

Hirataのコーポレート・ガバナンス

当社は、「人技幸献」=Hirataに関わるすべての人を幸福にするとともに、社会に技術で貢献することを目指しています。これを実現するためには、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行える経営の体制構築と効果的な運用が必要不可欠と考え、最重要課題の一つとしてコーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

基本的な考え方

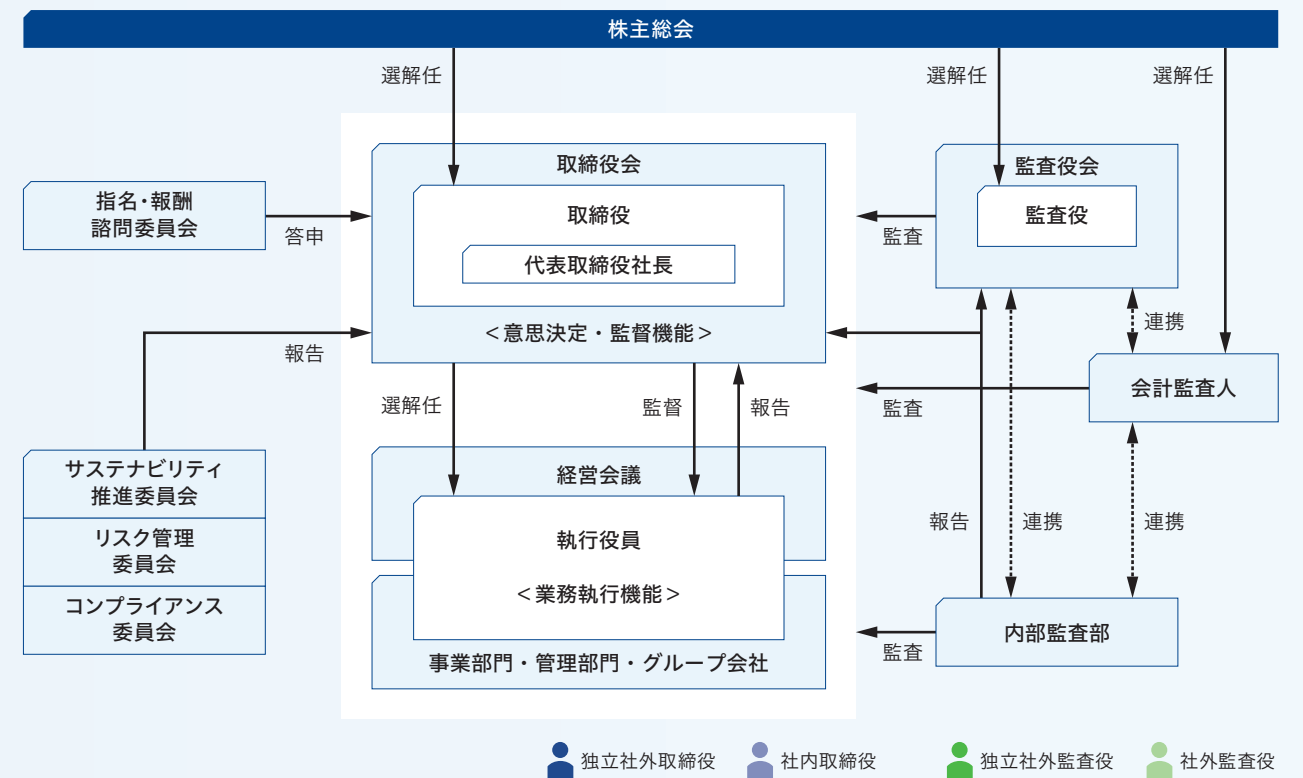
当社は、世界市場をターゲットにした企業として、その社会的責任を果たすために、コーポレート・ガバナンスを重視した健全かつ効率的な経営活動を推進し、コンプライアンス体制を充実させるとともに、事業競争力を継続的に強化し、企業価値のさらなる向上を図っています。

また、企業は公共性・公益性・社会性を担った存在であるという立場から、当社を取り巻くすべてのステークホルダーの皆さまと円滑な関係を保っていくことが、長期的にも、株主利益の向上につながると考えています。

コーポレート・ガバナンスの変遷

2005年	<ul style="list-style-type: none"> 執行役員制度導入 経営会議設置
2006年	<ul style="list-style-type: none"> JASDAQ 証券取引所に上場
2014年	<ul style="list-style-type: none"> 独立社外取締役1名就任 役員退職慰労金制度廃止
2016年	<ul style="list-style-type: none"> 独立社外取締役2名就任
2017年	<ul style="list-style-type: none"> 東京証券取引所市場第一部に市場変更 社外役員独立性基準制定 ストックオプションの導入 取締役会実効性評価を開始
2018年	<ul style="list-style-type: none"> 任意の指名・報酬諮問委員会を設置
2019年	<ul style="list-style-type: none"> 取締役の任期を2年から1年に短縮 取締役会における独立社外取締役の割合1/3以上
2021年	<ul style="list-style-type: none"> 役員報酬等の方針決定 業績連動型報酬制度の導入
2022年	<ul style="list-style-type: none"> 東京証券取引所プライム市場に移行 女性取締役2名就任 女性監査役1名就任 スキルマトリックス開示

ガバナンス体制とサマリー



機関	取締役会	指名・報酬諮問委員会	監査役会
構成	<p>8名 (社内5名、独立社外3名) 独立社外取締役2名は女性</p>	<p>3名 (社内1名、独立社外2名) 独立社外取締役1名は女性</p>	<p>4名 (社外1名、独立社外3名) 独立社外監査役1名は女性</p>

取締役会、任意の委員会、監査役会の運営状況 (2021年度)

機関	取締役会	指名・報酬諮問委員会	監査役会
2021年度の開催実績	<p>13回</p> <p>平均出席率:99.3% (取締役および監査役)</p> <p>主要テーマ <ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画 政策保有株式の縮減方針 マテリアリティ特定 </p>	<p>10回</p> <p>平均出席率:100% (全委員)</p> <p>主要テーマ <ul style="list-style-type: none"> スキルマトリックスの作成 取締役候補者の選定 取締役の報酬額の決定 </p>	<p>17回</p> <p>平均出席率:98.5% (監査役)</p> <p>主要テーマ <ul style="list-style-type: none"> グループリスク管理体制の運用状況の監査 グループコンプライアンス体制の運用状況の監査 </p>



取締役会の実効性評価 (2021年度)

当社は、取締役会の実効性の向上を図るため、第三者機関による取締役会の実効性評価を実施し、その評価結果に基づき、取締役会において課題の共有や対応策の議論を行っています。

評価方法	第三者機関による取締役および監査役を対象とした無記名方式のアンケートおよび個別インタビュー (個別インタビューは隔年で実施)
主な質問項目	取締役会の構成・運営・議論・モニタリング機能、取締役のパフォーマンス、取締役・監査役に対する支援体制・トレーニング、任意の委員会の運営など

参考：2021年度以前の取り組み

中期経営計画の策定、ESG 経営・取締役のスキルマトリックスなど改訂コーポレートガバナンス・コードへの対応、内部統制システムの運用状況などのモニタリングといった、重点課題を組み込んだ取締役会議案の年間スケジュールの策定・運用を開始したほか、社外役員へのサポートなど取締役会事務局機能の拡充を実施しました。

● 2021年度の評価結果と今後の取り組み

主な課題	今後の取り組み
<ul style="list-style-type: none"> 中長期的な企業価値向上に向けた経営戦略の策定やフォローアップ、モニタリング機能の強化 中長期戦略と整合した人事戦略の策定 取締役会付議議案の最適化 取締役会事務局機能の強化など 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会議案の年間スケジュールに対する、中期経営計画の進捗のモニタリングや人材戦略の議論の組み込み 取締役会付議基準の継続的見直し 議案の早期提供と精度の向上や社外役員へのサポート、トレーニングなど事務局機能の強化

上記のほか、指名・報酬諮問委員会に対し、取締役候補者の指名や報酬など従来の諮問事項に加え、取締役会の規模・構成、後継者計画の考え方などについても新たに諮問を行いました。

今後も、実効性評価結果やコーポレートガバナンス・コードの適合状況の分析結果を踏まえ、取締役会の実効性のさらなる向上に向け、継続的な取り組みを進めていきます。



取締役のスキルマトリックス

「持続的な成長の実現」「業務執行の監督」という取締役会の役割を果たすため、当社取締役として必要な主要スキル・経験について「企業経営」「業界知見」「技術・研究開発」「グローバル」「リスクマネジメント」「財務・会計」「ESG」と定義するとともに、バランスの取れた取締役の構成を目指しています。

氏名	企業経営	業界知見	技術・研究開発	グローバル	リスクマネジメント	財務・会計	ESG
平田 雄一郎	●	●	●	●			
平田 正治郎	●	●					
藤本 靖博	●				●	●	
前田 繁	●	●					
小崎 勝	●	●		●			
小川 暁	●			●	●		
小山 珠美		●	●				●
上田 亮子					●	●	●

※上記は、各人に特に期待する知識・経験・能力であり、各人の有するすべての知見を表すものではありません。

取締役の選任・解任

● 指名・報酬諮問委員会

当社は、取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。当委員会の目的は取締役および執行役員の指名・報酬などの重要事項を審議することで、これらの事項に関する客観性および透明性を確保し、コーポレート・ガバナンス体制のより一層の強化を図ることです。

委員長：平田雄一郎 (代表取締役社長)
委員：小川暁 (独立社外取締役)、上田亮子 (独立社外取締役)

関する基準・方針、および候補者選任案を審議し、その審議結果を取締役会へ答申しており、知見・経験・能力・業績評価などを踏まえ、指名・報酬諮問委員会の答申を受けて取締役会において決定します。

監査役候補者の指名については、監査役としての職務を果たす上で必要となる知見・経験・能力を有する人材を監査役候補者として監査役会の同意を得た上で、取締役会の決議により株主総会で提案する監査役候補者を決定します。

取締役および執行役員において、法令・定款・社内規程などに抵触する行為があった場合、心身の故障・能力の欠如などにより職務を適正に遂行することが困難と認められる場合には、指名・報酬諮問委員会の答申を受け取締役会において解任に関する検討を行います。

● 取締役の選解任

取締役候補者および執行役員の指名については、透明性や公平性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会において候補者選任に

役員トレーニング、社外役員をサポート体制

取締役、執行役員の就任時に、コンプライアンスを含めた新任役員向け研修の受講機会を提供し、また、就任後も継続的に必要な知識を習得する機会を提供しています。

加えて、社外役員に対しては、当社に関する情報の提

供や説明、生産拠点の視察などを通じて、当社への理解を深める取り組みを行っています。また、取締役会開催前の社外役員向け事前ブリーフィングの実施、主要な執行役員、従業員との面談の機会提供など、社外役員の役割を担うためのサポートを行っています。



役員報酬

● 役員報酬の方針

当社は、役員報酬などについての決定方針を、取締役会において決議しています。主な基本方針としては、以下のとおりです。

- ・取締役の報酬は、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を実現するために、インセンティブとして機能する体系とし、役位・職責などに基づく適正な水準とする。
- ・具体的には、業務執行取締役は、基本報酬に加え、業績連動報酬としての役員賞与および株式報酬により構成し、その割合は概ね「1:0.5:0.3」(業績指標目標達成の場合)を目安として検討する。
- ・主に監督機能を担う社外取締役については、基本報酬のみとする。

● 報酬決定のプロセス

取締役に対する個人別の報酬は、取締役会が代表取締役社長に具体的内容の決定を委任しています。

取締役会は、委任した権限が適切に行使されるよう、指名・報酬諮問委員会に個人別の報酬額の前案作成を諮問

して、その答申を得るものとし、代表取締役社長は、当該答申の内容に従って決定しています。

● 業績連動報酬の内容

業績連動報酬のうち賞与は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、業績指標を反映した現金報酬とし、各事業年度の連結ROEの目標値に対する達成度合いに応じて算出しています。

株式報酬は、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的に、株式交付信託による株式報酬としています。事業年度ごとに、役位・在任期間に応じたポイントと、決算における評価指標(連結ROE・連結営業利益率)の目標値に対する達成度合いに応じたポイントを付与し、退任時にポイントに相当する株式を交付しています。

業績連動報酬の業績指標とその目標値は、経営環境の変化などに応じて指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ見直しを行います。

● 役員報酬の構成



● 役員報酬一覧(2021年度)

役員区分	報酬等の総額 (千円)	報酬等の種類別の総額 (千円)				対象となる役員の員数 (人)
		基本報酬	株式交付信託	賞与	左記のうち、非金銭報酬等	
取締役 (社外取締役を除く)	255,719	164,800	36,137	54,782	36,137	6
監査役 (社外監査役を除く)	—	—	—	—	—	—
社外役員	78,500	78,500	—	—	—	8

社外取締役メッセージ

平田機工のDNAを継承しつつ、さらなる収益性の向上とグループ成長をサポートしていきます。

社外取締役

小川 暁



就任後の1年を振り返って

社外取締役に就任して、1年以上が経ちます。ちょうどコロナ禍でリモート会議が多かったものの、最近では各地の事業所を訪ねて社員とも対面で会い、現場の状況を把握できるようになりました。

あらためて平田機工に向き合うと、社員一人一人から伝わる「ものづくり」への熱意にプラスして、オンリーワンの生産設備システムインテグレーターとしての強みを実感します。しかし、これまでの私の経験からすると「もっと高い収益性を確保できるのでは?」という印象を持ちました。さらなる企業成長に向けた収益性の向上が課題だと認識しており、社員の皆さんにも「もっと儲けましょう」と話しています。

さらなる企業価値の向上のために

取締役会では、EV・半導体分野の市場活況を踏まえ、さらなる成長に向けたアイデアを議論していますが、もっと闊達な意見交換があってもよいと考えています。また、より収益性を高められる事業戦略の策定に関する議論が必要です。

経営者にとって最重要課題の一つはサステナビリティ、つまり事業の継続性の追求です。100~200年先も存続するために必要なツールとして、ビジョンや長期戦略の策定があります。その実現には、経営会議や取締役会の質と量を、もっと充実させないといけないでしょう。毎月の定期・臨時開催とは別に、例えば役員全員で合宿して一気に考えるのも有効かもしれません。

ガバナンス体制と取締役会の運営

平田機工のガバナンス体制は、業務執行と監督が互いに牽制しながらバランスの取れた運営がなされています。私は、自分のグローバル企業での経験や企業経営の実績などを活かして、モニタリングおよびマネージングの双方の観点から、独立した立場で監督および助言を行っています。

その中で、私は指名・報酬諮問委員会の委員も務めています。2022年6月からは、メーカー経験が長くESGにも詳しい小山珠美取締役、金融ご出身でガバナンス・ESGを専門とする上田亮子取締役が社外取締役に加わり、取締役会の構成はジェンダーや知見の面で多様化が進みました。ただし、会社の持続的な成長に向けたスキルマトリックスについては、継続して検討していく必要があると考えています。

取締役会の運営としては、社内社外の新任取締役に参加したところで、製造業という従来の概念に留まらず、ビジネスモデルも含め新たな視点で経営のサポートとモニタリングができればと考えています。

ステークホルダーの皆さまへ

創業家精神を受け継ぎ、社員を家族ととらえ、「会社を良くするのは? 人とは? みんなの幸せとは?」という深いところまで常に考えるのが、平田機工のDNAです。私はその伝承とともに、経営への助言も果たす考えです。「世界でオンリーワンの存在」である平田機工を、すべてのステークホルダーの皆さまにより深くご理解いただき、さらなる収益性の向上とグループ成長のサポートに努めていきます。

役員一覧 (2022年6月24日現在)

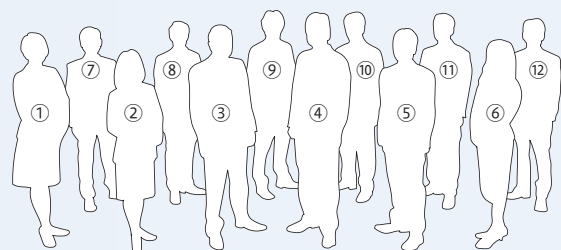


前列左から

①岡部 麻子、②小山 珠美、③平田 正治郎、④平田 雄一郎、⑤藤本 靖博、⑥上田 亮子

後列左から

⑦元田 直邦、⑧遠藤 恭彦、⑨今村 憲、⑩小川 暁、⑪前田 繁、⑫小崎 勝



取締役

(注)選任理由の抜粋を記載しています。

代表取締役

平田 雄一郎

代表取締役社長として当社およびグループの経営を牽引し、事業の発展に大きく貢献しています。

取締役

平田 正治郎

中国子会社の経営や事業部門および調達部門の運営を通じて、中国事業の強化、デバイス事業の発展および調達機能の強化に大きく貢献しています。

取締役

藤本 靖博

経理・IR・広報などに精通しており、また現在は、コーポレート・ガバナンス推進、内部統制システムの充実およびSDGs推進を主導しています。

取締役

前田 繁

主に自動車分野の事業部門責任者や全社における事業推進部門の責任者を務め、現在は事業経営全般を統括する役割を適切に果たしています。

取締役

小崎 勝

6年間にわたるシンガポール現地法人の代表職に加えて関係会社の統括責任者を務めるなど、当社グループのグローバルな事業展開に大きく貢献しています。

社外取締役

小川 暁

他社における情報戦略策定、企業経営など、幅広い経験に加え、ものづくりおよび経営について高度な知見を有しています。2021年より当社社外取締役を務めています。

社外取締役

小山 珠美

他社における有機EL分野の経験、ESG関連組織の立ち上げ、理事としての経験などを通じた、技術・研究開発・ESGに関する高度な知見を有しています。2022年より当社社外取締役を務めています。

社外取締役

上田 亮子

コーポレート・ガバナンス、ESGなどに関する専門家としての豊富な経験と高度な知見を有しています。2022年より当社社外取締役を務めています。

監査役

常勤監査役

元田 直邦

金融機関の取締役執行役員および一般企業の代表取締役としての専門的な知見および豊富な経験を持っています。2015年より当社常勤監査役を務めています。

監査役

今村 憲

企業法務などを取り扱う弁護士としての専門的な知識や経験を有しています。2015年より当社社外監査役を務めています。

監査役

遠藤 恭彦

CFE(公認不正検査士)としての専門的な知見および株式や経営に関する豊富な経験や見識を有しています。2018年より当社社外監査役を務めています。

監査役

岡部 麻子

公認会計士としての専門的な知見および企業会計に関する豊富な経験と高度な知見を有しています。2022年より当社社外監査役を務めています。

執行役員

社長執行役員

平田 雄一郎

常務執行役員

平田 正治郎

調達本部長 兼
品質管理担当

常務執行役員

藤本 靖博

管理本部長 兼 内部統制・
SDGs担当

執行役員

前田 繁

事業本部長

執行役員

小崎 勝

グローバル事業本部長

執行役員

谷口 敬隆

事業本部
第二ビジネスユニット
熊本第二事業部長

執行役員

小泉 正弘

事業本部
第二ビジネスユニット長 兼
関西事業部長

執行役員

平川 武則

事業本部
第三ビジネスユニット長 兼
装置第二事業部長*

執行役員

首藤 道信

管理本部
経営企画・情報企画・
IR広報・秘書担当

執行役員

西村 茂春

研究開発本部長*

執行役員

戸田 和博

事業本部
第四ビジネスユニット長 兼
デバイスセンター長*

執行役員

松崎 敏行

事業本部
第一ビジネスユニット長

執行役員

二宮 秀樹

管理本部 副本部長 兼
管理本部 法務・知財・
コンプライアンス・
経理担当

執行役員

米田 穰

管理本部
総務・人事担当

※2022年10月1日に管掌の変更がありました。

グループガバナンス

当社グループは、平田機工株式会社およびグループ会社12社で構成されており、自動車関連設備事業、半導体関連設備事業、その他自動省力機器事業を柱に、北米・欧州・東南アジア・中国・台湾を拠点に事業を展開しています。

当社は、取締役会において「内部統制システム整備の基本方針」を定め、グループ統制の強化に取り組んでいます。

グループ各社では、当社が派遣・選任した取締役や監査役が、経営陣の職務の執行状況を監視するほか、関係会社管理規程に基づき、重要な意思決定に関する当社の関与、コンプライアンス違反など重大事案の当社への報告の徹底などを行うことでグループ統制の強化を図っています。

グループ統制における直近(2020年度以降)の主な取り組みとしては、リスク管理強化やコンプライアンス推進

の一環として、海外グループ会社への内部通報窓口の設置、NOハラスメント宣言、リスク管理委員会の設置、与信管理体制やルールの見直しなどを実施しました。

また、グループ全体のシナジーを高めるために、グループ各社による報告会(国内関係会社は四半期ごと、海外関係会社は半期ごと)を定期的に開催し、事業戦略や課題の共有、業績のモニタリングなどを適宜実施しています。

監査においては、当社の監査役によるグループ会社への監査を実施するとともに、「グループ会社監査役連絡会」を定期的に開催し、グループ各社の監査状況やリスク関連事項の共有などを通じて、企業集団に対する監査の実効性を高めています。また、内部監査部もグループ各社に対する監査を定期的に実施し、取締役会および監査役会への報告を適時実施しています。

政策保有株式

①政策保有の考え方

当社は、取引先企業との中長期的な関係維持、取引拡大を図り、当社の企業価値向上に資する株式のみ保有することを基本方針としています。

②政策保有の適否の検証

当社は、取締役会において、基本方針に基づき、保有に伴う便益やリスク、保有継続の可否などについて検証を行っており、保有の合理性が低いと判断された株式については売却の検討を行うこととしています。

③政策保有株式に係る議決権行使基準

保有株式に係る議決権については、当社の企業価値向上に資することを前提に、発行会社の持続的成長を判断基準として適切に行います。



コンプライアンス

コンプライアンス憲章

■基本理念

平田機工株式会社およびグループ各社は、グローバルに活動する企業として国内外の関係法令、社会規範および社内規程に沿った公正性・透明性のある企業活動を行うため、遵守すべきルールである「行動規範」を制定し、コンプライアンス(法令遵守)に取り組みます。

■行動規範

私たちは、経営理念に基づき、お客様・株主・取引先・地域社会・従業員に対する企業としての使命と役割を自覚し、広く社会に貢献するために以下の行動規範をヒラタグループで働く全ての役職員に適用し、一人ひとりがしっかりと責任をもって維持・改善していきます。

- | | | |
|--------------|-------------------|------------------|
| 1. 法令・ルールの遵守 | 4. 会社資産の適正な管理及び使用 | 7. 機密情報・個人情報等の管理 |
| 2. 公平・公正な取引 | 5. 社会への貢献 | 8. 実践報告の義務 |
| 3. 企業情報の開示 | 6. 人間尊重 | |

※各項目の詳細についてはこちらよりご確認ください。 <https://www.hirata.co.jp/corporate/csr/compliance>

コンプライアンス体制

●コンプライアンス推進体制

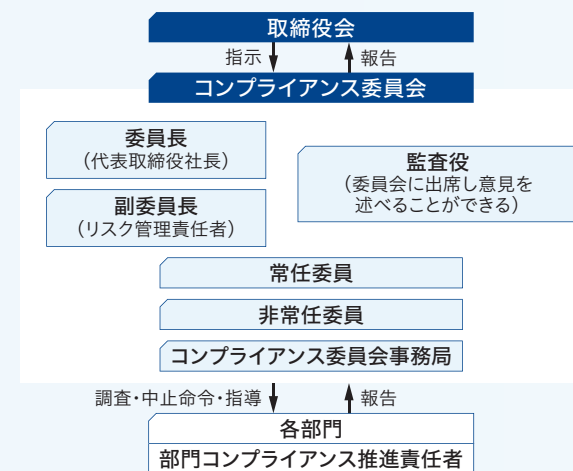
当社は、取締役会の下にコンプライアンス委員会を設置し、取締役会の決議および代表取締役の指示に基づき、コンプライアンス施策の策定やコンプライアンス違反が発生した際の調査、分析、中止命令、再発防止策の策定などを行っています。また、各施策の実施状況、内部通報制度の運用状況などを含めて取締役会への報告を行っています。

●コンプライアンス強化のための取り組み

当社グループ従業員に対し、「下請代金支払遅延等防止法」や安全保障輸出管理、ハラスメントなどコンプライアンスに関する研修を適宜、実施しています。

2020年度よりコンプライアンス実態調査を実施し、結果を基に各種施策・教育を継続しています。また、社内イ

ントラネットにコンプライアンスWebを設置し、従業員向けに違反事例などを基にした啓発文書などの発行を定期的に行っています。



内部通報制度

当社は、国内外のグループ会社従業員およびサプライヤーさまが通報できる内部通報制度を設けています。通報を受け付ける窓口として社内通報窓口に加え、現地言語や匿名での通報が可能な社外窓口、サプライヤーさまが利用できるサプライヤー通報窓口を設置しています。各窓口は「改正公益通報者保護法」に準拠した体制を整

備し、ヘルプライン運用規程においては、通報者情報の守秘義務や通報を理由とする不利益取り扱いの禁止を定めています。

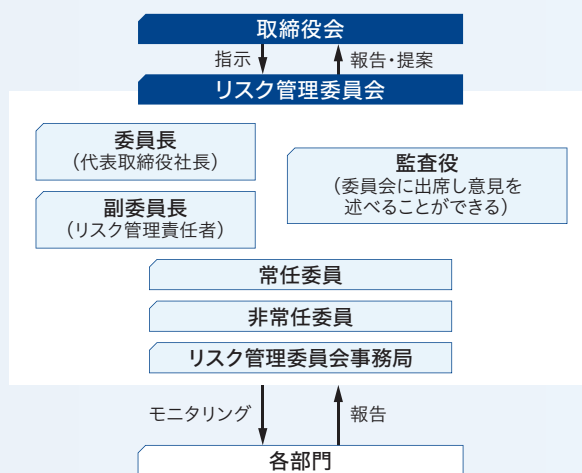
受け付けた通報については規程に基づき処理を行い、コンプライアンス委員会事務局を通じ、取締役会に報告しています。

リスクマネジメント

リスク管理体制

当社は、取締役会の下にリスク管理委員会を設置し、事業目標の達成または持続的な経営を妨げる可能性のある事象に対処するため、「リスク管理規程」に則り、リスク管理責任者（CRO）を統括責任者として全社的なリスク管理を行っています。各部門から集約されたリスクについて、発生の未然防止およびリスク発生後の再発防止策の策定・実施とそのモニタリングを実施します。

策定・実施した取り組みについては、内部監査部が実施状況を確認しています。

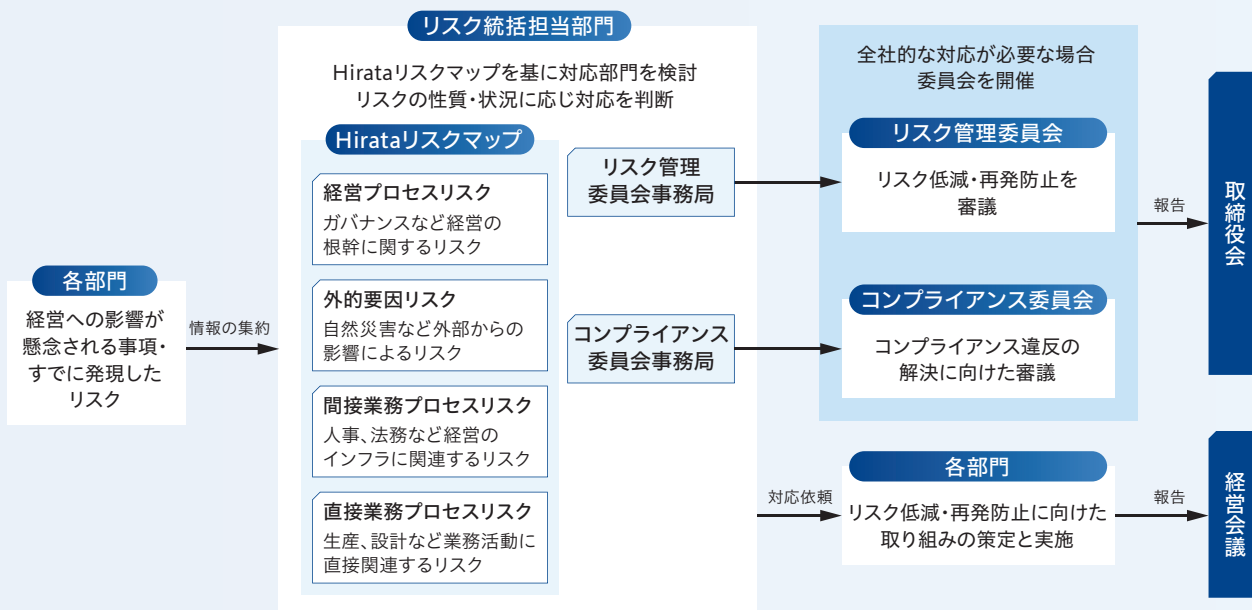


リスクの把握と対応

当社では、ガバナンスなどの経営プロセスリスク、市場変化などの外的要因リスク、人事や情報システムなどの間接業務プロセスリスク、生産などの事業活動に関する直接業務プロセスリスクの4つに大別されるリスクを70の項目にカテゴリ化した「Hirataリスクマップ」を作成しています。「Hirataリスクマップ」を基に各リスク項目の主管部署を定め、想定されるリスクや発生したリスクにつ

いて、リスク統括担当部門に情報が集約される仕組みとなっています。

集約されたリスク情報については、リスク統括担当部門がリスクの性質や影響の大きさ、優先度などを総合的に検討し、必要に応じリスク管理委員会やコンプライアンス委員会での審議や取締役会への報告を行っています。



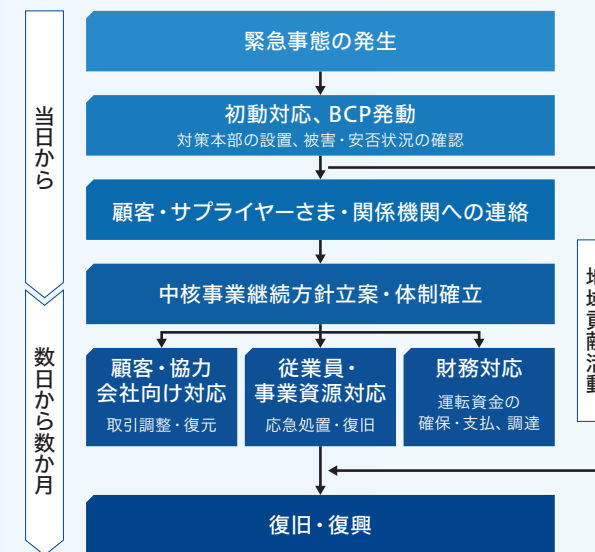
BCP (事業継続計画)

当社ではBCP基本方針に基づき、リスクの防止、防衛、低減を図っています。緊急事態発生時には、BCP発動フローに従い、BCP組織を中心として、初動対応、事業継続・復旧を行います。

BCP基本方針

- 予期せぬ災害や問題で事業の継続を危うくするような事態を避けるために、事前に想定されるリスクを抽出し、そのリスクの防止、防衛、低減を図ることで事業を継続し、緊急事態に短期間で事業を回復する。
 - 従業員と家族の人命および安全を最優先する。
 - 顧客の事業への影響を最小化する。
 - ステークホルダーに貢献する。
- BCPの取り組みを定期的に見直し、継続的改善を図る。

BCP発動フロー



情報セキュリティ

情報セキュリティマネジメント

情報および情報機器などの情報資産を漏洩や損害などの脅威から保護し、経営活動を安全に行うため、情報セキュリティ基本方針、情報セキュリティ管理規程を策定しています。

管理体制として、「情報セキュリティ委員会」を設置し、方針や規程類の見直し、リスク分析、および当社グループ会社やサプライチェーンを含めた情報セキュリティ対策のモニタリングを実施しています。また、セキュリティインシデント発生時には、予め用意した手順に従い、対策チームを結成し迅速に対応できるようにしています。

情報セキュリティ強化の取り組み

当社で取り扱う情報資産の安全を確保するため、システムと人的対策の両面からさまざまな対策を講じています。システムの一例として、EDR (Endpoint Detection and Response) サービスを導入し、未知のコンピュータウイルスや標的型攻撃メールなどの新たな脅威に対し、適切な対策を迅速に実施しています。また、従業員に対し、情報セキュリティ教育や標的型攻撃メール訓練を行うことで、情報セキュリティに関するリテラシーの向上を図っています。

