

役員一覧



スキルマトリックス

	独立性	当社が特に期待する知見						海外駐在経験
		企業経営	経営戦略	当社事業に関する知見	生産技術・研究開発	財務会計・税務・金融	法務	
取締役	吉村 元	●	●	●	●			●
	藤原 正樹	●	●	●		●		●
	頭本 博司		●	●	●			
	宇野 輝	●	●			●		
	伊奈 功一	●	●		●			
監査役	北野 市郎			●	●			●
	榮川 和広	●	●				●	
	梨岡 英理子	●	●			●		

取締役 (2021年6月25日現在)

1 代表取締役社長

吉村 元

取締役就任年数 6年
所有する当社の株式数 19,300株

パナソニックグループで培った経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有し、さらには、同グループにおいて海外現地法人副社長を経験し、グローバル経営への知見も豊富。2018年に当社代表取締役社長に就任以来、経営者としての経験と高い識見を活かし、強いリーダーシップをもって「Global Power Solution Partner」をビジョンとする成長戦略および経営改革を推進。

4 独立社外取締役

宇野 輝

取締役就任年数 7年
所有する当社の株式数 10,200株

宇野氏は、金融機関出身者であり、財務に対する高い知見を有する。2014年6月に就任以来、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献。当社の指名・報酬諮問委員会の委員長を務める。

重要な兼職の状況

- 橋本総業ホールディングス株式会社 社外取締役
- 京都大学大学院経済学研究科 特任教授(経済学博士)
- DMG森精機株式会社 シニアエグゼクティブフェロー

2 取締役 専務執行役員

藤原 正樹

取締役就任年数 7年
所有する当社の株式数 13,400株

パナソニックグループにおいて主に管理・経営分野の要職を歴任し、豊富な経験と幅広い知見を有する。同グループにおいて海外現地法人取締役を経験し、グローバル経営への知見も豊富。2014年6月に就任以来、管理部門・経営企画部門を統括。指名・報酬委員会の委員を務める。

重要な兼職の状況

- 株式会社クボタ 社外監査役

5 独立社外取締役

伊奈 功一

取締役就任年数 2年
所有する当社の株式数 15,800株

伊奈氏は、日本を代表する自動車メーカーにおいて経営者を務め、豊富な経験と知見を有する。技術者として工場経営にも関わったことから生産技術・研究開発に係る高い知見を有する。2019年6月に就任以来、これらの知見を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献。当社の指名・報酬諮問委員会の委員を務める。

重要な兼職の状況

- 株式会社クボタ 社外取締役
- 一般社団法人中部産業連盟 会長

3 取締役 常務執行役員

頭本 博司

取締役就任年数 1年
所有する当社の株式数 6,000株

1982年入社。生産技術の責任者として生産性向上、生産体制強化に携わる。2012年4月からは執行役員として半導体製造本部長を務め、2020年4月からは半導体事業統括として開発・製造・営業部門を統括し、事業推進に取り組む。2021年6月取締役に就任。

重要な兼職の状況

- 三社電機(上海)有限公司 董事長

監査役 (2021年6月25日現在)

6 監査役(常勤)

北野 市郎

監査役就任年数 5年
所有する当社の株式数 4,700株

1982年入社。当社において長年にわたり電源機器の製品設計業務および製造業務の責任者を歴任し、豊富な業務経験と知見を有する。2016年6月に就任以来、その経験と知見を活かし、現場実査に基づいた確かな提言を行うなど監査役会全体として監査の実効性向上に寄与。

重要な兼職の状況

- 株式会社三社ソリューションサービス 監査役
- 株式会社諏訪三社電機 監査役

7 独立社外監査役

榮川 和広

監査役就任年数 1年
所有する当社の株式数 100株

榮川氏は、弁護士としての長年の経験で培われた企業法務に関する高い見識を有することから、取締役会において専門的見地から発言を適宜行う。また、豊富な会社役員経験を通じて培われた経営視点を有する。

重要な兼職の状況

- 榮和法律事務所 所長
- 株式会社エスケーエレクトロニクス 社外取締役(監査等委員)

8 独立社外監査役

梨岡 英理子

監査役就任年数 1年
所有する当社の株式数 0株

梨岡氏は、公認会計士・税理士としての豊富な経験と高い見識を有する。日本公認会計士協会経営研究調査会環境会計専門部会委員のほか、環境省、経済産業省の各種委員を歴任。取締役会において、専門的見地から発言を適宜行う。

重要な兼職の状況

- 株式会社環境管理会計研究所 代表取締役
- 梨岡会計事務所 所長
- 同志社大学商学部 講師(嘱託)

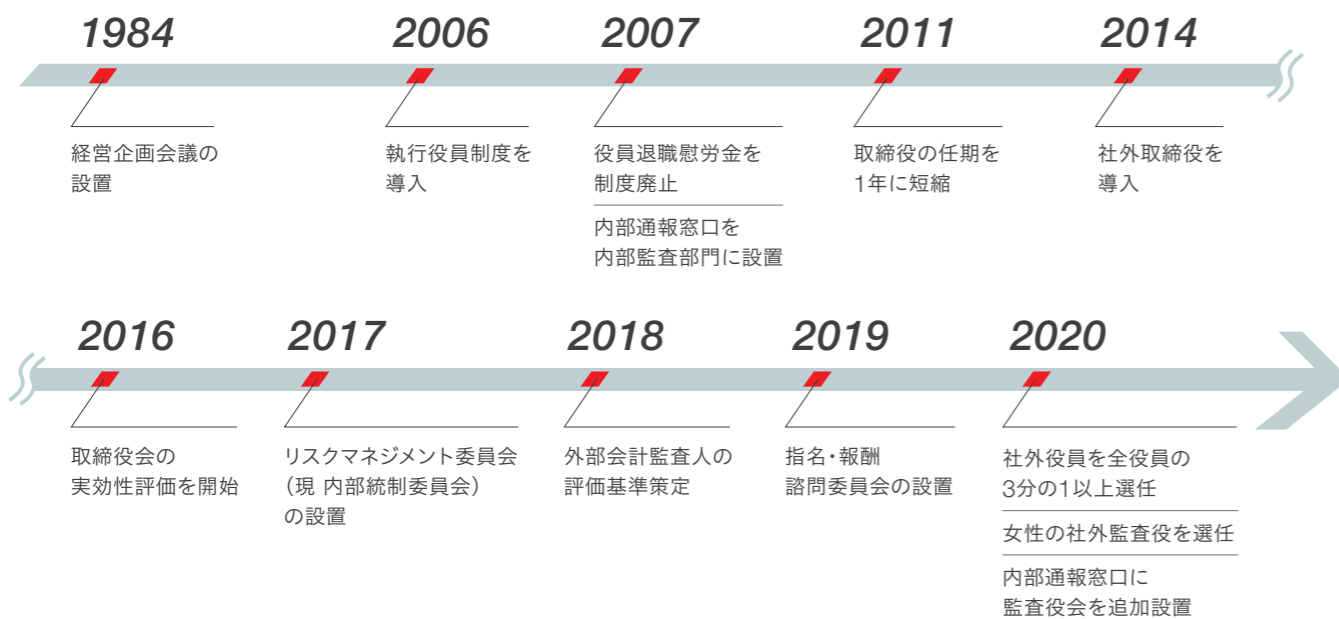


コーポレート・ガバナンス

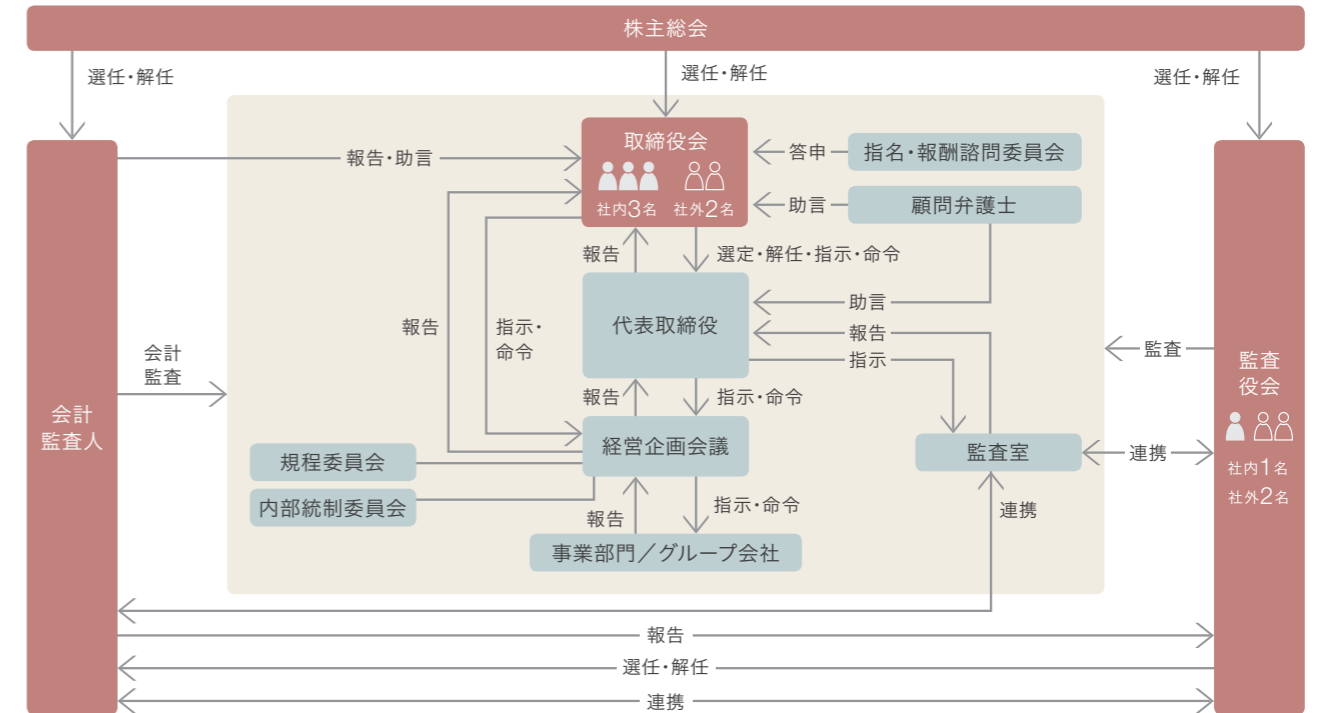
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンスに関する考え方は、経営理念を基本としております。また、株主の皆様の利益を考慮し、社会の要請に応える経営を推進していくために透明性の高い効率的な経営機構の構築を通し、コーポレート・ガバナンスを有効に機能させることを最重要課題と考えております。

コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組み



コーポレート・ガバナンス体制図



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

当社の事業分野は、パワーエレクトロニクス技術を基盤とするニッチかつ専門性の高い市場であることから、取締役については、当該分野における高度な知識と経験を有する者を社内で確保することを基本としておりますが、経営基盤の安定と経営の透明性を高めるため、社外取締役を選

任し、取締役会の意思決定に関し独立した立場から適切な意見・助言を求めることとしております。また、経営監視の観点では、社外監査役の独立性を高めることにより、公正かつ客観的に企業としての社会的責任を監督する体制を図っております。

指名・報酬諮問委員会

当社は、取締役および監査役の指名、ならびに取締役の報酬等に関する取締役会の機能の独立性・透明性・客観性を強化し、説明責任およびコーポレート・ガバナンスの一層の充実を図ることを目的とし、2019年11月に指名・報酬諮問委員会を設置いたしました。本委員会では、取締役・監査役候補者の指名ならびに取締役の報酬の決定に際し、取締役会の諮問機関として、公正性および透明性の確保に資するために、その内容を審議し取締役会に報告しております。

委員会の構成は、以下のとおりです。

- 1 | 取締役会が選定した3名以上の取締役で構成いたします。
- 2 | 委員会の半数以上は独立社外取締役といたします。
- 3 | 委員長は独立社外取締役の中から選定いたします。

現在の構成

委員長	
宇野 輝	(独立社外取締役)
委員	
伊奈 功一	(独立社外取締役)
吉村 元	(代表取締役社長)
藤原 正樹	(取締役)

当委員会の審議内容

2020年度は4回開催し、いずれも委員全員が出席し、取締役・監査役の指名の方針および選解任に関する事項、取締役の報酬決定の方針および報酬体系、個人別の報酬等の内容について審議いたしました。

審議日	指名	役員報酬
2020年 4月23日	株主総会選任議案	取締役業績連動報酬および取締役個別報酬
2020年 8月26日	役員選解任基準	-
2020年12月23日	役員候補者	基本方針、役員報酬水準、役員報酬構成および各制度
2021年 1月29日	2021年度役員人事	-

取締役・監査役の選解任基準

選任基準

- | | |
|--|--|
| <p>1 優れた人格・見識を有し、経営感覚に優れ、経営の諸問題に精通していること</p> <p>2 全社的な見地、客観的に分析・判断する能力に優れていること</p> <p>3 全社的な見地で積極的に自らの意見を申し述べるができること</p> <p>4 取締役・監査役としての責務・役割を適切に果たすために必要となる時間・労力を確保できること</p> <p>5 法令上求められる取締役・監査役の適格要件を満たしていること</p> | <p>6 社外取締役・監査役候補者については当社の独立性に関する判断基準を満たしていること</p> <p>7 当該取締役候補者が選任されることで、経験や専門性の多様性を保持し、取締役会がその機能を最も効率的・効果的に発揮できるとともに、経営の監督が全社に行き届くようバランスがとれること</p> <p>8 当該監査役候補者が選任されることで、知識・経験・専門能力のバランスがとれること
なお、監査役のうち、最低1名は、財務および会計に関して相当の知見を有すること</p> |
|--|--|

選任手続き

- | | |
|---|---|
| <p>1 取締役、監査役候補者の選任は、取締役、監査役選任基準を踏まえ、指名・報酬諮問委員会における審議を経たうえで、取締役会にて決定する。
なお、監査役については、監査役会にて審議し、同意を得たうえで取締役会に諮るものとする。</p> | <p>2 取締役、監査役の選任は、取締役会にて選任された取締役、監査役候補者を、株主総会で決議する。</p> |
|---|---|

解任基準

- | | |
|--|---|
| <p>1 法令・定款に違反する重大な事実が判明した場合</p> <p>2 選任基準から著しく逸脱した事実が認められた場合</p> | <p>3 職務を懈怠することにより、著しく企業価値を毀損させた場合</p> <p>4 その他職務の適切な遂行が困難と認められる事由が生じた場合</p> |
|--|---|

解任手続き

- | | |
|--|--|
| <p>1 取締役、監査役の解任は、取締役、監査役解任基準を踏まえ、指名・報酬諮問委員会における審議を経たうえで、取締役会にて決定する。
なお、監査役については、監査役会にて審議し、同意を得たうえで取締役会に諮るものとする。</p> | <p>2 取締役、監査役の解任は、取締役会における決議を経て、株主総会で決議する。
(会社法の定めにより、取締役解任：株主総会の普通決議、監査役解任：株主総会の特別決議)</p> |
|--|--|

独立性に関する判断基準

次の事項のいずれにも該当しない社外役員を「独立役員」とすることができる

- | | |
|--|--|
| <p>1 現在または過去において当社グループの業務執行者</p> <p>当社グループの主要な取引先
(取引金額が直近事業年度における年間連結売上高の1%を超える支払いを行っている販売先および仕入先)
またはその親会社もしくは重要な子会社の業務執行者</p> <p>当社グループの資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者
またはその親会社もしくは重要な子会社の業務執行者</p> | <p>4 当社グループから役員報酬以外に年間1,000万円(過去3年間の平均)を超える金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計士、税理士、弁護士等</p> <p>5 当社グループの会計監査を行う監査法人の所属員または当社グループの監査業務を実際に担当していた者</p> <p>6 当社の直近の株主名簿において、持株比率が10%以上の大株主および大株主である団体
ならびにその団体グループの業務執行者</p> <p>7 過去3年間に於いて上記2から5までに該当した者ならびに1から6の業務執行者の配偶者または二親等以内の親族</p> |
|--|--|

役員報酬制度の基本的な考え方

当社は、役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針を定めており、その内容は以下のとおりです。

- | | |
|-----------------|--|
| <p>1</p> | 当社の持続的な成長と中長期的企業価値の向上を目的として、経営理念およびグループビジョンに則した職務の遂行を最大限に促すとともに、業績向上への貢献意欲をさらに高める報酬制度とします。 |
| <p>2</p> | 外部調査機関による役員報酬調査データ等をもとに、取締役の役割に応じて健全なインセンティブが機能するよう、役職ごとの固定額とする基本報酬と業績連動報酬とで構成します。 |
| <p>3</p> | 業務執行から独立した立場にある社外取締役、監査役(社内および社外)の報酬は、業績連動報酬の変動報酬は相応しくないため、基本報酬のみとします。 |

役員報酬の審議・決定プロセス

役員報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役の金銭報酬の額は、2008年6月27日開催の第74期定時株主総会において年間報酬限度額を3億円以内(使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。)と決議しております。

監査役の金銭報酬の額は、1993年6月28日開催の第59期定時株主総会において年間報酬限度額を4千万円以内と決議しております。

業績連動報酬の考え方

業績連動報酬等に係る業績指標は「連結営業利益率」であり、当該指標を選択している理由は、当事業年度の業績評価に関わる最重要経営指標としているためです。当社の業績連動報酬は、役職別の基準額に対して連結営業利益率に応じた係数を乗じて算定しております。

取締役の業績連動報酬の額は、指名・報酬諮問委員会において当事業年度の連結営業利益率に応じて審議し、取締役会に答申しております。取締役会は、同委員会の答申に基づき、取締役の業績連動報酬額を決定しております。

役員の個人別の報酬等の決定に関する事項

取締役の当事業年度の基本報酬は、「取締役報酬規程」において役職別に設定した固定報酬として、外部調査機関による役員報酬調査データを基に指名・報酬諮問委員会において審議しております。

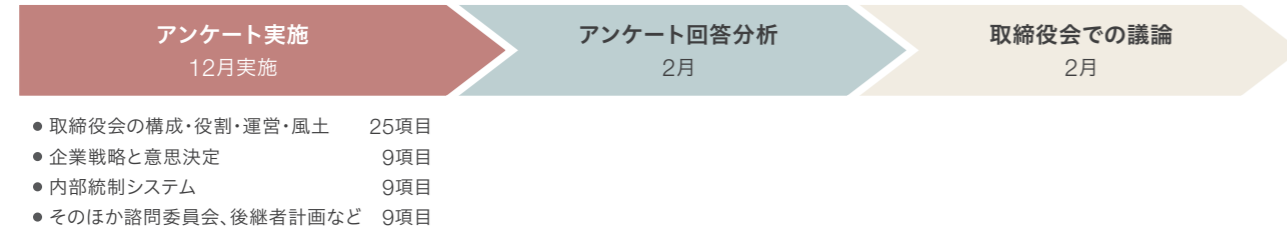
取締役の個別の報酬については、取締役会の決議に基づき代表取締役社長吉村元に決定を委任するものとし、代表取締役社長は株主総会で決議された報酬等の総額の限度額内において、指名・報酬諮問委員会の審議により答申された取締役の個別報酬額に基

づき決定いたします。委任した理由は、当社全体の業績等を勘案しつつ取締役の個別の報酬の決定を行うには代表取締役社長が適していると判断したためです。なお、委任された内容の決定にあたっては、事前に指名・報酬諮問委員会がその妥当性等について確認をしております。

監査役の報酬は、株主総会で決議された監査役の報酬総額の限度額内において、監査役の協議により決定しております。

取締役会の実効性評価

評価・分析プロセスの概要



評価結果の概要とアクションプラン

取締役会は、取締役会の実効性を高め、企業価値の向上を図ることを目的として取締役および監査役を対象に、取締役会全体の実効性に関する自己評価を行っております。2020年度の自己評価および評価結果の概要は右記のとおりです。

なお、取締役会は、右記評価結果を受けて、今後も継続して取締役会の実効性向上に取り組むことを確認いたしました。

実施方法	アンケート方式 取締役会の構成・役割・運営や戦略・方向性の設定、内部統制システムなど52問
実施日	2020年12月23日～2021年2月25日
評価結果	<ul style="list-style-type: none"> ● 前年度の課題であった「社外役員に対する情報提供の充実」については、情報セキュリティを確保したクラウドサービスを活用することによって、社外役員による資料閲覧が早まり、事前の十分な検討時間を確保することができました。 ● 当事業年度は、経営資源が効率的に使用されているか否かの検証についての課題が抽出されました。

リスクマネジメント

基本的な考え方

企業を取り巻くリスクは多様化しているなか、当社グループは、事業にともなうさまざまなリスクを明確にし、その発生防止に係る管理体制の整備、影響を最小限に抑

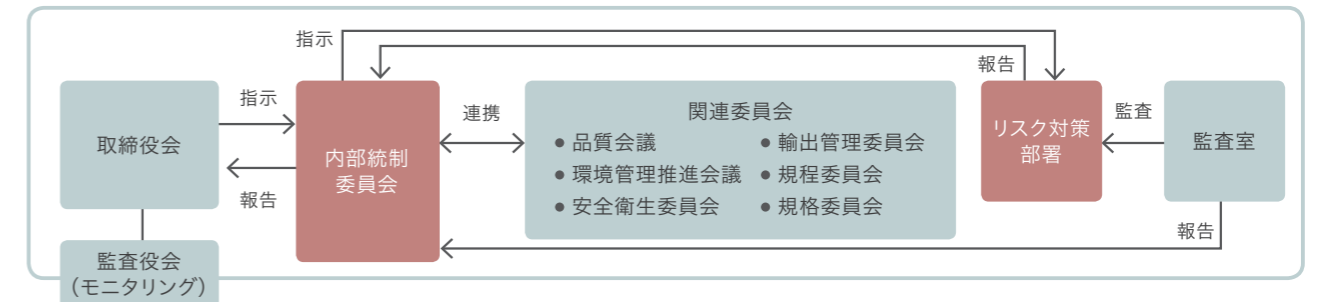
えるための対応等に取り組みます。また、リスクが現実のものとなった場合には、経営トップの指揮のもと迅速・適切な対応を図ることを基本としております。

リスク管理体制

当社グループは、取締役経営企画本部長を委員長とする内部統制委員会において、経営的なリスクの事前予防を基本に、緊急事態発生時の対応力強化に取り組んでおり、必要に応じて取締役会に報告する仕組みを構築しております。内部統制委員会は、当社グループの事業活動

推進にあたって想定されるリスクに対して対応方針・具体的対策を審議して各部門へ指示を行うこととしております。特に品質問題については、事業ごとに設置された品質管理部門が各事業の品質保証業務を横断的に管理し、迅速かつ正確に問題の解決を図ることとしております。

体制図



コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループは、コンプライアンス重視の企業風土の醸成を図り、社会から信頼される企業として、健全な経営基盤の確立を図るため、コンプライアンス推進体制を構築いたします。

コンプライアンス研修

当社グループは、コンプライアンス意識の醸成のため、集合研修のほかeラーニングを活用し、一般的なコンプライアンスをはじめ、業務に関する法規則についての教育を実施しております。また毎年11月をハラスメント防止強調月間と定め、職場討議を実施するなど職場コミュニケーションを活性化することでハラスメント防止に努めています。

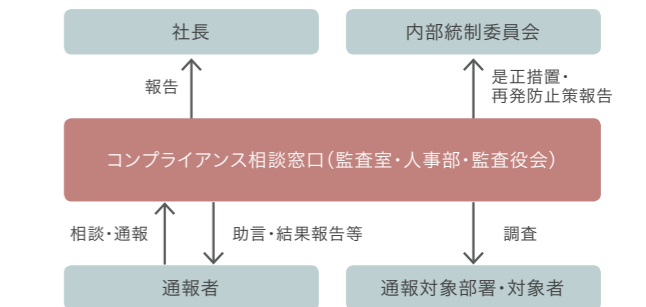


内部通報制度

当社グループは、コンプライアンスに関する相談や不正行為の通報窓口として「コンプライアンス相談窓口(内部通報窓口)」を設置しています。通報があった不正行為については、事実確認のうえ、是正措置・再発防止に取り組んでいます。

本通報制度は、公益通報者保護法等に基づき、通報したことによる解雇その他不利益な取り扱いを禁止し、通報者の保護を徹底しております。

内部通報フロー



独立社外取締役からのコメント

さらなる成長と企業価値の向上に期待しています

当社の取締役会はパワーエレクトロニクス分野の専門知識を有する社内の取締役と社外取締役で構成されています。社外取締役は、企業経営者として培ってきた経験と各社外役員が持っている専門分野のスキルを活かし、取締役会の議事および業務報告について、具体的な業務改善や経営課題を提言するなど、活発な意見具申を行っております。

また、当社は、委員の半数以上を社外取締役として任意の指名・報酬委員会を設置し、役員人事や役員報酬の在り方について審議しており、客観性と透明性を維持しています。

業務執行については、中長期経営計画に従って持続可能な企業経営を目指し、技術開発やDXの推進、再エネ・新エネ等得意分野への取り組み等々、具体的な行動指針に

基づき行われています。

独立社外取締役である私は、カーボン・ゼロミッションから得られる当社の企業価値は無限の成長可能性を持っていると考えています。この企業価値を実現するにあたり、自己資本比率70%以上という安定した財務体質を活用し、新たな分野への投資を期待しています。

当社は海外・国内に多くのグループ企業を経営していますが、企業価値を最適化するためにグループガバナンスをより一層強化する必要があると考えています。

私の産・官・学の知見からすれば、持続可能な企業経営において最も重要なものは人材であると考えています。そして、ダイバーシティの観点からの人材育成・人材登用によって有為な人材を輩出することを望みます。



独立社外取締役
宇野 輝