

## NISSHA 株式会社 コーポレートガバナンス基本方針

### 第1章 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

#### 1. 序文

NISSHA 株式会社(以下、「当社」という)は、コーポレートガバナンス基本方針(以下、「本基本方針」という)により、当社および当社の関係会社(以下、併せて「当社グループ」という)におけるコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、枠組みおよび運営方針を示す。

#### 2. 基本的な考え方

当社は創業以来、経営者の強いリーダーシップのもと、経営環境の変化に的確に対応した戦略を実践してきた。当社はこのリーダーシップとともにコーポレートガバナンスを強化することにより、迅速かつ果敢な意思決定が促進され、同時に経営の透明性、公正性を確保できると考えている。このような認識のもと、コーポレートガバナンスを重要な経営課題の一つと位置づけて、その維持・向上に取り組み、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努める。

#### Nissha Philosophy (企業理念体系)

## MISSION

We realize the enrichment of people's lives by creating technology and developing it into economic and social value through the diverse capabilities, passion, and leadership of the global Nissha Group.

私たちは世界に広がる多様な人材能力と情熱を結集し、継続的な技術の創出と経済・社会価値への展開を通じて、人々の豊かな生活を実現します。

### BRAND STATEMENT

### EMPOWERING YOUR VISION

"Empowering Your Vision" expresses the relationship of Co-existence between Nissha and our stakeholders. Both we and our customers, shareholders, employees, suppliers, and society have visions, and we mutually affect each other toward realizing it. We maximize our capabilities driven by our Technology, Passion, and Leadership, and with the energy infused in us by our stakeholders, together create value for the future.

"Empowering Your Vision"は、私たちとお客さま、株主、社員、サプライヤー、地域社会などのステークホルダーが、それぞれに抱いているビジョンの実現に向けて、双方向に影響しあう共生の関係をあらわしています。私たちは、技術と情熱、リーダーシップを原動力に、能力を最大限に発揮し、同時にまたステークホルダーから活力を得て、ともに価値ある未来を創出していきます。

|                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <h3 style="color: #0070C0;">SHARED VALUES</h3>                                                                                                                     | <h4 style="margin: 0;">CUSTOMER IS OUR PRIORITY</h4> <p style="font-size: small; margin: 0;">We are committed to maximizing customer value.<br/>私たちは、お客さま価値の最大化を追求します。</p>                                   | <h4 style="margin: 0;">DIVERSITY AND INCLUSION</h4> <p style="font-size: small; margin: 0;">We welcome diverse capabilities interacting as equals and enhancing our organizational performance.<br/>私たちは、多様な人材能力が対等に胸わり合うことにより、組織の実行力を高めめます。</p> |
| <h4 style="margin: 0;">COMMITMENT TO RESULTS</h4> <p style="font-size: small; margin: 0;">We work with diligence and deliver results.<br/>私たちは、成果を出すことにこだわります。</p> | <h4 style="margin: 0;">DONE IS BETTER THAN PERFECT</h4> <p style="font-size: small; margin: 0;">We take actions first rather than sacrificing time value for perfection.<br/>私たちは、失敗を恐れず、まず行動することを重視します。</p> | <h4 style="margin: 0;">ACT WITH INTEGRITY</h4> <p style="font-size: small; margin: 0;">We act with integrity and maintain the trust placed in us.<br/>私たちは、誠実に行動し、信頼される企業であり続けます。</p>                                                            |

## 第2章 株主の権利・平等性の確保、株主との対話

### 1. 株主の権利・平等性の確保

- (1) 当社は、株主総会において株主が議決権を適切に行使することができる環境を整備する。
- (2) 取締役会は、株主総会における議決権の行使結果を把握し、相当数の反対票が投じられた議案に対して、その原因を分析し、情報開示や株主との対話などに活用する。
- (3) 当社は、集中日を避けた日程で株主総会を開催することを基本としており、また、株主が株主総会の議案を十分検討する時間を確保できるよう、株主総会招集通知を開催日の3週間前までに発送する。発送に先立ち、当社ウェブサイト、証券取引所および議決権電子行使プラットフォームにおいて、株主総会招集通知の内容を日本語および英語で開示する。

### 2. 資本政策の基本的な方針

- (1) 当社は、持続的な企業価値の向上を図るために、資本効率の追求と財務健全性の維持向上との最適なバランスを確保することを資本政策の基本方針とする。そのための経営管理指標として自己資本当期純利益率(ROE)、投下資産利益率(ROIC)、自己資本比率の目標値を設定し公表する。
- (2) 当社は、資本政策の基本方針に基づき、利益配分については安定配当の継続を基本として、業績の動向、配当性向、財務面での健全性などを総合的に勘案して配分する。また、内部留保金については、中長期的観点から企業価値の向上を図るための成長投資・研究開発を中心に有効活用することを基本とする。
- (3) 当社が支配権の変動や大規模な希薄化をもたらす資本政策を実施する場合には、取締役会において、客観的な専門家の意見も取り入れるなどその必要性和合理性を企業価値向上の視点から十分に審議のうえ決議するとともに、株主・投資家に対して十分な説明を行う。

### 3. 政策保有株式

- (1) 当社は、企業価値を持続的に向上させるために、お客さま、サプライヤー、金融機関および地域社会などとの幅広い協力関係を構築することが不可欠と考え、必要と判断する企業の株式を保有する。また、当該企業ごとに当社の資本コストなどを踏まえた採算性を精査し、中長期的な視点に立った保有意義や合理性を検証し、年1回取締役会において保有意義や合理性について報告する。その結果、保有意義や合理性が希薄となった株式については、市場への影響などに配慮しつつ段階的な縮減を進めるとともに、その検証内容の概要を開示する。
- (2) 政策保有株式に係る議決権の行使については、当該企業および当社の中長期的な企業価値の向上に資するかという観点から議決権行使基準を設け、財務担当役員が賛否を判断する。その結果として、反対票を投じることがある。

### 4. 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通じ、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するように努める。また、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みに関する方針をIRポリシーとして

策定し、開示する。

IR ポリシーは、以下当社ウェブサイトにて開示している。

<https://www.nissha.com/ir/disclosure.html>

## 第3章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

### 1. ステークホルダーとの関係

当社グループは、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、お客さま、株主、社員、サプライヤー、地域社会といったステークホルダーとの協働の結果であることを認識し、これらのステークホルダーとの信頼関係の構築に努める。

#### (1) Nissha Philosophy (企業理念体系)

当社グループは、私たちの使命や考え方の基盤、行動の原則を、Mission を頂点に据えた Nissha Philosophy に定め、社内に浸透させる。

Nissha Philosophy の詳細は、以下当社ウェブサイトにて開示している。

<https://www.nissha.com/company/philosophy.html>

#### (2) 中期経営計画の策定

当社グループは、さらなる企業価値の向上を図るため 3 年間の中期経営計画を定め、中期ビジョンを掲げる。

#### (3) サステナビリティへの対応

当社は、企業が社会に価値を提供し続けるために、成長戦略を果たし長期的に存続することが、サステナビリティの主眼であると考えている。そのために、社会課題の解決に貢献する製品やサービスを創出するとともに、事業活動によって発生する環境・社会面のリスクの低減に努めることを重要な責務と捉えている。中期経営計画において、安定的かつ持続的に成長の期待できる IT、医療機器、モビリティ(自動車)、サステナブルパッケージ資材を重点市場と定め、社会課題の解決に貢献する製品やサービスを提供するとともに、サステナビリティ委員会の傘下にある 7 つの部会の活動を通じて環境・社会面のリスクを捕捉し、その低減に努める。

社会・環境問題、ダイバーシティなどの課題を含んだサステナビリティの取り組みは、以下当社ウェブサイトにて開示している。

<https://www.nissha.com/sustainability/index.html>

#### (4) 企業倫理・コンプライアンスの実践、内部通報制度

当社グループは、グループ共通の使命や考え方の基盤を定めた「Nissha Philosophy(企業理念体系)」に基づき、グローバル視点で法・社会倫理を順守することを目的に、企業倫理・コンプライアンス指針および行動マニュアルを策定し、冊子にして役員および社員に配付し、社内に浸透させる。また、社員などが直接に情報提供できる内部通報窓口を社外の弁護士事務所に設置し、運用する。

企業倫理・コンプライアンス、内部通報制度の詳細は、以下当社ウェブサイトにて開示している。

- ① 企業倫理・コンプライアンス
- ② 内部通報制度(ホットライン)

<https://www.nissha.com/sustainability/governance.html>

#### (5) 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

当社は、自社の企業年金を、受託者責任(スチュワードシップ活動を含む)を適切に果たすものと判断する生命保険会社や信託銀行などの運用機関に委託する。当社は、運用機関を管理する担当部門を設置する。担当部門は運用機関から定期的に報告を受けるとともに、運用の目標が十分達成できているか、必要に応じた資産構成の見直しが行われているか、利益相反が適切に管理されているか、議決権行使についても適正な取り組みとなっているか等を確認し、年1回取締役会において報告する。

## 第4章 適切な情報開示と透明性の確保

### 1. 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、財務情報や、経営戦略・経営計画、リスクやガバナンスなどの非財務情報を法令に基づき適時・適切に開示するとともに、ステークホルダーにとって必要と考えられる情報について、公平かつ適時・適切に開示する。また、情報の適時開示の必要性および開示内容を審議するために開示統制委員会を設置する。

Nissha Philosophy(企業理念体系)、統合報告書、IRポリシーは以下当社ウェブサイトにて開示している。

(1) Nissha Philosophy

<https://www.nissha.com/company/philosophy.html>

(2) 統合報告書

<https://www.nissha.com/ir/library/nisshareport.html>

(3) IRポリシー

<https://www.nissha.com/ir/disclosure.html>

## 第5章 取締役会等の責務

### 第1節 コーポレートガバナンス体制の全体像

#### 1. コーポレートガバナンス体制の全体像

- (1) 当社は、取締役会において重要な経営判断と取締役の業務執行の監督を行うとともに、監査役会設置会社として、取締役会から独立した監査役および監査役会により、監視・牽制機能の実効性の維持・向上に努める。
- (2) 当社は、執行役員制度を採用し、取締役会が戦略策定・経営監視を担う一方、執行役員が業務執行を担うことで、迅速な意思決定と実行において権限・責任の明確化を図る。
- (3) 当社は、取締役の選解任および監査役の選任ならびに取締役の処遇について、客観性と公正性を確保するために、取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置する。

### 第2節 取締役および取締役会

#### 1. 取締役および取締役会の役割・責務

- (1) 当社は、経営判断の機動性および専門性を確保するため、株主総会の決議事項である剰余金の配当や自己株式の取得などについて、取締役会においても決定できる体制を構築する。
- (2) 取締役会は、法令、定款および取締役会規程にて定められた重要事項を意思決定するとともに、取締役および執行役員の業務執行を監督する。
- (3) 取締役会は、業務執行機能の強化および迅速化を図るため、法令、定款および取締役会規程に従い、業務執行の意思決定を取締役または執行役員に委任することができる。委任する権限の範囲は取締役会の

決議で定める。

- (4) 取締役は、株主に対する受託者責任を認識し、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努める。
- (5) 社外取締役は、幅広い見識や経験を活かし、独立した立場で当社の経営に専門的、客観的な助言を行うとともに、取締役会への重要な意思決定を通じ、経営の監督を行う。また、独立した立場から会社と取締役との利益相反を監督し、ステークホルダーの意見を取締役に適切に反映させる。

## 2. 代表取締役社長の後継者計画

- (1) 当社が持続的な成長と中長期的な企業価値を向上し続けていくためには、当社の代表取締役社長をはじめとする経営幹部は、長期的な視点を持ち経営にコミットするとともに、当社の企業文化を尊重し、経営環境の変化を敏感に感じ取り、目指す経営ビジョンの実現に強いリーダーシップを発揮できる人であるべきと考えている。そのため、代表取締役社長の後継者計画は、それらを実践する代表取締役社長が策定すべきものと位置付けている。
- (2) 代表取締役社長は、社外取締役が委員の過半数を占めかつ委員長を務める指名・報酬委員会において、経営幹部に求められる資質と選出基準、選出された候補者とその評価、育成プランやその状況などを包括した後継者計画を十分に説明し、社外取締役は必要な助言を行う。後継者の選定は、代表取締役社長が候補者を提案し、指名・報酬委員会において審議した後に取締役会に答申し、取締役会がその答申を受けて決定する。社外取締役をそのプロセスに関与させることにより、後継者計画の実効性を高め、後継者の選定の客観性・公正性を確保する。
- (3) なお、不測な事態が発生した場合に備えて、当社は株主総会および取締役会の招集権者や議長の代行順位者を定めており、毎年、株主総会後の取締役会において当該代行順位者を選定する。

## 3. 取締役会の構成・選解任の方針

### (1) 構成

- ① 取締役は12名以内の適切な人数とする。
- ② 取締役会は、会社の重要な経営判断と取締役および執行役員の業務執行の監督の役割を果たすため、その知見・経験・能力のバランス、多様性を考慮する。
- ③ 社外取締役は複数名とし、会社法に定める社外取締役の要件だけでなく、取締役会が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たす者とする。

### (2) 選解任

- ① 取締役会は、指名・報酬委員会の答申に基づき、株主総会に付議する取締役の選解任の議案を決定する。
- ② 取締役の選解任にあたっては、株主総会招集通知に候補者の略歴、重要な兼職の状況、選解任の理由などを記載する。

## 4. 取締役会の実効性向上のための取り組み

### (1) 情報の提供・連携体制

- ① 当社は、取締役会における議論の質的な向上を目指して、取締役および監査役に取締役会の議題および議案に関する資料を事前に配付するとともに、社外取締役および監査役には重要議題を中心に議案を事前説明する。
- ② 当社は、定期的に代表取締役社長と社外取締役とのミーティングを行うとともに、必要に応じて、社外取締役および社外監査役から構成される会合を設定し、情報交換および認識共有を図る。
- ③ 取締役会事務局は、毎年 9 月に翌年の年間の取締役会開催予定日を定め、取締役および監査役に通知する。

### (2) 取締役会の実効性評価

取締役会は、毎年、取締役会の構成や運営、実効性などについて分析・評価を行い、その結果の概要を開示する。

## 5. 株主の利益に反する取引の防止

当社は、取締役、監査役、執行役員およびその近親者などの関連当事者と当社との間の取引の有無に関する調査の確認を行うとともに、重要な事実がある場合には取締役会の決議事項とし、当該取引の妥当性について十分に審議した上で意思決定を行う。また、当社が取締役との間で法令の定める利益相反取引を行うにあたっては、必ず取締役会の承認を得る。

## 第3節 監査役および監査役会

### 1. 監査役および監査役会の役割・責務

- (1) 監査役および監査役会は、株主に対する受託者責任を認識し、取締役・執行役員の業務執行の監査、会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使などにおいて、独立した客観的な立場から適切な判断を行う。
- (2) 監査役会は、会計監査人と連携し、十分かつ適正な監査を行うことができる体制を確保するため、以下の対応を行う。
  - ① 監査役会は、会計監査人の評価基準を策定する。
  - ② 監査役会は、会計監査人の独立性、専門性および品質管理体制に関する報告を求める。
  - ③ 監査役会は、会計監査人との定期的なコミュニケーションを通じ、監査の適確性を確認する。
  - ④ 監査役会は、所管部門より監査報酬などについての報告を受け、金額の妥当性を確認する。

### 2. 監査役会の構成・選任方針

#### (1) 構成

- ① 監査役会は、財務および会計ならびに法務に関する知見などを考慮した、4名以内の適切な人数で構成する。

- ② 社外監査役は監査役会の半数以上とし、会社法に定める社外監査役の要件だけでなく、取締役会が定める「社外役員の独立性に関する基準」を満たす者とする。

## (2) 選任

- ① 取締役会は、指名・報酬委員会の答申に基づき、監査役会の事前の同意を得て、株主総会に付議する監査役選任議案を決定する。
- ② 監査役の選任にあたっては、株主総会招集通知に候補者の略歴、重要な兼職の状況、選任理由などを記載する。

## 第4節 指名・報酬委員会

### 1. 構成

- (1) 当社は、取締役の選解任および監査役の選任ならびに取締役の処遇について、客観性と公正性を確保するために、取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置する。
- (2) 指名・報酬委員会は、委員の過半数を社外取締役とし、委員長は社外取締役から選出する。

### 2. 役割

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問を受け、以下の内容を審議して、取締役会に答申する。

- ① 取締役の選解任および監査役の選任に関する基準
- ② 取締役および監査役の候補者案、取締役の解任提案
- ③ 代表取締役、役付取締役および最高経営責任者の選定・解職提案
- ④ 代表取締役等の後継者計画に関する事項
- ⑤ 取締役の報酬に関する基本方針の策定
- ⑥ 取締役の報酬

## 第6章 役員報酬

### 1. 報酬の決定方針

- (1) 当社は、取締役および監査役の報酬制度について、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に繋がるように、また業務執行・経営監督の役割に応じて、それらが適切に発揮されるように定める。とりわけ業務執行を担う取締役の報酬は、株主のみならずとの価値共有を促進し、企業業績と企業価値の向上に資する体系であることを基本方針とする。
- (2) 業務執行を担う取締役の報酬は、基本報酬、賞与、株式報酬により構成する。基本報酬については、それぞれが担当する役割の大きさとその地位に基づき基本額を設定する。賞与は短期の業績連動報酬であり、毎年度の業績などを指標とした上で、その目標達成度などを反映させる。株式報酬は中長期の業績連動報酬であり、中期経営計画に基づく年度計画の目標達成度などを反映させ、中長期にわたる業績向上と企業価値の持続的な増大への貢献意識を促す。社外取締役の報酬は、業務執行から独立した立場で経営の監



督を行うことから業績連動報酬は支給せず、当該社外取締役の経歴・職責等を勘案して決定する基本報酬のみとする。監査役の報酬は、独立した立場で当社グループ全体の監査の職責を担うことから基本報酬のみとする。

## 2. 手続

- (1) 取締役の報酬等の方針、報酬体系、業績連動の仕組みは、指名・報酬委員会において審議した後に取締役会に答申し、取締役会がその答申を受けて決定する。
- (2) 取締役の報酬額は、株主総会で決定された報酬枠の範囲内で、あらかじめ定められた算定方法に従い、代表取締役社長が報酬額の方針を作成し、指名・報酬委員会において審議した後に取締役会に答申し、取締役会がその答申を受けて決定する。
- (3) 監査役の報酬は、株主総会で決定した報酬枠の範囲内で、監査役の協議により決定する。

## 第7章 トレーニング

### 1. 役員に対するトレーニングの方針

当社は、取締役および監査役がそれぞれ求められる役割や責務を適切に果たすため、以下の機会を必要に応じて設ける。

- (1) 取締役および監査役に適合したトレーニング機会を提供し、その費用を負担する。
- (2) 取締役および監査役に対して、新たに就任する際には任務遂行に必要な知識を習得するためのトレーニングと情報を提供する。就任後も必要に応じて法改正や経営課題に関する研修を提供する。
- (3) 社外取締役および社外監査役が新たに就任する際には、主要拠点の視察などを行う。
- (4) 取締役および監査役に対して、当社グループの事業、財務、組織の状況を定期的に説明する。

## 附則

第1条 本基本方針の制定・改定・廃止は、取締役会の決議による。

2015年10月30日施行

2017年4月17日改定、施行

2018年10月19日改定、10月31日施行

2020年1月1日改定、施行

## 別紙 1

### 【社外役員の独立性に関する基準】

NISSHA 株式会社(以下、「当社」という)は、当社の社外取締役および社外監査役(以下、併せて「社外役員」という)または社外役員候補者が、以下に定める項目のいずれにも該当しない場合、当社に対する十分な独立性を有しているものと判断する。

1. 現在および過去において、当社および当社の関係会社(以下、併せて「当社グループ」という)の業務執行者(\*)であった者。加えて社外監査役は、当社グループの業務を行わない取締役であった者。  
(\*)業務執行者とは、会社法施行規則第 2 条第 3 項第 6 号に規定する業務執行者をいい、業務執行取締役のみでなく、使用人を含む。監査役は含まれない。
2. 当社グループを主要な取引先(\*)とする者もしくはその業務執行者。または、当社グループの主要な取引先もしくはその業務執行者。  
(\*)主要な取引先とは、直近の事業年度を含む 3 事業年度の各年度における当社グループとの取引の支払額または受取額が、当社グループまたは相手方の年間連結総売上高の 2%以上のものをいう。
3. 当社の大株主(\*)もしくはその業務執行者。または、当社グループが大株主である会社の業務執行者。  
(\*)大株主とは、総議決権の 10%以上の議決権を保有する者をいう。
4. 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(\*)を得ている、弁護士、公認会計士、コンサルタント等(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)。  
(\*)多額の金銭その他の財産とは、過去 3 事業年度の平均で、年間 1,000 万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ていること。団体の場合は、直近の事業年度を含む 3 事業年度の各年度における年間連結総売上高の 2%以上の支払いがあることをいう。
5. 当社グループから多額の寄付(\*)を受けている者(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、当該団体の業務執行者)。  
(\*)多額の寄付とは、直近の事業年度を含む 3 事業年度の各年度において年間 1,000 万円以上のものをいう。

6. 当社グループとの間で、社外役員の相互就任(\*)の関係にある会社の業務執行者。  
(\*)社外役員の相互就任とは、当社グループ出身者(現在を含む直近 10 年間に於いて業務執行者であった者をいう)を社外役員として受け入れている会社またはその親会社・子会社から、当社が社外役員を迎え入れることをいう。
7. 当社グループの会計監査人である監査法人に所属する者。
8. 最近 3 年間に於いて、上記 2 から 7 の項目に該当する者。
9. 上記、1 から 8 までのいずれかに該当する者(重要な者(\*)に限る)の配偶者または 2 親等以内の親族。  
(\*)重要な者とは、①取締役(社外取締役を除く)、執行役員および副事業部長職以上の上級管理職にある使用人、②監査法人に所属する社員・パートナーである公認会計士、法律事務所等に所属する弁護士、③財団法人・社団法人・学校法人その他の法人に所属する者のうち、評議員、理事および監事等の役員ならびに同等の重要性を持つと客観的・合理的に判断される者をいう。
10. その他、独立した社外役員としての職務を果たせないと客観的・合理的に判断される事情がある者。

2015 年 10 月 30 日制定

2018 年 2 月 14 日改定・施行

以上