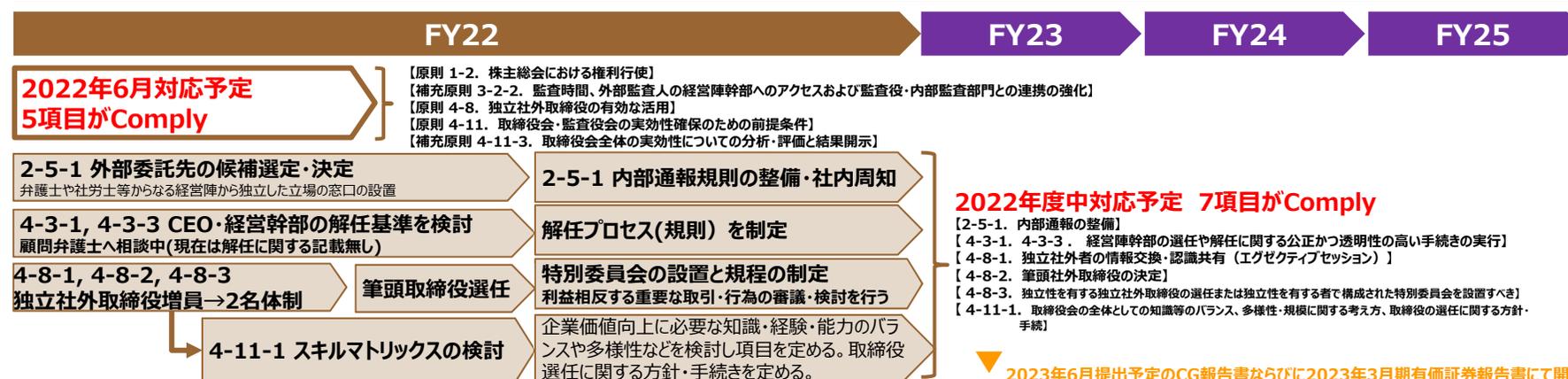
凡例：

FY22までに準拠予定

FY25までに準拠予定

【最終GOAL】

現在、コーポレートガバナンスコードを遵守できていない19項目については、2022年6月段階で5項目を達成すると共に、本中期経営計画期間である4年間で全項目を達成する方針です。



2025年度までに
対応する4項目

【4-1-3. 最高経営責任者等の後継者計画の監督】

長期的な視野で十分な時間と資源をかけて中期経営計画最終年度の2025年度までに代表取締役の後継者を選定・育成し、取締役会としても、代表取締役等の後継者育成を行うための計画策定・運用に主体的に関与していくようにする。また、当該計画に沿った育成推進を監督する機能・プロセスを明確化し、継続的に監督する。1.後継者となるべき人物像の設定。2.後継者育成プログラムの制定。

【4-2. 取締役会の役割・責務】

独立・客観立場からの意見を経営陣幹部に対し提案できる環境として対話の場を整備するとともに、経営陣幹部の報酬については、中長期的な会社の業績や潜在的リスクを反映させ、健全な企業家精神の発揮に資するようなインセンティブ付けを検討する。

【4-2-1. 中長期的業績と連動する報酬の割合、現金報酬と自社株報酬の割合の適切な設定】

中期経営計画最終年度の2025年度までに社外取締役を中心とした報酬委員会の設置を調査・検討する。

【4-10-1. 任意の諮問委員会の設置による指名・報酬などに関する独立社外取締役の関与・助言】

中期経営計画最終年度の2025年度までに社外取締役を中心とした指名・報酬委員会の設置を調査・検討する。

その他：

【補充原則 1-2-4. 議決権の電子行使のための環境作り、招集通知の英訳】、【補充原則 3-1-2. 英語での情報開示・提供】
機関投資家、外国人投資家の動向注視し5%になった時点で対応を検討し、10%を目途に英語訳での情報開示を行う方針である。

【補充原則 2-4-1. 多様性の確保について考え方と目標、人材育成方針と社内環境整備方針の実施状況】

現在は、管理職への登用(中核人材の登用)等の数値目標は定めていないが、2024年までの3年間の行動計画において、「採用者に占める女性割合」10%以上、「男性・女性従業員問わず育児休業取得率」100%を目指す方針である。

条件付き対応
の3項目