

## コーポレート・ガバナンス基本方針

### I. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

#### 1. 企業理念

「英知をつなげる小さな会社」

自らを「小」と捉え素直に謙虚に学び、明日へのさらなる成長を目指し、社内外の英知を結集し、つなぐビジネスで進化します。エレクトロニクス産業を支え、豊かな未来社会を創ります。

当社は、グローバル市場における長期的な競争力の維持向上のため、コーポレート・ガバナンスの強化・充実が経営の重要課題と認識しております。企業理念のもと、ステークホルダーに対する社会的責任を果たしつつ、効率経営を推進し、更なる高収益体質を目指して企業価値の増大に努めることも併せて進めてまいります。

#### 2. 基本的な考え方

次の基本的な考え方に沿って、これに取り組んでまいります。

- (1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保します。
- (2) 株主・顧客・供給者・従業員・地域社会等全てのステークホルダーとの適切な協働に努めます。
- (3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保します。
- (4) 取締役会により企業戦略等の大きな方向性を示し、経営幹部によるリスクテイクを支える環境整備をし、独立・客観的な立場から業務執行に実効性の高い監督を行います。
- (5) 持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主との間で建設的な対話を行います。

### II. 株主の権利・平等性の確保

#### 1. 株主の平等性の確保

当社は、各株主を持分に応じて平等に扱い、株主間で情報格差が生じないよう適時適切に情報開示を行います。

#### 2. 株主の権利の確保

当社は、株主総会における議決権をはじめとする株主の権利が実質的に確保されるよう努めます。株主総会において会社提案議案に30%以上の反対票があった場合は、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、結果に基づき対応を検討して参ります。

### 3. 株主総会における権利行使

当社は、株主が株主総会議案の十分な検討時間を確保し、適切に議決権を行使することができるよう、定時株主総会の招集通知を株主総会日の3週間前までに発送するとともに、発送後ただちに当社ホームページに当該招集通知を開示します。

また、当社は、議決権行使プラットフォームを利用する、招集通知の英訳を当社ウェブサイトを開示するなど、株主総会に出席しない株主を含む全ての株主が適切に議決権を行使することのできる環境の整備に努めます。

### 4. 資本政策に関する基本方針

当社は、財務の健全性を維持しつつ、将来の成長に向けた積極的な投資と株主還元の実化のバランスを取りながら資本を有効活用することで、中長期的な企業価値を向上させ、ステークホルダーの利益を追求してまいります。

### 5. 株式の政策保有および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針

当社は、事業の長期的かつ安定的な維持のための手段の一つとして、取引先等の株式、いわゆる政策保有株式を有しております。政策保有株式については、定期的に取り締り役会へ保有している株式の一覧を提示し、個別銘柄の保有の適否に関して、全社的な観点から保有意義の程度を検証しております。検証の結果、保有の意義が低いと考えられる政策保有株式については、できるだけ速やかに売却を進めております。今後も継続的に保有意義を検証し、意義が低下した銘柄については随時売却してまいります。

また、政策保有株式に係る議決権行使は、議案の内容を精査し、株主価値の向上に資するものか否かを判断した上で適切に行います。企業価値を毀損するような議案については、肯定的な判断はいたしません。

### 6. 関連当事者間の取引

当社が当社の役員と取引を行う場合は、取締役会規程に基づき、取締役会において取引条件及びその決定方法の妥当性を判断し、決定する方針です。また、取締役会規程では、当社と当社の役員との取引について、重要な事実、当該役員が遅滞なく、取締役会に報告することも定めております。主要株主等との取引を行う場合も、同様に取締役会規程に基づき、取締役会において妥当性を判断して決定します。

## III. ステークホルダーとの適切な協働

### 1. 中長期的な企業価値向上と基礎となる企業理念

当社は、自らが担う社会的な責任についての考え方を踏まえ、中長期的な企業価値向上に努めております。

当社の企業理念「英知をつなげる小さな会社」は、まさに当社とステークホルダーとの

協働が中長期的な企業価値向上に繋がるとの考えを表しております。

## 2. 行動規範の承認とレビュー

当社は、取締役・執行役員・従業員が法令遵守はもとより、より高い倫理観・誠実さ・社会的正義をもって、企業活動を推進していくための行動の指針および基準として行動規範を定め、当社のホームページ等を通じて開示しております。

取締役会は、行動規範の策定・改訂の責務を負い、その実践について定期的にレビューを行います。

## 3. ステークホルダーとの関係

取締役会は、当社の持続的な成長と長期的な企業価値の向上のために、株主・顧客・供給者・従業員・地域社会等様々なステークホルダーとの適切な協働に努め、その結果として当社とステークホルダー双方に利益がもたらされることを目指します。

## 4. 内部通報

当社は、内部通報に係る社内規程を策定し、内部監査部門内に内部通報窓口を設置し、「従業員が不利益を被る危険を懸念することなく情報や懸念を伝えることができる」よう、匿名での通報を含めて内部通報を受け付けております。内部通報があった場合、内部通報窓口から取締役会において指名を受けた担当取締役に報告され、調査の実施を決定した場合、担当取締役の指揮のもと担当者が調査を実施するとともに、通報者への対応報告・是正確認を行う仕組みとしております。運用状況は取締役会に報告され、取締役会において確認しております。

## 5. 企業のアセットオーナーとしての機能発揮

当社は規約型および基金型の確定給付企業年金さらに確定拠出年金の各制度を採用しております。

規約型の企業年金においては、企業年金の運用が従業員の資産形成や当社の財政状況に影響を与えることを十分認識し、運用方針を定めて、リスク・リターンを勘案した年金資産構成割合を策定しております。運用機関に対しては、運用実績、運用体制、運用プロセス等を勘案して当社人事部門および経理部門において総合的に評価・モニタリングを行っております。

また、当社が加入している基金型の企業年金である東京都電機企業年金基金は、当社とは独立した団体であり、その運用については、同基金の判断に委ねられますが、その運用状況についてのモニタリングは当社人事部門および経理部門において行っております。

さらに東京都電機企業年金基金を通じて確定拠出年金制度も一部採用しており、積立金

の運用は従業員自らが行っておりますが、従業員の資産形成に影響を与えること等も踏まえ、確定拠出年金の資産運用に関する従業員教育等にも取り組んでおります。

#### IV. 適切な情報開示と透明性の確保

##### 1. リスク管理、内部統制システム等に関する当社の方針の開示

取締役会は、会社法その他の適用ある法令および規則に基づき、当社グループのリスク管理、内部統制システム、法令遵守等に関する当社の方針を決定し、財務および業務に関する事項と併せて適時適切に開示します。

#### V. 取締役会等の責務

##### 1. 取締役会の役割

取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、会社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るべく、以下の役割を果たします。

- (1) 会社の目指すところを確立し、戦略的な方向付けを行い、これらを踏まえて重要な業務執行を決定します。一方で、会社法に定める重要事項を除き、一般的な業務執行の決定は社長をはじめとする取締役、執行役員等の経営陣に委任しており、社外取締役を除く取締役、執行役員等で構成される経営会議を月1回以上開催し、業務執行についての連絡・調整を行い、重要事項は取締役会に決定を求めています。
- (2) 経営陣が適切なリスクをとれるよう環境整備を行い、経営陣からの提案に対して客観的な立場で多角的かつ十分な検討を行うとともに、承認した提案が実行される際、経営陣の迅速・果断な意思決定を支援します。
- (3) 社外取締役を3分の1以上選任することで、客観的な立場から、経営陣に対する実効性の高い監督を行い、適切に会社の業績等を評価し、その評価を経営陣の人事に反映します。また、適時かつ正確な情報開示が行われるよう監督を行うとともに、内部統制やリスク管理体制を適切に整備します。

##### 2. 独立社外取締役の役割

独立社外取締役は、会社の持続的な成長と中長期的な業績向上に寄与すべく、以下の役割を果たします。

- (1) 経営の方針や経営改善について、自らの知見に基づき、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図る、との観点から助言します。
- (2) 取締役会の重要な意思決定を通じて経営の監督を行います。
- (3) 会社と経営陣との間の利益相反を監督します。
- (4) 経営陣から独立した立場で、ステークホルダーの意見を取締役に反映させます。

### 3. 取締役会の指名方針・手続

取締役候補者の指名にあたっては、以下の選任基準に従って取締役会で指名し、株主総会の議案として提出します。

- (1) 優れた人格、見識、能力、および高い倫理観を有していること
- (2) 遵法精神に富んでいること
- (3) 経営に関し客観的な判断能力を有するとともに、先見性、洞察力に優れていること
- (4) 当社主要事業分野において経営判断に影響を及ぼすようなおそれのある利害関係・取引関係がないこと
- (5) 業務執行取締役については、担当部門において業績をあげていること
- (6) 社外取締役については、金融商品取引所の定める独立役員の資格および当社の社外取締役独立性基準を充たし、出身分野における実績と識見を有していること、取締役としての職務遂行を行うための十分な時間が確保できること

### 4. 取締役の解任手続

取締役の解任提案にあたっては、以下の解任基準に従って、取締役会において決定します。

- (1) 公序良俗に反する行為を行った場合
- (2) 健康上の理由から、職務の継続が困難となった場合
- (3) 職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合
- (4) 選任基準に定める資質が認められない場合

### 5. 独立社外取締役の独立制判断基準および資質

当社では、金融商品取引所の定める独立役員の資格を充たし、出身分野における実績と識見を有している者を独立社外取締役に選定しております。具体的には、以下の事項のいずれにも該当しない場合、社外取締役に独立性があると判断しております。

- ・当該社外取締役が、現在および過去10年間において、当社または当社の子会社の業務執行者として在職していた場合  
(業務執行者とは、社外役員、監査役を除く全ての役職員をいう)
- ・当該社外取締役が、現在、業務執行者として在籍する会社と当社グループにおいて取引があり、直近3事業年度において、その取引金額がいずれかの連結売上高の2%を1事業年度であっても超える場合
- ・当該社外取締役が、法律、会計の専門家もしくはコンサルタントとして、当社から直接的に直近3事業年度の平均で年額1,000万円を超える報酬(当社の取締役としての報酬及び当該社外取締役が属する機関・事務所に支払われる報酬は除く)を受けている場合
- ・当該社外取締役が、法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・フ

アーム等の法人、組合等の団体に所属する者であって、当社から受けた報酬が、当該法人、組合等の団体の直近3事業年度の平均で、その年額が、当該法人、組合等の団体の総売上上の2%以上、または1億円以上のいずれか高い方の額を超える場合

- ・当該社外取締役が、現在、当社または当社の子会社の会計監査人である監査法人の社員等である場合
- ・当該社外取締役が、直近3年間において、当社または当社の子会社の会計監査人である監査法人の社員等として当社または当社の子会社の監査業務を行ったことがある場合
- ・当該独立取締役の二親等以内の親族が、現在または過去において、当社または当社の子会社の業務執行取締役として在職していた場合

当社では金融商品取引所の定める独立役員の資格を充たし、出身分野における実績と識見を有している者を独立社外取締役に選定しています。

#### 6. 取締役会の構成

取締役会の人数は、定款により、取締役（監査等委員である取締役を除く。）は、10名内、監査等委員である取締役は5名以内とします。

#### 7. 中期計画

取締役会は、目指す姿に向けた施策を確実に実行することで継続成長するという考えのもと、中期経営計画を策定し、これを開示します。ただし、数字のコミットではなく、ありたい姿に向けた中期的な取組を実行することで、規模のみを追うのではなく、質を伴った成長を目指します。中期経営計画を毎年アップデートすることで、最新の市況に臨機応変に対応します。

#### 8. サステナビリティ方針等

取締役会は、当社グループが持続可能な社会の実現に貢献し、継続的に成長していくための方針として「サステナビリティ基本方針」を策定します。また、取締役会は人的資本・知的財産への経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略の実行に関して定期的に報告を受け、必要に応じてそれらを見直します。

#### 9. 取締役のスキル

当社はコネクタ専門メーカーとして常に最先端の技術を追求するとともに、更なるグローバル化の推進による成長を目指しており、取締役会は「企業経営」、「グローバルマネジメント」、「技術開発/製造/品質」、「営業/マーケティング」、「財務/会計」、「法務/コンプライアンス/リスク」、「組織/人財マネジメント」、「サステナビリティ(ESG)」といったスキルを備えるべきと認識しており、当社の事業特性や事業環境の変化に応じ

て必要スキルを見直します。

また、取締役の有するスキルを示したスキル・マトリックスについては、株主総会招集通知における取締役選任議案の参考資料として開示します。

#### 1 0. 取締役会の実効性評価

全ての取締役を対象に取締役会の実効性に関するアンケートを毎年実施し、その結果を参考に取締役会で評価をまとめております。実施した結果を踏まえ、取締役会の実効性を高めるよう継続的に取り組みます。結果の概要は適時適切に開示します。

#### 1 1. 取締役等の報酬等の決定方針と手続

取締役の報酬は、取締役会において策定し、指名・報酬委員会の審議を経て決定した報酬方針をもとに具体的な報酬額を決定しております。取締役の報酬は固定報酬と業績連動報酬から成り、その一部は自社株報酬を採用しておりますが、報酬の内容・割合は指名・報酬委員会の答申を受けて取締役会において決定しております。

#### 1 2. 取締役会における審議の活性化

取締役会は、以下の取扱いを確保しつつ、審議の活性化を図ります。

- (1) 取締役会の資料等必要な情報は原則として会日に先立って出席者に提供します。
- (2) 年間の取締役会開催スケジュールは年初に決定し通知します。
- (3) 審議時間を十分確保するよう努めます。

#### 1 3. 指名・報酬委員会の構成

取締役会の指名・報酬に係る手続きの公平性・透明性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置します。委員会の委員は取締役会の決議によって選任された5名以上で構成し、その過半数を独立社外取締役で構成します。

また、委員長は取締役会の決議によって独立社外取締役の中から選任します。

#### 1 4. 指名・報酬委員会の役割

指名・報酬委員会は取締役会の諮問に応じて、以下の事項について、審議し、取締役会に答申します。

- (1) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の選任・解任（株主総会決議事項）に関する事項
- (2) 代表取締役・役付取締役の選任・解任に関する事項
- (3) 執行役員を選任・解任に関する事項
- (4) 代表取締役および取締役（監査等委員である取締役を除く。）の後継者計画に関する事項

- (5) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）・執行役員の報酬等に関する事項
- (6) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬限度額（株主総会決議事項）に関する事項

#### 15. 独立社外取締役による社内情報へのアクセス

独立社外取締役は、必要があるときまたは適切と考えるときにはいつでも、社内取締役、執行役員および従業員に対して説明もしくは報告を求め、または社内資料の提出を求めることができます。

#### 16. 取締役のトレーニング

取締役は、その役割を果たすために、当社の財務状態、法令遵守、コーポレート・ガバナンスその他の事項に関して、常に能動的に情報を収集し、研鑽を積んでおります。

また、社外研修会や交流会等に参加する機会を設け、必要な知識の習得に活かしております。

### VI. 株主との対話

当社では、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、主要な株主からの対話の申込みに対しては、合理的な範囲で前向きに対応しております。当該対話を行うに際しては、株主間において実質的な情報格差が生じないように十分留意しております。

また、当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・枠組みを以下のとおり定めております。

- (1) 株主との対話の窓口として、管理本部にIR室を設置し、担当取締役がIR活動を統括し、株主との建設的な対話の実現できるよう目配りしております。
- (2) IR活動に必要な情報は、関係各部署の協力を得て収集しております。
- (3) 個別面談以外の対話の手段として、四半期毎の決算説明会、その他の機関投資家向け説明会、個人投資家向け説明会等を開催しております。
- (4) 対話によって得られた情報は、取締役会や経営陣に報告し、経営判断に反映させております。

以上

2015年10月29日制定

2022年8月25日改定