

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みます。

基本的な考え方

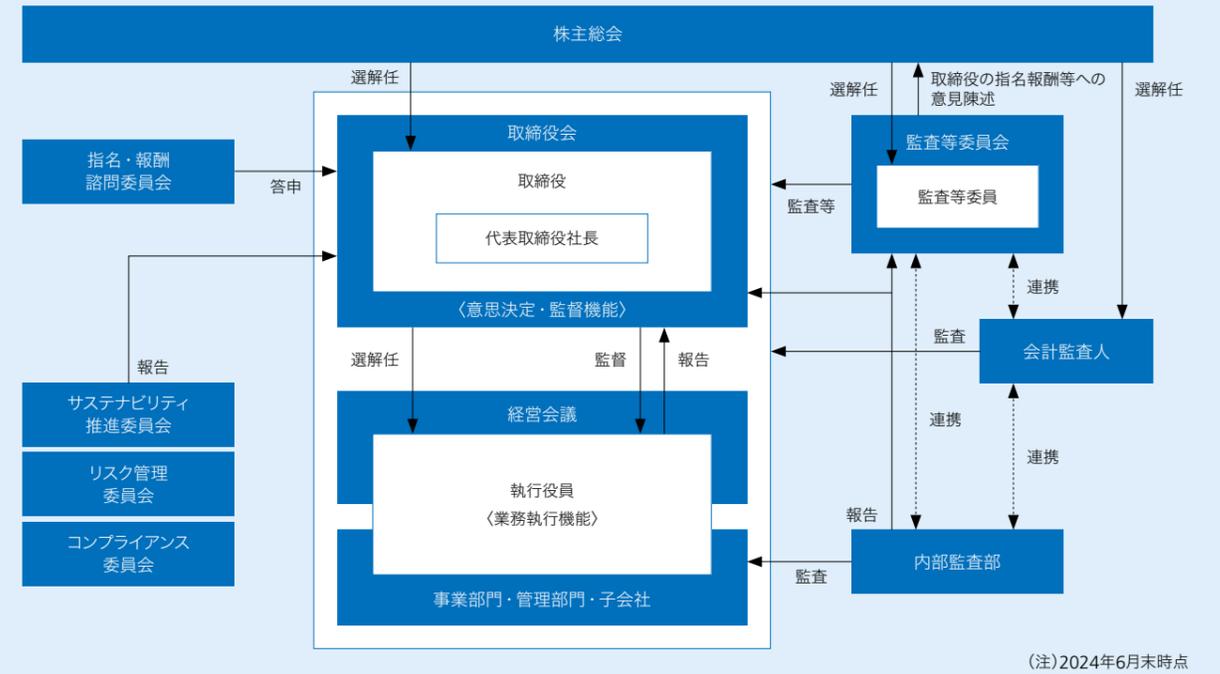
当社は、世界市場をターゲットにした企業として、その社会的責任を果たすために、コーポレート・ガバナンスを重視した健全かつ効率的な経営活動を推進し、コンプライアンス体制を充実させるとともに、事業競争力を継続的に強化し、企業価値のさらなる向上を図っています。

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3分の1以上
2021年	<ul style="list-style-type: none"> 役員報酬などの方針決定 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
2023年	<ul style="list-style-type: none"> 監査等委員会設置会社へ移行

ガバナンス体制



● 社内取締役 ● 社外取締役(監査等委員) ● 独立社外取締役 ● 独立社外取締役(監査等委員) ★ 女性

機関	取締役会	監査等委員会	指名・報酬諮問委員会
構成	議長 女性比率：17% 独立社外取締役比率：50%	委員長 女性比率：25%	委員長 女性比率：33%

(注)2023年6月に監査等委員会設置会社に移行しました。

取締役会、監査役会／監査等委員会、任意の委員会の運営状況(2023年度)

機関	取締役会	監査役会／監査等委員会*2	指名・報酬諮問委員会
2023年度の開催実績	13回 平均出席率：99.3% (取締役および監査等委員*1)	監査役会 5回 監査等委員会 14回 平均出席率： 監査役会 100% 監査等委員会 98.2% 全体 98.7% (監査等委員*1)	12回 平均出席率：100% (全委員)
	主要テーマ ● 中期経営計画の進捗 ● 資本政策 ● 業務の執行状況 ● サステナビリティ推進に関する目標や活動状況	主要テーマ ● 監査等委員会移行に伴う社内体制の整備・運用状況 ● ESG経営・サステナビリティ推進状況 ● 経営計画達成への取り組み状況 ● グループ品質管理体制の整備・運用状況 ● 過年度提言事項の改善への取り組み状況	主要テーマ ● 取締役および執行役員の指名、報酬およびそれらに関する方針の決定 ● 後継者計画の策定 ● その他取締役会からの諮問事項

*1 2023年6月に監査等委員会設置会社に移行したことに伴い、監査役から取締役監査等委員になりました。

*2 監査等委員会設置会社へ移行前の監査役会と移行後の監査等委員会の開催実績を記載しています。

取締役会の実効性評価(2023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	第三者機関による監査等委員を含むすべての取締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	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会のあり方、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 取締役に対する支援体制、トレーニング 株主(投資家)との対話 任意の委員会の運営 等

2022年度評価結果(課題)	2023年度の取り組み	2023年度評価結果(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 取締役会事務局機能の強化 グループ全体の内部統制システムの構築および運用状況の十分な監督など 	<ul style="list-style-type: none"> 年間スケジュールで重点議案を特定の上、定期的な議論を実施 サステナビリティ推進委員会等において施策を審議 取締役会資料の早期提供などの継続的な改善 グループガバナンスのあり方に関する議論に着手、基本的な社内方針の策定 	<ul style="list-style-type: none"> 中長期戦略・経営計画の議論 人的資本や知的財産に関する議論 グループガバナンスの強化 取締役の議論を充実させるための工夫 サクセッション・プランの実効的な運用 	<ul style="list-style-type: none"> 次期中期経営計画策定に向けた議論の機会と質の高度化 取締役会議議の事前説明のあり方などの見直し 指名・報酬諮問委員会における議論の深化と取締役会への適切な報告

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: 上田 亮子(独立社外取締役)*

委員: 平田 雄一郎(代表取締役社長)、小川 暁(独立社外取締役)

* 2024年7月委員長就任

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、独立社外取締役が委員長を務め、かつ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。

加えて、監査等委員でない取締役候補者の指名については、監査等委員会による指名に関する意見陳述権を適切に運用することとし、また、監査等委員である取締役候補者の指名については、監査等委員会の同意を得るものとしています。

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や、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。

役員トレーニング、社外役員のサポート体制

役員トレーニング、社外役員のサポート体制提供や説明、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や、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。

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
取締役(監査等委員である取締役を除く)							
平田 雄一郎	●	●	●	●			
平田 正治郎	●	●	●				
前田 繁	●	●	●				
小崎 勝	●	●		●			
二宮 秀樹	●				●	●	●
小川 暁 (社外取締役)	●			●	●		
上田 亮子 (社外取締役)					●	●	●
多田 隈 建二郎 (社外取締役)		●	●				
監査等委員である取締役							
元田 直邦 (社外取締役)	●				●	●	
今村 憲 (社外取締役)	●				●		
遠藤 恭彦 (社外取締役)	●				●	●	
岡部 麻子 (社外取締役)	●					●	

(注)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。

<p>企業経営 Hirataグループ(以下、当社)の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、直面する経営課題や将来のビジネス機会を踏まえて、経営戦略などの大きな方向性を決めるビジョン設定力や戦略構築決断力を有した取締役が必要である。政治や経済、社会や技術といった経営環境の変化を踏まえ、ビジネスのトレンドやリスク、当社の事業状況を勘案して、戦略的な提言や判断ができる取締役が必要である。</p> <p>業界知見 当社の事業内容やビジネスモデル、市場環境の動向などについて知見があり、事業戦略やマーケティングなどに関する提言や経営判断ができる取締役が必要である。</p> <p>技術・研究開発 グローバル視点を先端技術や製品、サービスなどに多様な知見を持ち、社会課題やビジネス課題に対して、その課題解決を新たなイノベーションやビジネスチャンス、研究テーマとして捉え、研究内容の是非を客観的視点で判断できる取締役が必要である。</p> <p>グローバル 当社のグローバル展開や現地生産の支援体制を拡充する上で、グローバルビジネス戦略を判断するためのグローバル視点や広い視野、複数の国における商慣習や地域特性への一定の理解、豊富な海外ビジネス経験を持つ取締役が必要である。グループ一体経営「One Hirata」を推進しているため、グローバルな視点で全体最適で判断できる取締役が必要である。</p>	<p>リスクマネジメント 当社の経営および事業活動において、法的リスクは常に伴うものであり、リスクの軽減・除去だけでなくリスクの軽重を見極めリスクテイクしていくことは必要不可欠である。また、当社にとって、最適なガバナンス体制を構築するためには、経営戦略・経営課題や将来のビジョンを踏まえた全社的なリスク管理体制を志向することも重要である。以上を踏まえて、法務や内部統制、コンプライアンスに関する専門的な知見を有する取締役が必要である。</p> <p>財務・会計 財務や会計、税務の知見を有することに加えて、当社の事業内容を十分に理解し、製品や事業特性に応じた経営数値の把握・判断ができる取締役が必要である。戦略面において、当社の持続的な企業価値向上に資する成長投資や事業戦略のための資金調達や配当政策などについての提言や経営判断ができる取締役が必要である。</p> <p>ESG 当社がサステナビリティを経営に統合したESG経営を実現する上で、企業成長と社会課題解決を両立する視点、および最適なガバナンス体制の構築は必要不可欠である。この点を踏まえ、短期的な利益に固執せず、中長期的なESG経営の観点で判断できる取締役が必要である。</p>
---	---

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（監査等委員を除く）に対する個人別の報酬は、取締役会が指名・報酬諮問委員会に具体的内容の決定を委任しています。

なお委任に当たり、監査等委員会の報酬に関する意見陳述権を尊重し、当該権限が適切に行使されるよう措置を講じることとしています。

監査等委員である取締役の個人別の報酬は、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

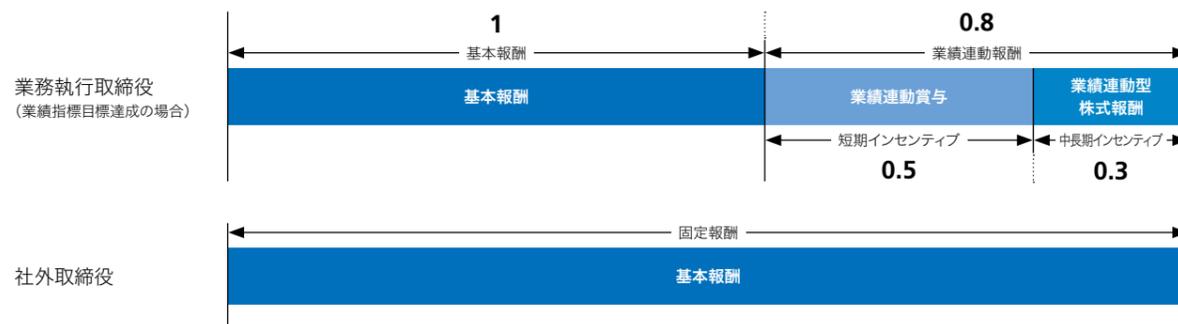
業績連動報酬の内容

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(2023年度)

役員区分	報酬などの総額 (千円)	報酬などの種類別の総額(千円)				対象となる 役員の員数(人)
		基本報酬	業績連動型 株式報酬	賞与	左記のうち、 非金銭報酬など	
取締役 (監査等委員および社外取締役を除く)	271,847	169,000	38,074	64,773	38,074	7
取締役(監査等委員) (社外取締役を除く)	-	-	-	-	-	-
監査役 (社外監査役を除く)	-	-	-	-	-	-
社外役員	68,650	68,650	-	-	-	7

グループガバナンス

グループ構成の前提

当社は、平田機工および連結子会社12社で構成されており、日本・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。

本社のグループ経営管理状況

当社取締役会において「内部統制システム整備の基本方針」を定め、グループ統制を行っています。また、当社で制定した「関係会社管理規程」に基づき、定性的な経営状況モニタリングをはじめ、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。

グループ経営管理として、関係会社各社による経営状況の報告会を定期的（国内関係会社は四半期ごと、海外関係会社は半期ごと）に開催し、経営上のリスクと機会に関する議論や、業績のモニタリングなどを実施しています。また、海外関係会社の経営者を一同に集めて、本社各部門との対話の機会を設ける会議体も設置しています。本社の活動や方針を伝達し、意見交換しながらグループ全体を束ねた動きを推進しています。

グループの監査体制と状況

監査においては、当社の監査等委員による関係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」を定期的で開催し関係会社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、内部監査部も関係会社各社に対する監査を定期的実施し、取締役会および監査等委員会への報告を適時実施しています。

本社のグループガバナンス強化の活動状況

2023年度に、グループガバナンスの実質的な強化を目指し、「グループガバナンス基本方針」と関係会社への関与水準についての方針を打ち出しました。グループガバナンスの強化に関しては、多岐にわたる検討項目のうち、2024年度においては、以下のテーマを中心に取り組みを進めています。

取り組みテーマ	取り組み内容
①グループガバナンスの基本方針の策定と浸透	グループ全体設計に関する指針、各種ガバナンス強化の指針となる方針の策定
②関係会社各社への関与水準の骨子の決定	関係会社各社への統制の水準について、観点別に定義を明確にし、共通認識を醸成
③事業上の関係会社各社の位置付け・役割再整備	関係会社各社のミッションや事業戦略上の位置付けについて、過去の経緯を踏まえて再度検討し目指す姿を整備
④ガバナンス基盤再整備	②の統制の水準に合わせて、必要な管理項目の再検討や、モニタリング体制の再整備を実施
⑤グループ本社機能の見直し・高度化	グループ本社機能の強化方針を策定。各機能において、管理・支援などの詳細の設計と運営を行う
⑥次期経営戦略で実効性の高いグループ戦略策定	③の検討内容と並行して、グループ戦略を検討、次期中期経営計画の重点として織り込む

政策保有株式

<p>① 政策保有の考え方</p> <p>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。</p>	<p>② 政策保有の適否の検証</p> <p>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。</p>	<p>③ 政策保有株式に係る議決権行使基準</p> <p>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使します。</p>
--	---	---

コンプライアンス

Hirataグループ行動規範

2024年1月に「Hirataグループ行動規範」を制定しました。これまで、法令遵守に主眼を置いた「コンプライアンス憲章」の一部として行動規範を定めていましたが役員・従業員一人ひとりが持続可能な社会の実現により貢献できるように見直しを行いました。本規範は、当社で働くすべての人がとるべき行動を定めたもので、会社の根幹をなす重要規範と位置付けています。

基本理念

私たち(Hirataグループの役員および従業員)は、「サステナビリティ基本方針」を実践するにあたり、「Hirataグループ行動規範」を定め、国際ルール、各国・地域で適用される法令などを遵守することはもとより、高い倫理観の下、誠実に行動します。

▶ 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/sustainability/esg/compliance>



• Hirataグループ行動規範の主な内容

1. 人・従業員との関係 一人権の尊重 など
2. お客さま・サプライヤーさまとの関係 公正な競争・取引 など
3. 社会との関係 法令・社会規範の遵守 など
4. 株主・投資家の皆さまとの関係 経営情報の開示 など
5. 会社資産・情報の管理および保護
 機密情報および個人情報の管理 など
6. 違反の報告と措置
7. 経営陣の責任

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、取締役会の下に代表取締役社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、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、再発防止策の策定などを行い、コンプライアンスの強化を図っています。2023年度はコンプライアンス委員会を6回開催しました。また、各施策の実施状況、内部通報制度の運用状況などは取締役会へ年2回報告を行っています。

コンプライアンス意識向上のための取り組み

「Hirataグループ行動規範」の制定に併せて、当社で働く一人ひとりへの周知・浸透を目的に、本規範に関する研修を実施しています。また、入社時コンプライアンス研修や、下請法、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テーマ別や階層別に適宜実施しています。

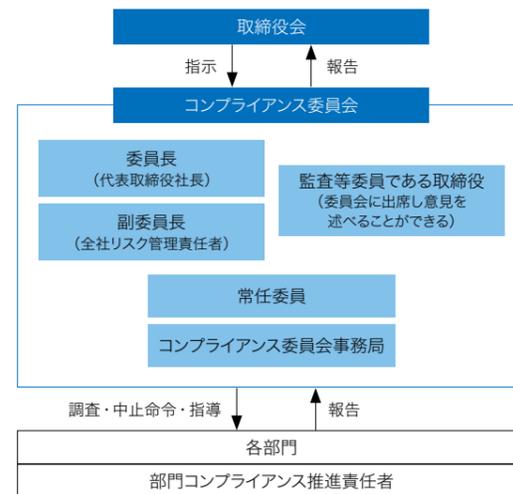
研修のほかに、社内イントラネットにて違反事例などを基にした啓発文書などの配信を定期的に行い、コンプライアンス意識の向上を図っています。また、コンプライアンス実態調査を毎年実施することで不祥事や不正などのコンプライアンスに関するリスクを把握し、その結果を各種施策・教育に反映しています。

内部通報制度

当社は、コンプライアンス違反を早期に把握し適切な対応を行うため、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、現地言語対応が可能な外部委託会社に通報する社外窓口、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、通報者情報の守秘義務や通報を理由とする不利益な取り扱いの禁止を規程により定めています。

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。

	2021年度	2022年度	2023年度
内部通報件数	8件	12件	16件



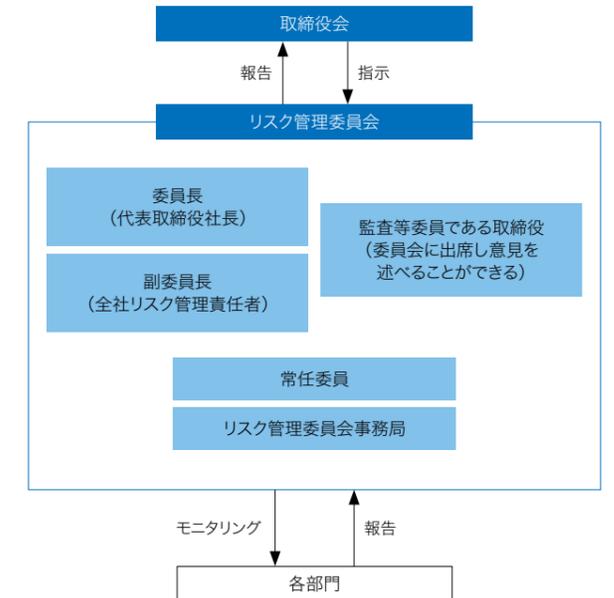
リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

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に影響す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、全社的なリスクマネジメントを行っています。

当社のリスクマネジメント体制では、管理本部長を全社リスク管理責任者とし、全社的なリスク管理を行っています。また、リスクマネジメントに関する審議機関として代表取締役社長を委員長とするリスク管理委員会を設置しています。リスク管理委員会では、グループ全体に発生するリスクについて、組織全体の視点から統合的・包括的に把握・評価し、企業価値最大化、リスク発生の未然防止およびリスク発生後の損失最小化を図る活動を行います。なお、2023年度はリスク管理委員会を3回開催しました。

各リスク項目の主管部署においてリスクを把握、評価および対策を実施し、リスク管理統括部署にて全社的なリスクの取りまとめや対策の実施状況、効果などについてモニタリングを行い、内部監査部が実効性や対応状況などについて監査を行っています。

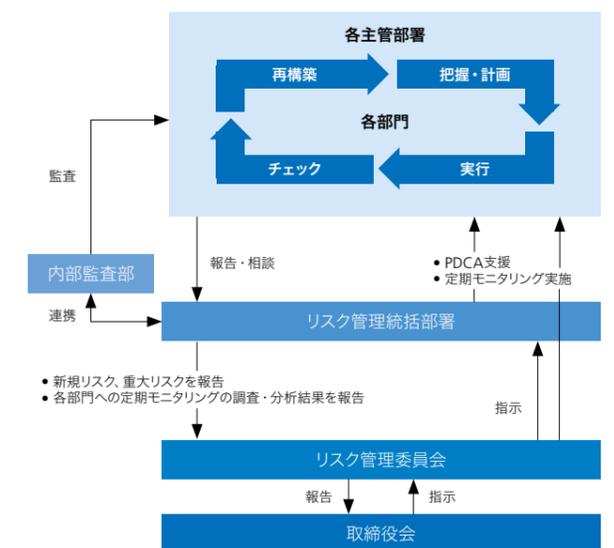


リスクの把握と対応

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約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管理統括部署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、リスクの発生可能性や影響の大きさ、優先度などを総合的に評価し、リスク管理委員会重点リスクやその対策を決定し、対策状況などについてのモニタリングや取締役会への報告を行っています。

全社リスクマネジメント運用フロー



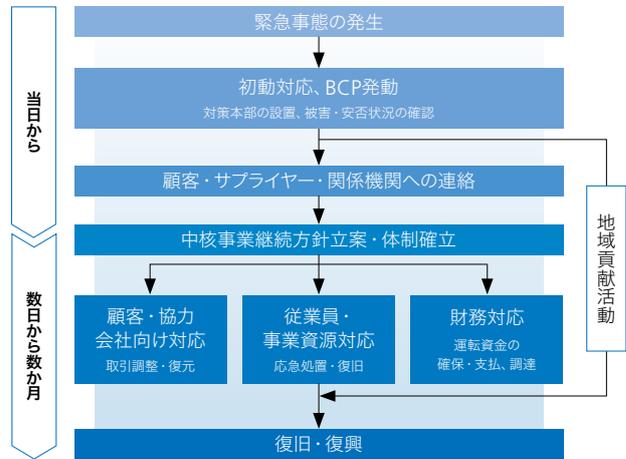
コーポレート・ガバナンス

BCP(事業継続計画)

当社は、緊急事態における事業の継続または短期間での事業の復旧を行うため、事業継続計画(BCP)を策定しています。従業員などの安否確認、当社事業所における建屋および情報インフラの被害状況確認、サプライヤーさまの被害状況の調査などの手順の整備・見直し、事業所における備蓄品の確保などを通して、従業員などの安全確保だけでなく、お客さまの事業への影響を最小化し、ステークホルダーへの貢献を果たしていきます。さらに、定期的な訓練を実施し、初動対応の実効性確認や改善に取り組んでいます。

2023年度は、手順書の拡充および地震発生を想定した実地訓練を実施しました。訓練を通して、手順書の有効性を確保しつつ、従業員などへのBCP定着を図り、より実効性を高めていきます。

BCP発動フロー



BCP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。

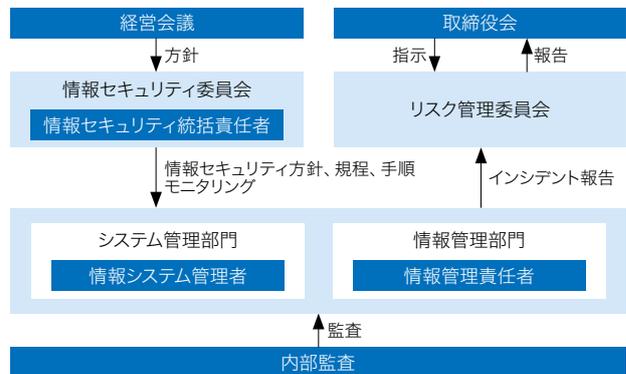
情報セキュリティ

情報セキュリティマネジメント

近年、クラウドサービス、IoT機器の普及、AIの革新的な発達により企業運営に大きな変革が起こる中、サイバー攻撃による情報漏洩や企業活動の停止などのリスクが増大し、情報セキュリティ対策の重要性が一層増しています。

当社は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、情報システム担当役員を委員長とした「情報セキュリティ委員会」を設置し、国際基準(ISO27001)をベースに国内外の関連ガイドラインおよびセキュリティ対策の最新動向を取り入れ、方針や規程類の見直し、リスク分析、および関係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、予め用意した情報セキュリティインシデント対応要領に定めた手順に従い、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。さらに、サプライヤーさまに向けてセキュリティ講習会、標的型攻撃メール訓練実施の支援を行い、サプライチェーン全体でのセキュリティ向上を図っています。