

基本的な考え方

アンリツは、経営環境の変化に柔軟かつスピーディに対応し、グローバル企業としての競争力を高め、継続的に企業価値を向上させていくため、次の視点を当面の重点課題としてコーポレート・ガバナンスが有効に機能する環境としくみを構築することに努めています。

1. 経営の透明性の向上
2. 適正かつタイムリーな情報開示
3. 経営に対する監督機能の強化
4. 経営人財の育成

この考えのもと、企業としての使命を果たすべく、経営理念に掲げる「誠と和と意欲」をもって、株主、お客さま、社員をはじめとするすべてのステークホルダーの権利と利益を尊重する企業風土の醸成、ならびに社内体制の整備強化に向けて、アンリツにふさわしい必要な施策を実施していきます。

体制の概要

アンリツは、監査役会設置会社ではありましたが、独立社外取締役3名および独立社外監査役2名の選任に加え、取締役会の任意の諮問機関として社外取締役中心に構成される「指名委員会」および「報酬委員会」を設置し、透明性およびアカウンタビリティの確保に努めるなど、コーポレート・ガバナンス体制の強化に取り組んできました。

2015年6月から、これらの取り組みをさらに推し進め、指名、報酬の各委員会の取り組みを継続しつつ、改正会社法により新たに創設された「監査等委員会設置会社」を選択し、「監査等委員会」を設置してガバナンスの強化を図ることとしました。監査等委員会設置会社への移行の理由は以下のとおりです。

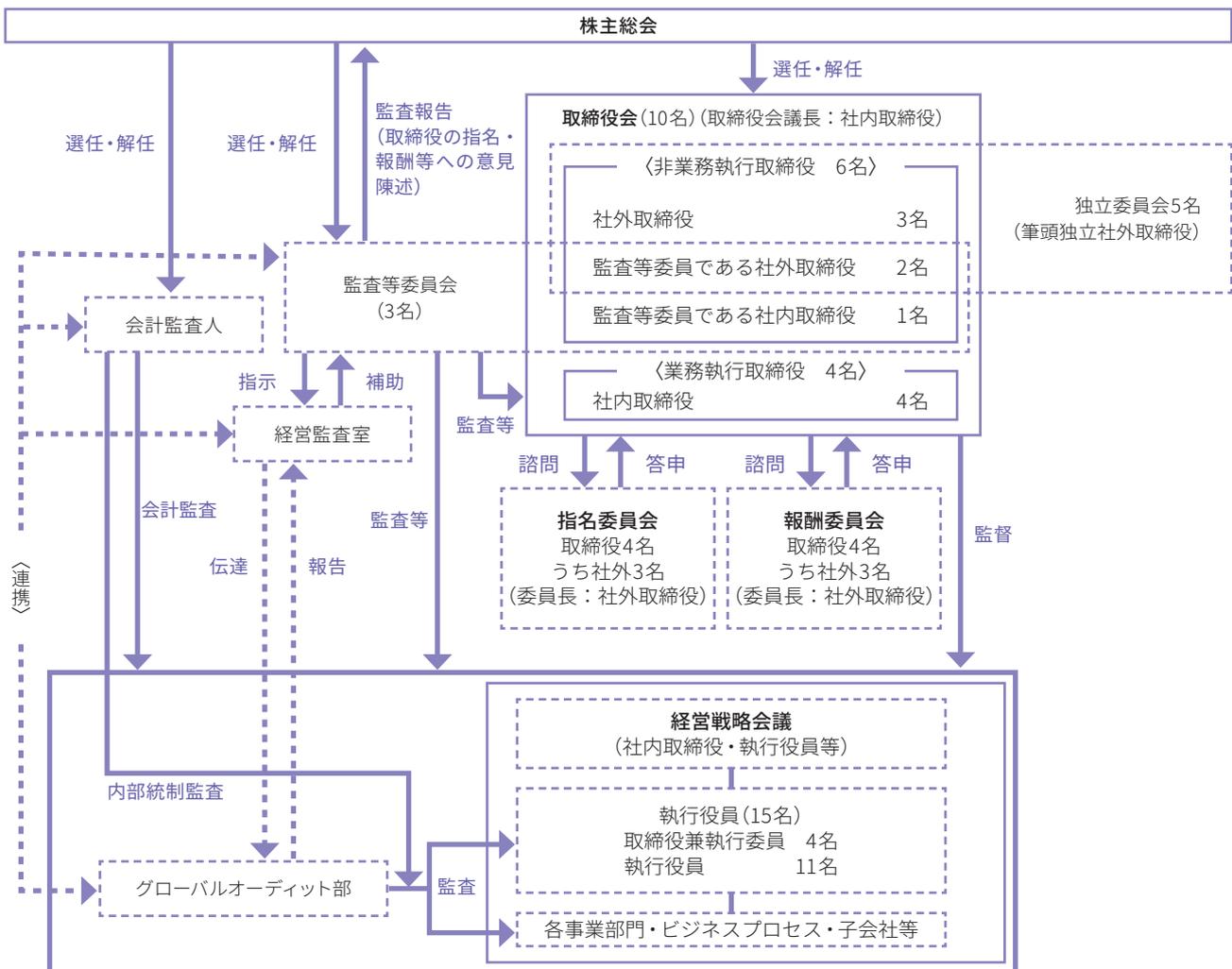
1. 連結海外売上比率や外国人株主持株比率が高い現状を踏まえ、グローバルな視点から理解を得やすいコーポレート・ガバナンス体制を確立する
2. 稀少な独立社外役員を集約し取締役会の構成員とすることで、取締役会における社外取締役の比率を高め、より一層の透明性の向上や株主の視点を踏まえた議論を活発化させる
3. 監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することで、監査・監督を強化するとともに内部統制システムを一層充実させる

また、アンリツは、専門性が非常に高い製造業であるため、意思決定において現場感覚が重要であると考えており、従来より業務の迅速な執行を図ることを目的として導入している執行役員制度につきましては、引き続き維持していきます。なお、重要な業務執行の決定については、定款において、その決議によって重要な業務執行の全部または一部の決定を取締役に委任することができる旨の規定を設けていますが、当面は取締役会での審議・決定を原則とし、その一部についての決定を取締役への委任および取締役会付議基準の見直しにより、取締役会付議事項を絞り込むことで、取締役会における審議の充実化、監督機能の強化を目指します。

経営体制の員数は、以下のとおりです。なお、アンリツの取締役（監査等委員である取締役を除く。）は10名以内、アンリツの監査等委員である取締役は5名以内とする旨を定款に定めています。執行役員は15名（外国人2名）です。

取締役の区分・員数	社内・常勤取締役 (名)		社外取締役 (名)	合計 (名)
	業務執行取締役	非業務執行取締役		
取締役 (監査等委員であるものを除く。)	4	—	3	7
監査等委員である取締役	—	1	2	3
合計 (名)	4	1	5	10

▶ コーポレート・ガバナンス体制図 (2016年6月28日現在)



会社の機関の内容

取締役会

取締役会は、2000年の執行役員制度の導入に合わせて体制をスリム化しており、少数で議論することにより迅速な意思決定を行っています。取締役会では、社外取締役からも積極的に忌憚のない意見をいただきながら、充実した審議により、決議および報告が行われています。また、四半期ごとに取締役会終了後、取締役会の出席者に執行役員を加えたメンバーで「フリー・ディスカッション」を開催し、各執行役員からの発表による自己の分担業務にかかわるプレゼンテーション・テーマを題材に、中長期的な経営課題などについて全員参加での議論を実施しています。

経営戦略会議

アンリツは、経営の監督を行う取締役会の機能と業務執行を行う執行役員の機能を分離しています。業務執行に関する重要事項については、社長を議長とする経営戦略会議において審議・決定しています。経営戦略、とりわけグループ経営に関する基本方針と中長期の事業戦略や財務戦略などにかかわる重要事項は、経営戦略会議の議論を経て、取締役会に付議され意思決定されます。

報酬委員会

取締役および執行役員の報酬については、取締役会の諮問機関である報酬委員会において、前年度の業績評価に基づく役員賞与額や、当事業年度の役員報酬スキームとその水準などについて審議しています。この委員会は、社外取締役が委員長（議長）を務め、現行では常勤取締役1名および社外取締役3名の合計4名の構成員で審議することにより、透明性を確保しています。

指名委員会

取締役候補者の選任、解任および代表取締役の進退に関する透明性、客観性および公正性を高め、併せて経営幹部の育成に関する助言、提言などを得るために、取締役会の諮問機関として、指名委員会を設置しています。

指名委員会は、社外取締役（監査等委員であるものを除く。）3名および代表取締役社長の合計4名で構成され、報酬委員会の委員長とは異なる社外取締役が委員長（議長）を務め、以下の事項などにつき審議し、答申を行うこととしています。

1. 取締役候補の選解任案
 2. 取締役会の構成メンバー案（社内外の人数比、構成メンバーの専門分野、キャリアなど）
 3. 取締役に要求される資質、選任基準の検討・作成
 4. 社長（グループCEO）の進退、サクセッション・プランに関する助言、提言
 5. 役員全般（執行役員含む）に関する諸制度（任期、年齢制限等）の管理運用および改定についての助言、提言
 6. 次世代経営幹部育成プログラムおよび、取締役、執行役員またはその後継者の育成についての助言、提言
- なお、監査等委員である社外取締役2名も報酬、指名の両委員会の審議にオブザーバーとして参加しています。

独立委員会

監査等委員会設置会社へ移行後の新たな取り組みとして、社外取締役5名全員で「独立委員会」を運営することとしました。独立委員会の委員長は、独立社外取締役の互選により選定され、「筆頭独立社外取締役」として、社外取締役の意見のとりまとめや、経営層との連絡・調整などの役割を担います。これにより、社外取締役相互の良好で円滑なコミュニケーションのもと、自由で活発な議論の場が醸成され、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有が図られ、経営への助言、取締役会の実効性評価についての提言、取締役会からの諮問事項の答申などを通じて、当社グループの企業価値向上に貢献することが期待されます。

内部監査および監査役監査の状況

内部監査については、グローバルオーディット部(2016年6月の人員は5名)が業務監査を行うとともに、グループ各社の内部監査部門の指導・支援を行っています。また、例えば輸出管理に関する日常的なモニタリングは貿易管理部が行うなど、必要に応じて業務に関連する部門および委員会がその機能を分担することで、全社としての監査機能の強化充実を図っています。

当連結会計年度において、監査等委員会設置会社移行後における監査等委員会監査については、監査等委員会として監査および四半期レビュー計画概要書、四半期レビュー概要報告書および期末における監査概要報告書、監査報告書および会社計算規則第131条に基づく通知を受領する際に、会計監査人より内容の説明を受け、意見交換を実施するほか、監査等委員は、往査報告の聴取を含め随時会計監査人との情報交換および意見交換を実施しました。

また、有効かつ効率的な監査を実施するため、監査等委員は内部監査部門(グローバルオーディット部)との間で、定期的および必要の都度に打ち合わせを持ち、監査方針、監査計画、監査実施状況などについての意見交換を行い、さらには監査の都度の報告などにより、連携強化に努めてきました。

監査等委員会および経営監査室

監査等委員会では、監査等委員会規則およびその細則を定め、委員長を選定、常勤の選定その他監査等委員の職務を遂行するために必要となる事項のほか、監査方針、監査計画、監査の方法、監査業務の分担などについて審議しています。現在、監査等委員会の委員長は社外取締役の関孝哉が務めており、常勤の監査等委員には菊川知之が選定されています。社内における情報の迅速かつ的確な把握、機動的な監査などへの対応につなげていきます。なお、社外取締役の井上雄二は、出身元企業において経理本部長を務め、経理および財務業務を経験していたことから、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。現在、監査等委員である取締役は社外取締役2名、業務を執行しない常勤取締役1名の合計3名です。

また、アンリツは、監査等委員会における監査品質の維持・向上のため、監査等委員会の業務を支援する組織として2015年4月より経営監査室を設置しています。経営監査室は、監査等委員会、会計監査人およびグローバルオーディット部と連携して業務にあたるものとしています。

アンリツは、国内外に複数の子会社を傘下に置いており、これら子会社を含めたグローバルでの企業集団における統制を重視しているため、常勤の監査等委員である取締役と経営監査室幹部職が、分担して国内外の主要な子会社の監査役(監査役を置いていない会社においては、非業務執行取締役)に就任し、子会社に対する監査・監督機能を強化します。

これらに加え、監査役および監査役会を設置していた従前からの監査ノウハウなどを活用し、また長年培ってきた有用な取り組みは継承させつつ、展開していくことにより、監査などの品質の一層の向上と効率化を図っていきます。

会計監査の状況

アンリツの会計監査業務を執行した公認会計士は、平野巖、文倉辰永および永田篤であり、有限責任 あずさ監査法人に所属しています。2016年3月期の会計監査業務にかかわる補助者は公認会計士6名、その他11名です。

なお、アンリツと会計監査人との間では、損害賠償責任を限定する契約を締結していません。

社外役員の役割

考え方

アンリツは、コーポレートガバナンス強化の一環として、外部の視点を生かした経営を推進し、業務執行に対する一層の監督機能の強化を図るため、2011年6月28日開催の第85期定時株主総会終結日以後、社外取締役3名および社外監査役2名の合計5名をもって社外役員の体制としておりました。さらに、アンリツは2015年6月25日開催の第89期定時株主総会終結後、監査等委員会設置会社へ移行し、社外取締役5名(監査等委員2名を含む。)の体制となりました。移行にあたっては、稀少な独立社外役員を集約し、取締役会の構成員とすることで、取締役会における社外取締役の比率を高め、より一層の透明性の向上や株主の視点を踏まえた議論の活発化が期待できることを企図したものであります。

選任における独立性の考慮

アンリツは、グローバル・ビジネスに関する企業経営者としての豊富な経験、日米弁護士、公認会計士またはコーポレートガバナンスの専門家としての豊富な知識や卓越した見識を有する者を社外取締役に選任することにより、社外取締役による外部の視点からの助言などをアンリツの経営課題への対処などに生かしていくことを期待しています。取締役会での意思決定における客観性、公正性が高まり、経営の透明性のより一層の確保に資するものと考えています。なお、アンリツは、業務執行しない取締役(社外取締役を含む。)は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しています。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、1,000万円または法令が定める額のいずれか高い額としています。なお、当該責任限定が認められるのは、当該取締役が責任の原因となった職務の遂行について善意でかつ重大な過失がないときに限られます。

アンリツは、社外取締役5名全員を独立役員として指定し、株式会社東京証券取引所に届け出ています。なお、社外取締役の青木昭明は、ソニー株式会社において、常務取締役、業務執行役員専務その他の業務執行者としての経歴があります。社外取締役の井上雄二は、出身元企業の株式会社リコーにおいて、グループ執行役員、常務取締役その他の業務執行者および常任監査役(常勤)としての経歴があります。アンリツグループは、かかる兼職先または出身元の法人などおよびその重要な子会社に対し、直接または間接的にアンリツグループ製品の販売、保守などの取引実績がありますが、各取引額はいずれも僅少(アンリツの当事業年度の連結売上収益の1%未満)です。これらのほか、社外取締役および社外監査役の各人につき、アンリツとの人的関係、資金的関係または取引関係その他の利害関係はありません。

したがって、いずれの者もアンリツおよびアンリツの関係会社の業務執行者、主要株主、主要な取引先の出身者などではなく、またその他に社外役員の独立性に影響を及ぼす重要な事項に該当するものはないため、一般株主と利益相反を生ずるおそれがないものと判断しています。

アンリツは、社外役員の選任に当たっては、アンリツの経営陣から著しいコントロールを受け得る者またはアンリツの経営陣に対して著しいコントロールを及ぼし得る者に抵触しないよう、株式会社東京証券取引所の定める「上場管理等に関するガイドライン」において示される一般株主と利益相反の生じるおそれがあると判断する場合の判断要素に留意するほか、多様なステークホルダーの視点をアンリツグループの事業活動の監督・適正運営に取り入れる観点から、その専門分野、出身などの多様性にも配慮しています。

アンリツは、社外役員を招聘するにあたり、候補者の選定に際しては恣意性を排除し、また就任後においても社外役員の独立性を確保できる環境を整備することが、コーポレートガバナンスの維持、強化に資するものと考えており、以下のとおり、「社外役員の独立性に関する基準」を定めています。この基準の制定および改廃については、取締役会の諮問機関である指名委員会での審議を経た後、取締役会の承認決議を得ることとしています。

なお、アンリツは、社外役員がアンリツから独立し、中立の存在であることの重要性に鑑み、候補者選定の検討に際しては、この基準による独立性を重視します。

社外役員の独立性に関する基準

アンリツにおける合理的な調査などにに基づき、アンリツの社外取締役もしくは社外監査役(以下、併せて「社外役員」といいます。)またはアンリツの社外役員候補者が次に掲げる事項のいずれにも該当しない場合、アンリツは、当該社外役員または当該社外役員候補者がアンリツからの独立性を有しているものと判断いたします。

社外役員の独立性に関する基準

1. アンリツおよびアンリツ子会社(以下、併せて「アンリツグループ」という。)の業務執行者^{*1}
2. アンリツの主要株主^{*2}またはその業務執行者^{*1}
3. アンリツグループが主要株主^{*2}となっている者の業務執行者^{*1}
4. アンリツグループを主要な取引先^{*3}とする者またはその業務執行者^{*1}
5. アンリツグループの主要な取引先^{*3}またその業務執行者^{*1}
6. 当社グループから多額の金銭その他の財産^{*4}の寄付を受けている者又はその業務執行者^{*1}
7. 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産^{*4}を得ているコンサルタント、公認会計士等の会計専門家又は弁護士等の法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者をいう。)
8. 当社グループとの間で、社外役員の相互就任^{*5}の関係にある先の出身者
9. 過去^{*6}において上記1から8までのいずれかに該当していた者
10. 次のa又はbに掲げる者の配偶者又は二親等内の親族
 - a. 上記1に掲げる者(監査等委員である社外取締役又はその候補者の独立性を判断する場合には、業務執行者^{*1}でない取締役又は業務執行者^{*1}でない取締役であった者を含む。)のうちの重要な者^{*7}
 - b. 上記2から8までのいずれかに掲げる者のうちの重要な者^{*7}

*1「業務執行者」とは、取締役(社外取締役を除く。)、執行役、使用人等(執行役員を含む。)の業務を執行する者をいいます。また、会社以外の法人、組合等の団体の業務を執行する者を含みます。

*2「主要株主」の該当性については、総議決権の10%以上の議決権の直接又は間接的な保有の有無をもって判断の指標とします。

*3「主要な取引先」については、東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」III 5. (3)の2)に関する「主要な取引先」への該当性について示されている考え方に準じます。

*4 多額の金銭その他の財産の該当性については、その価額の総額が、1事業年度につき1,000万円又はその財産の受領者の収入総額の2%のいずれか高い方の額を超えるか否かをもって判断の指標とします。

*5「社外役員の相互就任」とは、当社グループの出身者が現に他の会社の社外役員である場合であって、当該他の会社の出身者が当社グループの社外役員として就任する関係にあります。

*6「過去」とは、上記基準の1項につき、期間を特に定めない過去のことをいい、上記基準の2項から8項までに掲げる事項につき、直前の事業年度を含む過去10年間をいいます。

*7 a)における「重要な者」には、上記基準の1項に定める業務執行者のうち、執行役員などの重要な使用人は含みますが、部長職に準ずる職位以下の使用人は含まれないものとします。また、b)における、上記基準の2項から8項まで(7項を除く。)のいずれかに掲げる者のうちの「重要な者」は、これらのいずれかに掲げる者が業務執行者の場合であって、取締役、執行役、執行役員などの重要な者に限られ、上記基準の7項に掲げる者のうちの「重要な者」は、公認会計士、弁護士などの専門的な資格を有する者に限られます。

*8 東京証券取引所の規則に基づき、コーポレート・ガバナンスに関する報告書および独立役員届出書への記載事項とされる属性情報の「上場会社の取引先又はその出身者」および「上場会社が寄付を行っている先またはその出身者」における取引および寄付のおおのについての「株主の議決権行使の判断に影響をおよぼすおそれがないものと判断する軽微基準」は、その必要に応じて別に定めます。

役員報酬

役員報酬の算定方法に関する方針と決定方法

取締役および執行役員の報酬については、取締役会の諮問機関である報酬委員会において、前年度の業績評価に基づく役員賞与額や、当事業年度の役員報酬スキームとその水準などについて審議しています。取締役の報酬などの基本方針は次のとおりです。

1. 経営目標の達成と企業価値の持続的な向上への意欲の創出につながる制度・内容とする。
2. グローバル企業の役員として望まれる優秀で多様な人財を確保することができる魅力的な制度内容とする。
3. 報酬などの決定プロセスおよび分配バランスの妥当性・客観性を確保し説明責任を果たす。

取締役の報酬などは、上に掲げる方針のもと、その水準については外部調査機関による役員報酬調査データにも照らしつつ、各事業年度における業績の向上および中長期的な企業価値の増大に対するインセンティブとして有効に機能させることを主眼に、職責などに応じた固定報酬および業績連動報酬のバランスを勘案し、決定することとしています。なお、業務執行取締役の報酬などについては、固定報酬の40%相当額を業績連動報酬とし、当該取締役が株主の皆さまとの利益意識を共有し、中長期的な視点での業績や株式価値を意識した経営を動機づける制度設計を採り入れています。業績連動報酬は、金銭によるもの（賞与、固定報酬の30%相当額）と信託を用いたインセンティブ・プランによる非金銭報酬（株式報酬）により構成されます。評価対象とすべき事業年度における剰余金の配当の水準、経営指標に関する数値目標に対する達成度、各取締役があらかじめ設定した非財務的な観点を含む経営目標に対する達成度などに照らし、各取締役に対する評価を行うこととしています。

■ 監査等委員である取締役に対する報酬など

監査等委員である取締役の報酬などは、アンリツの職務執行に対する監査の実効性を確保することを主眼に、業務執行者から独立して監査等委員の職責を全うするために、株主総会決議により承認された範囲内で固定報酬として監査等委員の協議に基づき決定することとしています。

役員報酬の開示

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	賞与	株式報酬	ストック オプション	
取締役 (監査等委員、社外取締役を除く)	200	142	40	18	—	5
監査等委員である取締役 (社外取締役を除く)	15	15	—	—	—	1
監査役(社外監査役除く)	10	10	—	—	—	2
社外役員	41	41	—	—	—	8

- ※1 監査等委員である取締役に対する報酬等の額は、監査等委員会設置会社移行後の期間に係るものであり、監査役に対する報酬などの額は、移行前の期間に係るものです。
- ※2 社外役員に対する報酬などの額は、監査等委員会設置会社移行前の期間に係る社外取締役(3名)および社外監査役(2名)に対するもの、ならびに移行後の期間に係る社外取締役(5名)に対するものの合計額です。なお、移行後の期間に係る社外取締役のうち2名は移行前においても当社の社外取締役でした。
- ※3 上記の取締役の株式報酬は、2014年度を対象期間として2015年3月31日時点で在任していた者のうち受益者要件を満たす者に対し2015年9月に交付した株式報酬の総額、ならびに2015年度を対象期間として2016年3月31日時点で在任していた者に対し交付する予定の株式報酬の相当額として当事業年度に費用計上した額の合計額を記載しています。
- ※4 上記のほか、使用人兼務取締役(2名)の使用人分給与相当額(賞与を含む)が28百万円あります。
- ※5 上記の対象となる役員の員数には、2015年6月25日開催の第89期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名(うち社外取締役2名)および監査役4名(うち社外監査役2名)、ならびに2016年6月28日開催の第90期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役(監査等委員であるものを除く)1名が含まれています。
- ※6 アンリツの役員には、連結報酬等(主要な連結子会社の役員としての報酬などを含みます。)の総額が1億円以上である者はおりません。

取締役などへのトレーニング

アンリツは、取締役などが上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たせるよう、その役割・責務にかかわる理解の促進および必要な知識の習得や適切な更新などを図ることを目的として、取締役および執行役員全員を対象とした研修を実施しています。

アンリツは、社外取締役が市場環境や業界の動向などについての理解を深めるための取り組みとして、経営理念、経営ビジョン、経営方針、中期経営計画ならびに当社の組織などについての説明、市場や事業概要、商品についての説明を随時、繰り返して実施しています。また、四半期に一度、各事業分野の担当執行役員から業務執行状況などの報告を聴取する機会を設けるほか、さまざまな職場の視察や、幹部職層と意見交換の場を設けるなど、アンリツに対する理解を深める取り組みを継続的に実施する。アンリツは、経営人財育成のため「次世代経営幹部育成プログラム」を策定し、経営層の後継候補者に対し、経営者として必要となるリーダーシップ、ファイナンス、法令、コーポレートガバナンスならびにコンプライアンスに関連する事項、その他経営に必要な専門知識などに関して、十分に理解を深め、また必要に応じて継続的に更新する機会を設けています。

経営層へのサステナビリティ課題共有、知見強化

当連結会計年度においては、アンリツの執行役員などの経営幹部層を対象に、4名の社外取締役が、各自の研究テーマ・専門分野などに関する講義を実施し、経営人財の育成の観点でも有意義な取り組みとなりました。

取締役会の実効性に関する評価

アンリツは、取締役会において取締役会の実効性についての評価レビューを実施しました。

1. 評価の方法・プロセス

- (1) 非業務執行取締役（社外取締役5名および常勤監査等委員1名）、代表取締役社長およびコーポレート総括分担取締役での協議により、評価の進め方などを定めました。
- (2) 2016年3月末に在任するすべての取締役（監査等委員である取締役を含みます。）11名に対し、「アンリツ株式会社 コーポレートガバナンスに関する基本方針」に定める事項などを評価軸に置いたアンケートを実施し、回答を得ました。アンケートの主な項目は次のとおりです。
 - ・取締役会の役割・責務（審議・決議事項の適切性等）
 - ・各取締役の参画・貢献
 - ・取締役（会）の知識、経験、力量、バランス、多様性
 - ・取締役会の運営（情報提供、時間配分、自由闊達な議論ができる環境）
 - ・ステークホルダーの視点
 - ・監査等委員会・独立委員会・指名委員会・報酬委員会から取締役会に対する提言などの状況
- (3) アンケートの回答の結果に基づく分析・検証を行うため、非業務執行取締役および代表取締役社長で意見交換を行い、課題の抽出などを含め、建設的な議論を展開しました。
- (4) 取締役会において、現状の評価レビューおよび課題を共有するとともに、今後の取り組みなどについて審議しました。

2. 取締役会の実効性に関する評価の結果の概要

取締役会は、アンリツグループの企業価値の源泉を踏まえた事業展開に向けたグローバル経営体制を充実させるための、適切な社内外の経営人財と人数で構成されていること、ならびに当社グループの経営に係る重要な事項についての建設的な議論および意思決定ならびに取締役の業務執行の監督を行うための体制が整備されていることを確認いたしました。また、取締役会、監査等委員会、独立委員会、指名委員会および報酬委員会のそれぞれの構成員である各取締役が、アンリツグループの利益ある持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るために果たすべき役割を十分に理解し、それぞれの会議において、多様な経験に基づく見識、高度な専門知識などを発揮させ、社外取締役を含む全員で活発な議論が展開されていることを確認しました。一方、取締役会の監督機能を下支えする取締役会以外の機会を利用した報告と審議を通じて、当社取締役会の実効性をさらに高めていくために取り組むべき課題として、社外取締役から主に次に掲げる提言が得られました。

- ・ 取締役会の議論を深め、審議を充実するための一層の工夫
- ・ 事業のみならず、マネジメントシステム全般を把握・監督するための報告と審議のあり方
- ・ 中長期課題とその解決策を議論するための、業務執行取締役の職務執行状況の報告と審議のあり方
- ・ 指名・報酬決定のプロセスへの監査等委員の関与
- ・ 監査等委員以外の社外取締役の部門監査業務への参画

3. 今後の対応

取締役会は、今回の実効性についての評価レビューに基づく課題に対しては、取締役会のさらなる実効性の向上のために必要な取り組みを実施し、改善に努めていきます。なお、アンリツは、取締役会の実効性の評価を今後も定期的を実施することを予定しており、より良いコーポレートガバナンスの実現を目指し、引き続きアンリツにとってのあるべき姿を追究していきます。