

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、「いま、あたらしいことを。いつか、あたりまえになることへ。」のパーパスのもと、「信頼」をキーワードとした経営理念に基づき、経営の迅速・効率化およびこれに伴うモニタリング機能の強化が企業における普遍的な課題であると認識して取り組みを進めてまいります。

また、企業として求められる社会的責任(CSR)を果たしていくことを念頭に置き、当社グループの業務の適正性を確保するために必要な体制の整備についても積極的に取り組んでまいります。

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1－4. 政策保有株式】

当社は、株式の政策保有について、原則として保有しないことを基本方針とし、やむを得ず保有を継続する場合は、その合理性を厳格に検証するとともに、当該政策保有株式に関する議決権の行使は、当社グループの企業価値向上の貢献等に鑑みて総合的に判断することとしております。

なお、当社は、上記の基本方針に基づき、連結純資産に対する政策保有株式の期末貸借対照表計上額の割合を10%未満に縮減することを当面の目標といたします。

【原則1－7. 関連当事者間の取引】

当社は、取締役および取締役が実質的に支配する法人との競業取引および利益相反取引が行われる場合には、事前に取締役会で審議し承認を得たうえで事後にも報告することを必要としております。また、当社および当社子会社の役員に対しては、担当部門より毎年定期的に関連当事者取引に関する調査票の提出を求めています。

なお、主要株主との取引については、個別の案件ごとに、その重要性や収益性に鑑みてグループ経営会議または取締役会で審議し承認を要することとしております。

【補充原則2－4①. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

当社グループでは、従業員の属性や働く条件の違いといった多様な個性を柔軟に取り入れ、それらを活かして適応できる組織を目指し、種々のバックグラウンドをもった多様な人材の登用を進めております。

1. 女性

当社グループでは、男女共同参画社会基本法および女性活躍推進法の基本理念に則って、女性従業員がその個性と能力を十分に発揮してさらに活躍するための施策推進を目的に、2021年4月に社長直轄のプロジェクトである女性活躍推進プロジェクト「SWCCarat(カラット)」を発足し、2026年度までの目標値を以下のとおり設定して女性活躍を推進しております。また、2021年8月に一般社団法人経済団体連合会の掲げる「2030年30%へのチャレンジ」への賛同を表明しております。

【女性活躍推進の目標値】

・管理職の割合 2026年度までに8%に(2020年度対比約2倍)

・課長職以上の割合 2026年度までに10%に(2020年度対比約7倍)

具体的な取組みとしては、社長による「キャリアの描き方」に関する講習会や年代別研修の開始等様々な施策を実施しております。

【目標値に対する実績値(2022年度)】

・管理職の割合 6%

・課長職以上の割合 2.8%

※ 上記の割合は、2023年3月31日時点における、当社および当社の連結子会社であった昭和電線ケーブルシステム株式会社を対象として計算しております。なお、当社は、2023年4月1日付で昭和電線ケーブルシステム株式会社を吸収合併し、SWCC株式会社に商号変更を行っております。

その他当社の女性活躍推進に対する取組みは、当社統合報告書で開示しております。

<https://www.swcc.co.jp/jpn/ir/library/download/index.html>

さらに、2023年4月から、女性活躍推進プロジェクトに男性社員を加えて「ダイバーシティ推進プロジェクト」へと発展させ、女性に限らない育児休業等の取得促進やアンコンシャス・バイアスへの気づきを与える取り組みを進めております。

2. 外国人・中途採用者

当社グループは、上記の考え方に基づき多様な人材の登用を進めており、外国人・中途採用者に関する管理職および中核人材への登用等も積極的に行っております。当社グループは国籍などに囚われず、その能力および成果に応じた人事評価を行うことを基本方針とし、事業戦略や事業拡大に応じた人事戦略を重視していることから、外国人・中途採用者に関する測定可能な目標については定めておりません。なお、現時点の実績

値は以下のとおりです。

〔外国人〕

・管理職の割合 1.7%

・中核人材の割合 6.3%

〔中途採用者〕

・管理職の割合 39.5%

・中核人材の割合 25.0%

3. 多様性の確保に向けた人材育成方針

当社グループでは、従業員の力は会社の力という考えをもとに、VUCAの現代においても柔軟に適応し、問題解決ができる人材、そして何よりステークホルダーの皆さまから「信頼」される人材開発を目指し、教育・研修制度を運営しております。

VUCAの時代には、多様な価値観・バックグラウンドを持つ人材を活用する「ダイバーシティ」の考えが重要となります。多様な人材が組織に集まり、多様な価値観を認め合う文化が醸成されることで、「変動性」「不確実性」「複雑性」「曖昧性」に対応し、変革を起こし易くなると考え、グループを横断したクロスファンクショナルなチームによる研修を推進しております。

当社グループの人材育成に関しては、当社統合報告書で開示しております。

<https://www.swcc.co.jp/jpn/ir/library/download/index.html>

4. 多様性の確保に向けた社内環境整備方針

当社では、上記の考え方に基づき多様性の確保に向けた社内環境を整備しております。

具体的には以下の制度等があります。

(1) 成果型人事制度

一定の資格等級を持つ社員を対象として「役割」「能力」に応じて評価する人事制度を導入しております。

(2) エリア総合職制度

当社への応募機会の拡大や、総合職の新形態を設けることで技能職・一般事務職からの意欲ある人材の総合職登用を促進するため、勤務エリアを限定した総合職の制度を設けております。

(3) 社内公募制度

従業員が自発的に社内プロジェクト等に応募することで、キャリア形成の促進や能力発揮機会の提供によるモチベーション向上を図ります。

〔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〕

当社は将来に渡り安定的な年金給付を行うため年金資産運用に関して基本方針を作成し、複数の運用機関に委託しております。また、当社では経営管理担当役員、人事総務担当役員、経営管理部門・人事総務部門・財務部門の担当者および受益者代表としての労働組合幹部で構成される年金委員会を設置し保有資産の適切な運用・管理を行うとともに、運用状況について定期的にモニタリングを行っております。なお、外部金融機関にて長年経験した人材を起用するなど、運用にあたる適切な人材の計画的な登用・配置に取り組んでおります。

〔原則3－1. 情報開示の充実〕

1. 当社のパーパス・経営理念、経営戦略および中期経営計画については、当社ホームページにて開示しております。

<https://www.swcc.co.jp/jpn/company/idea.html>

<https://www.swcc.co.jp/jpn/company/policy/index.html>

<https://www.swcc.co.jp/jpn/ir/policy/plan.html>

2. 当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、上記「1. 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」に記載のとおりです。当社は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方およびコーポレート・ガバナンス・コードに定められた各原則の趣旨に基づき、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向けて継続的に取り組んでいくことを基本方針としております。

3. 当社は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めております。その概要は以下のとおりであります。

(1) 報酬構成

取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対する報酬は、固定報酬、変動報酬である短期インセンティブ報酬としての年次業績連動報酬、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、取締役と株主の二層の価値共有を可能な限り長期に亘り実現させることを目的とする長期インセンティブ報酬としての譲渡制限付株式報酬の3つの報酬構成としております。短期および長期の視点による経営への取り組みを促すことにより、成果に対して適切に報いることができる報酬構成としております。なお、監査等委員である取締役については経営の監督機能を担い、業務執行を担う立場にはないことから、インセンティブ報酬を含まない固定報酬のみとしております。

このうち、短期インセンティブ報酬となる年次業績連動報酬の金銭による支給額は、当該事業年度の期初に公表された営業利益およびROICの業績予想値の達成度に応じた会社業績指標ならびにESG関連指標、具体的には再生可能エネルギーの社内導入率、温室効果ガス（CO2）排出量および休業災害度数率に対する達成度から決定しております。報酬の指標、算式および年次業績連動の仕組みなどは以下のとおりです。

(イ) 指標

① 会社業績指標

営業利益達成率（A）およびROIC達成率（B）に応じて支給いたします。具体的な内容は以下の通りです。

・営業利益達成率（A）＝（当期営業利益見通値÷当期営業利益目標値）×100%

・ROIC達成率（B）＝（当期ROIC見通値÷当期ROIC目標値）×100%

② ESG関連指標

再生可能エネルギーの社内導入率（C）、温室効果ガス（CO2）排出量（D）および休業災害度数率（E）のうち達成項目数に応じて支給いたします。

(ロ) 算式

年次業績連動報酬額＝固定報酬額×（会社業績における年度目標達成度（A×50%＋B×50%）＋ESG関連における年度目標達成度（C、DおよびEのうち達成項目数に応じた達成度））

(ハ) 年度目標達成度（割合および仕組み）

[年度目標指標]	[割合]	[支給率]
会社業績 ・営業利益	15%	0～150%
会社業績 ・ROIC	15%	0～150%
ESG関連 ・再生可能エネルギーの社内導入率 ・温室効果ガス(CO2)排出量 ・休業災害度数率	5%	0～110%

(2) 報酬割合

全体の報酬に占める固定報酬、業績連動報酬および譲渡制限付株式の付与のための報酬については、都度、指名・報酬委員会において見直されるものとします。また、これらの取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等は、総額にして年額3億円を超えないものとします。

なお、2023年度の報酬については、固定報酬の35%を業績連動報酬（年次業績連動報酬の指標である会社業績およびESG関連の支給率が100%であったと仮定した場合）として支給し、固定報酬の17.5%に相当する金額を譲渡制限付株式の付与のための報酬（長期インセンティブ報酬）として支給します。

(3) 交付の時期等

2023年度における固定報酬および業績連動報酬に関する金銭報酬については、2023年度の開始月より、月額で均等に支給するものとします。また、譲渡制限付株式の付与のための報酬については、第127期定時株主総会において選任または再任されることを条件として、その翌月までに支給するものとします。

なお、2024年度における固定報酬に関する金銭報酬については、2024年度の開始月より月額で均等に支給するものとし、2023年度の業務執行の対価である業績連動報酬に関する金銭報酬については、第128期定時株主総会が開催される2024年6月末に支給し、譲渡制限付株式の付与のための報酬については、第128期定時株主総会において選任または再任されることを条件として、その翌月までに支給するものとします。

4. 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続については、以下のとおりであります。

当社は、取締役等の選任および解任に関する客観性と透明性を高めるために、取締役会において、「取締役および執行役員候補者選定基準」および「社外役員の独立性判断基準」ならびに「取締役および執行役員の解任基準」を定めております。

(1) 取締役および執行役員候補者選定基準

当社取締役および執行役員の候補者は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方に則り、人格・見識に優れ、当社の経営を監督・執行することができる人材を、性別・国籍などの個人の属性にかかわらず取締役会の決議によって決定する。当該取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の任期は1年である。

[取締役]

(イ) 経営の意思決定および業務執行の監督に携わるものとしてふさわしい経歴、能力、リーダーシップ、中長期的視野および高い倫理観を持つ人材であること。

(ロ) 当社の企業理念を尊重し、実践し、お客様、取引先、株主、地域社会および従業員に信頼される誠実さを有し、法令、企業行動指針、社内外の倫理・規範を遵守し、取締役として必要な見識、公正さを有する人材であること。

(ハ) 当社の独立社外取締役は、前各項の他に当社の定める「社外役員の独立性判断基準」に基づき独立性を有していると判断し得る人材であること。

[執行役員]

(イ) 当社の経営環境を踏まえ、当社グループの企業価値を持続的に向上させ、中長期的な企業価値の増大に資する経営戦略、実行計画等について、具体的な提案および執行ができ、また絶えず検証し、改善する努力を継続できる人材であること。

(ロ) 市場の変化への対応と基本の徹底を自ら実践し、法令遵守、コンプライアンス、内部統制、リスクおよび危機管理の構築と実践にかかる資質を持ち、従業員の目標となりうる資質を持つ人材であること。

(ハ) 経営会議等において自由闊達に議論し、建設的な意見を述べ、提言を行い、当社グループ全体の経営資源を統合的に把握し、一貫性のある戦略システムを構築する資質を持つ人材であること。

(ニ) その他、当社グループ全体の業務執行を担当する執行役員として求められる資質を持つ人材であること。

(2) 社外役員の独立性判断基準

当社は、社外役員または社外役員候補者が、当社において合理的に可能な範囲で調査した結果、次の各項目のいずれにも該当しないと判断される場合に、独立性を有しているものと判断する。

(イ) 当社および当社の子会社（以下、併せて「当社グループ」という。）の業務執行者（注1）または過去10年間に於いて当社グループの業務執行者であった者

(ロ) 当社グループを主要な取引先とする者（注2）、またはその業務執行者

(ハ) 当社グループの主要な取引先である者（注3）、またはその業務執行者

(ニ) 当社の総議決権の10%以上の議決権を直接または間接的に保有している大株主、またはその業務執行者

(ホ) 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

(ヘ) 当社グループから役員報酬以外に、多額（注4）の金銭その他の財産上の利益を受けている弁護士、公認会計士、税理士またはコンサルタント等

(ト) 当社グループから多額の金銭その他の財産上の利益を受けている法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファーム等の法人、組合等の団体に所属する者、当社グループから多額の寄付または助成を受けている者、または法人、組合等の団体の理事その他の業務執行者

(チ) (ロ) から (ト) までのいずれかに過去3年間に於いて該当していた者

(リ) (イ) から (ト) までのいずれかに該当する者の近親者（注5）である者

[注]

1. 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、または執行役員その他の上級管理職にある使用人をいう。

2. 主要な取引先とする者とは、直近事業年度における当社グループとの取引額が、その者の1事業年度の連結売上高の2%を超える取引先、または直近事業年度末における当社の連結総資産の2%を超える額を当社グループに融資している金融機関をいう。

3. 主要な取引先である者とは、直近事業年度における当社グループとの取引額が、当社の1事業年度の連結売上高の2%を超える取引先をい

- う。
4. 多額とは、過去3事業年度の平均で、個人の場合は1,000万円以上、法人または団体の場合はその連結売上高もしくは総収入の2%を超えることをいう。
5. 近親者とは、配偶者または二親等内の親族をいう。

(3) 取締役および執行役員の解任基準

当社取締役および執行役員が、次の各項目のいずれかに該当するおそれがあると判断される場合には、指名・報酬委員会において解任の是非を審議・検証し、取締役会において決定する。

- (イ) 公序良俗に反する行為を行った場合 (反社会的勢力との間に社会的に非難されるべき関係が認められた場合を含む)
- (ロ) 法令または定款その他当社グループの規程等に違反し、当社グループに多大な損失または業務上の支障を生じさせた場合
- (ハ) 「取締役および執行役員候補者選定基準」に定める資質が認められないこととなった場合
- (ニ) 当社グループにおいて著しい業績不振を招いた場合 (代表取締役、社長およびグループCEOにのみ適用)
- (ホ) 担当事業または担当領域において著しい業績不振または業務の停滞を招いた場合 (執行役員にのみ適用)
- (ヘ) 健康上の理由等により職務遂行に著しい支障が生じた場合

5. 全ての取締役候補者の選任理由については (解任を行った場合にはその理由についても)、株主総会招集通知において個別に開示することとしております。

なお、株主総会招集通知については、当社ホームページにて開示しております。

<https://www.swcc.co.jp/jpn/ir/stock/meeting.html>

[補充原則3-1③. 情報開示の充実]

1. サステナビリティについての取り組み

(1) サステナビリティ課題に対応する組織体制

当社は、グループの経営理念に基づき、環境・社会・経済などの観点において持続可能な企業運営を行うべく、サステナビリティ体制を強化し、2022年7月にサステナビリティ委員会を設置しました。

サステナビリティ委員会では、グループの「サステナビリティ基本方針」を立案し、マテリアリティ (重要課題) の特定、機会とリスクに基づくサステナビリティ戦略の推進、取締役会へのサステナビリティ課題と対応に関する報告や提言などを行い、原則として半期に1回以上開催します。また、2022年4月に設置したサステナビリティ推進室を、2023年4月にサステナビリティ推進部へ改組し、人員の増員や体制の見直しを図っております。

(2) マテリアリティ (重要課題)

当社は、2022年8月に、当社とステークホルダーの双方に影響の大きい社会課題を抽出して優先課題を特定し、優先度の高い社会課題を類似分野別に5項目のマテリアリティテーマ (「技術」、「環境」、「地域」、「人」、「ガバナンス」) にまとめ、テーマ別に具体的な行動方針、指標・KPIを策定しています。重要課題は、今後も中期経営計画の策定に合わせるなど定期的な見直しを行います。

サステナビリティに関する取り組みについては、当社ホームページにて開示しております。

<https://www.swcc.co.jp/jpn/sustainability/index.html>

(SWCCグループの5つのマテリアリティ)

【カテゴリ】テーマ			行動方針
【技術】 みらいを創る Our future	7 未来エネルギーの普及	11 未来社会に向けた持続可能なインフラの構築	優れた技術とイノベーションによる持続可能なクリーンエネルギーの普及
			みらい社会に向けた強靱なインフラの構築
【環境】 地球にやさしい Our earth	12 資源の責任ある消費と生産	13 気候変動に臨む持続可能な開発	たゆまぬ努力と対応による温室効果ガスの削減
			グループ総合力であらゆる資源を循環促進 かぎりある水資源の有効利用
【地域】 ともに生きる Our partnership	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	17 パートナーシップで目標を達成しよう	つながりを大切に、地域社会とともに発展
			共感、共存、共栄の精神によるバリューチェーンとの協力
【人】 ひとが輝く Our people	5 ジンダリティ平等を推進しよう	8 働きがいも、成長機会も豊かに	多様な人材活用の促進 (Diversity & Inclusion)
			みらいへの人材育成 エンゲージメントの向上 (働きがいのある仕事・職場づくり)
【ガバナンス】 より良き企業に Our governance	10 不平等を減らし、社会を公平に		企業経営のモニタリング
			良質で安全な製品とサービスの提供

2. 人的資本や知的財産への投資等に関する情報

(1) 人的資本

マテリアリティの1項目には、「ひとが輝く」をテーマに、「みらいへの人材育成」を行動方針として掲げました。当該方針に基づき、より一層の人的資本への投資に取り組んでまいります。

具体的な取り組みとして、成果型の人事制度、ジョブ型雇用、女性活躍推進、定年延長による雇用環境の整備、健康経営の推進、新入社員に対するメンター制度の導入や人材育成に関する投資を行っております。これらの取り組みを通じて、全従業員が事業環境の変化に柔軟に対応し、社会課題を解決していくための様々なアイデアを出し合う「変化」と「挑戦」に満ちた企業風土を醸成するとともに、社員の成長が当社グループの成長へとつながる仕組みづくりを推進しております。

なお、人的資本に関する取り組みについては、統合報告書にて開示しております。

<https://www.swcc.co.jp/jpn/ir/library/download/index.html>

(2) 知的財産

マテリアリティ「みらいを創る」をテーマに、「優れた技術とイノベーションによる持続可能なクリーンエネルギーの普及」、「みらい社会に向けた強靱なインフラの構築」を行動方針として、知的財産への投資に取り組んでまいります。

具体的な取り組みとしては、既存の仕組みや慣習にとらわれることなく付加価値の高い製品とソリューションを開発するために、これまでSWCCグループが培ったコア技術を基礎として、知財情報と市場情報を活用し新規事業を創出していく活動であるIPランドスケープを行っております。また、事業ポートフォリオに基づいた注力事業を選択し知財力を集中させ、SDGs目標7および11に関連する特許出願件数を2026年度において100件以上の出願に取り組めます。

なお、知的財産に関する取り組みについては、統合報告書にて開示しております。
<https://www.swcc.co.jp/jpn/ir/library/download/index.html>

3. TCFDへの対応

当社は、2022年5月25日付で金融安定理事会 (FSB) により設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース (以下、TCFD)」の提言に対し、賛同を表明しました。当社は、気候変動に関するリスク・機会の特定と対処が経営上の重要課題であるという認識のもと、TCFDの提言に沿って、気候変動関連リスク・機会に関する「ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標」の4項目について情報開示しております。

なお、TCFD提言への賛同と気候変動への取り組みについては、当社ホームページにて開示しております。

<https://www.swcc.co.jp/jpn/sustainability/esg/environment/tcfd.html>

https://www.swcc.co.jp/jpn/news/detail/2022/news_4023.html

[補充原則4-1①、取締役会の役割・責務]

当社は、取締役会のほか当社グループの経営に関する審議機関としてグループ経営会議を設置しております。取締役会は、法令および定款に定められた事項ならびに当社および当社グループの経営に関する重要な事項として「取締役会規則」で定められた事項について、グループ経営会議は、当社グループの経営に関する事項として「SWCCグループ経営管理規程」で定められた事項について、それぞれ審議・決定しております。

各取締役の担当および業務執行に関する授權については、原則として選任時において法令および当社の「職務権限規程」に基づき、取締役会において決定しております。また、グループ経営会議には、当社の取締役のほかに各事業セグメントのセグメント長が当社執行役員として出席しており、グループ経営会議において審議された事項は、執行役員を通じて各事業セグメントの業務執行に適切に反映される仕組みを整えております。

なお、当社では、指名・報酬委員会が中心となり、当社グループの持続的な成長を確保し、中長期的な目線で強固なマネジメント体制を維持・構築することを目的に、「SWCC次世代経営者サクセッションプラン」を策定しており、そのサクセッションプランに基づき、次世代の後継者を選抜し、その後継者を育成するための一環として選抜型の育成セミナーを実施しております。

[原則4-9、独立社外取締役の独立性判断基準および資質]

当社が独立社外取締役の候補者を選定するにあたっては、東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める「社外役員の独立性判断基準」に照らし判断しております。

[補充原則4-10①、任意の仕組みの活用]

1. 指名・報酬委員会の設置

取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。その目的は、社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保することで、取締役等の人選や報酬等に関する決定プロセスの客観性および透明性を高め、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実・強化を図ることにあります。

2. 指名・報酬委員会の権限・役割等

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に基づき、主に以下の事項を審議し、答申します。

- ・取締役の選任・解任 (株主総会決議事項) に関する事項
- ・代表取締役、役付取締役の選定・解職に関する事項
- ・経営陣幹部 (執行役員および子会社取締役を含む。以下、同じ) の選任・解任に関する事項
- ・取締役、経営陣幹部の選任および解任に関する基本方針および手続き等
- ・代表取締役、役付取締役の選定・解職に関する基本方針および手続き等
- ・後継者計画に関する事項
- ・取締役、経営陣幹部の報酬の体系、制度の方針等に関する事項
- ・取締役の報酬限度額 (株主総会決議事項) に関する事項
- ・取締役、経営陣幹部の報酬に関する事項
- ・その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

3. 指名・報酬委員会の独立性

指名・報酬委員会は「指名・報酬委員会規程」に基づき、取締役会決議により選定された3名以上の取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役とすることと定めておりますが、コーポレート・ガバナンスを強化すべく、提出日現在では、取締役4名 (うち独立社外取締役4名、委員長は独立社外取締役) で構成しております。

上記により、委員の過半数が独立社外取締役であることから、独立性を有していると判断しております。

[補充原則4-11①、取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件]

1. 取締役の選任に関する方針について

当社取締役の候補者は、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方に則り、人格・見識に優れ、当社の経営を監督・執行することができる人材を、性別・国籍などの個人の属性にかかわらず取締役会の決議によって決定することとしております。

2. 取締役会の規模について

当社は、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性や当社グループの事業規模に鑑みて、その員数を決定しております。その適正な人数として2名の取締役 (監査等委員である取締役を除く。) および5名の監査等委員である取締役を選任しておりますが、その内の4名については、当社経営に対して独立した立場から助言および監督をなし得る独立社外取締役を選定しております。なお、独立社外取締役は全員他社での経営経験を有しております。

3. 取締役の選任に関する手続きについて

当社は、取締役の選任については、その客観性と透明性を高めるために、指名・報酬委員会において審議を行い、取締役会では指名・報酬委員会の答申を尊重して最終的な決定を行うこととしております。

4. 取締役の有するスキル等の組み合わせについて

当社は、取締役として、人格・見識に優れ、当社の経営を監督・執行することができる人材であること、また当社にとって重要と考える知識・知見を幅広くカバーするように、多様なバックグラウンドを持つメンバーで構成することを方針としております。

かかる方針のもと、当社では、取締役会に必要なとされるスキルとして、企業経営に関する経験に加え、社会課題解決への取り組みを一層推し進めるためにサステナビリティに関する知識・知見を必須として、営業、国際、経理財務および技術などの分野につき、それぞれ豊富な知識・知見および経験を有する者をバランスよく選任することとしております。なお、取締役会に必要なとされるスキルについては、今後も経営方針および経営戦略などの変更に応じて見直してまいります。

(各取締役のスキル・マトリックス)

氏 名	長谷川 隆代	張 東成	坂倉 裕司	市川 誠一郎	棕野 貴司	西村 美奈子	戸川 隆
必須スキル 企業経営	●	●	●	●	●	●	●
サステナビリティ	●	●	●	●	●	●	●
営 業		●			●		
国 際		●	●		●		
経理財務			●				●
技 術	●			●		●	

(スキル項目の選定理由)

スキル項目	選定理由
企業経営	中期経営計画「Change & Growth SWCC 2026」を実現するために、当社の企業価値を持続的に成長推進できる企業経営に関する確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
サステナビリティ	SWCC パーパスに基づき、事業で培った技術と経験を活かして社会課題解決型ビジネスを推進し持続的な社会の実現と企業価値向上を目指すため、環境、社会およびガバナンスの強化等に関する確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
営 業	付加価値の高い製品を提供するために市場におけるトレンド把握および分析ならびに営業戦略の策定に関する確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
国 際	海外事業を持続的に成長させるために、海外における事業マネジメント経験および海外の事業環境等に関する確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
経理財務	持続的な企業価値向上に向けた成長投資の推進、またROIC（投下資本利益率）を重要な経営指標として資本効率を高める経営を推進するために、経理財務に関する確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
技 術	適切な品質を有する製品づくり、基礎研究を含めた広範囲にわたる研究開発、新規ビジネスモデルの創出やDX推進などのために、技術に関する確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。

[補充原則4－11②. 取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件]

当社は、取締役会において、毎年、取締役の兼任状況を確認したうえで、株主総会招集通知を通じて兼任状況を開示しております。
なお、株主総会招集通知については、当社ホームページにて開示しております。
<https://www.swcc.co.jp/jpn/ir/stock/meeting.html>

[補充原則4－11③. 取締役会・監査等委員会の実効性確保のための前提条件]

当社は、取締役会が適切に機能していることを検証するために、事業年度ごとに、その実効性に関する分析・評価を実施することとしております。具体的には、全取締役を対象とする質問票への回答に基づき、取締役会においてその評価結果および課題を共有し、今後の取締役会のあり方について建設的な議論を行うこととしております。

当事業年度における分析・評価は、外部機関の助言を得ながら以下の方で行いました。まず、取締役会の構成員であるすべての取締役を対象にアンケートを実施しました。回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保いたしました。なお、アンケートの内容としては、取締役会の運営、構成および審議等の複数の観点から実施しております。

評価結果の概要として、まず取締役会の運営等について取締役会の開催頻度は適切であること、また審議においても形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされていること、さらに経営戦略、経営計画の決定にあたっては収益力・資本効率などを意識して十分な議論が行われていること等の評価結果が得られております。また、IR活動等により株主（投資家）との対話の状況について取締役会に適切にフィードバックした上で取締役会の審議事項として十分に議論がなされていること等の評価結果が得られております。その他、社内取締役と社外取締役の意思疎通についても十分になされていること等の評価結果も得ております。従いまして、各評価結果について概ね良好な結果が得られていることから、取締役会全体として適切に機能しており、実効性は確保されているものと判断しております。

一方で、取締役会の運営等について実効性向上に向けた効率的な運営に関する課題、また取締役会および監査等委員会の機能発揮に向け、内部監査部門が適切に直接報告を行う仕組みに関する課題、さらに人的資本や知的財産の投資などにおける議論の深耕等に関する課題等が抽出されております。

今後、当社の取締役会では本実効性評価を踏まえ、かかる課題について十分な検討を行った上で迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めてまいります。

[補充原則4－14②. 取締役のトレーニング]

当社は、取締役に対して、職務に必要な経済情勢、業界動向、法令・財務会計その他の事項に関する知識・情報等を、担当部門において収集・提供することでその遂行を支援しております。また、外部講師による経営陣幹部等を対象とした講習会等についても適宜開催しており、その他、有益と思われる外部のセミナー・講習会等があればこれを紹介し、参加を促しております。

新任の取締役については、その役割・権限や自らが負うことになる法的責任等について理解を深めてもらうために、当社が斡旋する新任役員向けのセミナー・講習会等に参加することとしております。

社外取締役に対しては、当社グループの事業や経営に対する理解を深めてもらうために、就任時において、各執行役員より所管する事業や業務について個別に説明し、常勤監査等委員からも監査の状況について説明することとしております。また、合わせて当社グループの主要な製造拠

点等を視察する機会を設けることとしております。これらの機会は、就任後においても適宜設けることとしております。
なお、上記に関して必要となる費用については、原則として当社が負担することとしております。

[原則5-1. 株主との建設的な対話に関する方針]

1. 経営戦略部門を所管する執行役員をIR担当執行役員とすることとしております。
2. 株主・投資家等との対話にあたってはIR担当執行役員が責任者となり、経営戦略部門に所属するIR専任担当者がその窓口となって、必要に応じて経理・財務部門、法務部門、サステナビリティ部門等と情報交換を行うなどして日常的に連携しながら対応することとしております。
3. 当社では、本決算および第2四半期決算の開示と合わせてアナリスト向けに決算説明会を開催するとともに、決算説明会の動画および資料については、当社ホームページにて配信・開示しております。
<https://www.swcc.co.jp/jpn/ir/meeting/output.html>
4. 株主・投資家等との面談の内容等については、経営戦略部門において取りまとめうえで、取締役会にも報告し、かつ上記の部門間でも共有することとしております。
5. インサイダー情報の管理については、「SWCCグループ内部者取引防止規程」を定めて役職員に周知するとともに、株主・投資家等との対話にあたっては、未公表の情報等が個別に開示されないように情報管理を徹底しております。

[資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応]

当社は、株主や投資者をはじめとするステークホルダーの期待に応えるため、SWCCパーパスを基軸とした事業戦略・財務戦略・非財務戦略を通じて、持続的な「企業価値」と「株主価値」の創出を行い、2026年度までに、ROE10%を下限として、ROIC10%以上、PBR1倍以上、配当金額120円以上を目指します。

(事業戦略)

- ・当社グループのコアバリューを活かした社会課題解決型ビジネスの推進
- ・事業ポートフォリオの最適化 (成長牽引事業と基盤事業への集中投資と事業構造改革)

(財務戦略)

- ・さらなる資本効率の改善 (事業別WACC・ROICの浸透)
- ・キャッシュ・アロケーション (財務健全性や新市場・新領域に向けた成長投資とのバランスを考慮した株主還元の拡充)

(非財務戦略)

- ・持続可能な成長を支える人的資本戦略の推進
- ・脱炭素社会への貢献

当社の資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の詳細については、当社ホームページにて開示しております。

<https://www.swcc.co.jp/jpn/ir/pdf/202309expl.pdf>

[株主との対話の実施状況等]

当社は、企業価値の向上のためには、株主をはじめとするステークホルダーとの対話を通じて、双方の考えや立場についての理解を深め、これを踏まえた適切な対応を採ることが重要と考えています。そのため、株主との積極的な対話を促進するための体制を整備しております。投資家との対話の機会を積極的に設定し、対話の際には、株主の意見等を適切に経営に反映させるため、出来る限り経営陣が参加するほか、対話の内容については取締役会・経営陣にフィードバックするとともにいつでも閲覧できるようデータベース化しております。また、会社が発行している種々の印刷物の中においても、株主、投資家に向けて、社長をはじめとする経営陣に加え、社外役員のメッセージも自らの言葉で発信しています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 **更新**

30%以上

【大株主の状況】 **更新**

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)	5,614,100	18.76
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	3,557,500	11.89
JPモルガン証券株式会社	1,124,283	3.75
JX金属株式会社	979,022	3.27
富国生命保険相互会社	892,400	2.98
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE FIDELITY FUNDS	615,200	2.05
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	595,200	1.98
JP JPMSE LUX RE CITIGROUP GLOBAL MARKETS L EQ CO	509,276	1.70
THE BANK OF NEW YORK 133612	435,300	1.45
THE BANK OF NEW YORK 133652	411,000	1.37

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 **更新**

・上記のほかに、自己株式が909,341株あります。

・(株)三菱UFJフィナンシャル・グループが提出した2023年4月17日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書 (変更報告書) において、三菱UFJ信託銀行(株)およびその共同保有者である三菱UFJ国際投信(株)が2023年4月10日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2023年9月30日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、その大量保有報告書 (変更報告書) の内容は次のとおりであります。

三菱UFJ信託銀行(株) 729,500株

三菱UFJ国際投信(株) 722,700株

・JPモルガン証券(株)が提出した2023年4月19日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書 (変更報告書) において、JPモルガン・アセット・マネジメント(株)ならびにその共同保有者であるJPモルガン証券(株)およびジェー・ビー・モルガン・セキュリティーズ・ピーエルシー (J.P. Morgan Securities plc)が2023年4月14日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2023年9月30日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、その大量保有報告書 (変更報告書) の内容は次のとおりであります。

JPモルガン・アセット・マネジメント(株) 830,900株

JPモルガン証券(株) 389,964株

ジェー・ビー・モルガン・セキュリティーズ・ピーエルシー (J.P. Morgan Securities plc) 159,415株

・三井住友信託銀行(株)が提出した2023年4月20日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書 (変更報告書) において、三井住友トラスト・アセットマネジメント(株)およびその共同保有者である日興アセットマネジメント(株)が2023年4月14日現在でそれぞれ以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2023年9月30日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、その大量保有報告書 (変更報告書) の内容は次のとおりであります。

三井住友トラスト・アセットマネジメント(株) 1,200,700株

日興アセットマネジメント(株) 1,307,000株

・三井住友DSアセットマネジメント(株)が提出した2023年9月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書 (変更報告書) において、同社が2023年8月31日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2023年9月30日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、その大量保有報告書 (変更報告書) の内容は次のとおりであります。

三井住友DSアセットマネジメント(株) 1,606,400株

・フィデリティ投信(株)が提出した2023年9月25日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書 (変更報告書) において、同社が2023年9月15日現在で以下の株式を所有している旨が記載されているものの、当社として2023年9月30日現在における実質所有株式数の確認ができないので、上記大株主の状況には含めておりません。

なお、その大量保有報告書 (変更報告書) の内容は次のとおりであります。

フィデリティ投信(株) 2,061,100株

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	非鉄金属
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	1000億円以上1兆円未満
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

当社には、親会社および上場子会社はありません。

// 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	7 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	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 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
坂倉 裕司	他の会社の出身者											
市川 誠一郎	他の会社の出身者											
棕野 貴司	他の会社の出身者											
西村 美奈子	他の会社の出身者								○			

※ 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
坂倉 裕司	○	○	----	同氏は総合商社の財務関連業務執行者、証券会社の経営者、さらにM&Aアドバイザーファームの最高財務責任者としての経歴を通じて経営に対する高い見識を培われており、そのような経歴および見識に基づき当社の経営を監査、監督していただくことで、当社グループのコーポレート・ガバナンスの一層の強化が期待されることから、引き続き社外取締役役に選任しております。 同氏は東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める「社外役員の独立性判断基準」に照らし、独立性を有しております。従いまして、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。
市川 誠一郎	○	○	----	同氏は製造メーカーの生産技術関連業務執行者としての経歴を通じ、経営に対する高い見識を培われており、そのような経歴および見識に基づき当社の経営を監査、監督していただくことで、当社グループのコーポレート・ガバナンスの一層の強化が期待されることから、引き続き社外取締役役に選任しております。 同氏は東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める「社外役員の独立性判断基準」に照らし、独立性を有しております。従いまして、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。
棕野 貴司	○	○	----	同氏は上場企業での営業、経営企画や海外子会社での経営トップとしての経験と実績から、グローバルな企業経営に関する幅広い知見を有しております。その豊富な経験と実績を活かし、当社の事業に対するグローバルな経営者視点での的確な提言および執行の監督が期待されることから、社外取締役役に選任しております。 同氏は東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める「社外役員の独立性判断基準」に照らし、独立性を有しております。従いまして、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。
西村 美奈子	○	○	同氏が業務執行者として所属する、㈱Next Storyと当社グループの間に、2022年度において取引がありました。その取引額は、当社グループにおいては連結売上高の0.1%未満、㈱Next Storyにおいては売上高の1%未満でした。 従いまして、同氏に関して、当社が定める「社外役員の独立性判断基準」に係る独立性要件に抵触する事項はありません。	同氏は人材育成・キャリア開発を中心とした豊富な経験と、企業経営者としての幅広い見識を備え、さらにIT分野における高度な知見を有しております。その豊富な経験と高い見識を踏まえ、当社の重要課題であるみらいへの人材育成ならびに変革および成長を促すDX推進に対し、独立した立場からその職務を適切に遂行していただけるものと期待し、社外取締役役に選任しております。 同氏は東京証券取引所の定める独立性基準および当社の定める「社外役員の独立性判断基準」に照らし、独立性を有しております。従いまして、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定いたしました。

【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	5	1	1	4	社外取締役

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

・委員長として社外取締役および議長として常勤の監査等委員である社内取締役を選定しております。
・監査等委員会の監査の実効性・効率性を高めるため、監査等委員会の求めにより、当社の内部監査部門に、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を配置しております。
・監査等委員会の職務を補助すべき使用人の独立性およびその使用人に対する指示の実効性を確保するため、当該使用人の任命、異動等人事権に係る事項の決定については、事前に人事担当取締役より監査等委員会に報告させるものとし、監査等委員会の承諾を得るものとしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

・内部監査部門として監査統括部（提出日現在の人員は11名（兼務者2名を含む））を設置しております。監査リスクベースによるリスク評価を行い、内部統制システムのなかで、当社およびグループ各社の業務の適正性、妥当性の検証を行い、必要に応じて指導・提言を行っております。また、コンプライアンスの状況、リスクマネジメントの状況などの監査を実施しております。
・監査統括部は、監査等委員会および会計監査人と定期的および必要に応じて情報交換の場を設置し、内部統制の状況およびリスク評価等に関する意見交換を行い、相互の連携を図っております。

【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	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・報酬委員会	4	0	0	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	4	0	0	4	0	0	社外取締役

補足説明

指名委員会は、前事業年度中に合計6回開催されております。前事業年度は、主に次世代経営幹部候補者育成計画に関するフォローならびにパフォーマンスレビューの進め方および評価結果に関して審議しております。

また、報酬委員会は、前事業年度中に合計6回開催されております。前事業年度は、主に役員報酬制度の見直しや次年度報酬額に関して審議し、取締役会に対し答申しております。なお、当事業年度報酬額に関する答申については、現任の取締役および執行役員に対するパフォーマンスレビューの結果を参考としております。

なお、当社では、2023年6月27日の定時株主総会までは指名委員会と報酬委員会を個別の会議体として運営しておりましたが、各委員会で行われる議論の内容には深い関連性がみられることから、議論を一層深化させるため、2023年6月27日定時株主総会終結後は、「指名・報酬委員会」として運営してまいります。指名・報酬委員会は、社外取締役の関与・助言の機会を適切に確保することで、取締役等の人事や報酬等に関する決定プロセスの客観性および透明性を高め、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実・強化を図ることを目的として設置しております。

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に基づき、主に以下の事項を審議し、答申します。

- (1) 取締役の選任・解任（株主総会決議事項）に関する事項
- (2) 代表取締役、役付取締役の選定・解職に関する事項
- (3) 経営陣幹部（執行役員および子会社取締役を含む。以下、同じ）の選任・解任に関する事項
- (4) 取締役、経営陣幹部の選任および解任に関する基本方針および手続き等
- (5) 代表取締役、役付取締役の選定・解職に関する基本方針および手続き等
- (6) 後継者計画に関する事項
- (7) 取締役、経営陣幹部の報酬の体系、制度の方針等に関する事項
- (8) 取締役の報酬限度額（株主総会決議事項）に関する事項
- (9) 取締役、経営陣幹部の報酬に関する事項
- (10) その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

【独立役員関係】

独立役員の人数

4名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外役員4名のうち、全員について、東京証券取引所有価証券上場規程第436条の2に定める独立役員として指定しております。

【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、その他

該当項目に関する補足説明

・当社の業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針については、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3-1、3に記載のとおりであります。

・取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、本項目において同じ。）の報酬については、2019年6月26日開催の当社第123期定時株主総会において年額3億円以内（うち社外取締役分年額300万円以内）を限度額とすること決議されており、取締役の報酬額には、実質的な限度額の範囲を明確にするために、執行役員兼務取締役の執行役員分報酬および使用人兼務取締役の使用人分給与を含むこととしております。なお、当該株主総会終結時点の取締役の員数は4名（うち社外取締役は1名）となります。

また、2020年6月29日開催の当社第124期定時株主総会において年額3億円以内（うち社外取締役は年額300万円以内）の枠内で、取締役に對して譲渡制限付株式の付与のために、年額800万円以内を限度として金銭報酬を支給することとしております。なお、当該株主総会終結時点の取締役の員数は3名（うち社外取締役は0名）となります。

・取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、本項目において同じ。）の個人別の報酬額は、株主総会において定められた取締役の報酬等総額の範囲内で、代表取締役社長である長谷川隆代が、報酬委員会の答申および当社が定める取締役等の報酬決定に関する方針、ならびに取締役へのパフォーマンスレビューによる評価結果等を考慮することを条件に決定しております。

独立社外取締役を構成員に含む任意の報酬委員会により答申がなされていること、また当社が定める取締役等の報酬決定に関する方針に従っていること、さらに過半数が独立社外取締役で構成する任意の指名委員会にて実施した取締役へのパフォーマンスレビューによる評価結果等を考慮していることから、報酬決定のプロセスには客観性および透明性が確保されており、恣意的な決定はなされず権限が適切に行使されるための措置が講じられております。

なお、代表取締役社長に委任した理由は、当社を取り巻く環境および経営状況等を熟知したうえで取締役の職責および能力を踏まえた評価を行う者として適任であると判断したためであります。

監査等委員である取締役の報酬は、会社法第361条第3項により、株主総会において定められた限度額の範囲内において、監査等委員である取締役の協議により決定されます。

・2024年度における取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、本項目において同じ。）の個人別の報酬等について、2023年度とは異なり、株主総会において定められた取締役の報酬等総額の範囲内で、指名・報酬委員会において審議された後、取締役会により決定することといたします。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

---	---

[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
------------------	---------------

---	---

第127期（自2022年4月1日至2023年3月31日）事業報告および第127期有価証券報告書においては、取締役（監査等委員である取締役を除く。）に支払った報酬金額として99百万円および取締役（監査等委員）に支払った報酬金額として56百万円を記載しております。

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

---	---

上記「Ⅰ 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」、「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3－1. 3 情報開示の充実〕」をご参照ください。

[社外取締役のサポート体制]

・社外取締役に対しては、当社グループの事業や経営に対する理解を深めてもらうために、就任時において、各執行役員より所管する事業や業務について個別に説明し、常勤監査等委員である取締役からも監査の状況について説明することとしております。また、合わせて当社グループの主要な製造拠点等を視察する機会を設けることとしております。これらの機会は、就任後においても適宜設けることとしております。

・社外取締役が必要とする情報や資料等については、取締役会事務局である法務部門および経営会議事務局である経営戦略部門が中心となって収集および提供することとしております。また、社外取締役を含む取締役に対しては、取締役会の会日に先立って議案の説明を行うこととしております。

・監査等委員である社外取締役が必要とする情報や資料等については、常勤の監査等委員である取締役および内部監査部門員が中心となって収集および提供することとしております。

また、定例または臨時の監査等委員会を通じて、常勤の監査等委員である取締役と監査等委員である社外取締役との間で連絡または意見交換等がなされております。

[代表取締役社長等を退任した者の状況]

---	---

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	0 名
--------------------------	-----

---	---

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)

- ・取締役会の構成は、取締役2名(監査等委員である取締役を除く。)および監査等委員である取締役5名(内社外取締役4名)で構成されております。また、取締役7名のうち男性5名・女性2名の構成です。
- ・取締役(監査等委員である取締役を除く。)については、経営責任の明確化と成果主義による処遇の徹底を図るためその任期を1年としております。また、監査等委員である取締役については、その任期を2年としております。
- ・取締役の職務執行が効率的に行われることを確保するための体制として、定例取締役会を月1回開催するほか、必要あるときは適宜臨時取締役会を開催しており、当社およびグループの経営に関する重要な事項については、事前にグループ経営会議等において審議したうえで、取締役会で決定することとしております。また、取締役会は、グループの中期経営計画および年度事業計画を立案し、具体的な経営目標を設定しております。その上で、当社およびグループ各社の代表取締役および業務執行取締役は、「SWCCグループ経営管理規程」、各社の取締役会規則等に定める機関、手続き等に基づき必要な決定を行い、職務を効率的に執行しております。
- ・内部監査部門として監査統括部を設置しており、「SWCCグループ内部監査規程」に基づき当社およびグループ各社の業務の適正性、妥当性を検証し、必要に応じて指導・提言を行っております。
- ・監査等委員会は常勤の監査等委員である取締役を中心に継続的に会計監査および業務監査を行っており、取締役会、経営会議への出席を通じて取締役の職務執行を監視するとともに意見反映できる体制をとっております。
- ・会計監査人にはEY新日本有限責任監査法人を選任し、公正な会計監査を受けております。2022年度において当社の会計監査業務を行った指定有限責任社員・業務執行社員である公認会計士は井上秀之、相尾拓郎の2名であります。また当社の会計監査業務に係る補助者は公認会計士9名、会計士試験合格者等8名、その他26名です。なお、2023年度において当社の会計監査業務を行う指定社員・業務執行社員である公認会計士は、井上秀之、相尾拓郎の2名であります。
- ・当社と非業務執行取締役は、当社定款および会社法第427条第1項の規定により、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おります。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、同法第425条第1項に定める最低責任限度額としております。なお、当該責任限定が認められるのは、当該非業務執行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。
- ・当社は、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しております。当該保険契約の被保険者の範囲は当社および国内外の子会社の取締役、執行役員および管理職従業員であり、被保険者は保険料を負担しておりません。当該保険契約により被保険者の職務の執行に起因して、損害賠償請求を受けた場合に被保険者が法律上の損害賠償責任を負担することによって被る損害が填補されることとなります。ただし、被保険者の職務の執行の適正性が損なわれないようにするため、法令違反の行為であることを認識して行った行為に起因して生じた損害等の場合には填補の対象としないこととしております。
- ・取締役等の人事や報酬等に関する決定プロセスの客観性および透明性を高めるため、取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会を設置しております。

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

- ・当社は以下を目的として2019年6月26日開催の第123期定時株主総会の決議に基づき、監査等委員会設置会社に移行しております。
 1. 業務執行の決定権限を執行役員に大幅に委譲することで、業務執行の効率化と迅速化を図っていく。
 2. 取締役会は、経営戦略等の重要なテーマの審議を、これまで以上に充実させていく。
 3. 監査等委員会を中心に監査、監督機能のさらなる強化を図っていく。
- ・当社は、コーポレート・ガバナンスの強化のため、2023年6月27日開催の第127期定時株主総会の決議に基づき、監査等委員である取締役の員数を6名以内に変更(増員)する定款変更を実施いたしました。
- ・監査等委員である取締役5名中の4名を社外取締役とすることで、経営への助言機能およびモニタリング機能を強化しております。
- ・当社グループのコンプライアンスおよびリスク管理については、リスクマネジメント委員会を中心にグループ横断的に問題点の把握および是正に努め、また委員会において重大な懸念を認識した場合には直ちに取締役会に報告する体制をとることで、ガバナンス機能を強化しております。

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	2023年6月27日開催の定時株主総会に係る招集通知は、同年6月6日付で発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	2023年の定時株主総会を、同年6月27日に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使を採用しております。また、合わせて株式会社ICJの運営する議決権電子行使プラットフォームにも参加をしております。
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	議決権電子行使プラットフォームに参加をしております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知を英文で提供しております。
その他	早期情報提供の観点から、招集通知を発送日前に東京証券取引所のTDnetおよび当社のホームページに掲載しております。 株主総会当日の議事進行の様子をインターネットを用いてライブ配信しております。

2. IRに関する活動状況

	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	ディスクロージャーポリシーを制定し、当社ホームページ上に掲載しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	原則として第2四半期末および通期末の決算発表後、早期に決算説明会を開催しております。 また、定期的にテーマ別の説明会を開催し、各セグメントやESGの取り組みについて掘り下げてご説明しております。 当社の説明会に関しては、当社ホームページで開示しております。 https://www.swcc.co.jp/jpn/ir/meeting/output.html	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外機関投資家向けにスモールミーティングを開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	法定開示資料のほか、任意のプレスリリースや代表取締役社長による業績の説明等、投資家に対して有益と思われる情報については、積極的にホームページに掲載しております。 https://www.swcc.co.jp/jpn/ir/meeting/output.html	
IRに関する部署(担当者)の設置	戦略本部経営戦略部IRグループがIRの専任部署となっております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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	当社グループの経営理念において、健全な事業活動を通じて、従業員、お客様、株主、地域社会のみなさまに信頼される企業価値を創造していくことを明確にしております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社グループのサステナビリティに関する取り組みについては、上記「Ⅰ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」、「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3-1 ③、情報開示の充実】」をご参照ください。
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	当社グループの経営方針および行動規範において、株主をはじめとするステークホルダーに対して広く企業広報を行うとともに、必要な企業情報の適時適切な開示・管理に努めるべきことを定めております。
その他	当社は、健全かつ安定した労働力確保による労働生産性の向上や従業員の創造性の向上などによる企業の競争力の強化につながることから、「健康経営」に取り組んでおります。代表取締役社長を中心とした健康経営推進体制を構築し、昭和電線健康保険組合、産業医、保健師と連携しながら健康支援活動を進めており、2023年3月には「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）ホワイト500」に認定されました。 その他、当社グループの女性活躍や人的資本に関する取り組みについては、上記「Ⅰ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」、「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2-4 ①、女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】」をご参照ください。

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について、取締役会において次のとおり決議しております。

1. 当社およびその子会社から成る企業集団（以下SWCCグループという。）の取締役、執行役員および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

(1) 取締役は、SWCCグループの企業倫理の確立、法令および定款の遵守ならびに効率的経営の確保を目的として制定した経営理念、経営方針および行動規範を記載した小冊子等をSWCCグループの取締役、執行役員および使用人が常時携帯し継続的に活用すること等により、その周知徹底を図る。

(2) 取締役会は、SWCCグループのコンプライアンスおよびリスク管理に関する責任者としてリスクマネジメント担当取締役を任命し、リスクマネジメント担当取締役は、SWCCグループの横断的なコンプライアンス体制の整備ならびに問題点の把握および是正に努める。

(3) 取締役会は、リスクマネジメント委員会を設置し、リスクマネジメント担当取締役が委員長を務め、SWCCグループのコンプライアンスに関する啓蒙・教育計画、実行計画等の決定およびコンプライアンス・ホットラインの運営その他の重要な事項を審議する。リスクマネジメント委員会は、その活動状況を定期的に取締役会に報告するとともに、コンプライアンス上の重大な懸念を認識した場合には、直ちに取締役会に報告する。

(4) リスクマネジメント委員会は、SWCCグループにおけるコンプライアンス上疑義のある行為等について、SWCCグループの取締役、執行役員および使用人が直接通報できる手段としてコンプライアンス・ホットラインを設置するとともにSWCCグループ各社の規模や業態等に応じてこれを運営し、その状況を定期的に取締役会に報告する。

(5) 取締役会は、SWCCグループの内部統制に関する内部統制責任者会議を定期的に開催し、SWCCグループ各社の関係部門と連携し、内部統制の実効性を高める施策を実施する。

(6) SWCCグループは、反社会的勢力に対しては組織的に毅然とした態度で対応し、反社会的勢力とは一切の関係をもたず、反社会的勢力による不当要求は拒絶する。

2. 取締役および執行役員の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役および執行役員は、その職務の執行に係る次に定める文書（電磁的記録を含む。以下同じ。）その他の重要な情報を、「文書管理規程」その他の社内規定に基づき、適切に保存し、管理する。

(イ) 株主総会議事録およびその関連資料

(ロ) 取締役会議事録およびその関連資料

(ハ) グループ経営会議議事録およびその関連資料

(ニ) その他の重要な会議の議事録およびその関連資料

(ホ) その他の取締役および執行役員の職務の執行に関する重要な文書

3. SWCCグループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) 取締役および執行役員は、「SWCCグループリスク管理規程」に基づき、経営上の重大なリスクを低減するためのリスクマネジメントを実施する。

(2) リスクマネジメント担当取締役は、SWCCグループの横断的なリスク管理体制の整備ならびに問題点の把握および是正に努める。

(3) リスクマネジメント委員会は、SWCCグループとして管理すべきリスクの識別、分析、評価および対策（是正および再評価を含む）その他の重要な事項を審議する。リスクマネジメント委員会は、その活動状況を定期的に取締役会に報告するとともに、リスク管理上の重大な懸念を認識した場合には、直ちに取締役会に報告する。

(4) 取締役会は、重大なリスクが発生した場合は、「SWCCグループ緊急事態対策規程」に基づき、緊急事態対策本部を設置し、対応する。

4. SWCCグループの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) 取締役会規則に基づき、定例取締役会を定期的に開催するほか、必要あるときは、適宜臨時取締役会を開催するものとする。また、SWCCグループの経営に関する重要な事項についても、取締役会において意思決定を行うものとする。

(2) 取締役会は、「取締役会規則」、「SWCCグループ経営管理規程」等に定める機関、手続き等に基づき、必要な決定を行う。

(3) 取締役会は、SWCCグループの経営の基本方針に従って中期経営計画および年度事業計画を立案し、明確な経営目標を設定するものとする。取締役および執行役員は、その達成に向けて職務を遂行し、取締役会は、その実績管理および改善のための体制の整備を行う。

(4) 取締役会は、「定款」および「取締役会規則」に基づき、SWCCグループの経営に関する重要な事項の一部については、代表取締役および執行役員によって構成されるグループ経営会議の意思決定に委ねるものとする。

(5) 取締役会は、「SWCCグループ経営管理規程」に基づき、SWCCグループ各社の経営管理を行うとともに、グループ経営会議で審議または決定された事項は適時に報告させるなど、適切なモニタリング体制の整備を行う。

5. 財務報告の適正性を確保するための体制

(1) 当社は、金融商品取引法に基づき、財務報告の適正性を確保するため、「SWCCグループにおける財務報告に係る内部統制の基本方針」を制定し、その方針に従って、内部統制に必要な体制を整備・運用し、維持する。

(2) 当社の内部監査部門は、財務報告に係る内部統制システムの有効性について、継続的なモニタリングを実施する。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項ならびにその使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く。以下、同じ）からの独立性およびその使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

(1) 取締役会は、監査等委員会の監査の実効性・効率性を高めるため、監査等委員会の求めにより、当社の内部監査部門に、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を配置するものとする。

(2) 取締役会は、監査等委員会の職務を補助すべき使用人の独立性およびその使用人に対する指示の実効性を確保するため、当該使用人の任命、異動等人事権に係る事項の決定については、事前に人事担当取締役より監査等委員会に報告させるものとし、監査等委員会の承諾を得るものとする。

7. SWCCグループの取締役、執行役員および使用人が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

(1) 取締役および執行役員は、次に定める事項を監査等委員会に適宜報告するものとする。ただし、取締役会において決議され、または報告された事項は除くことができる。

(イ) 経営会議において報告および承認された事項

(ロ) 会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項

(ハ) 毎月の経営状況として重要な事項

(ニ) 内部監査の実施状況およびリスク管理に関する重要な事項

- (ホ) 重大な法令違反および定款違反
 (ヘ) コンプライアンス・ホットラインの通報状況および内容
 (ト) その他のコンプライアンスに関する重要な事項
 (2) 使用人は、上記 (1) の (ロ) および (ホ) に関する重要な事実を発見した場合は、監査等委員会に直接報告することができるものとする。
 (3) 取締役会は、「SWCCグループ内部通報制度運営規程」において、コンプライアンス・ホットラインの通報窓口には常勤監査等委員1名を加えること、および通報者に対しては通報したことを理由として不利な取扱いを行ってはならないことを明らかにするものとする。
 (4) 当社の法務部門および内部監査部門は、監査等委員会に対して、定期的にSWCCグループにおけるコンプライアンスおよび内部監査の状況等を報告しなければならない。
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) 取締役および執行役員と監査等委員会とは、必要に応じ相互に意見・情報を交換し、また定例の連絡会議を実施することにより連携をとり、監査の実効性・効率性を高める。
 (2) 監査等委員は、取締役会のほか、グループ経営会議、リスクマネジメント委員会が開催する会議や部会、内部統制責任者会議その他の重要な会議に出席することができる。
 (3) 監査等委員は、取締役の職務の執行に係る文書、社内情報システム上の情報その他の重要な情報を適宜閲覧することができる。
 (4) 監査等委員会は、独自に専門性の高い事項について、弁護士、会計士等に相談し、監査業務に関する助言を受ける機会を保障される。
 (5) 当社は、監査等委員または監査等委員会から職務の執行に係る費用の請求を受けた場合は、これを負担するものとする。

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

当社では、反社会的勢力排除に向けた取り組みとして、上記の内部統制システムの構築に関する基本方針のほかにも、「コンプライアンス基本方針」において反社会的勢力への対応を明記することによりグループ従業員に周知徹底させております。また、反社会的勢力に関する情報収集については神奈川県企業防衛対策協議会に加盟するとともに、反社会的勢力に対する対応部署を定め、反社会的勢力からの接触等があった場合には、警察、顧問弁護士等とも連携し適時適切に対応できる体制を構築しております。

V その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

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

・当社グループは、「SWCCグループ経営管理規程」のほかに各種のグループ共通規程を策定・実施するなどして、グループとして連携強化に努めております。

・当社グループの適時開示体制は、「コンプライアンス基本方針」において企業情報の適時適切な開示・管理に関する基本的事項を定めるとともに、「SWCCグループ情報開示規程」において株主・投資家等に対する迅速、正確かつ公平な会社情報の提供が確保されるための体制および手続きを定めております。具体的には、情報開示委員会を設置し、当社グループに関して開示が必要となるあらゆる重要な情報が当該委員会に報告され、適時適切に開示される仕組みを構築しております。

・当社は、2021年11月に公表した新中期経営計画「Change & Growth SWCC 2026」に掲げる成長戦略を推進し、2026年度の業績目標を確実に達成するため、経営戦略と事業運営の距離を縮め、戦略立案と実行のスピードをさらに加速させるべく、2023年4月1日付で、事業会社である昭和電線ケーブルシステム㈱と昭和電線ユニマック㈱を吸収合併し、純粋持株会社から事業会社へ移行いたしました。

当社は、事業会社へ移行したことにより、事業戦略部門の機能を集中して事業セグメントに対する横串機能を一層強化し、また、グループ内の共通業務の標準化やグループ会社間で異なる制度の統一化を進めることでシェアードサービス部門によるグループ内業務の管理・運用を合理化いたしました。さらに、事業会社となった当社が、エネルギー・インフラ事業、電装・コンポーネンツ事業、通信・産業用デバイス事業の3つの事業セグメントを直接運営する機能を持つことで、グループとしての経営および戦略立案が各事業セグメントの戦略と運営に直結する体制と仕組みを構築いたしました。

