

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めます。

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。

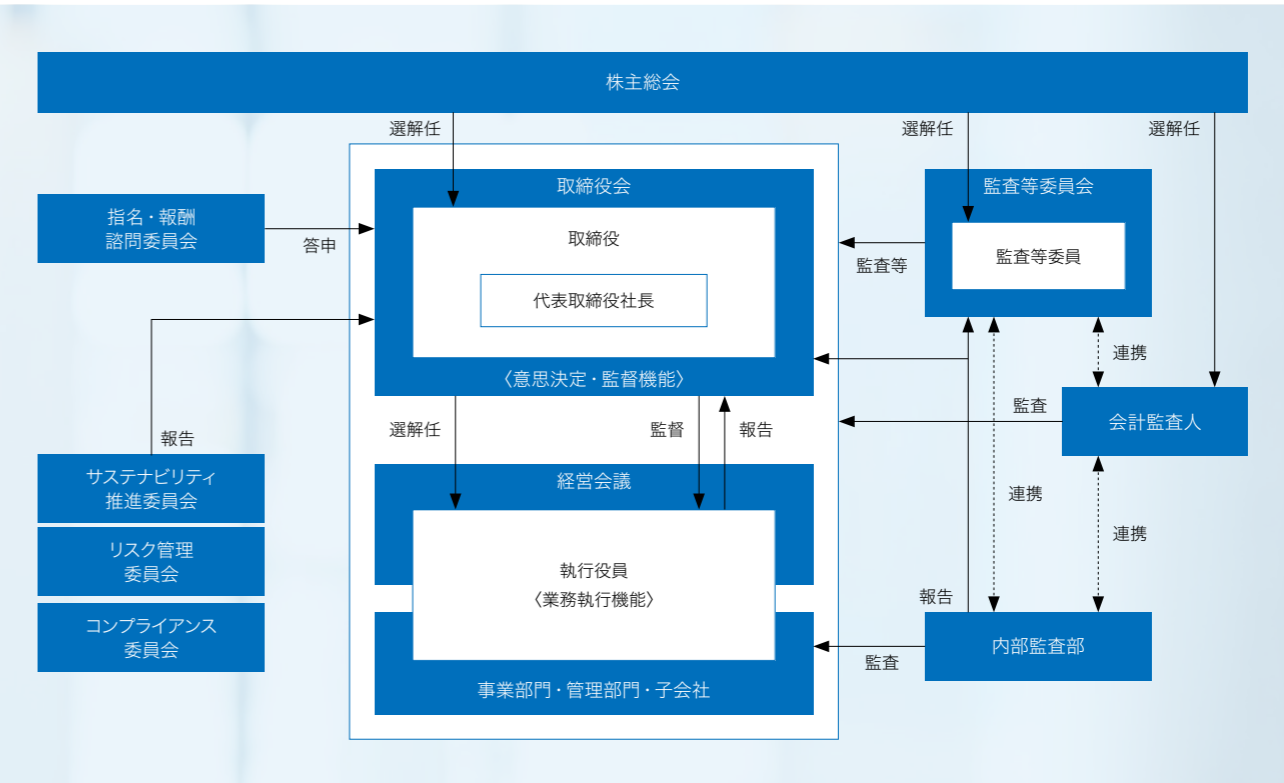
また、企業は公共性・公益性・社会性を担った存在である  
という立場から、当社を取り巻くすべてのステークホルダーの皆さ  
まと円滑な関係を保っていくことが、長期的にも、株主利益の向  
上につながると考えています。

コーポレート・ガバナンスの変遷

2005年	<ul style="list-style-type: none"><li>執行役員制度導入</li><li>経営会議設置</li></ul>
2006年	<ul style="list-style-type: none"><li>JASDAQ証券取引所に上場</li></ul>
2014年	<ul style="list-style-type: none"><li>独立社外取締役1名就任</li><li>役員退職慰労金制度廃止</li></ul>
2016年	<ul style="list-style-type: none"><li>独立社外取締役2名就任</li></ul>
2017年	<ul style="list-style-type: none"><li>東京証券取引所市場第一部に市場変更</li><li>社外役員独立性基準制定</li><li>ストックオプションの導入</li><li>取締役会実効性評価を開始</li></ul>
2018年	<ul style="list-style-type: none"><li>任意の指名・報酬諮問委員会を設置</li></ul>
2019年	<ul style="list-style-type: none"><li>取締役の任期を2年から1年に短縮</li><li>取締役会における独立社外取締役の割合3分の1以上</li></ul>
2021年	<ul style="list-style-type: none"><li>役員報酬などの方針決定</li><li>業績連動型報酬制度の導入</li></ul>
2022年	<ul style="list-style-type: none"><li>東京証券取引所プライム市場に移行</li><li>女性取締役2名就任</li><li>女性監査役1名就任</li><li>スキルマトリックス開示</li></ul>
2023年	<ul style="list-style-type: none"><li>監査等委員会設置会社へ移行</li></ul>

ガバナンス体制とサマリー

当社は、取締役の職務執行の監査などを担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役会の監督機能を強化し、さら  
なる監視体制の強化を通じて、より一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図るため、2023年6月23日開催の第72回定時株主総会  
での承認をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。



● 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 ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ★ ★	● ● ● ● ● ★	議長 ● ● ● ● ★
	女性比率：17% 独立社外取締役比率：42%	女性比率：25%	女性比率：33%

※ 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、任意の委員会、監査役会の運営状況(2022年度)

機関	取締役会	監査役会	指名・報酬諮問委員会
2022年度の 開催実績	14回	18回	8回
	平均出席率：98.8% (取締役および監査役)	平均出席率：98.6% (監査役)	平均出席率：100% (全委員)
	主要テーマ ● 監査等委員会設置会社への移行 ● サステナビリティ推進体制の構築、 基本方針の策定 ● 人権方針など各種方針の策定	主要テーマ ● 監査等委員会移行後の監査体制 ● グループガバナンスの整備運用状況	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

取締役会の実効性評価(2022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

2021年度評価結果(課題)	2022年度の取り組み	2022年度評価結果(課題)	今後の取り組み
<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>中長期戦略と整合した人事戦略の策定</li><li>取締役会付議議案の最適化</li><li>取締役会事務局機能の強化</li></ul> など	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>取締役会付議基準の継続的見直し</li><li>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</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>中長期戦略と整合した人事戦略の策定</li><li>取締役会事務局機能の強化</li><li>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</li></ul> など	<ul style="list-style-type: none"><li>監査等委員会設置会社への移行を踏まえた取締役会付議基準、権限の見直し</li><li>取締役会と別の議論の場の活用</li><li>グループガバナンスの検討</li><li>議案の早期提供の徹底、優先テーマを設定の上、トレーニングを実施するなど事務局機能の強化</li></ul>

上記のほか、指名・報酬諮問委員会に対し、取締役および執行役員の選解任の方針と手続きの妥当性、監査等委員会設置会社への移行に向けたスキルマトリックスの見直しや役員報酬制度のあり方について、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)

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、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	●	●		●			
西村 茂春	●	●	●				
二宮 秀樹					●		●
小川 暁 (社外取締役)	●			●	●		
上田 亮子 (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)	●					●	

※ 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><b>企業経営</b></p> <p>当社グループの持続的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、当社グループ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><b>業界知見</b></p> <p>当社グループ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><b>技術・研究開発</b></p> <p>グローバル視点で先端技術や製品、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><b>グローバル</b></p> <p>当社グループ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に一定の理解、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><b>リスクマネジメント</b></p> <p>当社グループ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、当社グループにとって、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><b>財務・会計</b></p> <p>財務や会計、税務の知見を有することに加えて、当社グループ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、当社グループ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><b>ESG</b></p> <p>当社グループ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と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、当該権限の委任に当たり、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。

グループガバナンス

Hirataグループは、平田機工株式会社および連結子会社12社で構成されており、自動車関連事業、半導体関連事業、その他自動車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、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。

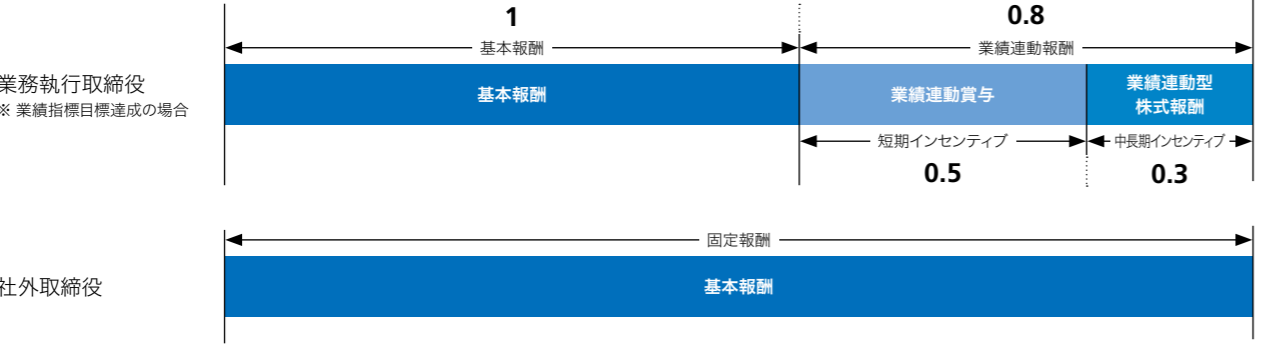
グループ統制における直近の主な取り組みとしては、2023年度中にグループガバナンスの基本方針の策定を目指して、関係会社管理部門、総務部門、経営企画部門などの複数部門のメンバーからなる分科会を設置し活動しています。検討中の基本方針では、関係会社に対して、「資金管理」や「人事の放免」「事業戦略への関与」などの観点で関与水準を設定し、各社の財務状況などを加味したリスクベースのモニタリングをすることで、統制を効かせることを検討しています。

また、左記方針の策定と並行して、管理本部各部門と関係会社管理部門が協力し、グループ本社機能のあり方についても2023年度中に見直しを完了する計画で活動を行っています。各部門に一任されていたグループ各社に対する本社側の機能の対応範囲などについて一定の統制を効かせることで、グループとしての企業価値の最大化に向けた最適な体制の構築を目指しています。

また、グループ全体のシナジーを高めるために、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、当社の監査等委員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。

役員報酬の構成



役員報酬一覧(2022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 (社外取締役を除く)	233,910	148,960	31,610	53,340	31,610	8
監査役 (社外監査役を除く)	—	—	—	—	—	—
社外役員	76,700	76,700	—	—	—	11

政策保有株式

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

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)に取り組めます。

行動規範

私たちは、経営理念に基づき、お客さま・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右記の行動規範をヒラタグループで働くすべ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。

▶ 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>

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

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、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。

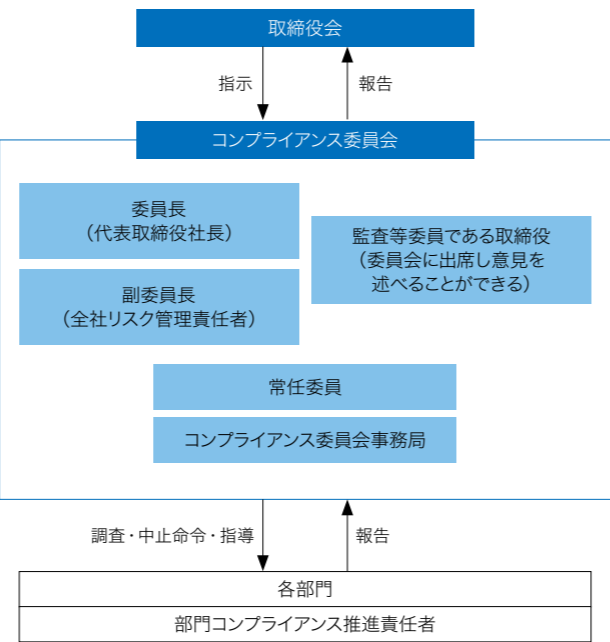
コンプライアンス強化のための取り組み

当社は入社時にコンプライアンス研修を実施し、下請代金支払遅延等防止法や安全保障輸出管理、ハラスメント防止などコンプライアンスに関するテーマ別研修を適宜、実施しています。

2020年度より毎年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毎月行っています。

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。

	2020年度	2021年度	2022年度
内部通報件数	6件	8件	12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。

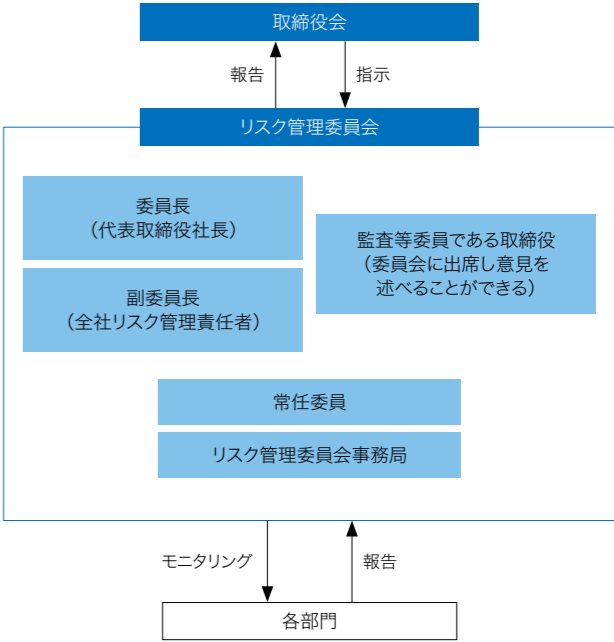
当社のリスクマネジメント体制では、当社管理本部長を全社リスクマネジメント統括責任者とし全社的なリスク管理を行っています。リスクマネジメントに関する審議機関として代表取締役社長を委員長とするリスク管理委員会を設置しています。当社グループ全体に発生するリスクについて、組織全体の視点から統一的・包括的に把握・評価し、企業価値最大化、リスク発生の未然防止およびリスク発生後の損失最小化を図る活動を行います。

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や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。

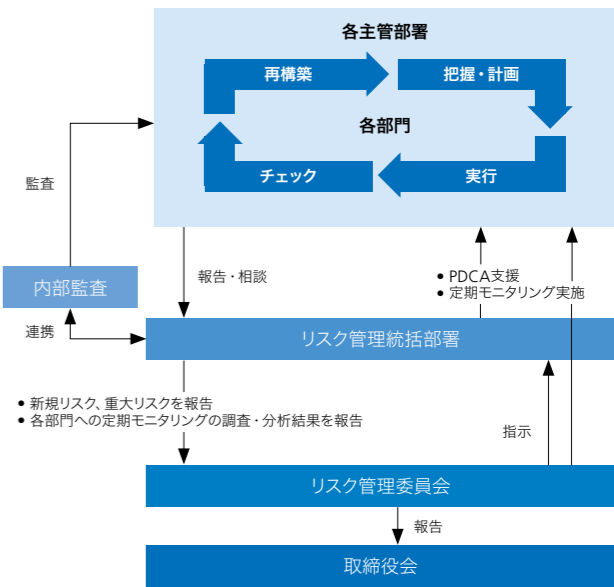
リスクの把握と対応

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の項目にカテゴライズした「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、リスク管理委員会で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

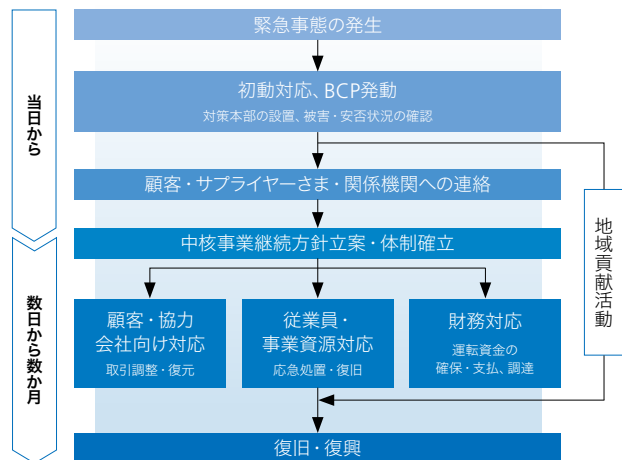


## BCP(事業継続計画)

当社では従業員とその家族の人命および安全を最優先とするBCP基本方針に基づき、従業員などの安否確認方法を明確にするための手順を定めるとともに、万が一帰宅困難者が発生した場合に備えた備蓄品の確保などを行っています。また、当社事業所における建屋インフラの被害状況確認手順やサプライヤーさまの被害状況調査実施手順などの整備や見直しを順次行うことで、従業員などの安全だけでなく、顧客事業への影響の最小化を図り、ステークホルダーへの貢献を果たしていきます。さらに、定期的に模擬訓練を実施することで、手順書などの有効性を確保しつつ、従業員などへのBCP定着に取り組んでいます。

なお、緊急事態が発生した際には、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発動フロー



### 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。

## 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。

