

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、積極性かつ透明性の高い情報開示によって株主様の権利と平等性を確保しつつ株主様との対話を重視し、それらの環境整備に努めることを旨としております。

当社は、高い倫理観のもと法令を遵守し広く社会的責任を果たしてまいります。そのためにはコーポレート・ガバナンスの充実が不可欠であると認識しており、取締役会は、独立した立場から会社の持続的成長と企業価値の向上について迅速かつ効率的な事業運営、並びに内部統制システムとリスク管理体制の適切な整備・運用がなされているかを監督する責務を負っていると考えております。

当社は、グローバル企業として持続的成長と企業価値の向上を図るために株主様をはじめ全てのステークホルダーとの適切な協働が欠かせないことを認識し、経営理念と企業倫理行動指針をもとに会社を取り巻く社会・環境等の課題について積極的に取り組む姿勢であります。

また、会社の得た利益は出資していただいた株主様への配当、ものづくり企業として将来展望を開くための技術開発と設備投資、共に働いた従業員の生活向上に適切に配分することを基本としております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【補充原則1-2 議決権電子行使の環境、招集通知の英訳等】

当社は、年次報告書を「TERASAKI REPORT」として英語で作成し、当社ウェブサイトに掲載しておりますが、現在の株主構成を勘案し、議決権電子行使プラットフォームの利用や招集通知の英訳は行っておりません。今後、機関投資家や海外投資家の持株比率の推移を踏まえ、必要に応じ対応を検討してまいります。

【補充原則2-4 中核人材の多様性】

当社グループは、「人を活かす 私たちは同僚と共に働くことを喜びとし、それぞれの一度しかない人生をテラサキでのびのびと生きることができるよう努力します」を経営方針に掲げ、「性別、国籍、年齢等を含む多様性は会社の大きな財産であり、能力の違いと個の尊重の組み合わせが組織の多様な成長を作り出す」という考えのもと、当社における中核人材の多様性の確保に取り組んでおります。

当社グループは、女性、外国人、中途採用者について、公平に採用、昇進の対象としており、それぞれ、中核人材として登用されている者もおります。女性や外国人の役員及び管理職への登用については、現状少数であり、目標管理が難しいため、今後目標設定の必要性を含め検討を進めてまいります。

当社グループは、多様な人材にとって働きやすく、個々の能力を十分に発揮できるよう努めております。当社および一部の連結子会社において、時間単位休暇、フレックスタイム制度(一部を除く)、年次有給休暇の積立制度(消滅する有給休暇を将来の育児、介護、本人の傷病治療のために最大20日まで積立て可能)、育児・介護休業制度・短時間勤務制度、カムバック制度(育児・介護・配偶者の転勤等の理由で退職した従業員に再度活躍の場を提供する制度)を導入しております。

また、長時間労働削減の対策として、原則22時以降の就業禁止、週2回ノー残業デーの設定と啓発活動の実施、有給休暇取得奨励日などを設定することで有給休暇を取得しやすい環境作りなどに努めるとともに、2024年度より就業時間を8時間から7時間50分へ短縮いたしました。

【補充原則3-1、補充原則4-2 気候変動等のサステナビリティを巡る課題への取り組み等】

当社は、以下のサステナビリティについての取り組みを行っております。

・環境関連については、毎年度において当社による環境への負荷を「環境会計」として金額ベースで集計・分析し、次年度の計画立案・実行を行っております。

・従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇については、ISO 45001に則って対応しております。

・取引先との公正・適正な取引については、社内規程である「寺崎電気グループ企業倫理綱領」にその旨を記し、行動しております。

・自然災害等への危機管理については、社内規程である「リスクマネジメント基本規程」に15のリスクとそれらへの対応を記し、行動しております。

・顧客向け製品・サービスとして、海洋環境規制関連製品・工事、再生可能エネルギー関連製品、医療機器、臨床検査機器を製造・販売・提供しております。

人的資本に関しては、毎年度において能力開発推進計画書を作成し、計画的に各組織・階層・職種別に人材の能力開発を行い、加えて自己啓発のサポートを行う様、人的資本への投資を行っております。特に、自律的人材の育成は企業として必達すべき目標であり、ビジネススキル、ヒューマンスキル、リーダーシップなど様々なスキルをOff-JTを通じて適切な教育を図っております。そして、新しい技術は日進月歩の発展を遂げており、専門技術の育成についてはOJT及び設計・ものづくり道場や配電盤トレーニングルームを活用した教育を行っております。加えて、社内技術発表会、生産革新活動など、社員一丸となって取り組むことで協力し合える関係づくりを構築し、テラサキの技術を支える人材育成を支えております。

また、キャリア自律のきっかけ、適切な人材配置及び多様性のある人材育成の観点から、自部門もしくは他部門へのジョブローテーションを推進しております。さらに、海外進出を果たして半世紀を超える歴史の中で半数以上が海外の社員でもあり、グローバル人材の育成を強化すべきことは言うまでもなく、英会話学習などを手厚くすることでテラサキ社員が前向きに成長するための環境整備に重点を置いております。

当社が更に発展・成長し続けるためにも果敢にチャレンジする精神を大切にし、人材育成に注力してまいります。

これらの取り組みに併せ、2021年からの「10年成長ビジョン」である設備投資計画により、快適で働きやすい環境を整えながら、設備投資を通じて人材の育成と生産性向上に努めることで、働きがいのある企業を目指してまいります。

知的財産に関しては、特許や意匠の申請を行っており、それらが取得できた場合はそれらの維持を行うとともに、維持を行っている間は年に1回報奨金を申請者に配布しております。

当社においては、当社グループのサステナビリティに関する活動内容を当社ウェブサイトにおいて開示しております。また、当社のサステナビリティを巡る取り組みに関する方針の策定につきましては検討中であり、今後、当社ウェブサイトや決算説明会資料等における開示を検討してまい

ります。

【補充原則4 - 1、原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表等】

当社は、中期経営計画を策定し、持続的成長のための積極的な設備投資や研究開発投資を計画するとともに、収益性や財務の健全性を保つ取り組みを行っております。しかし、受注サイクルが1か月から数か月という短期間である事業の割合が高いことや、為替及び原材料価格による影響が大きいため、中期的な数値目標を公表することが、必ずしも株主の判断・評価に資するものではないと考えられるため、中期経営計画を公表しておりません。

しかしながら、単年度の業績予想、セグメント別経営戦略、10年成長ビジョン、加えて受注サイクルが長期間となる事業に影響を及ぼす業界の中長期的な動向については、決算発表等の場で分かりやすく説明しております。

【補充原則4 - 1 後継者計画】

当社は、後継者育成の観点から、海外を含む子会社の代表者を経験させることや、各部門長を経営会議のメンバーとすることなどにより人材の育成を図っておりますが、後継者計画の策定はしておりません。最高経営責任者等の後継者計画については、取締役会にて引き続き議論を重ねてまいります。

【原則4 - 2、補充原則4 - 2 取締役会による報酬制度、報酬額の決定等】

当社は、受注サイクルが1か月から数か月という短期間である事業の割合が高いことや、為替及び原材料価格による影響が大きいため、中期的な数値目標を公表することが、必ずしも株主の判断・評価に資するものではないと考えられるため、中期経営計画は公表しておらず、そのため中長期的な業績と連動する報酬や自社株報酬は導入しておりません。

しかしながら、実際にすべての業務執行取締役が自社株を保有していることから、中長期的な業績貢献へのインセンティブは働いていると考えております。株式報酬制度の導入については、継続的に検討しておりますが、上記の通りインセンティブを保有していることや、導入に伴う費用等を総合的に勘案し、現時点では導入をしておりません。

【補充原則4 - 10 任意の指名委員会・報酬委員会の設置】

当社は、現在、取締役の指名・報酬に関する任意の諮問委員会を設置しておりません。

この点、取締役の選任に係る株主総会の議案を決定するに際しては、社外取締役の意見を求めた上で、取締役会において当該意見を踏まえた十分な審議を行い、候補者を決定することとしており、こうした現行の仕組みが適切に機能していると考えております。

社内取締役の報酬の決定に際しましては、世間水準、当社の業績および従業員給与の水準も参考に、役位、職責、在任年数等を考慮した基準に従って決定することとしております。また、監査等委員会は、取締役の報酬に意見を述べるができることから、現行の仕組みにより、適切に役員報酬が決定されていると考えておりますが、より客観性・透明性の高い手続きの構築に向け、任意の報酬委員会の設置について検討してまいります。

【原則4 - 11、補充原則4 - 11 取締役会・監査役会の実効性確保の前提条件】

当社は、国籍、人種、性別、職歴、年齢などにかかわらず、当社の取締役として最適と考えられる人材を取締役に選任しております。現在、当社の取締役は、全員が日本人の男性であり、女性取締役は選任されておりませんが、適任者がいれば、取締役候補者として指名することを検討してまいります。

また、国際性の面については、海外子会社の社長経験を有する取締役を複数選任しており、現状の取締役において適切に当社の経営を行い得るものと考えております。また、監査等委員である取締役については、財務・会計または法務に関する相当程度の知見を有する者として、公認会計士1名、弁護士1名を社外取締役に選任しております。

取締役会の実効性に関する分析・評価については、現在実施しておりませんが、具体的な枠組みや評価手法を含め、今後検討してまいります。

【補充原則5 - 2 事業ポートフォリオの基本方針や見直し状況の提示】

事業ポートフォリオに関する基本的な方針について取締役会において決定されたものはございませんが、決算説明会やIRミーティングにおいて、事業ポートフォリオに関する基本的な方針や見直しの状況について情報提供を行っております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1 - 4 政策保有株式】

当社は、保有先企業との安定的な取引関係の維持、取引関係の強化を通じて、中長期的な企業価値の向上に資する場合には、政策保有株式として、上場会社株式を保有することとしております。

保有する政策保有株式につきましては、毎年、関連する事業部門において、当社の事業活動における有用性等の観点から、継続保有の要否について評価し、それを取締役に報告のうえ、取締役会において保有の適否を検証しており、保有の意義が薄れたと考えられる株式については、できる限り速やかに縮減する方針としております。

本年につきましては、政策保有の意義が薄れたと考えられる株式はなかったため、得意先株式10銘柄、金融機関株式3銘柄、その他株式2銘柄を継続保有としております。

また、政策保有株式に係る議決権の行使については、発行会社の長期的な企業価値の向上に資するかどうかを総合的に判断して行います。違法行為の発生等、株主価値が毀損される可能性がある場合やコーポレート・ガバナンス上重大な懸念がある場合には反対票を投じます。

【原則1 - 7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役や執行役員等の関連当事者との間で取引を行う場合には、当社との利益相反を防止し、取引の公正性・公平性を図る観点から、法令や社内規程に基づいて、取引の合理性や取引条件についてあらかじめ取締役会において説明をしたうえで承認決議を得ることにより、監視を行っております。また、当該取引を実施した場合には、取引の内容について取締役会に報告することとしております。

当社と関連当事者との取引の有無については、当社の役員に対し、毎年、書面で調査を行い、取引の有無を確認しております。

【原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、企業年金の積立金の運用が、従業員の重要な資産形成に加え、当社の財政状態にも影響を与えることの重要性を十分に認識の上、運用機関より、定期的な運用状況やスチュワードシップ活動等に関する報告を受けることにより、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反を適切に管理することとしております。また、当社の企業年金は規約型企業年金であり、退職給付制度に対する積立金の管理・運用については、全て社外の資産管理運用機関(保険会社・銀行・信託銀行)と契約を締結し、管理部門で定期的に運用実績のモニタリング及び評価を行っております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(i) 経営理念等

当社は下記の2つの使命と、7つの経営理念に基づいて活動しております。

【使命】

我々が開発、製造、販売する 世界で一流の製品とサービスを通じて、お客様に安全、安心、そして快適をお届けし、人類社会に貢献します
我々は配電制御技術を究めます

【経営理念】

物を造る喜び 売る喜び
顧客第一主義
競争に勝ち抜く
世界にはばたくテラサキ
人を活かす
企業倫理
適切な利益配分

詳しい内容につきましては、当社ウェブサイトにて情報公開しております。

<https://www.terasaki.co.jp/about/policy.html>

() コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書「 1. 基本的な考え方」をご参照ください。

() 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

当社の社内取締役の報酬は、固定額の基本報酬と、各事業年度の業績に応じて定める業績連動報酬により構成されており、社外取締役については、基本報酬のみとしております。

社内取締役(監査等委員である取締役を除く)の個人別の具体的な報酬額は、取締役会の決議により株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、代表取締役 社長執行役員に一任して決定しております。

代表取締役 社長執行役員が社内取締役の報酬を決定するにあたっては、基本報酬については、世間水準、当社の業績および従業員給与の水準も参考に、役位、職責、在任年数等を考慮した基準に従って決定することとしており、業績連動報酬については、税引等調整前当期純利益に役員等に応じた一定の係数を乗じることにより決定することとしております。

監査等委員である取締役の報酬については、上記社内取締役の個人別報酬の決定方針を参考にして、監査等委員会にて決定しております。

() 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役の選任基準は以下のとおりです。

取締役候補者は、豊富な知識・経験と経営者としての能力を有していることを選任基準としております。

監査等委員である取締役候補者は、当社業務全般の監査に必要な知識・経験を有すること等を選任基準としております。

社外取締役候補者は、豊富な知識・経験を有し、取締役会において独立した立場から適切な助言と監督を行うことができること、会計や法律の分野の高い専門知識を有していること等を選任基準としております。

取締役候補者の指名については、独立社外取締役の意見を求めた上で、取締役会において当該意見を踏まえた十分な審議を行い、候補者を決定することとしております。また、監査等委員である取締役の指名については、監査等委員会の同意を得た上で、候補者を決定することとしております。

代表取締役を含む経営陣について、その選任基準を満たさないあるいは職務遂行能力を有しないと判断される場合には、独立社外取締役の意見を求めた上で、株主総会に提出する当該取締役の解任議案を取締役に付議します。

() 個々の取締役の選解任・指名についての説明

取締役候補の指名を行う際の個々の選解任・指名については、「定時株主総会招集ご通知」の株主総会参考書類に個々の略歴及び選任理由を記載しております。

<https://www.terasaki.co.jp/investor/notice.html>

【補充原則4 - 1 取締役会の役割・責務】

当社は、取締役会に付議すべき事項について、取締役会が定める取締役会規程に明確に規定しております。取締役会規程においては、法令及び定款に定められた取締役会の決議事項の他、中長期的な経営方針・経営計画の決定等、経営上の重要な事項を取締役に付議すべきものと定めております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、独立社外取締役の選任にあたって、東京証券取引所の定める独立役員の資格を充たすとともに、取締役会において、経営陣から独立した立場で、適切な助言と監督を行い得る候補者であるかを検討することとしております。

【補充原則4 - 11 取締役会のバランス、多様性等】

当社は、当社の事業規模等を勘案し、定款で取締役(監査等委員である者を除く)は12名以内、監査等委員である取締役は4名以内と定めており、国籍、人種、性別、職歴、年齢などにかかわらず、当社の取締役として最適と考えられる人材を、取締役候補者として指名し、株主総会において選任いただいております。現在、当社の取締役会は、企業経営に関する豊富な知識・経験を有し、それぞれの担当分野に関する知見を兼ね備えた9名の取締役(うち2名は社外取締役)で構成されております。

取締役の選任に関する方針・手続については、原則3 - 1()の項で開示しております。

取締役会の実効性のさらなる向上と構成バランスを可視化できるよう、独立社外取締役を含めた各取締役のスキルマトリックスを、招集通知の参考資料として開示しております。

<https://www.terasaki.co.jp/investor/notice.html>

【補充原則4 - 11 役員の兼任状況】

当社の取締役の重要な兼職の状況につきましては、当社の取締役に対し、毎年、兼務状況に係る報告書を提出いただく方法で調査を行い、当社の取締役として役割・責務を遂行する時間及び労力を確保することができる合理的な兼職数であることを確認しております。

取締役の重要な兼職の状況につきましては、有価証券報告書及び株主総会参考書類において、毎年開示しております。

【補充原則4 - 14 役員トレーニングの方針】

当社では、取締役の就任時(新任時)に、外部の新任取締役セミナーを受講しております。また、就任後も、上場会社の役員として必要な知識の習得やその更新のために、取締役に対して外部のセミナーや研修を受講することを推奨し、その費用について会社が支援することを説明の上、外部セミナー等の開催について適宜案内しております。特に社外取締役には、当社への理解を深めていただくために、当社の工場の見学や技術発

表会への参加の機会も設けております。取締役のセミナーや研修の受講履歴については、総務担当取締役が取りまとめたうえで、毎年、取締役会に報告しております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

- 当社は、株主との建設的な対話を促進するために、次のとおり、体制を整備し、株主との対話に関する取り組みを行っております。
- () 当社は、株主との対話に関する取り組みを担当する取締役として代表取締役 社長執行役員及び経営企画担当取締役を選任しております。
 - () 経営企画担当取締役及び経営企画室が随時ミーティングを行うなど、関係部署と連携して対応しております。
 - () 個別面談以外の対話の手段としては、年2回の機関投資家向け決算説明会を開催しております。また、随時IRミーティング(訪問、来社、電話、Web等)のリクエストがあった場合は、基本的に代表取締役 社長執行役員又は経営企画担当取締役と経営企画室が対応しております。
 - () 機関投資家及び個人投資家との対話については、代表取締役 社長執行役員及び経営企画担当取締役に報告し、必要に応じて取締役会にて報告しております。
 - () 決算情報の漏洩の防止及び情報開示の公平性を確保するため、IR活動規程において、決算締日の翌月月初から決算発表日までの期間を原則「サイレント期間」とするなど、インサイダー情報を適切に管理しております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	無し
アップデート日付	2024年6月28日

該当項目に関する説明

当社は、資本コストや資本収益性を重要な経営課題のひとつとして認識しており、ROE(自己資本利益率)を資本収益性の指標としております。当社の株主資本コストは7%程度()と認識しており、この株主資本コスト以上のROEを目指した経営を行っております。この実現の為に、自己資本比率55%以上の財務の健全性を確保した上で、連結営業利益率8%以上の収益性を目指してまいります。

今後も、資本コストや株価を意識した経営を行い、取締役会にて議論と検討を継続してまいります。

() 期末のリスクフリーレート、当社の 値 及び市場リスクプレミアムから当社試算

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%未満
-----------	-------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社寺崎	2,200,600	16.89
寺崎泰造	1,149,980	8.82
テラサキトラスト株式会社	866,000	6.64
荒巻かおり	738,100	5.66
寺崎雄造	677,400	5.19
株式会社芳山社	653,600	5.01
テラサキ共栄会	512,000	3.92
テラサキ従業員持株会	492,731	3.78
有限会社アーク	400,000	3.07
清原達郎	390,000	2.99

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	3 月
業種	電気機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	16 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	9 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

[illegible]

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「☐」、「過去」に該当している場合は「☐」

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、過去に該当している場合は「 」
近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、過去に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
千代田 邦夫				公認会計士としての会計及び監査に関する高い専門性に加え、大学教授及び公的機関の要職を務めるなど豊富な経験を有しております。また、経営に対する客観性と中立性を備え一般株主と利益相反が生じる恐れのない社外取締役であるとの判断から、独立役員に選任しております。
鷹野 俊司				弁護士としての専門性の高い知見と豊富な法務の経験を有しております。また、経営に対する客観性と中立性を備え一般株主と利益相反が生じる恐れのない社外取締役であるとの判断から、独立役員に選任しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	なし
----------------------------	----

現在の体制を採用している理由

監査等委員会は、内部監査部門である監査室(以下、監査室という。)との連携により監査を実施することから、監査等委員の職務を補助すべき使用人を設けておりません。ただし、監査等委員より、監査等委員の職務を補助すべき従業員を置くことの求めがあった場合には、監査等委員会の同意を得た上で取締役会が決定することとなっております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人より監査計画、期中レビュー結果、期末監査結果ほか、その職務執行状況について説明及び報告を受けるとともに積極的な意見及び情報交換を通して緊密な連携を図っております。

また、監査等委員会は、内部監査部門である監査室から監査計画及び監査項目などの説明を受け、監査室による業務監査(子会社を含む)に随時立会い、適正な監査の実施状況の確認をするとともに、監査結果報告に対して評価を行い、必要に応じて監査意見への指示、助言等を行っております。

当社は、三様監査(監査等委員会、会計監査人、監査室)の連携により、監査の実効性を高めるための環境整備に努めております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する 任意の委員会の有無	なし
--------------------------------	----

【独立役員関係】

独立役員の人数	2 名
---------	-----

その他独立役員に関する事項

当社は、社外取締役を選任するための当社からの独立性に関する特段の基準及び方針は定めておりませんが、選任にあたっては証券取引所の独立役員に関する判断基準を参考にしております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する 施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
-------------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

以下の【取締役報酬関係】「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明

2025年3月期に取締役を支払った報酬は次のとおりです。

取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。) 7名 179,600千円
取締役(監査等委員)(社外取締役を除く。) 1名 23,660千円
社外取締役(監査等委員) 2名 10,800千円

(注)支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針 の有無	あり
--------------------------	----

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、役位及び在任期間などに応じて定める固定額の基本報酬と各事業年度の業績に応じて定める業績連動報酬により構成されております。また、監査等委員である取締役(社外取締役を除く。)の報酬も、同様の構成となっております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬の額の決定方針及びその決定方法については取締役報酬規程第6条(決定の基準)で、監査等委員である取締役の報酬の額の決定方針及びその決定方法について、報酬規程第4条(監査等委員報酬の決定基準)により定めております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び監査等委員である取締役の年間報酬限度額は、それぞれ株主総会の決議により決定するものとしております。

当社の取締役の基本報酬額については、外部機関が行う調査に参加し、その結果まとめられた上場会社を含めた約700社の役員報酬調査の結果を参考に、業種・売上規模・従業員規模等を考慮し世間水準に見合った報酬額の確認を毎年行い、必要に応じて見直しを行っております。

業績連動報酬額の決定については、税金等調整前当期純利益を指標としております。この指標を選択した理由は、取締役は特別損益も含めた利益について責任を負うとの考えによるものです。取締役の支給単価額を前記指標に基づいて支給額(税金等調整前当期純利益×0.1%±0.01～0.05%)を決定しております。役付取締役はそれを基にそれぞれの職位に応じた支給係数(1.2～2.5)を乗じた支給額を決定し、それらを合わせて支給総額を決めております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の基本報酬及び業績連動報酬の額並びにその算定方法を決定するのは、取締役会の決議により権限を委任された代表取締役 社長執行役員であり、前記報酬額の決定基準に従って基本報酬額及び業績連動報酬額を決定する権限を有しております。

監査等委員である取締役の報酬については、株主総会にて決議された限度額の範囲内において監査等委員会が決定しており、基本報酬額及び業績連動報酬額の算定は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬決定基準を参考にしております。なお、業務執行からの独立した立場にある社外取締役については、業績連動報酬は相応しくない為に、基本報酬のみとしております。

【社外取締役のサポート体制】

総務部又は常勤監査等委員を通じて随時相互に情報交換を行っております。取締役会議案等について事前説明等必要な場合には、適宜、説明を行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等					
氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数			名		
その他の事項					

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社は、「監査等委員会設置会社」であり、取締役会、監査等委員会、会計監査人を設置しております。

当社の最高意思決定機関である取締役会は、社長の寺崎泰造が議長を務めております。その他のメンバーは、取締役(監査等委員である取締役を除く。)である熊澤和信、長瀬順治、梅本好弘、吉川和宏、安川恵太、監査等委員(社外取締役を含む。)である西田昌央、千代田邦夫、鷹野俊司の合計9名(社外取締役2名を含む。)で構成されております。

定例の取締役会は月1回以上開催することを原則とし、また、別途必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の審議・決議や月次の業績報告等が行われ、迅速な意思決定及び効率的な事業運営を行うとともに、業務執行状況の管理・監督が行える体制としております。

また、取締役会のほか経営会議を月1回開催しております。当会議は、執行役員が議長を務め、社長を含めた取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員及び各事業部門の部門長が出席し、各部門長からの月次実績・業績報告を受け、経営事項に関わる情報の共有及び各事業部門間の連携を図り、効率的な業務執行を行っております。監査等委員も輪番制で当会議に出席し、業務執行状況に関わる情報を把握し、必要に応じて意見を述べるとともに、業務執行の監視を行っております。

監査等委員会は、監査等委員である取締役西田昌央、社外取締役千代田邦夫、社外取締役鷹野俊司の3名で構成しております。監査等委員会は、原則毎月1回開催しており、また、別途必要に応じて臨時的監査等委員会を開催しております。監査等委員は取締役会及び経営会議に出席して、必要に応じて意見を述べるとともに、業務執行の決定の一部についてその意思決定にも関わります。監査等委員会は監査方針を定め監査室及び会計監査人とも連携して、内部統制システムを活用した組織的監査を行い意見を具申しております。

なお、監査等委員会の監査・監督機能を強化するため、取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの情報収集及び監査等による情報共有並びに監査室及び会計監査人と監査等委員会との十分な連携を可能とすべく西田昌央を常勤の監査等委員として選定しております。

当社は、会計監査人として有限責任 あずさ監査法人と監査契約を締結し、正確な経営情報の提供に基づき、公正かつ継続的な監査を受けております。また、経営に重要な影響を及ぼす案件については、事前に助言を受ける体制をとっております。なお、海外連結子会社に関しても、有限責

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は、「寺崎電気グループ企業倫理綱領」の「企業倫理行動指針」において、全てのステークホルダーの立場の尊重について規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、ISO45001(労働安全衛生マネジメントシステム)及びISO14001(環境マネジメントシステム)の認証を取得し、人に対する安全と健康の確保及び環境の保全に配慮した事業活動を推進しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、「寺崎電気グループ企業倫理綱領」の「企業倫理の基本理念」において、全てのステークホルダーに対し、情報は適切に開示し、誠実で、透明性の高いコミュニケーションを目指していくことを規定しております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、取締役会において、「内部統制システムの整備の基本方針」を次のとおり決議しております。また、企業価値の継続的向上を図るためには、経営の効率性を追求するとともに、事業活動より生じるリスクをコントロールすることが必要であり、このための内部統制強化が不可欠であるとの基本認識のもと、以下に掲げる諸施策の継続的な実施を推進してまいります。

- 当社の取締役の職務の執行が法令及び定款に適合していることを確保するための体制
当社は、取締役、従業員を含めた行動規範として「寺崎電気グループ企業倫理綱領」を定め、この遵守を図っている。取締役会については、その適切な運営を確保するために「取締役会規程」を定めている。取締役会は、月1回以上開催することを原則とし、その他必要に応じて随時開催し、取締役間の意思疎通を図るとともに相互に業務執行を監督し、法令・定款違反行為の未然防止に努めている。また、当社は監査等委員会設置会社であり、監査等委員会は監査の方針を定め、監査等委員は取締役の職務の執行を監査している。取締役が他の取締役の法令・定款の違反行為を発見した場合は、直ちに監査等委員会及び取締役会に報告し、その是正を図る。
- 当社の取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
取締役の職務執行に係る情報については、「取締役会規程」に基づき取締役会議事録を作成し、適切かつ確実に検索性の高い状態で保存・管理することとし、10年間は閲覧可能な状態を維持する。
- 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1) 当社は、当社の業務執行に係るリスクとして、以下 から のリスクを認識し、その把握と管理、個々のリスクに対する管理責任者についての体制を整える。
当社に直接または間接に経済的損失をもたらす可能性
当社事業の継続を中断・停止させる可能性
当社の信用を毀損し、ブランドイメージを失墜させる可能性
(2) リスク管理体制の基礎として、「リスクマネジメント基本規程」を定め、個々のリスクについての管理責任者を決定し、同規程に従ったリスク管理体制を構築する。不測の事態が発生した場合には、社長を本部長として、顧問弁護士等も含む対策本部を設置し、迅速かつ適切に対応し、損害の拡大を防止するとともに、これを最小限に止める体制を整える。
- 当社の財務報告の適正性を確保するための体制
当社及び当社グループの財務報告の適正性を確保するため、「財務報告に係る内部統制規程」及びその関連規程にて、財務報告の基本方針を定め、同報告に係る内部統制を整備及び運用する体制を構築する。
- 当社の取締役の職務の執行が有効かつ効率的に行われることを確保するための体制
(1) 取締役の職務の執行が有効かつ効率的に行われることを確保するための体制の基礎として、取締役会を月1回以上開催することを原則とするほか、必要に応じて適宜臨時に開催し、当社の経営方針及び経営戦略に関わる重要事項は審議を経て決定を行う。
(2) 取締役会の決定に基づく業務執行については、「職務分掌規程」及び「職務権限規程」に基づき、それぞれの部署の組織、職務分掌の範囲、各職位を担当する者の責任及び権限を定めている。
(3) 執行役員制度を導入し、迅速かつ的確な業務執行を実現する。
- 当社の従業員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
(1) コンプライアンス体制の基礎として、「寺崎電気グループ企業倫理綱領」及び「企業倫理行動指針」を定めている。社長を委員長とする内部統制委員会を設置し、内部統制システムの構築・維持・向上を推進する。
(2) 内部監査部門として、執行部門から独立した社長直轄の監査室を設置している。
(3) 取締役は、当社における重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合には、直ちに監査等委員に報告し、遅滞なく取締役会において報告する。
(4) 法令違反その他のコンプライアンスに関する事実についての社内報告体制として、「内部通報規定」に基づきその運用を行う。
(5) 監査等委員は、当社の法令遵守体制及び内部通報システムの運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができる。
- 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
(1) 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当該会社への報告に関する体制として、グループ会社における業務の適正を確保するために、グループ企業全てに適用する行動指針として、「寺崎電気グループ企業倫理綱領」を定めており、これを基礎として、グループ各社で諸規程を定める。
経営管理については、グループ会社経営管理の基本方針は「経営方針書」において定められており、「関係会社管理規程」に従い、子会社の取締役等の職務執行の効率性の確認として、当社への決裁・報告制度による子会社経営の管理を行い、子会社に損失の危機等不具合の気配がある時には必要に応じてモニタリングを行う。
取締役は、グループ会社において、法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合は、監査等委員に報告する。

- (2) 反社会的勢力に対しては、「寺崎電気グループ企業倫理綱領」に基づき、毅然とした態度で排除する。
- (3) 子会社の取締役等の職務の執行が法令、定款に適合することを確保するための体制として、子会社が、当社からの経営管理、経営指導内容等が法令に違反し、その他、コンプライアンス上問題があると認めた場合には、監査室に報告する。監査室は社長及び取締役会に報告し、直ちに監査等委員にも報告を行うとともに、意見を述べるができる。監査等委員は意見を述べるとともに、関係部署に対して改善案の策定を求めることができる。
8. 当社の監査等委員より、監査等委員の職務を補助すべき従業員を置くことの求めがあった場合における、当該従業員に関する事項と当該従業員の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性に関する事項
- (1) 監査等委員の職務を補助すべき従業員に対する監査等委員の指示の実効性を確保するために、監査等委員より、監査等委員の職務を補助すべき従業員を置くことの求めがあった場合には、「監査等委員会規程」に基づき、監査等委員の職務を補助すべき従業員として、当社の従業員から監査等委員補助者を任命する。その場合、監査等委員補助者の評価は監査等委員が行い、監査等委員補助者の任命、解任、人事異動、賃金等の改定については、監査等委員会の同意を得た上で取締役会が決定し、取締役からの独立を確保する。
- (2) 監査等委員補助者は、業務の執行に係る役職を兼任しない。
9. 当社の取締役(監査等委員である取締役を除く。)及び従業員が監査等委員に報告をするための体制、及び監査等委員の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- (1) 取締役及び従業員が監査等委員に報告すべき事項、並びに時期についての規程及び監査等委員の職務執行により生ずる費用等の処理に係る方針を含む「監査等委員監査規程」を定めており、当該規程に基づき、取締役及び従業員(子会社の取締役等や当該取締役等から報告を受けた者を含む)は、当社の業務または業績に影響を与える重要な事項について監査等委員に報告するものとする。前記にかかわらず、監査等委員はいつでも必要に応じて、取締役及び従業員に対して報告を求めることができる。
- (2) 報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制については、「内部通報規定」に基づき、その適切な運用を維持することにより、法令違反その他のコンプライアンス上の問題について、監査等委員への適切な報告体制を確保する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

法律を遵守し、社会倫理を尊重し、そして良識ある企業倫理を築き、企業としての社会的責任を果たすことを徹底する目的として制定した「寺崎電気グループ企業倫理綱領」の「企業倫理行動指針」において、反社会的勢力とは一切の関係を遮断することについて明文化し、全従業員に周知徹底を図っております。なんらかの疑義を察知した場合は個人では対応せず、顧問弁護士や警察に相談したうえで組織的に対応できるよう、具体的な対応マニュアル等の作成に取り組んでまいります。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

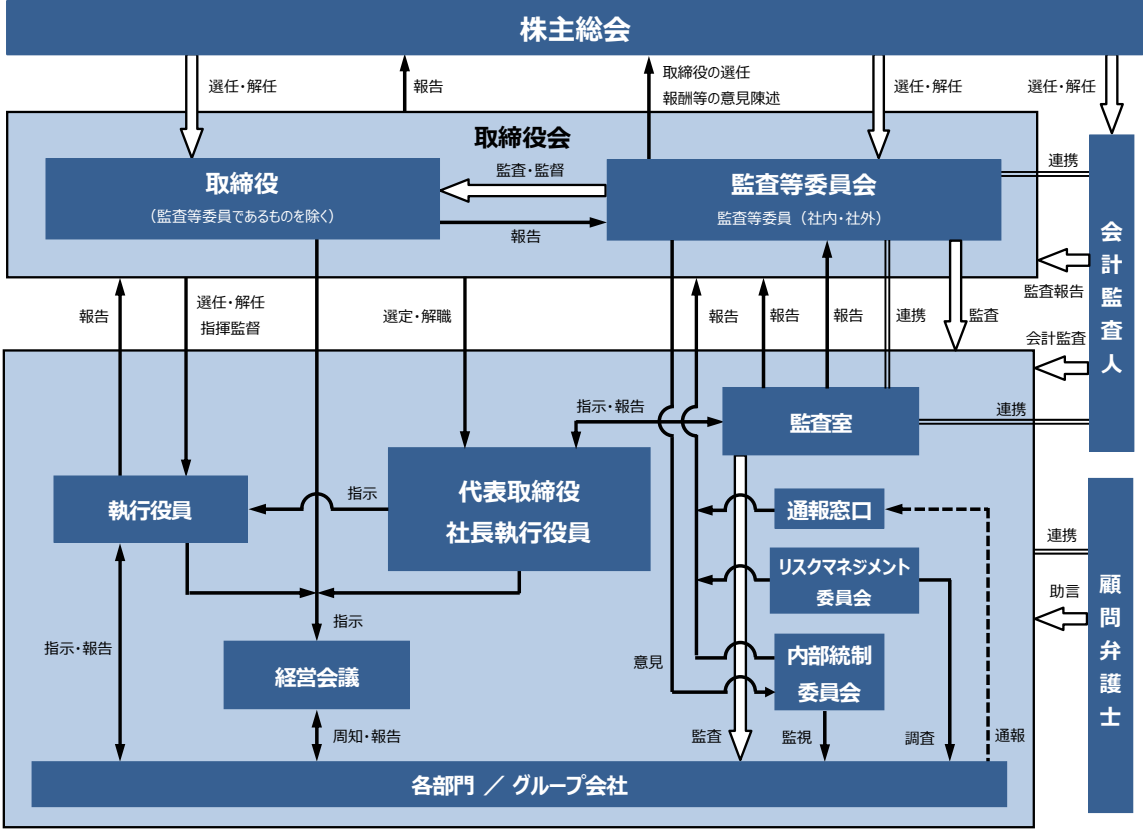
なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

株主の権利、株主の平等性、コーポレート・ガバナンスにおけるステークホルダーとの関係、情報開示と透明性、取締役会等の役割に関して、整備と更なる充実を図っていく所存であります。

コーポレート・ガバナンス体制の概要図



適時開示体制の概要図

