アンリツ株式会社　コーポレートガバナンス基本方針

2015 年 10 月 29 日制定

序文

当社は、コーポレートガバナンスの充実が重要な経営課題であるとの認識のもと、東京証券取引所の定める「コーポレートガバナンス・コード」の諸原則における考え方を支持し、アンリツグループにおける、より良いコーポレートガバナンスの実現を目指して、コーポレートガバナンスについてのアンリツグループの考え方、それを支える組織体制、仕組み等について明らかにするため、「アンリツ株式会社　コーポレートガバナンス基本方針」を制定する。

本基本方針は以下の内容で構成される。

１．総則

１．１　経営理念・経営ビジョン・経営方針の策定

１．２　コーポレートガバナンスに関する基本的考え方

１．３　内部統制システムの構築と運用

２．ステークホルダーとの関係

２．１　株主との関係

２．２　株主以外のステークホルダーとの関係

３．適切な情報開示と透明性の確保

３．１　適切な情報開示と透明性の確保

４．コーポレートガバナンスの体制

４．１　コーポレートガバナンス体制の概要

４．２　取締役・取締役会

４．３　監査等委員・監査等委員会

４．４　会計監査人

４．５　経営戦略会議等

５．その他

５．１　本基本方針の見直し及び改正

別紙①　株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する基本方針

別紙②　剰余金の配当等の決定に関する方針

別紙③　株式会社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針

別紙④　社外役員の独立性に関する基準

別紙⑤　役員の報酬等の額又はその策定方法の決定に関する方針

１．総則

１．１　経営理念・経営ビジョン・経営方針の策定

当社は、様々なステークホルダーに対する責任を自覚し、以下の通り経営理念、経営ビジョン、経営方針を策定する。

経営理念

誠と和と意欲をもって､“オリジナル&ハイレベル” な商品とサービスを提供し、安全・安心で豊かなグローバル社会の発展に貢献する

経営ビジョン

衆知を集めたイノベーションで“利益ある持続的成長”を実現する

経営方針

1. 衆知を集めた全員経営でハツラツとした組織へ
2. イノベーションで成長ドライバーの獲得
3. グローバル市場でマーケットリーダーになる
4. 良き企業市民として人と地球にやさしい社会づくりに貢献

１．２　コーポレートガバナンスに関する基本的考え方

当社は、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ることにより、利益ある持続的成長と、中長期的な企業価値の向上を目指している。この目標を実現する過程で、株主、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会など、様々なステークホルダーに対する責務を負っていることを自覚しつつ、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定と適切かつタイムリーな情報開示を行うことを目的として、コーポレートガバナンスの体制・仕組みを整備するとともに、今後、常にその進化を追究し、その充実に継続的に取り組む。

１．３　内部統制システムの構築と運用

当社は、事業活動の適正を確保するため、内部統制システム構築の基本方針を定め、当社において適用されるルールや業務プロセスを整備・運用する。

２．ステークホルダーとの関係

２．１　株主との関係

２．１．１　株主の平等性の確保

当社は、株主の権利を確保し、株主共同の利益の向上を図ることは、会社の持続的成長と企業価値の向上に資するものと認識する。ついては、全ての株主が実質的に平等であることを確保するとともに、株主がその権利を適切に行使することができるようにするため、株主に対する公平かつ適時適切な情報開示、具体的な議決権行使に関する環境の整備を行う。また、その際には、少数株主、外国人株主についても配慮する。

２．１．２　株主総会

当社は、株主総会が株主との建設的な対話の場として極めて重要であると認識し、より多くの株主が株主総会に出席して議決権を行使するとともに、当社についての理解を深めることに資するよう、合理性を考慮しつつ、開催日や開催場所等の設定を行う。

当社は、株主総会招集通知について、記載する情報の正確性・適切性の確保に努める一方、株主が総会議案について十分に検討する期間を確保するため、招集通知を法定期日より１週間以上早い、株主総会開催日の３週間以上前に発送するとともに、招集通知の発送前に、東京証券取引所への登録及び当社のウェブサイトにおける開示を行う。

また、株主総会に出席できない株主については、書面(議決権行使書)による議決権行使に加え、インターネットによる議決権行使、さらに機関投資家については議決権電子行使プラットフォームによる議決権行使の手段を確保するなど、株主が議決権を行使しやすい環境を整備する。

２．１．３　株主との建設的な対話

当社は、株主との積極的な対話により、株主の当社及び当社の経営方針に対する理解を促進するとともに、対話により株主から貴重な意見・考えを得ることは、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するものと認識する。そのため、当社は、株主との積極的な対話を促進するための体制を整備し、国内外の株主との対話の機会を設けるとともに、株主の理解促進に資するよう分かり易く丁寧に説明するよう努める。

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・取組みに関する基本方針」（別紙①）を別に定め、開示する。

２．１．４　資本政策の基本的な方針

当社は、投下資本の効率性の指標として「ROE」を、また投下資本が生み出した付加価値を評価する当社独自の指標「ACE」(注) を設定し、企業価値の最大化に取り組む。

財務の安定性については、大きく変動する市場環境及び金融情勢に備えるために、親会社所有者帰属持分比率（自己資本比率）の維持向上に取り組む。

株主に対する利益還元については、「剰余金の配当等の決定に関する方針」（別紙②）に基づき、連結配当性向及び自己株式の取得・消却からなる総還元性向を勘案した利益処分を行うことを基本とする。

当社は、支配権の変動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を実施する場合には、株主を不当に害することのないよう、取締役会においてその必要性･合理性を十分に検討した上で適切かつ速やかにその資本政策の内容を開示する。

(注) ACE（Anritsu Capital Cost Evaluation）：税引後営業利益－資本コスト

２．１．５　株式の政策保有及び政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針

当社の中長期的な企業価値向上に資する目的で、事業戦略、営業政策等を総合的に勘案し、主に取引先を中心に政策的に上場株式を保有する場合がある。

政策的に保有している上場株式については、保有継続の意義及び合理性を検証し、定期的に取締役会に報告を行う。

政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、政策株式保有先の経営方針やガバナンスなどを勘案したうえで、中長期的な視点での企業価値向上も踏まえ、総合的に賛否を判断する。

２．１．６　買収防衛策

当社は、株主の負託に応えるためには、利益ある持続的な成長により企業価値を向上させることが最重要課題であると認識する。そして、当社は、「2020 VISION」及び中期経営計画の実現、並びにコーポレートガバナンスの整備・強化によって企業価値の向上に継続して取り組むこと、加えて、株主への利益還元を充実させ、株主・投資家との対話の一層の充実を図ることが、当社が最優先で取り組むべき課題であると判断し、いわゆる事前警告型の買収防衛策は保持しないこととする。なお、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として不適切な者による大規模買付行為に対しては、当社の企業価値及び株主共同の利益の維持・向上のため、「株式会社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針」（別紙③）に基づき適切に対応する。

２．１．７　関連当事者間の取引

当社は、営業活動や資材調達活動に関する法令等を遵守し、健全な商慣習、社会通念に沿った公正な取引を行う。

また、当社は、会社や株主共同の利益を害することのないよう、取締役の競業取引及び取締役と会社間の利益相反取引、並びに当社の議決権の 10%以上を保有する主要株主との通例的でない取引については、取締役会の事前審議・承認を要するとともに、取引を行った場合には、遅滞なく、その取引につき重要な事実を取締役会に報告することを義務付けている。

さらに、監査等委員以外の取締役による利益相反取引については、取締役会の承認に加え、監査等委員会の承認を要することとする。

２．２　株主以外のステークホルダーとの関係

２．２．１　株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識する。従って、経営理念として掲げる『誠と和と意欲をもってオリジナル＆ハイレベルな商品とサービスを提供し、安全安心で豊かなグローバル社会の発展に貢献する』の社会的使命に取り組む。そのためにも、当社は、法令・倫理・社会規範の遵守をベースにした誠実な企業活動を通して、ESG（環境・社会・ガバナンス）のサステナビリティ課題に、積極的・能動的に取り組む。

２．２．２　企業行動原則

当社は、社会的責任を遂行するにあたり、あるべき企業行動の指針として、社会に向けて「アンリツグループ企業行動憲章」を宣言している。また、アンリツグループで働くすべての人が会社の社会的責任を果たすための規範として、「アンリツグループ行動規範」を定めている。

これら「企業行動憲章」及び「行動規範」の制定・改訂・廃止は取締役会の決議事項とする。また、「企業行動憲章」及び「行動規範」はイントラネットに掲載し役員・従業員等への周知徹底を図るとともに、外部にも公表する。

２．２．３　CSR の推進

当社はグローバルな社会の要請に対して、事業を通じて積極的に対応していくことを重視し、「国連グローバル・コンパクト（GC)」の掲げる１０原則に賛同し、参加を表明している。この原則をグループ全体の CSR 活動と結びつけて推進することとする。

また、当社は、気候変動対策、水資源の有効活用、汚染防止などの社会課題を重要なリスクととらえ、グループ全体で環境経営を積極的に推進し、これらの活動は適宜取締役会に報告する。

２．２．４　内部通報制度

当社は、「倫理法令遵守基本規程」及び「内部通報規程」に基づき、社内の倫理法令違反の未然防止、より働きやすい職場環境づくりを目指して、内部からの報告・通報・相談を受け付ける窓口（「ヘルプライン」）を設ける。ヘルプラインとして、国内においては社内窓口（専用電話・E メール、投書箱等）に加え、社外窓口（社外取締役、弁護士、カウンセラー及び外部専門窓口(「職場のヘルプライン」)）を設ける。なお、「職場のヘルプライン」は、従業員が気軽に相談できることを目的として当社と利害関係のない外部専門組織に窓口業務を委託する。

報告・通報の内容及び事実は秘密として取り扱われ、報告・通報者は何らの不利益を受けないものとする。また、取締役会は、定期的に運用状況の報告を受けることとする。

２．２．５　社内の多様性の確保

当社は、「企業行動憲章」及び「行動規範」の中で最も重要な項目の一つとして、「人権の尊重」を掲げている。そして、当社は、事業がグローバルに進展し、国籍、性別、年齢、価値観等において多様な人財が集う中、すべての従業員が自身の生活の充実とキャリア形成を追究し、一方で他者の置かれている環境等を理解し多様な価値観等を尊重しつつ、一人ひとりの個性に合った働き方で強みを発揮していく職場風土を醸成すること、及びそのための制度や仕組みを整備し、安全・安心で快適な職場環境を築き上げることに努める。

３．適切な情報開示と透明性の確保

３．１　適切な情報開示と透明性の確保

当社は、株主、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会等のステークホルダーとのコミュニケーションのベースとなるものとして、情報開示が極めて重要であるとの認識のもと、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスク管理、内部統制システムやガバナンスに係る情報等の非財務情報等の重要事実について、法令

等に基づき適時・適切かつ積極的に開示する。加えて、会社が取り組む「持続的な成長と中長期的な企業価値向上」の観点から、企業価値の源泉や強み、中長期の方針・戦略と方向性、中長期経営計画とその進捗状況などについて、適切な理解と信頼を得るために、ステークホルダーに対し、有用な情報を統合的、体系的にわかりやすく発信する。

４．コーポレートガバナンスの体制

４．１　コーポレートガバナンス体制の概要

当社は、コーポレートガバナンスの体制として、監査・監督機能の一層の強化を目的として、監査等委員会設置会社を採用し、機関として取締役会、監査等委員会、会計監査人を置く。

また、当社は、専門性が非常に高い製造業であり、業務執行には現場感覚と迅速性とが求められるため、執行役員制度を導入する。

４．２　取締役・取締役会

４．２．１　取締役会の役割・責務

取締役会は、法令、定款及び自ら定める取締役会規則に則り、経営戦略や経営計画等のアンリツ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及び意思決定を行うとともに、取締役の業務執行を監督することを責務とする。

また、取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社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、経営の意思決定過程の合理性の確保に努め、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を促すことにより、代表取締役その他業務執行取締役による適切なリスクテイクを支える環境の整備を担うものとする。取締役会へ付議するにあたっては、予めその提案の前提となる情報収集及び分析・検討を適切かつ合理的に行った上で提案事項を諮り、充実した審議を通じて、議決を行うこととする。

４．２．２　取締役会の構成

当社の取締役会の人数は、定款で定める員数であるところの、取締役（監査等委員であるものを除く。）につき、10 名以内、監査等委員である取締役につき、５名以内とし、当社グループの持続的成長と企業価値向上に向けて、グループの企業価値の源泉を踏まえた事業展開並びに業務執行と、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する。

取締役会は、その３分の１以上を独立社外取締役とし、かつ、非業務執行取締役の員数を業務執行取締役と同数以上とするよう努める。

４．２．３　取締役の選任

取締役の選任は、取締役会における意思決定プロセスの充実と実効性を確保するために、性別・国籍等を問わず、知識・経験・能力のバランスを踏まえつつ、多様性の確保にも配慮して決定する。

株主総会に提出する取締役の選任議案は、指名委員会（監査等委員であるものについては監査等委員会）での審議を経て、取締役会で決議するものとする。

なお、取締役がアンリツグループ以外の役員を兼任する場合、アンリツグループの取締役としての責務を果たし得る範囲内に限ることとし、重要な兼任の状況については、毎年開示することとする。

４．２．４　取締役の選任基準

取締役の選任基準は次のとおりとする。

社内取締役の選任については、高度な専門知識を持ち、業務遂行における高い能力の発揮と業績への貢献が期待できる人財であることに加え、当社の人財観察軸である「アンリツバリュー」に照らし、当社のリーダーとしての自覚、経営理念への共感、人間力、行動力、構想力、高い倫理観などを基軸に総合的に評価して行うものとする。

社外取締役の選任については、取締役会全体としての知識や経験のバランスや、多様なステークホルダーの視点を当社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、出身等の多様性等に配慮し、かつ当社からの独立性を勘案したうえで、総合的に判断するものとする。

４．２．５　取締役会の議長

当社の取締役会の議長は、定款の規定に基づき取締役会において選定する。

取締役会の議長は、取締役会の効果的かつ効率的な運用及び各取締役が求める情報の円滑な提供に努めるとともに、審議を充実させ、その監督機能の確保に努める。かかる責務を果たすため、当社の取締役会の議長は原則として当社の事業・経営に精通し、付議される議案についてより深く理解している代表取締役がその任に当たることとする。

４．２．６　取締役会における審議の活性化

当社は、取締役会における審議の活性化を図るべく、取締役に対する資料その他関連情報の早期提供、開催スケジュールや予想される審議事項の事前周知、十分な審議時間の確保等に努める。

４．２．７　独立社外取締役の役割等

当社は、外部の視点を活かした経営を推進し、業務執行に対する監督機能の強化を図り、もって会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、独立社外取締役を選任する。

それぞれの経験・知見等に基づく助言等を当社の経営課題への対処等に活かすことにより当社グループの利益ある持続的な成長を促し、中長期的な企業価値の向上を図ることを独立社外取締役の役割とする。

なお、当社は、社外取締役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取締役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、強化に資するとの認識のもと、取締役会の決議により「社外役員の独立性に関する基準」（別紙④）を別に定め、有価証券報告書等に開示する。

４．２．８　独立委員会

当社は、自由で活発な議論の場を醸成し、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を図ることを目的として独立委員会を置く。

独立委員会は、監査等委員である取締役を含め、独立社外取締役全員で構成され、社外取締役相互の円滑なコミュニケーションを促進するとともに、以下の事項などを通じて、企業価値向上に貢献する。

1)　グループの企業価値向上に関する提言
2)　代表取締役との意見交換
3)　個別テーマに係る業務執行責任者等との意見交換
4)　取締役会の実効性についての提言
5)　内部統制システムに関する提言
6)　当社株式の大規模買付行為が行われた場合の当社の対応に関する提言
7)　その他、取締役会から諮問された事項の答申

４．２．９　筆頭独立社外取締役

独立委員会の委員長を、互選により「筆頭独立社外取締役」として選定し、筆頭独立社外取締役は、社外取締役の意見のとりまとめや、経営層との連絡・調整等の役割を担うこととする。

４．２．10　指名委員会

当社は、コーポレートガバナンスにおける重要事項である取締役の選任、解任及び代表取締役の進退に関する透明性、客観性及び公正性を高め、併せて経営幹部の育成に関する助言、提言等を得るために、取締役会の諮問機関として指名委員会を設置する。

指名委員会は、社外取締役である委員長の下、全ての社外取締役（監査等委員を除く。）と社長を委員とし、以下の事項等につき審議し、答申を行う。

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、キャリア等）
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（含む執行役員）に関する諸制度（任期、年齢制限、その他）の管理運用及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及び、取締役、執行役員又はその後継者の育成についての助言、提言

４．２．11　報酬委員会

当社は、コーポレートガバナンスにおける重要事項である取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等について、制度、内容、水準及び配分バランス等について審議するため、取締役会の諮問機関として報酬委員会を設置する。

報酬委員会は、社外取締役である委員長の下、全ての社外取締役（監査等委員を除く。）と社長を委員とし、以下の事項等につき審議し、答申を行う。

1) 取締役及び執行役員の報酬体系
2) 取締役及び執行役員の報酬水準
3) 取締役及び執行役員の個別報酬等の内容
4) その他、上記に関連する事項

４．２．12　役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針

当社は、「役員の報酬等の額又はその策定方法の決定に関する方針」（別紙⑤）を定め、有価証券報告書等において開示する。

４．２．13　役員報酬体系

当社は、業務執行取締役の報酬等について、当社の定める基本方針に則って、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及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、職責等に応じた固定報酬及び業績連動報酬（短期業績連動報酬としての賞与、及び中長期業績連動報酬としての株式報酬を含む）のバランスを勘案し、決定することとする。

４．２．14　サクセッション・プラン

当社は、CEO を始め、次期経営者候補の育成を目的とした、「次世代経営幹部育成プログラム」を設けて人財育成に努める。当社は、このプログラムの状況について、取締役会から委嘱された指名委員会に報告し、確認・審議することとし、透明性の高い後継者指名体制を整備する。

４．２．15　取締役等のトレーニング

当社は、取締役等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・責務に係る理解の促進、及び必要な知識の習得や適切な更新等を図ることを目的として、取締役及び執行役員の全員を対象とした研修を実施する。

当社は、社外取締役が市場環境や業界の動向等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、中期経営計画並びに当社の組織等についての説明、市場や事業概要、商品についての説明を、随時、繰り返して実施する。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等の報告を聴取する機会を設けるほか、様々な職場の視察や、幹部職層と意見交換の場を設けるなど、当社に対する理解を深める取り組みを継続的に実施する。

当社は、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並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等に関して、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る。

４．２．16　取締役会の実効性と自己評価

取締役会は、会社の持続的な成長と中長期の企業価値向上を実現するため、健全なリスクテイクの前提となる、意思決定プロセスの継続的改善と監督機能の強化に指導的役割を果たすことにより、その実効性を高めていくこととする。

取締役は、取締役会の意思決定機能と監督機能とのより良いバランスを追求するために、各々の経験、スキル、知識等を発揮する。

取締役会は、上記の観点を含めて、「コーポレートガバナンス基本方針」等の各項目を評価軸として、毎年、取締役会の実効性についてレビューを行い、改善強化に取り組み、もってコーポレートガバナンスの実効性を高めることとする。

４．３　監査等委員・監査等委員会

４．３．１　監査等委員会の役割・責務

監査等委員会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、法定の独立機関として、代表取締役その他の業務執行取締役の職務の執行の監査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などの役割・責務を果たす。そのため、監査等委員会は、監査等委員会監査等基準を定め、法令に基づいてアンリツグループの事業の報告を受け、業務執行並びに財産の状態について調査し、あるいは会計監査人の選解任の権限を行使すること等を通じて、取締役の職務の執行、内部統制システムの有効性、業績及び財務状況等について監査を実施する。

また、常勤の監査等委員である取締役が、常勤者としての特性を踏まえ、監査等の環境整備及び社内情報の収集に積極的に努め、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的に監視・検証し、他の監査等委員と共有する。さらに、常勤の監査等委員は、経営監査室長等とともに、アンリツグループの重要な子会社の監査担当取締役（監査役設置会社においては監査役）として、子会社の経営に直接的に関わるとともに、子会社の事業の報告を受け、業務執行並びに財産の状態について調査すること等を通じて、子会社の内部統制システムの有効性、業績及び財務状況等について監査を実施する。

監査等委員は、議決権を持つ取締役として、取締役会に出席して適切に意見を述べるとともに、代表取締役と定期的に又は随時、会合を持ち、会社が対処すべき課題や監査上の重要課題等について意見交換を行い、相互の意思疎通を図ることとする。

４．３．２　監査等委員会の構成

当社の監査等委員である取締役の人数は、定款で定める員数であるところの、５名以内とし、過半数は社外取締役とする。社内における円滑な情報収集、代表取締役・業務執行取締役とのコミュニケーションの充実を図るため、常勤の監査等委員を最低１名選任する。また、その職務の適切な遂行において会計監査人及び内部監査部門等との密な連携を図っていくために、財務・会計に関する適切な知見を有している者が監査等委員である取締役に含まれている体制とする。

４．３．３　監査等委員会に対する支援

監査等委員会を支援する部門として経営監査室を設置する。監査等委員は、経営監査室及び内部監査部門であるグローバルオーディット部と連携して、監査・監督を遂行する。

４．４　会計監査人

４．４．１　会計監査人

当社は、会計監査人が株主・投資家に対して責務を負っていることを認識し、会計監査人による適正な監査を確保するため、監査等委員会や経理部門等の関連部門と連携し、監査日程や監査体制の確保に努める。

４．４．２　会計監査人の選任と評価

監査等委員会は、会計監査人の解任又は不再任の決定の方針を定めるとともに、会計監査人の選任基準及び評価基準を策定し、独立性と専門性について確認する。また、監査等委員会の監査においては、会計監査人が独立の立場を保持し、かつ、適正な監査を実施しているかを監視及び検証し、会計監査人の監査の方法及び結果が相当であることを確認する。

４．５　経営戦略会議等

４．５．１　経営戦略会議

当社は、アンリツグループの業務執行に関する意思決定機関として、社長が議長となり、業務執行取締役、当社執行役員等によって構成される経営戦略会議を設け、グローバル経営、グループ経営の総合戦略の策定のほか、業務執行に関する重要事項について審議・決定する。

４．５．２　フリーディスカッション

当社は、経営陣による自由闊達で建設的な議論・意見交換を図るため、四半期毎に、取締役会の出席者に執行役員を加えた構成員による「フリーディスカッション」を開催する。「フリーディスカッション」においては、各執行役員からの発表による自己の分担業務に係るプレゼンテーション・テーマ等を題材に、中長期的な経営課題について全員参加での議論を実施する。

５．その他

５．１　本基本方針の見直し及び改正

当社は、本基本方針の内容を定期的に見直し、必要に応じ取締役会の決議により改正するものとする。

付則

１．本基本方針は、2015 年 10 月 29 日から施行する。

別紙①

株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する基本方針

当社は、ディスクロージャー・ポリシー※1に基づき、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のために、株主に対して情報を適切に開示して、当社をより深く理解していただくとともに、株主の貴重な意見・考えを企業経営に生かすために、株主との積極的な対話を進めます。

当社は、株主との建設的な対話のため次の体制の整備及び取組みを行います。

1. 株主との対話について、専門部署である IR 部が担当し、IR 部担当役員が統括します。
2. 株主との対話においては、IR 部及び IR 部担当役員が代表取締役社長、業務執行取締役、担当執行役員等と連携し、適切に対応します。また、IR 部が経理部門、経営企画部門、広報部門及び法務部門によって構成される IR 推進会議を主宰し、定期的に会議を行って IR 活動についての報告、意見交換を行い、IR 活動の充実、株主との対話の支援を図ります。
3. 株主との具体的な対話として、日常的な個別面談等のほか、IR イベントとして四半期毎の決算説明会の開催、外部 IR カンファレンス等への参加、海外 IR 活動(ロードショー)等を行います。さらに、ウェブサイトによる情報開示の充実に努め、個人株主向けに定期的に説明会を開催します。
4. 対話の結果得られた意見・情報は適宜、情報取扱責任者・情報開示担当者で構成される情報開示委員会及び経営戦略会議に報告され、IR 活動の状況とともに定期的に取締役会に報告されます。
5. インサイダー取引の防止のため内部者取引防止規程を定め、内部情報(重要事実)の伝達禁止を規定しており、株主との対話においても内部情報の漏洩を行わないよう十分に留意することとします。さらに、決算発表前の一定期間は IR 活動自体を自粛するなど、インサイダー取引の未然防止に努めます。

(注) ※1 ディスクロージャー・ポリシー

アンリツは、すべてのステークホルダーに対して、正しい情報を、その内容や環境の良し悪しに関わらず、関連法規に従い、誠意ある対応をもって公正かつ積極的に開示します。

行動指針

1．正しい情報を、

(1) 明確でわかりやすく発信する。

(2) 積極的に適時かつすみやかに発信する。

(3) 広く平等に伝わるように発信する。

2．情報管理を徹底し、インサイダー取引の未然防止に努める。

別紙②

剰余金の配当等の決定に関する方針

当社は、株主の皆様に対する利益還元について、連結業績に応じるとともに、総還元性向を勘案した利益処分を行うことを基本方針としております。

剰余金の配当については、連結当期利益の上昇に応じて、親会社所有者帰属持分配当率（DOE：Dividend On Equity）を上げることを基本にしつつ、連結配当性向 25%以上を目標としており、株主総会決議もしくは取締役会決議により、期末配当及び中間配当の年 2 回の配当を行う方針です。

自己株式の取得は、企業環境の変化に対応した機動的な資本政策を遂行するために、財務状況、株価の動向等を勘案しながら、必要に応じ適切に実施していく方針です。

内部留保資金は、急速に進展する技術革新や市場構造の変化に対応するための研究開発や設備投資、サポート・サービスの拡充を図るための投資、さらなる事業拡大を目指すための投資などに活用していく方針です。

別紙③

株式会社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針

当社は、公開企業として当社株式の自由な売買を認める以上、特定の者の大規模な買付行為に応じて当社株式の売却を行うか否か、ひいては会社を支配する者の在り方は、最終的には株主の皆様の意思に基づき決定すべきものと考えます。一方で、当社は、企業価値の源泉となり株主共同の利益を構築している経営資源の蓄積を最大限に生かし、当社グループのブランド価値を高めていくためには、中長期的観点からの安定的な経営及び蓄積された経営資源に関する十分な理解が不可欠であると考えています。従って、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者に、これらに関する十分な理解なくしては、当社の企業価値及び株主共同の利益が毀損されるおそれがあると考えています。

そのため、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として不適切な者による大規模買付行為に対しては、株主の皆様のご判断に資するよう、大規模買付者への情報提供要求など積極的な情報収集と適切な情報開示に努めるとともに、当社の企業価値及び株主共同の利益の確保・向上を図るため、必要に応じ、法令及び定款によって許容される限度において、適切な措置を講ずるものとします。

別紙④

社外役員の独立性に関する基準

当社における合理的な調査等に基づき、当社の社外取締役（以下、「社外役員」といいます。）又は当社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、当社は、当該社外役員又は当該社外役員候補者が当社からの独立性を有しているものと判断いたします。

1. 当社及び当社子会社（以下、併せて「当社グループ」という。）の業務執行者※1
2. 当社の主要株主※2又はその業務執行者※1
3. 当社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. 当社グループを主要な取引先※3とする者又はその業務執行者※1
5. 当社グループの主要な取引先※3又はその業務執行者※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
11. 上記に掲げる事項のほか、当社から独立した中立の立場をもって社外役員としての職責を果たせないと合理的に判断される事情を有する者

（注）※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う。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む。

※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する。

※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Ⅲ５．（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ずる。

※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１%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する。

※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をいう。

※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５年間をいう。

※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、執行役員等の重要な使用人は含まれるが、部長職に準ずる職位以下の使用人は含まれないものとする。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、執行役員等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、弁護士等の専門的な資格を有する者に限られる。

※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及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」及び「上場会社が寄付を行っている先又はその出身者」における取引及び寄付の各々についての「株主の議決権行使の判断に影響を及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る。

別紙⑤

役員の報酬等の額又はその策定方法の決定に関する方針

取締役（監査等委員である取締役を除きます。以下、ⅰ）において同じ。）の報酬等については、取締役会の諮問機関である報酬委員会において、取締役報酬の制度、内容、水準及び分配バランス等について審議され、取締役会が報酬委員会の答申を受けて、株主総会決議により承認された範囲内でこれを決定しております。

基本方針：

ⅰ）取締役に対する報酬等

取締役の報酬等の基本方針は次のとおりであります。

イ）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繋がる制度・内容とする。

ロ）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。

ハ）報酬等の決定プロセス及び分配バランスの妥当性・客観性を確保する。

取締役の報酬等は、上に掲げる方針の下、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及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、職責等に応じた固定報酬及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おります。なお、業務執行取締役の報酬等の現在の体系は、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様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、固定報酬の10%相当額）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、各取締役が予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等に照らし、各取締役に対する評価を行うこととしています。

ⅱ）監査等委員である取締役に対する報酬等

監査等委員である取締役の報酬等は、当社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おります。