

コーポレートガバナンス基本方針

1. 基本的考え方

ビジネスメディアが多様化し変化していく中で、創業時から一貫して変わらない経営理念「クイックレスポンス&顧客中心主義」を掲げ、市場優位性の向上と企業価値の増大を目指します。これらの実現のために、環境の変化に迅速に対応する意思決定と企業倫理や健全性を堅持した経営を基本として、効率的な経営と法令遵守並びに内部統制システムの整備などに取組み、強固な企業体質づくりに努めます。

2. 資本政策の基本的な方針

当社は、株主価値を向上するために、安定的かつ持続的な成長が必要であると認識し、その為には持続的な投資と内包するリスクを許容し得る強固な財務基盤の維持、向上が必要不可欠であると考えております。これらを前提として、株主の皆様への利益配分については、当事業年度の業績及び今後の事業展開・収益状況並びに企業体質強化のための内部留保等を総合的に勘案し、安定的に配当金額を決定することを基本方針としております。配当回数につきましては年一回とし、具体的な配当金額は定時株主総会の決議により決定する方針であります。内部留保金につきましては、強固な企業体質構築のための新規事業展開やタイムリーな再投資の備えとして、またコスト競争力強化等将来の経営基盤確立のための諸施策への投資に有効活用したいと存じます。また、自己株式の取得については柔軟に対応してまいります。

3. 政策保有株式

当社が政策保有株式として上場株式を保有する場合、政策保有に関する方針を次のとおりとします。

(1) 政策保有に関する方針

当社では、中長期的な企業価値向上の観点から、取引関係の維持・強化、情報交換及び持続的な成長と社会的価値・経済的価値の向上を目的として株式を保有します。

(2) 政策保有株式にかかる検証の内容

当社では、以前より、保有株式の縮減を検討しており、保有に関しては、保有意義、保有目的の適切性及び経済合理性の観点から個別銘柄ごとに適否を取締役会で定期的に検証し、その結果を開示します。

〔検討結果〕(2023年8月7日取締役会)

検討対象：2023年6月30日時点保有政策保有株式（全12銘柄）

検討結果：4銘柄については保有の意義・目的に照らして継続保有方針とし、他の8銘柄については株価及び時機を勘案のうえ順次売却の方針とすることが承認された。

(3) 政策保有株式にかかる議決権行使基準

政策保有株式に係る議決権行使は、発行会社の経営方針等を十分尊重した上で、事業展開上の戦略的保有または取引関係の維持強化という目的に照らして妥当か、当社の企業価値を持続的に高めることができるか、また発行会社の社会的責任やその他株主に対する背信的行為の有無等についても考慮したうえで適切に行使します。

4. 関連当事者間の取引

当社は、その役員や主要株主等との取引（関連当事者間の取引）を行う場合には、そうした取引が会社や株主共同の利益を害することのないよう、また、そうした懸念を惹起することのないよう、事前に取締役会の承認を必要とする旨を取締役会規程に定めており、その承認後も当該取引の状況等に関して定期的にと取締役会に報告させることにより、適切に監視を行います。

5. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保

(1) 当社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進します。

(2) 当社は、多様性の確保については、能力や適性など総合的に判断する管理職登用制度により、性別・国籍や採用ルートによらず登用しておりますが、現時点では測定可能な数値目標を定めていません。今後引き続き多様性の確保に向けた施策を推進するとともに、数値目標についても検討してまいります。

経営戦略の実現を牽引する強みや個性を持つ人材採用に加え、属性や価値観等によらず多様な人材が活躍できる環境を整備します。

現状、ダイバーシティ推進として女性活躍推進に取り組んでいることに加えて、中途採用・障害者雇用も促進しています。また、短時間勤務制度、休業制度やフレックスタイム制度等の働き方改革に取り組むことによって、様々な従業員が働きがいをもって活躍できるような環境を整備していますが、今後も環境整備を推進します。

人材育成については、社内研修制度の充実のほか、資格取得奨励制度を導入していますが、今後もそれぞれが働きがいをもって成長できる環境を整備します。

6. 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮

企業年金の運用は、社外の運用機関と契約を締結し、委託します。経理部が社外の運用機関による運用の実績、方針、体制及びプロセス等について、定期的なモニタリングを通じて管理します。なお、企業年金の運用は、スチュワードシップコードの受入を表明している社外の運用機関に委託しており、当社は投資指図や議決権行使に直接関与しないため、企業年金の受益者と会社との間で利益相反が生じることはありません。

7. 情報開示の充実

(1) 当社は、法令に基づく開示を適切に行うことに加え、会社の意思決定の透明性・公正性を確保し、実効的なコーポレートガバナンスを実現するとの観点から、(コーポレートガバナンス・コードの各原則において開示が求められる事項のほか、)以下の事項について開示し、主体的な情報発信を行います。

① 経営理念・戦略・中期経営計画

経営理念・戦略・計画及び経営理念や経営戦略に関する各取組みの状況については当社ホームページに掲載しています。当社事業が受注産業であり外部の変動要因に影響される面が大きいことから、中期経営計画の策定・開示は行わないこととしておりましたが、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた施策の実施と開示の観点から、今後可能な範囲で、策定し、開示を行います。なお、単年度計画と実績との乖離に関する原因分析は定期的に行っており、決算発表等を通じ株主を含むステークホルダーに対し開示・説明を行います。

② 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針と手続

当社取締役の報酬については、株主総会の決議により定められた報酬総額の範囲内で、取締役会で定めた基本方針及び決定方針に基づき支払うこととし、その内容は以下のとおりとします。ただし、2021年3月30日開催の定時株主総会において譲渡制限付株式報酬制度の導入について承認決議されるまでの間の報酬については従前のとおり、取締役会が当社の事業規模、業界水準を勘案して定めた報酬基準を基礎としてこれに各人の職責、経験、能力及び実績を考慮の上、取締役会から委任を受けた代表取締役が決定しております。

a. 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。具体的には、取締役（社外取締役を除く）の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等及び株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役にについては、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払います。

b. 基本報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針

基本報酬は、月例の金銭固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定します。

c. 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績を反映した金銭報酬とし、各事業年度の業績指標の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を賞与として毎年、定時株主総会后に支給します。目標となる業績指標とその値は、前期決算発表時に設定し、適宜、環境の変化に応じて見直しを行います。

非金銭報酬等は、譲渡制限付株式とし、別に定める譲渡制限付株式報酬制度に基づき支給します。

d. 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業の報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬のウェイトが高まる構成とします。代表取締役社長は取締役会の定める報酬基準に示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定します。なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬：業績連動報酬等：非金銭報酬等＝7：2：1とします。

e. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については取締役会決議にもとづき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及び各取締役の職責を踏まえた賞与の評価配分とします。取締役会は、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、取締役会が報酬基準を定めるものとし、上記の委任を受けた代表取締役社長は、報酬基準の内容に従って決定をしなければならないこととします。なお、譲渡制限付株式報酬は、取締役会決議により取締役個人別の割当株式数を決定します。

なお、報酬限度総額は1989年3月30日開催の定時株主総会において、取締役は報酬年額150,000千円を上限として決議されております。

③ 取締役の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役の選任、取締役・監査役候補の指名においては、経営理念及び経営陣として求められる能力・特性に加え倫理観等を総合的に考慮し、代表取締役が人選を行い、取締役会において選任・指名しま

す。また、取締役・監査役として求められる機能を十分に果たしていないと認められる場合は、代表取締役が解任理由の説明とともに提案を行い、取締役会において妥当性等を検討・協議のうえ決議し、解任議案を株主総会へ付議します。

- ④取締役の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名の理由の開示に関する方針
社外取締役・社外監査役については候補者の選任理由を株主総会招集通知に記載しておりますが、社内取締役・社内監査役につきましては略歴を記載することで専門分野等の把握が十分可能と認識しています。また、解任については解任理由を招集通知により開示します。

(2) 当社は、当社株主における海外投資家の構成比が低い間は、英語による情報開示は行いません。今後、海外投資家等の株主構成の状況変化によって対応を検討します。

(3) 当社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に当社ホームページに掲載します。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を当社ホームページに掲載します。

〔サステナビリティに関する基本方針〕

私たちは創業の精神と経営理念の考えのもと、これまで事業で培ってきた技術や知識を活かし デジタルソリューションなどの社会的に有用な財・サービスを開発・提供することにより、地球環境問題などの社会課題を解決し、公正かつ透明性の高い経営を実現してまいります。

また、企業活動においては、従業員それぞれが働きがいを持ち活躍できる環境を推進し、全社一丸“オール HBF” の精神で全従業員が「お客様」視点に立ち、新たな価値を創造することを目標とし、持続的な企業価値向上に果敢に取り組むことにより、ステークホルダーの長期持続的な成長と幸福な社会を実現してまいります。

〔人的資本投資〕

人材が経営戦略の達成を実現する最も重要な資本（人的資本）との認識から、人的資本に関する投資については、社内研修制度の充実のほか、資格取得奨励制度を導入することによって、個々人のキャリア開発を支援します。また、ストレスチェックの導入により、個々人の負担状況を把握し、個別にケアすべき従業員については丁寧にケアすることによって、個々人が働きがいをもって自らの能力を発揮できるように支援します。

〔知的財産投資〕

事業の性格上、特許等への知的財産への投資は限定的であります。一方で、環境への負担を低減する新たな技術、製品及びサービス等の導入や運用を目的とした研究開発活動に力を入れ、こうした活動を通じて自社の事業競争力の向上を目指します。

8. 取締役会の役割・責務

当社の取締役会は、取締役会決議により定める「決裁規程」により、取締役に対する委任の範囲について明確にします。

〔決裁規程の概要〕

①取締役会決議を要する事項（例）

- ・ 法定事項 ・ 役付取締役の選任 ・ 組織規程、業務分掌規程、決裁規程等の改訂
- ・ 営業所、工場の新設、移転、廃止 ・ 他社との業務提携等 ・ 資金調達及び運用の基本方針
- ・ 一定額以上の固定資産の取得、売却、改修 ・ 一定額以上の投資並びに有価証券の売買

②社長に決裁が委ねられている事項（例）

- ・ 販売計画、購入計画、外注計画、技術新製品開発計画の決定及び中止 ・ 人事に関する事項
- ・ 主要原材料の購入 ・ 外注に関する事項 ・ 取締役会決裁事項以外の経理財務に関する事項

9. 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質

当社は、社内規程に以下のような独立社外取締役の独立性判断基準を定めています。これを踏まえ、当社の取締役会は、取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定しています。

社外取締役及び社外監査役の選任にあたっては、会社法や東京証券取引所の企業行動規範に定める独立性の基準に照らして一般株主と利益相反の生じるおそれがない者で、かつ、専門的な知見に基づく客観的かつ適切な監督または監査といった役割が期待できる者としなければならない。

10. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件

(1) 当社の取締役会は、当社事業の経験豊かな取締役の他、社外取締役を加えた構成とし、取締役会としての役割・責務を実効的に果たすための多様性と適正規模を両立した形で構成します。現在、女性の取締役は1名ですが、ジェンダーや国際性の面を含む多様性を広げることは今後の検討課題と認識し、引き続き期待に沿う適任の候補者から同意が得られれば取締役の候補者として選定する方針とします。監査役には財務・会計に関する適切な知見を有する者を選任します。

また、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価については、今後の検討課題と認識しております。

(2) 当社の取締役会は、経営戦略に照らして各取締役が備えるべきスキル等を次の各項目とし、取締役会全体としての多様性及びバランスを考慮の上、取締役会で取締役候補者を選任する方針とします。

- ①企業経営、②製造・調達、③IT・情報システム、④営業・マーケティング、⑤法務・リスク管理、⑥財務・会計、⑦ESG

〔取締役のスキルマトリックス〕

	①企業経営	②製造・調達	③IT・情報システム	④営業・マーケティング	⑤法務・リスク管理	⑥財務・会計	⑦ESG
松本康宏	○	○	○	○		○	○
大宮 健	○				○	○	○
水野晴仁		○	○	○			
渡邊宏志		○	○	○			○
横山友之						○	
小河満美子						○	

(3) 当社の取締役及び監査役の他の会社との兼任状況については、株主総会招集通知書記載の事業報告及び有価証券報告書にて開示します。

(4) 当社は今のところ、取締役会全体の実効性についての分析・評価は行っていません。今後、各取締役が取締役会の有効性と自らの取締役としての業績等について毎年自己評価を行い、その結果を取締役会に提出し、取締役会においてその実効性についての分析・評価を行う仕組みを構築するため、調査・検討を行ってまいります。

1 1. 取締役・監査役のトレーニングの方針

当社は、取締役及び監査役がその責務と期待される役割を全うするために、外部機関などを活用し、各種セミナーや意見交換会などに参加し、役員のスキル向上につながるトレーニングを実施します。また、社外役員に対して必要に応じて工場視察等を行い当社の業務の理解をより一層深める施策を実施します。

1 2. 株主との建設的な対話に関する方針

(1) 当社は、株主からの対話（面談）の申込みに対しては、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、合理的な範囲で対応します。当社の取締役会は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を次のとおり定め、開示します。

(2) 株主との建設的な対話を促進するための方針を次のとおりとします。

- ①株主との対話全般について、人事総務部が統括を行い、建設的な対話を実現するように人事総務部担当役員が目配りを行います。
- ②株主との対話を補助するため、営業本部、管理本部、生産本部は有機的に連携します。
- ③人事総務部担当役員は、個別面談以外の対話の手段の充実に関する取組みについて検討します。
- ④対話において把握された株主の意見・懸念については取締役会に対して適切かつ効果的にフィードバックします。
- ⑤対話に際してのインサイダー情報については人事総務部長が管理します。