

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、当社の最も重要な経営理念である次に掲げる「社是」に基づき経営を行い、製品・サービスの提供を通じて社会・文化の発展に貢献することを使命としております。

『技術を練磨し
科学的管理を实践し
独自の製品を供給して
文化の発展に貢献し
信用の蓄積につとめ
会社の発展と
協力者の共栄をはかり
これをよこび
感謝する人びとと
ともに運営する』(1954年制定、1979年改定)

当社は、この経営理念のもと、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、コーポレート・ガバナンスを経営上の最も重要な課題の一つと位置付け、すべてのステークホルダーに配慮しつつ、常に最適な経営体制を整備し、機能させるよう取り組んでおります。

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な指針として「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しており、当社ウェブサイトに掲載しております。

https://corporate.murata.com/ja-jp/company/corporate_governance

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コード(2021年6月11日改訂)の各原則について、すべて実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 政策保有株式】

(1) 政策保有に関する方針

市場環境、技術革新の変化の速度が速いエレクトロニクス産業において、企業価値の継続的な向上を図るためには、開発、調達、生産、販売の全てにおいて様々な企業との協力関係が不可欠です。当社では、当社の中長期的な企業価値の向上に資する相手先との取引関係の維持・強化を図る目的で当該相手先の株式を所有しております。

(2) 政策保有のねらい・合理性

取締役会において、毎年、全ての政策保有株式を対象として、保有目的や取引状況といった定性面と、資本コスト対比等での収益性といった定量面から、保有する合理性の検証を総合的に行っております。保有する合理性が確認できなかった銘柄については、相手先との対話を実施し、政策保有株式の縮減を進めてまいります。なお、相手先より株式の売却等の意向が示された場合には、売却等を妨げることもなく、また取引の縮減を示唆する行為なども行いません。

(3) 議決権行使の基準

当社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、各議案の内容が、法令違反や反社会的行為に該当しないか、株主価値の毀損につながる事象ではないか、取引・協力関係の維持・強化を通じた中長期的な視点での当社及び当該企業の企業価値向上に資するか等を個別に精査したうえで、議案の賛否を判断しております。

【原則1 - 7 関係当事者間の取引】

取締役の利益相反取引については、会社法に従って取締役会の承認を要するものとし、さらに実施後に取締役会で報告しております。取締役に對して当社と取締役並びにその近親者との取引の有無を確認しております。また、関連当事者との取引については法令に従って開示しております。

【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社グループでは、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンをかかげ、グローバルローテーションの推進、多様な経験を持つ人材の獲得と活躍、多様なキャリアパスの活用、女性活躍推進といったアクションを通じて多様な人材が活躍できる環境構築に持続的に取り組み、社会の発展

につながるイノベーションの創出をめざします。

多様性の確保に向けた人材育成と社内環境整備の方針及び実施状況、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と目標については当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/hr/human-resource-management>

【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】

当社における企業年金の積立金の運用は、村田製作所企業年金基金により行われております。

資産運用に関する意思決定は、資産運用委員会の審議を踏まえ、代議員会において決定しております。資産運用委員会及び代議員会には、当社の人事・経理・財務部門の部門長等適切な資格を持った人材を配置するとともに、受益者代表として労働組合幹部等を配置しております。

また、運用機関に対するモニタリング等の適切な活動を実施できるよう、必要な経験や資質を備えた人材を配置しその育成に努めるとともに、外部の専門家の助言も取り入れております。

【原則3 - 1 情報開示の充実】

(i) - a 経営理念

当社は、経営の基本理念を「社是」として制定し、これを役員・従業員全員が共有しており、実践することをめざしております。「社是」は当社ウェブサイトに掲載しております。

<https://corporate.murata.com/ja-jp/about/company/philosophy>

(i) - b 経営戦略、経営計画

当社は、2030年に向けた長期構想としてVision2030を策定し、情報発信をしております。

また当社は3年単位で中期構想を策定しており、2025年度 - 2027年度を対象とした3ヶ年の中期方針を当社ウェブサイトに掲載しております。中期方針2027では、売上収益・営業利益率及びROICの3つの経済価値指標、環境・多様性・ES (Employee Satisfaction) の3つの観点での社会価値指標を、経営目標として掲げています。また、これらの経営目標の達成のために、3つの基本方針を設定して取り組みを進めてまいります。

・「Vision2030」 <https://corporate.murata.com/ja-jp/company/business-strategy/vision2030>

・「中期方針2027」 <https://corporate.murata.com/ja-jp/company/business-strategy/mid-term-policy>

(ii) 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

前掲「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。

(iii) 取締役の報酬決定の方針と手続き

後掲「II 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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」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」を参照ください。

(iv) 経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名の方針と手続き

後掲「II 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」の「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)」を参照ください。

(v) 取締役候補の個々の選解任についての説明

取締役候補者の選任及び取締役の解任に際して、株主総会招集通知等においてその理由を開示いたします。

なお、取締役会の構成並びに、各取締役が有する主なスキル・経験・知識、及びそれらの定義と選定理由についても株主総会招集ご通知等に掲載いたします。

・株主総会招集ご通知 <https://corporate.murata.com/ja-jp/ir/info/meetings>

【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取り組み等】

(1) サステナビリティについての取り組み

当社グループでは、経営理念である社是に掲げられた精神に則り、法令の遵守はもとより、透明性の高いガバナンス、人権尊重、安全衛生、社会貢献、環境保全などに取り組んでおります。

また、SDGsやパリ協定に代表される昨今の社会の変化は、企業に経済的な価値だけではなく、人や自然と調和した統合的な価値を追求していくことが求められており、当社グループのさらなる経営基盤強化と成長の機会と捉え、中期経営計画に落とし込み取り組むべき重点課題を設定した上で日々活動を進めております。

詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://corporate.murata.com/ja-jp/csr>

(2) 人的資本への投資について

当社グループでは、大事な価値観としてCSとESを掲げ、これらの向上によるイノベーションの実現を目指しております。CSとは、「お客様が認めてくださる価値を創造し、提供し続けること」です。ESとは、「仕事を通じて従業員一人ひとりがやりがいを感じ成長し続けること」です。これらを日々の仕事の中で実現できる企業でありたいと考えております。また、中長期のKPIとして、従業員エンゲージメントを掲げ、このような風土の醸成に向けて、さまざまな環境整備や取り組みを行っております。

詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/hr/strategy>

(3) 知的資本への投資について

当社グループでは、知的財産基本方針を策定し、社員が組織の枠を超えて協働し、事業に役立つ知財活動を実践しております。当社の知的財産に関する取り組みは統合報告書 (Murata value report) 及び当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/governance/ip>

(4) 気候変動対策の取り組みについて

当社グループでは「脱炭素社会の実現」をマテリアリティとして設定し、社会からの様々な要求に的確に対応できるよう取り組みを進めており、SBTやTCFD・RE100に沿った事業運営によって、モノづくりにおける温室効果ガスの削減に貢献してまいります。

当社グループの気候変動対策及び気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に関しては当社ウェブサイトをご覧ください。

・脱炭素社会の実現 https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/environment_murata/climate_change

・TCFDへの対応 https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/environment_murata/tcfd

【補充原則4 - 1 取締役会の役割、経営陣に対する委任の範囲の明確化】

取締役会は、経営方針及び重要な業務執行の意思決定と取締役の職務の執行に対する監督を行うこととし、取締役会規程において取締役会の決議事項・報告事項を定めております。

業務執行取締役による迅速かつ果敢な意思決定を可能とするため、重要な財産の取得・処分、組織・人事等の個別の重要な業務執行の決定の一部を業務執行取締役に委任しております。

【原則4 - 9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

後掲「II 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」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項」の【独立役員関係】「その他独立役員に関する事項」を参照ください。

【補充原則4 - 11 取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】

後掲「II 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」の「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）」を参照ください。

【補充原則4 - 11 取締役の他の上場会社の役員兼任状況】

当社の取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を取締役の業務に振り向けられる方を候補者として指名しており、また現実に振り付けております。

当社の取締役の重要な兼任状況は、「株主総会招集ご通知」「有価証券報告書」に記載しております。

・株主総会招集ご通知 <https://corporate.murata.com/ja-jp/ir/info/meetings>

・有価証券報告書 <https://corporate.murata.com/ja-jp/ir/library/financial>

【補充原則4 - 11 取締役会の実効性の分析・評価】

取締役会の実効性の向上を図るべく、年に1度、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を実施しています。分析・評価プロセス、分析・評価の結果、課題認識、今後の取り組みなどについては、当社ウェブサイトをご覧ください。

https://corporate.murata.com/ja-jp/company/corporate_governance/evaluation

【補充原則4 - 14 取締役に対するトレーニングの方針】

当社の取締役は、それぞれの役割・責務を果たすために必要と考えられる知識の習得・確認、更新等の研鑽に努めております。

新任取締役は、それぞれの役割・責務を果たすために必要と考えられる知識の習得・確認のため、就任時に外部研修の受講、当社の事業や仕組みについての情報提供などを実施しております。

当社は、社外取締役を含む取締役に対し、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、リスクマネジメント、内部統制等に関するトレーニングの機会を提供することとしております。当社は、社外取締役に対し、取締役会以外にも、当社の事業の状況、経営課題等に関して情報を取得する機会を提供しております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

後掲「III 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の「2. IRに関する活動状況」に記載のとおりです。

【株主との対話状況等】

当社では、「適時適切かつ公平な情報開示」「株主・投資家との建設的な対話を通じて長期的な信頼関係を構築する」「株主・投資家と共に企業価値向上を目指す」の3つをIR活動の基本方針としています。

対話にかかる体制、主なIR活動、対話実績、対話テーマと社内へのフィードバック実施状況に関しては、当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://corporate.murata.com/ja-jp/ir/dialog>

【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	有り
アップデート日付	2025年5月21日

該当項目に関する説明

当社グループでは早くから資本コストを意識した経営が根付いております。社内金利制度を設け、管理会計において、資本コストと同水準に設定した金利を費用計上しており、資本コストを上回る収益性の獲得を意識した事業運営を行っております。なお、2024年度の当社グループの資本コスト(WACC)は7.4%(当社推計値)となります。

中期方針2024の最終年度である2024年度のROIC(税引前)は13.0%と目標である20%以上を下回りました。中期方針2024の目標値を設定した時点の想定から、スマートフォンやPCといった民生市場の部品需要が大きく減速していることから、営業利益率や資本回転率が低下している点に加え、経営資本の増強に伴う固定費の増加が影響しております。

ROIC(税引前) = 営業利益 ÷ 期首・期末平均投下資本(有形固定資産・使用権資産・のれん・無形資産 + 棚卸資産 + 営業債権 - 営業債務)

中期方針2027では、資本コストを意識した経営の実現に向けて、経済価値を測る経営指標をROIC(税引前)からROIC(税引後)に変更しました。前中期方針から引き続き、3層ポートフォリオ経営を実践し、適切な経営資源の配分による資本効率と収益性の両立を目指しております。

ROIC(税引後) = 営業利益 × (1 - 実効税率) / 期首・期末平均投下資本(有形固定資産・使用権資産・のれん・無形資産 + 棚卸資産 + 営業債権 - 営業債務)

更なる資本コスト・ROIC (税引後)の改善に向けた具体的な施策は以下のとおりです。これらの施策を進めることで企業価値を高め、市場評価の向上を目指します。

ROIC

- ・各製品群での市場シェア拡大の取り組み推進
- ・製造現場での合理化の推進といった生産性向上策の実施
- ・新規設備投資における投資経済性評価の徹底

資本コスト

- ・積極的なIR活動(情報開示と対話)
- ・コーポレート・ガバナンスの強化による安定的な経営体制の整備
- ・サステナビリティに関する取り組みの推進

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	314,164,300	16.87
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	131,703,800	7.07
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	53,842,097	2.89
日本生命保険相互会社	49,687,713	2.67
株式会社京都銀行	47,340,207	2.54
明治安田生命保険相互会社	47,168,100	2.53
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	35,495,218	1.91
GOVERNMENT OF NORWAY	27,375,110	1.47
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	26,291,598	1.41
BNYM AS AGT/CLTS NON TREATY JASDEC	24,029,702	1.29

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

1. 当社は、自己株式100,640千株を保有しておりますが、当該株式には議決権がないため上記大株主の状況から除いております。
2. 上記の所有株式数のうち、信託業務に係る株式数については、当社として把握することができないため記載しておりません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
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	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100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	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	12 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	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
安田 結子	他の会社の出身者											
西島 剛志	他の会社の出身者											
伊奈 博之	他の会社の出身者											
山本 高穂	他の会社の出身者											
宗像 直子	その他											
榎本 成一	公認会計士											

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「」

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i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

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
安田 結子		○	(適合項目なし)	企業幹部候補者サーチ企業の日本代表者として、長年にわたりCEO等の紹介・アセスメント・育成や取締役会実効性評価等に従事し、エグゼクティブ人材評価や育成及びコーポレート・ガバナンスに関する分野の豊富な経験と知見を有しており、2018年より当社社外取締役監査等委員として、2020年からは当社社外取締役として、独立した立場から取締役会の機能強化に貢献してきました。引き続き当該経験と知見を当社の経営に活かすことで、取締役会の意思決定機能及び監督機能の強化が期待できるため、社外取締役として選任しています。
西島 剛志		○	西島剛志が2023年6月まで取締役会長を務めていた横河電機株式会社およびその連結子会社と当社グループの間には製品の販売・購入等の取引関係がありますが、取引の規模は、同社グループの各事業年度における連結売上高の1%未満の取引であり、かつ当社グループの各事業年度における連結売上高の1%未満の取引であるため、社外取締役の独立性に影響を及ぼすような重要性はありません。	産業オートメーションに関する事業をグローバルに展開する企業において、企業経営者及び取締役会長としての豊富な経験と知識を有しており、2022年より当社社外取締役として、また2024年からは当社取締役会議長として、独立した立場から取締役会の機能強化に貢献してきました。引き続き当該経験と知見を当社の経営に活かすことで、取締役会の意思決定機能及び監督機能の強化が期待できるため、社外取締役として選任しています。
伊奈 博之		○	伊奈博之が2021年12月まで経営役員を務めていた株式会社デンソーおよびその連結子会社と当社グループの間には製品の販売・購入等の取引関係がありますが、取引の規模は、同社グループの各事業年度における連結売上高の1%未満の取引であり、かつ当社グループの各事業年度における連結売上高の2%未満の取引であるため、社外取締役の独立性に影響を及ぼすような重要性はありません。	自動車技術、システム・製品に関する事業をグローバルに展開する企業において、長年にわたり電子システム・デバイスの事業経営に携わり、豊富な経験と知識を有しています。引き続き当該経験と知見を当社の経営に活かすことで、取締役会の意思決定機能及び監督機能の強化が期待できるため、社外取締役として選任しています。
山本 高穂	○	○	山本高穂が2011年6月まで常務取締役を務めていたカシオ計算機株式会社およびその連結子会社と当社グループの間には、製品の販売・購入等の取引関係がありますが、取引の規模は、同社グループの各事業年度における連結売上高の1%未満の取引であり、かつ当社グループの各事業年度における連結売上高の1%未満であるため、社外取締役の独立性に影響を及ぼすような重要性はありません。	証券アナリストとして、国内外の特にエレクトロニクス業界の企業分析の豊富な経験と、財務及び会計に関する専門的な知見を有するとともに、国際的な企業経営にかかる豊富な経験を有し、2019年より当社社外取締役として、2020年からは当社社外取締役監査等委員として、当該経験と知見を当社の経営に活かし、独立した立場から取締役会の機能強化に貢献してきました。引き続き取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である社外取締役として選任しています。
宗像 直子	○	○	(適合項目なし)	経済、国際貿易、知的財産など国家の行政分野における豊富な経験と知見を有しています。2020年より当社社外取締役監査等委員として、当該経験と知見を当社の経営に活かし、独立した立場から取締役会の機能強化に貢献してきました。なお、同氏は、社外役員となること以外の方法で会社経営に直接的に関与した経験はありませんが、中央官庁での十分な組織運営経験を有しています。引き続き取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である社外取締役として選任しています。
榎本 成一	○	○	(適合項目なし)	公認会計士として長年にわたり会計監査、内部統制アドバイザー、リスクマネジメント、ガバナンス高度化業務に従事し、企業会計・監査・内部統制の分野における豊富な経験と知見を有しています。引き続き取締役会の意思決定機能及び監査・監督機能の強化が期待できるため、監査等委員である社外取締役として選任しています。

【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	4	1	1	3	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

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の監査の実効性を確保するため、監査等委員会の職務を補助するための監査等委員会室を設置し、相当数の従業員を配置しております。従業員は業務執行取締役の指揮・命令を受けないものとし、従業員の人事に関する事項について、業務執行取締役は監査等委員会と協議し、同意を得ることとしております。また、業務執行取締役は監査等委員会への報告に関する体制を整備しており、報告をした者に対して当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いはいたしません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

後掲「II 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」の「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)」を参照ください。

【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

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬諮問委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

役員の指名・報酬につき取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しております。指名諮問委員会及び報酬諮問委員会の役割、構成、活動状況等については、後掲「II 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」の「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)」を参照ください。

【独立役員関係】

独立役員の人数

6名

その他独立役員に関する事項

会社法に定める社外取締役の要件、東京証券取引所の定める独立性基準に加え、当社の独立性判断基準に基づき独立社外取締役を6名選任し、東京証券取引所に独立役員として届け出ております。

当社の社外取締役の独立性判断基準の要旨は以下のとおりです。

次の各号のいずれにも該当しないこと。

- (1)当社および当社の過去3年以内における子会社の、業務執行者であった期間が過去10年間に於いてあること。
- (2)当社の現在の主要株主であること、または過去3年間に於いてその業務執行者であった期間があること。
「主要株主」とは、当社の議決権所有割合10%以上を保有する株主をいう。
- (3)当社グループの過去3年以内における重要な取引先の業務執行者であった期間が過去3年間に於いてあること。
「重要な取引先」とは、当社又は取引先の年間連結売上収益の2%以上の取引があったものをいう。
「当社グループ」とは、当社および当社の現在の子会社をいう。以下同じ。
- (4)当社グループから過去3年以内に年間1,000万円を超える寄付または助成を受けていた組織
(例、公益財団法人、公益社団法人、非営利法人等)の業務執行者であった期間が過去3年間に於いてあること。
- (5)当社グループから、取締役または監査役(常勤・非常勤を問わない)、執行役員を過去3年以内に受け入れていた会社
またはその子会社の、業務執行者であった期間が過去3年間に於いてあること。
- (6)当社グループの重要なコンサルタント等であった期間が過去3年間に於いてあること。
「重要なコンサルタント等」とは、当社グループから役員報酬以外に、個人の場合は年間1,000万円を超える、
団体に所属する者である場合は当該団体の総収入の2%を超える金銭その他の財産を得ている、
コンサルタント、弁護士、公認会計士等の専門家をいう。
- (7)当社の監査法人の業務執行者であった期間が過去3年間に於いてあること。
- (8)次に掲げる者のいずれかの近親者であること。
本項(1)号に該当する者で、役員または部長相当職以上の従業員に該当する者。
本項(3)号に該当する者で、役員または部長相当職以上の従業員に該当する者。
本項(6)号に該当する者。
「近親者」とは、配偶者または二親等以内の親族をいう。
- (9)当社の社外取締役としての通算の在任期間が10年を超えること。
- (10)当社の一般株主全体との間で上記(1)から(9)までで考慮されている事由以外の事情で、
恒常的に実質的な利益相反が生じるおそれがあること。

【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

後掲【取締役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」を参照ください。

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

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

2024年度の取締役の報酬等の合計額は592百万円です。内訳は、以下のとおりです。

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)			人数
		月給報酬	賞与	株式報酬	
取締役(監査等委員を除く)	504	267	138	99	9
取締役(監査等委員)	87	87			5

- (注) 1. 上記には、2024年6月27日開催の第88回定時株主総会の終結の時をもって退任した取締役(監査等委員を除く)1名及び社外取締役(監査等委員)1名を含んでおります。
2. 上記のうち、社外役員7名に対する報酬等の総額は、102百万円(月例報酬のみ)です。
3. 取締役(監査等委員を除く)の報酬等の額には、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。
4. 取締役(監査等委員を除く)の報酬額(株式報酬を除く)は、2016年6月29日開催の第80回定時株主総会において年額700百万円以内と決議しております(執行役員を兼務する取締役の使用人分給与及び賞与相当額は含まない)。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員を除く)の員数は、8名(うち社外取締役1名)です。
5. 取締役(監査等委員)の報酬額は、2016年6月29日開催の第80回定時株主総会において年額100百万円以内と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員)の員数は、4名(うち社外取締役3名)です。
6. 譲渡制限付株式報酬の報酬限度額は、2017年6月29日開催の第81回定時株主総会において年額300百万円以内、株式数の上限は年60,000株(監査等委員である取締役及び社外取締役は付与対象外)と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の員数は、7名です。また、譲渡制限付株式報酬制度における譲渡制限期間を、2021年6月29日開催の第85回定時株主総会において従来の「当社と対象取締役との間で締結した譲渡制限付割当契約により割当を受けた当社の普通株式(以下、「本株式」という。)の払込期日より3年間から5年間までの間で当社の取締役会があらかじめ定める期間」から「本株式の払込期日より対象取締役が当社の取締役、執行役員のいずれの地位からも退任する日までの期間」に変更することを決議しております。当該定時株主総会終結時点で対象となる取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の員数は、6名です。

報酬等の総額が1億円以上である者については、事業報告(株主総会招集ご通知添付書類 <https://corporate.murata.com/ja-jp/ir/info/meeting>)及び有価証券報告書(<https://corporate.murata.com/ja-jp/ir/library/financial>)において個別の報酬を開示しております。

2024年度の報酬の額又はその算定方法の決定方針は、以下のとおりです。

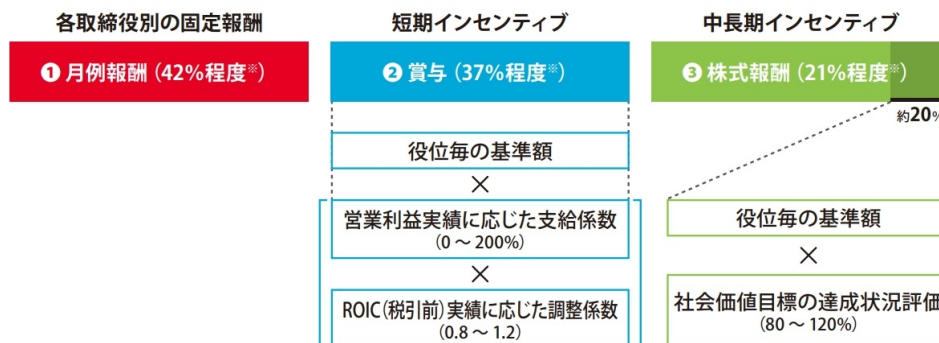
【役員報酬制度の基本方針】

当社の取締役及び執行役員の報酬は、グローバルな競争力を有する電子機器及び部品メーカーの経営者層に対する報酬としてふさわしいものとし、同業他社と比較しても優秀な人材を確保することができ、業績向上に対する士気や意欲を高め、企業価値の増大に資することのできる制度・水準とすることを基本方針としております。

【監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容】

< 取締役(社外取締役を除く)の報酬 >

月例報酬、賞与、株式報酬(非金銭報酬)から構成しております。それぞれの水準及び構成比率は、外部報酬コンサルティング会社(WTW(ウイリス・タワーズワトソン))が運営する「経営者報酬データベース」に基づき、当社と業種又は規模が類似する企業群との報酬ベンチマークを行い、その妥当性を検証のうえ、決定しております。なお、代表取締役社長に対する報酬におけるそれぞれの報酬要素の構成比率は、概ね下図のとおりとしております。その他の社内の監査等委員でない取締役の報酬要素の構成比率は、役位ごとの職責等に応じ、役位上位者の賞与と株式報酬の割合が高くなるよう設定しております。なお、以下の構成比率は、賞与及び株式報酬を基準額とした場合の構成比率であり、実際に支給される報酬要素の構成比率は、以下とは異なる場合があります。



* 代表取締役社長の場合

月例報酬

各取締役別の固定報酬とし、取締役としての固定部分と、各取締役の業務執行部分や職責の重さ等を考慮した部分から成っております。月例報酬は、月次で支給しております。

賞与

- ・賞与は、各事業年度における経済価値の創出に対するインセンティブを目的とした現金報酬として支給しております。
- ・支給額は、役位ごとの基準額に業績評価指標における目標への達成度に応じた係数(0%～200%で変動)を乗じて算出してあります。
- ・業績評価指標は、中期方針2024において掲げる経済価値の全社経営目標に関連する指標として連結営業利益とROIC(税引前)としてあります。当社が重視している利益率を伴った売上高の拡大、投下資本に対する効率的な利益創出に対するインセンティブとするため、当該指標を選定しております。
- ・原則として事業年度終了後の6月に支給しております。

株式報酬

- ・取締役と株主との長期に亘る価値共有及び企業価値の持続的な向上に向けた貢献意欲を高めることを目的とした非金銭報酬として、譲渡制限付株式を付与しております。
- ・付与価値は、役位ごとの基準額に応じて決定しております。
- ・当該株式報酬の一部(株式報酬総額の概ね20%程度)は、中長期的な社会価値創出・ESGに関する取組みを評価するため、中期方針2024に掲げる社会価値に関する全社経営目標の達成に向けた取組みの進捗について、報酬諮問委員会において每期評価を行い、役位ごとに設定した基準額±20%の範囲で調整しております。
- ・当該株式報酬は、原則として7月に付与しております。
- ・付与した譲渡制限付株式は、対象取締役が取締役、執行役員いずれの地位からも任期満了もしくは定年等により退任又は退職する際に譲渡制限を解除しております。

< 社外取締役の報酬 >

業務執行から独立した立場である社外取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、その役割を鑑み、月例報酬のみとしてあります。その水準は、業種または規模が類似する企業群とのベンチマーク結果等を参考に決定しております。

[監査等委員である取締役の個人別の報酬等の内容]

監査等委員である取締役(社外取締役も含む)に対する報酬は、その役割を鑑み、月例報酬のみとしており、会社法第361条第3項の定めに従い、監査等委員である取締役の協議により個別の報酬等を決定しております。

[株式保有ガイドライン]

当社は、ステークホルダーとの価値共有強化の観点から、業務執行取締役に対して、当社株式を以下に定める目標のとおり保有することを推奨しております。なお、2023年度末時点において、代表取締役社長は固定報酬の2.7倍を保有しております。

代表取締役社長：当該役位就任後5年以内に、固定報酬の2.0倍に相当する株式を保有することを目指す
その他の業務執行取締役：当該役位就任後5年以内に、固定報酬の1.5倍に相当する株式を保有することを目指す

[報酬の返還等(マルス・クロバック条項)]

取締役の報酬制度の健全性を確保することを目的に、非違行為や不正会計による財務諸表の遡及修正等の一定の事由が生じた場合に、報酬諮問委員会の審議を経た取締役会の判断により、支給前の賞与を受給する権利および譲渡制限解除前の株式報酬の全部または一部を没収する条項(いわゆるマルス・クロバック条項)を設けております。本条項の適用対象は2022年6月開催の第86回定時株主総会後に支給される賞与および付与される株式報酬とし、以降すべての期間において適用します。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 **更新**

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、報酬諮問委員会において、当社の経営理念である社是の実践を通して、Vision2030に向けた飛躍的な成長及びさらにその先を見据えた持続的な価値創造を支えるための役員報酬制度について議論をしてまいりました。その結果、2025年4月30日開催の取締役会において、当社の監査等委員でない社内取締役(以下「対象取締役」という。)を対象に、役員報酬制度改定(以下「本改定」という。)を実施することを決議いたしました。また、本改定に含まれる業績連動型株式報酬(PSU)制度の導入につきましては、2025年6月27日開催の第89期定時株主総会において決議されております。改定後の報酬プログラムは以下のとおりです。

[役員報酬制度の基本方針]

持続的な企業価値向上に資するステークホルダーとの価値共創に向け、社是の実践を通じた「Innovator in Electronics」の体現を支える役員報酬制度とすべく、以下の役員報酬制度の基本方針を定めております。

- ・役員報酬制度は、株主、従業員、顧客、社会、コミュニティ等のステークホルダーと価値観の共有を図るものであること
- ・短期インセンティブ報酬は、当社の役員及び従業員が一体となり、イノベーションの創出を通じた持続的な会社の発展に向けて自律的に協力、連携していく企業文化を維持し、深めていくものであること
- ・中長期インセンティブ報酬は、中長期的な経済価値、社会価値の創造に向け、役員の士気や意欲を高めるものであること
- ・役員報酬制度の体系や報酬額等の妥当性を、中長期的な価値創造の観点から、独立性の高い報酬諮問委員会が主体的に検証する体制を有していること

[監査等委員でない取締役の個人別の報酬等の内容]

< 取締役(社外取締役を除く)の報酬(業務執行取締役) >

基本報酬(固定報酬)及び変動報酬で構成しております。変動報酬は、賞与、業績連動型株式報酬(PSU)、譲渡制限付株式報酬(RS)から構成しています。

報酬水準及び構成比率は、外部報酬コンサルティング会社(WTW(ウイリス・タワーズワトソン))が運営する「経営者報酬データベース」に基づき、当社と業種又は規模が類似する企業群との報酬ベンチマークを行い、役員報酬制度の基本方針との整合性を検証のうえ、決定しています。なお、代表取締役社長に対する報酬におけるそれぞれの報酬要素の構成比率は、概ね図表3のとおりとします。その他の社内の監査等委員でない取締役の構成比率は、役位ごとの職責等に応じ、役位上位者の変動報酬の割合が高くなるよう設定しております。

図表1：業務執行取締役の報酬体系及び変動報酬の仕組みの概要

報酬等の種類		概要及び業績連動報酬に係る指標の選定理由
固定	基本報酬	- 代表権や役位等に応じて決定する。 - 毎月支給する。
変動	短期 賞与	- 各事業年度における経済価値の創造に対するインセンティブとすることを目的とした金銭報酬。 - 業績評価指標は、当社が重視している適正な利益率を伴った売上収益の成長に資する指標であり、かつ従業員賞与の算定指標と同等の連結営業利益額とする。 - 支給額は、下記のとおり、業績評価指標の業績値に予め定めた役位別乗数を乗じて算出する。ただし、支給額の変動幅は、役位別に定める基準額の0%～200%とする。 $\text{賞与支給額} = \text{連結営業利益額} \times \text{役位別乗数}$ - 原則として事業年度終了後の6月に支給する。
	中期 業績連動型株式報酬(P S U)	- 連続する3事業年度を通じた中期の企業価値向上に対するインセンティブとすることを目的とする株式報酬。 - 業績評価指標は平均ROIC(税引後)、相対TSR、サステナビリティ指標であり、各指標の選定理由等は図表2のとおり。 - 在任年度ごとに、役位別に予め定めた基準額に相当する数の基準株式ユニット(1ユニット＝当社株式1株)を付与し、その付与から3年経過後に業績評価指標の目標達成状況等に応じた支給率(0%～200%で変動)を乗じて確定株式ユニット数を決定し、当該確定株式ユニット数の50%を株式にて交付、残りを納税費用に充当することを目的とした金銭を支給する。 - ただし、サステナビリティ指標については、個別評価期間は1年(業績評価期間の初年度)とする。理由は図表2の注釈の通り。 $\text{株式交付数} = \text{基準株式ユニット} \times \text{支給率} \times 50\%$ $\text{金銭支給額} = (\text{基準株式ユニット} \times \text{支給率} - \text{株式交付数}) \times \text{株式交付時株価}$ - 基準株式ユニットは、原則として7月に付与する。
	長期 譲渡制限付株式報酬(R S)	- 取締役と株主との長期に亘る価値共有及び企業価値の持続的な向上に向けた貢献意欲を高めることを目的とした株式報酬。 - 付与したRSは、取締役、執行役員のいずれの地位からも任期満了もしくは定年等により退任又は退職する際に譲渡制限を解除する。 - RSの付与価値は、役位ごとの基準額に応じて決定する。 - 原則として7月に付与する。

(注) 1. P S UはPerformance Share Unitの略称

2. R SはRestricted Stockの略称

図表2：P S Uの業績評価指標の選定理由と評価ウェイト及び支給率等

業績評価指標	選定理由	評価ウェイト	支給率の変動幅	個別評価期間
平均ROIC(税引後)	資本効率に重きを置いた経済価値の創造	50%	0%～200%	3年
相対TSR	企業価値の持続的向上	30%	0%～200%	3年
サステナビリティ指標	社会価値の創造	20%	0%～200%	1年

(注) サステナビリティ指標は、当社の中期方針2027に掲げる社会価値目標の達成に向けた毎期の施策を評価する観点から、個別評価期間は1年(業績評価期間の初年度)と設定しております。そのため、単年度評価となりますが、当社株式の交付は業績評価期間である連続する3事業年度の終了後となります。

図表3:代表取締役社長の報酬構成比率

報酬構成比率	固定報酬	変動報酬		
	基本報酬 28%程度	<-----業績連動----->		
		【短期】 賞与 25%程度	【中期】 業績連動型 株式報酬 (PSU) 33%程度	【長期】 譲渡制限付 株式報酬 (RS) 14%程度
支給形式	金銭		株式+金銭	株式

(注) 1. 当報酬構成比率は、賞与及び株式報酬を基準額とした場合の比率であります。

2. 業績連動型株式報酬のうち50%については、納税資金に充当することを目的として金銭で支給します。

<社外取締役の報酬>

業務執行から独立した立場である社外取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、その役割を鑑み、基本報酬のみとしております。その水準は、業種又は規模が類似する企業群とのベンチマーク結果等を参考に決定しております。ただし、議長又は任意の委員会の委員等、各取締役の責務に応じて議長手当や委員会手当等を加算支給しております。

【監査等委員である取締役の個人別の報酬等の内容】

監査等委員である取締役(社外取締役も含む)に対する報酬は、その役割を鑑み、基本報酬のみとしており、会社法第361条第3項の定めに従い、監査等委員である取締役の協議により個別の報酬等を決定しております。

【株式保有ガイドライン】

当社は、ステークホルダーとの価値共有強化の観点から、業務執行取締役に対して、当社株式を以下に定める目標のとおり保有することを推奨しております。

代表取締役社長：当該役位就任後5年以内に、固定報酬の3.0倍に相当する株式を保有することを目標とし、
基準到達以降は最低限、基準以上の継続保有を義務付ける

その他の業務執行取締役：当該役位就任後5年以内に、固定報酬の1.5倍に相当する株式を保有することを目標とし、
基準到達以降は最低限、基準以上の継続保有を義務付ける

【報酬の返還等(マルス・クロールバック条項)】

当社は、取締役の報酬制度の健全性を確保することを目的に、非違行為や不正会計による財務諸表の遡及修正等の一定の事由が生じた場合に、報酬諮問委員会の審議を経た取締役会の判断により、支給・交付の前後を問わず、変動報酬の全部又は一部を没収する又は返還させるマルス・クロールバック条項を設けております。本条項の適用対象となる報酬は2022年6月開催の第86回定時株主総会后、支給前の賞与及び譲渡制限解除前の株式報酬としておりましたが、2025年6月開催の第89回定時株主総会后は、2025年度以降に支給・交付される変動報酬とし、対象期間は当該事由が発生した日が属する事業年度及びその前の3事業年度とします。

PSUの算定方法については、有価証券報告書をご覧ください。

<https://corporate.murata.com/ja-jp/ir/library/financial>

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては総務部がサポートするとともに、さらに監査等委員である社外取締役に対しては監査等委員の職務を補助するための専任のスタッフが、その活動を補佐しております。

取締役会の実効性向上に向け、以下の取り組みを行っております。

- ・事前説明 の実施
- ・社外取締役会の開催
- ・事業所見学の実施
- ・当社の事業・仕組みについての情報提供
- ・重要な社内イベントの共有

重要な議題、あるいは社内外取締役の情報格差を埋める必要がある議案について、取締役会開催前に議案内容などを説明する取り組み。

【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
村田 恒夫	相談役	当社が承認する業界団体や公的団体の役員等への就任、理念教育	非常勤、報酬有	2020/06/26	1年更新

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1 名
--------------------------	-----

その他の事項

相談役は、経営の意思決定には関与しておりません。2020/06/26は村田恒夫の社長退任日となります。

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) 更新

当社は、従来から執行役員制度の導入(2000年)、社外役員の選任(社外監査役は1971年、社外取締役は2001年にそれぞれ初めて選任)、報酬諮問委員会の設置(2004年)、指名諮問委員会の設置(2015年)等、業務執行機能及び監督機能の強化並びに経営の透明性の向上等、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでまいりました。機関設計としては、取締役会の機能の強化及び監督機能の強化につながると考え、2016年より「監査等委員会設置会社」の体制を採用しております。

「監査等委員会設置会社」では、重要な業務執行の決定を取締役会で行う一方、個別具体的な業務執行の決定については業務執行取締役委任することで、取締役会では全社の経営方針・事業戦略に関する議論及び業務執行の監督により多く注力でき、同時により迅速な経営判断と機動的な業務執行も可能となると考えております。また、監査等委員である取締役は、取締役会における議決権と「監査等委員会」として取締役の選任や報酬につき株主総会で意見陳述する権限を有していることから、業務執行取締役等に対して強い監督機能が期待できると考えております。

コーポレートガバナンス体制の概要の模式図は後掲「その他」の「参考資料」を参照ください。

〔取締役会〕

取締役会は経営の基本方針及び重要な業務執行の意思決定を行うものとし、業務執行取締役への個別具体的な業務執行の決定の委任を進め、より迅速な経営判断、機動的な業務執行を目指すとともに、監督機能の強化等に努めております。

取締役会の実質的かつ活発な議論を確保するために必要かつ十分な人数で構成し、また取締役会全体としての知識、経験、能力のバランス及び多様性を確保することを基本方針としております。また、経営の透明性を確保するとともに、取締役会の監督機能を強化するために、取締役会における構成割合は以下のとおりとしております。

- 社外取締役の割合: 50%以上とする。
- 女性取締役の割合: 2030年に30%以上を目指すこととする。

< 取締役候補者の選任基準 >

当社の事業内容、規模、経営環境等を考慮の上、経営執行に貢献できる知識・経験と資質を有する人材を経営陣幹部として登用し、取締役会の機能(経営の基本方針・重要な業務執行の決定及び取締役の職務の執行の監督)の発揮に貢献できる知識・経験と資質を有する人材を、前項の取締役会の構成の考え方に基づき、選任することとしております。

・社外取締役の選任基準

前述に加えて、東京証券取引所及び当社が定める独立性判断基準を満たすこととしております。また、当社が定める選任基準によって、取締役としての職務遂行を行うための十分な時間が確保でき、取締役会への出席が75%以上見込めることも考慮しております。

・監査等委員である取締役の選任基準

前述に加えて、公正かつ客観的な立場から取締役の業務執行状況を監査し、経営の健全性及び透明性の向上に貢献できる資質を有し、経営管理、事業運営に関する豊富な知識・経験を有することとしております。また、監査等委員である取締役候補者の過半数は社外取締役を指名しております。

< 取締役候補者の指名手続き >

当社は、代表取締役社長(CEO)を含む取締役候補者の指名につき取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として指名諮問委員会を設置しております。同委員会では、以下の議題について審議し、取締役会に答申しております。

- 取締役候補者の選任基準
- 独立社外取締役の独立性判断基準
- 取締役候補者の指名
- 代表取締役・役付取締役候補者の指名

上記に加え、代表取締役社長の後継者計画(CEOサクセッションプラン)の審議・監督及び執行役員の選任に関する監督も行っております。CEOサクセッションプランについては、代表取締役社長から指名諮問委員会へ年に一度報告をしております。指名諮問委員である独立社外取締役が、サクセッションプランについて確認・提言するなど、適切に監督機能を発揮し、プロセスに関与することで、執行による後継者候補提案への客観性を高め、取締役会におけるCEO選定の決議の独立性・客観性を確保しております。

また、取締役候補者の指名の審議においては、スキルマトリックスを用いております。そのスキル項目は、取締役がその役割を特に発揮すべき分野やその前提となる知識・経験・視座を示すものとし、当社の戦略や状況に照らして定期的に見直しております。

< 取締役会の構成と取締役の出席状況 >

取締役会は現在、以下の取締役12名で構成しており、うち独立社外取締役は6名であります。議長は独立社外取締役である西島剛志が務めております。

氏名	当社における地位	2024年度(全13回)の出席状況
西島 剛志 ◎	社外取締役	13回中 13回 出席率:100%
中島 規巨	代表取締役社長	13回中 13回 出席率:100%
岩坪 浩	代表取締役副社長	13回中 13回 出席率:100%
南出 雅範	代表取締役副社長	13回中 13回 出席率:100%
泉谷 寛	取締役	10回中 10回 出席率:100%
村田 崇基	取締役	10回中 10回 出席率:100%
安田 結子	社外取締役	13回中 13回 出席率:100%
伊奈 博之	社外取締役	10回中 10回 出席率:100%
小澤 芳郎	取締役(監査等委員・常勤)	13回中 13回 出席率:100%
山本 高稔	社外取締役(監査等委員)	13回中 13回 出席率:100%
宗像 直子	社外取締役(監査等委員)	13回中 13回 出席率:100%
榎本 成一	社外取締役(監査等委員)	10回中 10回 出席率:100%

- (注) 1. 氏名の後の◎は議長であることを表しております。
2. 2024年6月27日付で泉谷寛、村田崇基、伊奈博之は取締役役に、榎本成一は取締役 監査等委員に新たに就任したため、出席の対象となる取締役会の開催回数が異なります。
3. 2024年6月27日付で取締役を退任した村田恒夫及び同日付で取締役 監査等委員を退任した神林比洋雄の2024年度の出席状況はそれぞれ3回中3回 出席率100%です。
4. 村田恒夫は出席した取締役会全3回において、議長を務めました。
5. 西島剛志は2024年6月27日以降、出席した取締役会全10回において、議長を務めました。
6. 2024年度においては、上表の取締役会の開催回数のほか、会社法第370条及び当社定款第25条の規定に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議を1回実施しております。

< 取締役会の2024年度の活動状況 >

2024年度の実効性に関する取締役会における、主な議論内容と議論の時期は以下のとおりです。

主な議論内容	時期
中期経営方針の審議・策定	7月、9月
事業ポートフォリオ、M&Aの状況	6月、12月、2月
財務戦略・IR活動(株主との対話状況等)	4月、12月
サステナビリティをめぐる戦略・取組	4月、5月、9月、11月
人的資本をめぐる戦略・取組	3月
知的財産をめぐる戦略・取組	11月
DX推進	12月、2月
全社的なリスクの抽出・評価の仕組みとその状況	6月、2月
取締役候補者の指名関連(諮問委員会の答申、活動状況報告含む)	4月、2月
役員報酬制度関連(諮問委員会の答申、活動状況報告含む)	5月、7月
コーポレート・ガバナンス、内部統制	4月、5月、6月、12月、
取締役会のあり方・実効性	2月、3月

(注) 一部テーマについては、取締役会外(オフサイト)でも全取締役での議論の場を設けています。

< 取締役の報酬決定の方針と手続き >

取締役の報酬決定の方針と手続きについては前掲「取締役報酬関係」の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」を参照ください。

< 取締役会の実効性の分析・評価 >

当社は取締役会の実効性の向上を図るべく、年に1度、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価を実施しております。その手続き及び結果の概要は前掲「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【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】補充原則4-11 取締役会の実効性の分析・評価」を参照ください。

< 責任限定契約の内容の概要 >

当社と取締役(業務執行取締役等である者を除く)は、会社法第427条第1項の規定に基づき、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額相当額としております。

【取締役の指名・報酬に係る任意の委員会】

役員の指名・報酬につき取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しております。

< 指名諮問委員会 >

指名諮問委員会では、取締役候補者の選任基準や独立社外取締役の独立性判断基準、取締役候補者の指名及び代表取締役・役付取締役候補者の指名、代表取締役社長の後継者計画について審議し、取締役会に答申しております。その他、取締役のスキルマトリックス等、取締役会が持続的にその機能を発揮するための人材面での重要課題について審議している他、執行役員の選任についての監督も行っております。委員は取締役会が取締役から選定し、委員の過半数を独立社外取締役で構成することによりその独立性を確保しており、委員長も独立社外取締役にすることとしております。

・指名諮問委員会の構成と委員の出席状況

指名委員会は現在、以下の取締役4名で構成しており、うち独立社外取締役は3名であります。委員長は独立社外取締役である西島剛志が務めております。

氏名	当社における地位	2024年度(全9回)の出席状況
西島 剛志 ◎	社外取締役	9回中 8回 出席率: 89%
南出 雅範	代表取締役副社長	9回中 9回 出席率: 100%
安田 結子	社外取締役	9回中 9回 出席率: 100%
山本 高稔	社外取締役(監査等委員)	9回中 9回 出席率: 100%

(注) 1. 氏名の後の◎は委員長であることを表しております。

2. 2024年6月27日付で取締役及び指名諮問委員を退任した村田恒夫の2024年度の出席状況は2回中2回 出席率100%です。
3. 村田恒夫は出席した指名諮問委員会全2回において、委員長を務めました。
4. 西島剛志は2024年6月27日以降、出席した指名諮問委員会全7回において、委員長を務めました。
5. 2024年度において、指名・報酬合同諮問委員会を4回開催しました。村田恒夫の出席回数のうち1回、南出雅範、安田結子、山本高稔、西島剛志の各氏の出席回数のうちそれぞれ4回は、当該合同諮問委員会の回数を指しております。

・指名諮問委員会の2024年度の活動状況

主な議論内容	時期
第89期委員会の活動計画の決定	9月
スキルマトリックス・スキルの検討	9月
ボードサクセッション	4月、9月、12月、2月
代表取締役社長の後継者計画	12月
代表取締役社長に対する360度評価及び2024年度における代表取締役社長の評価決定（報酬諮問委員会合同）	6月、12月、1月、2月
取締役候補者及び代表取締役・役付取締役候補者の指名の答申	2月

- (注) 1. 第89期は2024年6月27日開催の第88回定時株主総会から2025年6月27日開催の第89回定時株主総会までを指しております。
2. 6月、12月、1月、2月は指名諮問委員会の他、指名・報酬合同諮問委員会を開催しております。

< 報酬諮問委員会 >

報酬諮問委員会では、取締役の報酬制度・水準について審議して取締役会に答申し、取締役会からの委任を受けて個人別報酬額について決定しております。委員は取締役会が取締役から選定し、委員の過半数を独立社外取締役で構成することによりその独立性を確保しており、委員長も独立社外取締役にすることとしております。取締役の報酬決定の方針と手続きについては前掲「取締役報酬関係」の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」を参照ください。

・報酬諮問委員会の構成と委員の出席状況

報酬諮問委員会は現在、下記の取締役4名で構成しており、うち独立社外取締役は3名であります。委員長は独立社外取締役である安田結子が務めております。

氏名	当社における地位	2024年度(全14回)の出席状況
安田 結子 ◎	社外取締役	14回中 14回 出席率:100%
南出 雅範	代表取締役副社長	14回中 14回 出席率:100%
西島 剛志	社外取締役	14回中 14回 出席率:100%
宗像 直子	社外取締役(監査等委員)	9回中 9回 出席率:100%

- (注) 1. 氏名の後の ◎は委員長であることを表しております。
2. 2024年6月27日付で宗像直子は報酬諮問委員に就任したため、出席の対象となる報酬諮問委員会の開催回数が異なります。
3. 2024年6月27日付で取締役及び報酬諮問委員を退任した村田恒夫及び同日付で取締役 監査等委員及び報酬諮問委員を退任した神林比洋雄の2024年度の出席状況はそれぞれ5回中5回 出席率100%です。
4. 2024年度において、指名・報酬合同諮問委員会を4回開催しました。村田恒夫及び神林比洋雄の両氏の出席回数のうちそれぞれ1回、宗像直子の出席回数のうち3回、南出雅範、安田結子、西島剛志の各氏の出席回数のうちそれぞれ4回は当該合同諮問委員会の回数を指しております。

・報酬諮問委員会の2024年度の活動状況

主な議論内容	時期
第88期取締役の個人別の賞与支給額の決定	5月
第89期役員報酬の決定方針の答申	4月
第89期役員報酬の基準額の検討・答申	4月、5月、6月
第89期賞与における目標の検討・答申	4月、5月
社会価値目標の進捗評価及び第88期株式報酬における目標の検討・答申	5月、6月
第89期取締役の個人別の基準額等の検討・決定	6月、7月
第89期委員会の活動計画の決定	7月
役員報酬を取り巻く最新動向の確認	7月、10月
代表取締役社長に対する360度評価及び2024年度における代表取締役社長の評価決定（指名諮問委員会合同）	6月、12月、1月、2月
役員報酬の課題及び動向を踏まえた見直しの検討	4月、7月、10月、11月、1月、2月、3月

- (注) 1. 第88期は2023年6月29日開催の第87回定時株主総会から2024年6月27日開催の第88回定時株主総会までを指しております。
2. 第89期は2024年6月27日開催の第88回定時株主総会から2025年6月27日開催の第89回定時株主総会までを指しております。
3. 6月、12月、1月、2月は報酬諮問委員会の他、指名・報酬合同諮問委員会を開催しております。

【監査の体制】

< 監査等委員会 >

監査等委員会は、毎年度策定する監査方針、計画に基づき、会社の内部統制に関わる部門と連携の上、当社グループの業務や財産状況を調査しております。また、内部監査部門(内部監査室)及び会計監査人と定期的に会合を持ち、相互に監査計画や実施状況を報告するなど緊密な連携をとって、取締役及び執行役員等の職務執行の状況や内部統制システムの整備・運用状況について検討し、取締役の職務執行の適法性及び妥

当性、会計監査人の監査の方法及び結果の相当性に関する監査を行い、監査報告書を作成しております。監査上の主要な検討事項については、監査人と協議を行うとともに、その監査の実施状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めています。

これらのほか、監査等委員会は監査等委員でない取締役の選任等及び報酬等について、任意の指名・報酬の各諮問委員会にそれぞれ1名の監査等委員が兼務するとともに、同事務局からの報告を受け、議論の内容の確認を含めて検討を行っております。取締役の選任については、当社の定める「取締役会の構成及び取締役候補者の指名に関する方針」に基づき、各候補者の当事業年度における業務執行状況及び業績、取締役会での発言、これまでの経歴等が評価されていることを確認し、また、取締役の報酬については、当社の「役員報酬制度の基本方針」に基づき、報酬の水準、体系並びに具体的な報酬額の算定方法等を確認した上、監査等委員会の意見を決定し株主総会において陳述しております。

また、同委員会は代表取締役等と定期的に会合を持ち、経営方針、成長戦略等の説明を受け、積極的な意見交換を行っております。

常勤の委員は、経営会議、内部統制管理委員会、CSR統括委員会、リスク管理委員会等の重要な会議に陪席するほか、重要な決裁書類等を閲覧しております。また、当社及び子会社の取締役・執行役員及び主要な使用人に対して往査ヒアリングを行うなどの方法により、業務執行の状況等を監査し、その結果を監査等委員会に報告しております。これらの方法により、当社グループの監査活動の充実に努めております。

当社は、監査等委員会の監査の実効性を確保するため、同委員会の職務を補助するための監査等委員会室を設置し、相当数の従業員を配置しております。従業員は業務執行取締役の指揮・命令を受けないものとし、従業員の人事に関する事項について業務執行取締役は同委員会と協議し、同意を得ることとしております。また、同委員会への報告に関する体制を整備しており、報告をした者に対して当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いはいたしません。

・監査等委員会の構成と委員の出席状況

監査等委員会は現在、取締役監査等委員4名(うち独立社外取締役3名)で構成され、小澤芳郎が委員長及び常勤の委員を務めております。小澤芳郎は当社で財務及び経理業務を経験し、山本高稔は証券アナリストとして長年の経験があり、また、榎本成一は公認会計士の資格を持ち、それぞれ財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

氏名	当社における地位	2024年度(全10回)の出席状況
小澤 芳郎 ◎	取締役(監査等委員長・常勤)	10回中 10回 出席率:100%
山本 高稔	社外取締役(監査等委員)	10回中 10回 出席率:100%
宗像 直子	社外取締役(監査等委員)	10回中 10回 出席率:100%
榎本 成一	社外取締役(監査等委員)	7回中 7回 出席率:100%

(注)1. 氏名の後の ◎ は議長であることを表しております。

2. 2024年6月27日付で榎本成一は取締役 監査等委員に就任したため、出席の対象となる監査等委員会の開催回数が異なります。

3. 2024年6月27日付で取締役 監査等委員を退任した神林比洋雄の2024年度の出席状況は3回中3回 出席率:100%です。

< 内部監査の状況 >

当社グループの内部監査は、独立した組織として設置した内部監査室(15名)が担当しております。内部監査室は、監査等委員会及び会計監査人との協議を経て、リスクベースで監査の方針、計画を定め、それらに基づき、会社の内部統制に関わる部門と連携の上、当社グループにおける業務が法令、社内規定等に基づいて、適正かつ効率的に行われていることの評価・モニタリングを実施し、その結果を代表取締役、取締役会及び監査等委員会へ報告しております。

< 会計監査の状況 >

2024年度の会計監査については有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しており、指定有限責任社員・業務執行社員である公認会計士河津誠司氏、美濃部雄也氏及び西田幸平氏が業務を執行し、公認会計士22名、日本公認会計士協会準会員10名、その他50名が業務の補助を行っております。当社は、金融商品取引法及び会社法に関する法律上の監査を受けているほか、会計処理並びに監査に関する諸問題について随時確認しております。

業務執行社員のローテーションに関しては適切に実施されており、原則として連続して7会計期間を超えて監査業務に関与しておりません。なお、筆頭業務執行社員については連続して5会計期間を超えて監査業務に関与しておりません。

監査等委員会は、毎年経理財務部門及び内部監査部門並びに監査法人から同法人の独立性、品質管理の状況、職務遂行体制の適切性、当事業年度の監査の実施状況等に関する情報を収集して、所定の評価項目に基づき、同法人が次の事業年度も職務を適切に遂行できるか否かを評価しております。

同委員会は、現任会計監査人有限責任監査法人トーマツが2024年度及び2025年度に係る職務をそれぞれ適切に遂行でき、会計監査人として同法人を再任することが適切であると判断いたしました。

(会計監査人の解任又は不再任の決定の方針)

監査等委員会は、会計監査人が会社法第340条第1項各号のいずれかに該当し、解任を相当と認めるときは、監査等委員全員の同意により会計監査人を解任いたします。

また、監査等委員会は、所定の評価項目に基づき、会計監査人が職務を適切に遂行することができないと判断したときは、株主総会に提出する会計監査人の解任または不再任に関する議案の内容を決定いたします。

当社の有限責任監査法人トーマツに対する監査報酬は、監査法人の独立性の維持、業務の特性や監査日数を勘案して、報酬総額を決定しております。監査等委員会は、会計監査人及び経理財務部門並びに内部監査部門から報酬見積りの説明を受け、会計監査人の監査計画の内容、会計監査の職務遂行状況及び報酬の見積りの算出根拠などが適切であるかどうかについて必要な検証を行った上で、2024年度の監査報酬額について同意しております。

【執行体制】

< 経営会議 >

経営会議は、取締役会及び業務執行取締役の意思決定を補佐するために、経営方針・計画及び重要な業務執行等を審議する機関です。また、経営に影響を及ぼす重要な情報及び業務の執行状況等に関する報告を受け必要な指示を行っております。議長は代表取締役社長である中島規巨が務めております。

< 執行役員 >

執行役員は、業務執行取締役の指揮の下に、担当する業務の執行を行っております。執行役員は、誠実かつ忠実に執行役員として担当する業務を執行し、自己の担当する業務はもとより、全社の立場に立って、当社の企業価値の向上に努めております。

< CSR統括委員会 >

サステナビリティに関する取り組みなど、CSR経営を継続的かつ計画的に推進するために設置し、CSRの社内への浸透と社外への一元的対応を行っております。活動状況などについて定期的に取締役会に報告を行っております。委員長は代表取締役社長である中島規巨が務めております。

< リスク管理委員会 >

当社の事業活動に影響をおよぼす全社的なリスクについて、その内容と対策を審議しています。活動内容などについて定期的に取締役会や経営会議へ報告を行っております。委員長は代表取締役社長である中島規巨が務めております。

< 内部統制管理委員会 >

会社の業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)の維持ならびに継続的改善を図るために設置し、内部統制システムの整備状況と運用状況の評価、検討をしています。内容について定期的に取締役会へ報告を行っております。委員長は代表取締役副社長である南出雅範が務めております。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に関する基本方針は、後掲「内部統制システム等に関する事項」の「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」を参照ください。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

前掲「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)」に記載のとおりです。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の約4週間前までに当社ウェブサイト等において和文・英文ともに掲載することを基本としております。また、書面については、約3週間前までに発送することを基本としております。
電磁的方法による議決権の行使	パソコン、スマートフォン等からインターネットに接続して、議決権の行使が可能となっております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	機関投資家向けに議決権電子行使プラットフォーム(ICJ)に参加しております。 招集通知は、和文・英文ともに、ICJへの掲載を行っております。
招集通知(要約)の英文での提供	英文の招集通知を作成し、和文の招集通知と併せて、東京証券取引所、ICJ及び当社ウェブサイトへの掲載を行っております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者 自身による説 明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	・株主・投資家をはじめとするステークホルダーに対し、情報を適時・適切に開示することを基本といたします。 ・当社は、金融商品取引法等の関係法令、フェア・ディスクロージャー・ルール及び当社が株式を上場している東京証券取引所及びシンガポール証券取引所の定める適時開示規則を遵守いたします。また、関係法令や適時開示規則に該当しない情報についても、当社を理解していただくために有効と判断する情報については開示に努めます。 ・ディスクロージャー・ポリシーを制定し、情報開示の方針、方法等について定めております。ディスクロージャー・ポリシーは、当社ウェブサイトに掲載しております。 (https://corporate.murata.com/ja-jp/ir/management_policy/disclosure) ・インサイダー取引防止を目的とした社内規定に基づき、未公表の重要事実の情報管理を徹底しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	・個人投資家向けに、会社説明会を実施しています。また、株主総会をIRの場と捉え、当社への理解を深めていただいています。 ・アナリスト・機関投資家向け説明会の資料、映像を当社ウェブサイトで開示し、個人投資家への情報提供を図っています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	・機関投資家の皆様との対話の機会として、経営トップ及びIR担当役員による会社説明会を年1回開催し、決算説明会を四半期毎に実施しております。2024年度の会社説明会では、中期方針2027の経済価値・社会価値目標の開示と戦略の提示をいたしました。また、2023年度には当社のESGの取り組みに特化した説明会も実施いたしました。 ・機関投資家の皆様との対話につきましても、取締役が合理的な範囲で前向きに関与するよう努めております。 ・IR担当部署は、経営戦略部門や各事業部門をはじめ、広報担当部門、サステナビリティ推進部門、総務部門等と連携を取りながら、株主・投資家の皆様との建設的な対話を促進するために必要な情報収集や情報発信を行っております。	あり

海外投資家向けに定期的説明会を開催	代表取締役やその他役員をスピーカーとして海外の機関投資家訪問 (海外ロードショー)を毎年実施しているほか、北米や欧州及びアジアの機関投資家との個別ミーティングを随時実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	会社説明会・決算説明会の資料その他の情報は当社ウェブサイトに掲載することにより、幅広く情報を提供しております。 (https://corporate.murata.com/ja-jp/ir)	
IRに関する部署(担当者)の設置	・IR担当部署：財務戦略部IR課 ・IR担当役員：代表取締役副社長 南出 雅範 ・IR事務連絡責任者：財務戦略部 部長 北隅 かおり	
その他	IR活動によって得られた株主・投資家の皆様からのご意見等については、必要に応じて適宜取締役会へ報告しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	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	「コーポレートガバナンス・ガイドライン」にて、ステークホルダーとの関係についての当社の考えを規定しております。 https://corporate.murata.com/ja-jp/company/corporate_governance
環境保全活動、CSR活動等の実施	・ムラタは「サステナビリティの考え方」を定め、創業以来続く持続可能な社会の実現と企業価値の向上に対する想いを表しています。 これからも、ムラタだからこそ貢献できる社会課題解決を経営戦略に織り込み、ステークホルダーと調和した事業を行うことで、社会とともに持続的に成長していくことを目指します。 ・併せて、前掲【補充原則3 - 1 サステナビリティについての取組み等】の以下の箇所も参照ください。 (1) サステナビリティについての取組み (4) 気候変動対策の取組みについて (「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」の「1. 基本的な考え方」、【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】内に記載)
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	ディスクロージャー・ポリシーを制定し、情報開示の方針、方法等について定めております。
その他	人材の多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その実施状況、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等に関する現状や登用促進に向けた取組みについて、前掲【補充原則2 - 4 中核人材の登用等における多様性の確保】に記載しておりますので参照ください。 (「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」の「1. 基本的な考え方」、【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】内に記載)

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、業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)の整備に関する基本方針を、取締役会において以下のとおり定めております。これに基づき、内部統制システムの適切な整備・運用に努めております。

1. 取締役及び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) 複数の社外取締役を選任し、取締役会の業務執行の決定及び取締役の職務の執行の監督機能を強化する。
- (2) 内部統制システムの整備状況と運用状況を評価する委員会組織を設置し、内部統制システムの維持並びに継続的改善を図る。
- (3) 企業の社会的責任(CSR)を果たすため、コンプライアンス、環境等、CSRに関する活動を統括する委員会組織を設置し、当社及び子会社(以下、当社グループという)のCSR経営を継続的かつ計画的に推進する。
- (4) CSR活動の推進を担当する組織を設置する。当該組織は、CSRに関する委員会組織と連携し、CSRの社内への浸透と社外への一元的対応を行う。
- (5) 取締役、執行役員及び従業員が法令及び定款に従い、より高い倫理観に基づいて事業活動を行うため、企業倫理規範・行動指針及びコンプライアンスに関する規定を制定し、周知徹底する。
- (6) コンプライアンス違反行為を早期発見・未然防止するため、通報受付窓口を社内・社外に設置するとともに、通報者に不利益が生じないよう措置を講じる。
- (7) 反社会的な活動や勢力には毅然として対応し一切関係を持たないこと、反社会的勢力等から不当な要求を受けた場合には金銭等による解決を図らないことを企業倫理規範・行動指針に明記し、当該規範・指針に基づき適切に対応する。
- (8) 独立した内部監査部門を設置し、内部統制システムの有効性を評価・モニタリングする。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 取締役会等の議事録、稟議書その他の取締役の職務の執行に係る重要な文書は、所定の社内規定に基づき、保存し、取締役が適宜閲覧できるようにする。
- (2) 文書の保存及び管理に関する基本的な事項を社内規定に定め、前号に掲げる文書を適切に保存及び管理する。
- (3) 会社情報の適時開示の必要性及び開示内容を審議する会議体を設置し、会社情報を適時適切に開示する。

3. 損失の危険の管理に関する規定その他の体制

- (1) リスク管理に関する規定を定め、各業務機能を主管する部門がリスク管理を行う。
- (2) リスク管理に関する委員会組織を設置し、当該委員会組織において、当社グループのリスク管理体制及び運用状況の審議、当社グループの全社的なリスク案件についての対策の検討を行う。
- (3) 各リスクの主管部門が年2回、当社グループが現在直面しているリスク、あるいは近い将来に予想されるリスクを抽出・評価し、対策を策定し、リスク管理に関する委員会組織はそれらの内容を審議し必要に応じて追加対策を指示する。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 中長期の方針、並びにこれに基づく単年度の方針、予算及び実行計画を策定し、それらの進捗管理及び達成状況の確認を行う。
- (2) 執行役員制度を導入し、経営方針及び重要な業務執行の意思決定と日常の業務執行とを区分することで、監督機能と業務執行機能を強化する。
- (3) 適正な意思決定を行うため、所定の社内規定に定めた事項に関する決裁は、稟議手続きにより関係する取締役、執行役員等の審議を経て行うこととする。
- (4) 取締役会、代表取締役の意思決定を補佐する機関として、経営会議を設置する。
- (5) 業務執行の状況に関する各種の情報を、定期的にあるいは随時、関係する取締役、執行役員及び従業員に提供し、共有する仕組みを構築する。

5. 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) 当社グループにおいて、経営の基本理念としての社是を共有するとともに、社是の具現化に向けて制定された企業倫理規範・行動指針及びコンプライアンスに関する規定を周知徹底する。
- (2) 当社グループにおいて、共通の意思決定に関する規定及び手続きを定める。これらに基づき子会社と、子会社の事業運営について協議し、また、当社グループの事業運営に関する各種情報を共有する。付議基準に合致した案件については、経営会議・取締役会に付議し、審議する。
- (3) 当社の各業務機能を主管する部門は、当社グループにおける業務が適正かつ効率的に行われるよう各業務の枠組み、処理手続き、判断基準を定めるとともに、子会社に対し、必要に応じて適切な指導を行う。
- (4) 内部監査部門は、当社グループにおける業務が法令、社内の規定等に基づいて、適正かつ効率的に行われていることを評価・モニタリングする。
- (5) 子会社の取締役、執行役員及び従業員は、第2号乃至第4号に基づき、職務の執行に関する事項を当社に報告する。
- (6) 各子会社が、それぞれの事業内容・規模に応じて適切な内部統制システムを整備、運用するよう指導する。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び従業員に関する事項、及び当該従業員の業務執行取締役からの独立性に関する事項並びに当該従業員に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会の職務を補助する部門を設置し、相当数の専任の従業員を配置する。
- (2) 当該従業員は、業務執行取締役の指揮・命令を受けない。また当該従業員の人事に関する事項について、業務執行取締役は監査等委員会と

協議し、同意を得る。

7. 監査等委員会への報告に関する体制及び報告をした者が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

- (1) 業務執行取締役、執行役員及び従業員は、監査等委員会に対して、経営会議等の議事録・資料、当社グループの稟議書、業績等の定期報告文書を提出し、また、当社グループにおける企業倫理規範・行動指針に違反する恐れのある事実、リスク及びリスク管理の状況、内部通報の状況と通報内容、並びに外部公的機関等による監査の結果について報告する。
- (2) 業務執行取締役、執行役員及び従業員は、監査等委員会に対して、当社グループの業務執行に関し、法令及び定款、企業倫理規範・行動指針その他の社内規定に違反または当社グループに著しい損害を及ぼす恐れのある事実を発見した場合には、直ちに報告する。
- (3) 子会社の役員、監査役及び従業員が、当社グループの業務執行に関し、法令及び定款、企業倫理規範・行動指針その他の社内規定に違反または当社グループに著しい損害を及ぼす恐れのある事実を発見した場合には、これらの者またはこれらの者から報告を受けた者は、監査等委員会に対して報告する。
- (4) 前各号のほか、業務執行取締役、執行役員及び従業員は、監査等委員会の求めがあるときは、随時求められた文書等の提出あるいは報告を行う。
- (5) 前各号について、報告をした者に対して当該報告をしたことを理由として不利な取扱いをしない。

8. その他監査等委員会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) 業務執行取締役は監査等委員会が選定する監査等委員が重要会議に出席できる環境を整備する。
- (2) 業務執行取締役及び従業員は監査等委員会が毎年策定する「監査計画」に従い、実効性ある監査が実施できるよう協力する。
- (3) 業務執行取締役及び従業員は、監査等委員会が弁護士、会計監査人に対し、意見聴取する際には、監査等委員会の求めに応じ、協力する。
- (4) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用等については当社が負担する。
- (5) 業務執行取締役及び従業員は監査等委員会と会計監査人との連携に際し、監査等委員会の求めに応じ、協力する。
- (6) 内部監査部門は監査等委員会の求めに応じ、協力、連携する。
- (7) 代表取締役等は監査等委員会と情報交換に努める。

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

当社では「企業倫理規範・行動指針」において、「反社会的な活動や勢力に対して毅然とした態度で臨み、金銭等による解決ははからないこと」を約束し、「CSR調達ガイドライン」においては、「仕入先様へも反社会的勢力と関係のある企業とは取引をしないことを求め」、当社のみならず仕入先様含めたサプライチェーンにおいて社会的責任を果たしていく姿勢を明確にしております。

また、この反社会的勢力による経営活動への関与の防止や当該勢力による被害を防止する観点から、社内での対応部門を総務部とし、組織全体で対応する体制を整えております。

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

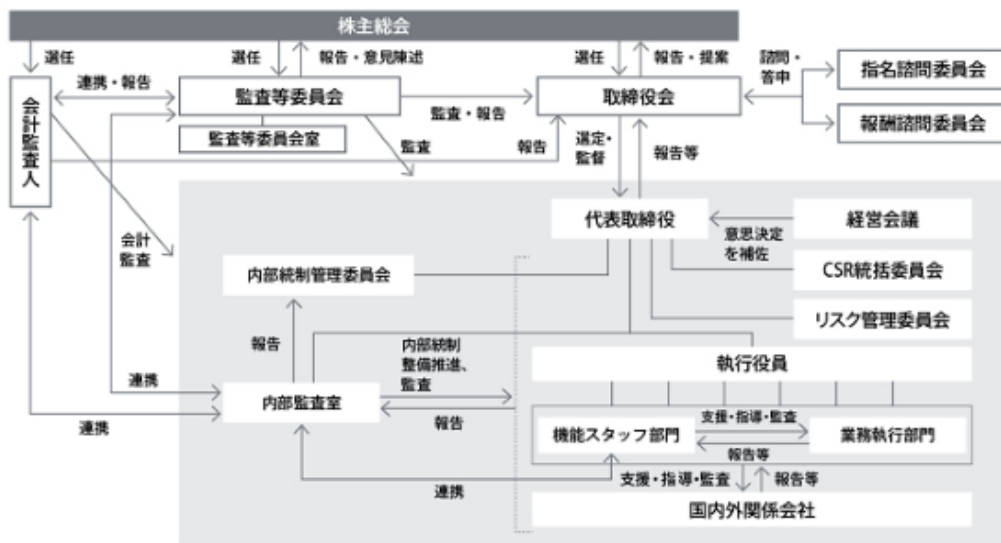
該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

該当事項はありません。

【参考資料：模式図】

コーポレートガバナンス体制の概要



適時開示体制の概要

