

コーポレート・ガバナンス

基本方針

当社グループは、不屈の精神で製品開発に取り組み、社会の発展に貢献することにより持続的な企業の発展を目指すという思いが込められた「企業理念」に基づき、社会と共生し、すべてのステークホルダーの皆さまに信頼され支持される健全で効率的な企業経営を推進することにより、継続的な企業価値の向上を図ります。また、そのために、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組み、経営における監督機能ならびに業務執行機能の強化、意思決定の迅速化、透明性及び客観性の確保、コンプライアンス経営のさらなる充実等を図り、一層の企業価値向上に努めてまいります。

コーポレート・ガバナンス体制

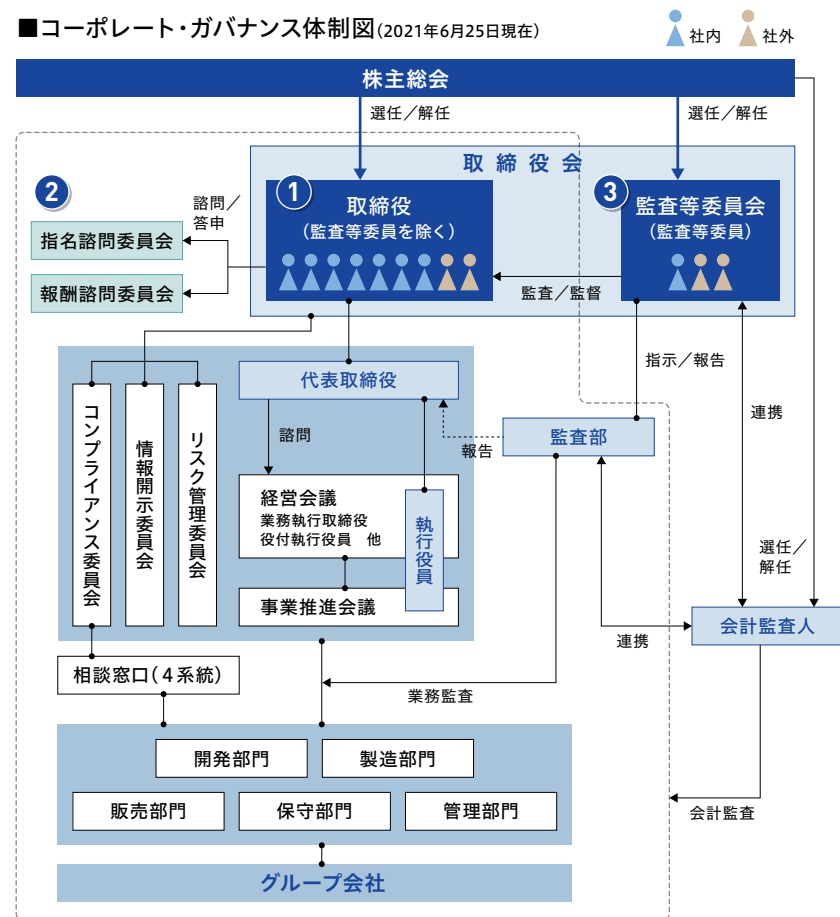
当社は、経営の重要課題に関する意思決定の迅速化・効率化と監督機能の強化を両立させることができる体制が当社経営において有効であると判断し、「監査等委員会設置会社」を採用しています。重要な業務執行の決定につき柔軟に取締役委任可能な体制を採るとともに、執行役員制度を導入し、事業経営の迅速化や効率性の向上を図る一方で、社外取締役4名を含む取締役会における監督機能や監査等委員会による監査・監督機能の充実、指名諮問委員会、報酬諮問委員会等の設置等を行い、経営の重要事項決定における透明性、客観性の向上に努めています。

その他、当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する方針等の詳細については、「コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」に記載しています。

WEB コーポレート・ガバナンス・ガイドライン <https://www.glory.co.jp/company/governance/>

WEB コーポレート・ガバナンス報告書 <https://www.glory.co.jp/company/governance/cgreport/>

■コーポレート・ガバナンス体制図(2021年6月25日現在)



① 取締役・取締役会

当社の取締役会は、監査等委員でない取締役9名、監査等委員である取締役3名の計12名で構成され、うち4名が独立社外取締役です。取締役会の議長は、取締役社長とし、当社及び当社グループの重要な経営方針の決定、業務執行の監督、業務執行状況の報告等を行うこととしています。また、意思決定の迅速化を図るため、重要な業務執行の決定につき取締役に柔軟に委任し、迅速かつ機動的な意思決定が可能な体制を採っています。

② 指名諮問委員会・報酬諮問委員会

当社は、取締役及び執行役員の指名や報酬決定に係る透明性・客観性を確保するため、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います。いずれの委員会も、委員長及び構成員の過半数を独立社外取締役としており、取締役会で委員長及び委員を決定しています。

③ 監査等委員会

当社の監査等委員会は、監査等委員3名で構成されており、うち2名が独立社外取締役です。当社は、その活動の実効性確保のため、常勤の監査等委員及び委員長を置いており、議長は委員長です。監査等委員会は、会社の内部統制システムや直轄の内部監査部門を活用しつつ、会計監査人との緊密な連携を図ることにより、監査等委員会が定めた監査の方針及び職務分担に従って年度の監査計画に基づく監査を実施しています。

また、原則月1回、監査等委員会を開催し、監査の実施状況とその結果について、情報共有し、意見交換を行っています。

特に、2名の社外取締役である監査等委員は、その有する高度な専門的知識や豊富な経験を当社の監査・監督に活かし、当社経営の適法性・妥当性の確保に努めています。

機関構成・組織運営に係る事項	
組織形態	監査等委員会設置会社
定款上の取締役の員数	監査等委員でない取締役 10名 監査等委員である取締役 5名
取締役の任期	監査等委員でない取締役 1年 監査等委員である取締役 2年
取締役会の議長	社長
社外取締役の選任状況	選任している
取締役の人数	男性 11名、女性 1名 (取締役のうち女性の比率 8.3%)

どこから来て、どこを目指すのか

どう進むのか (経営戦略)

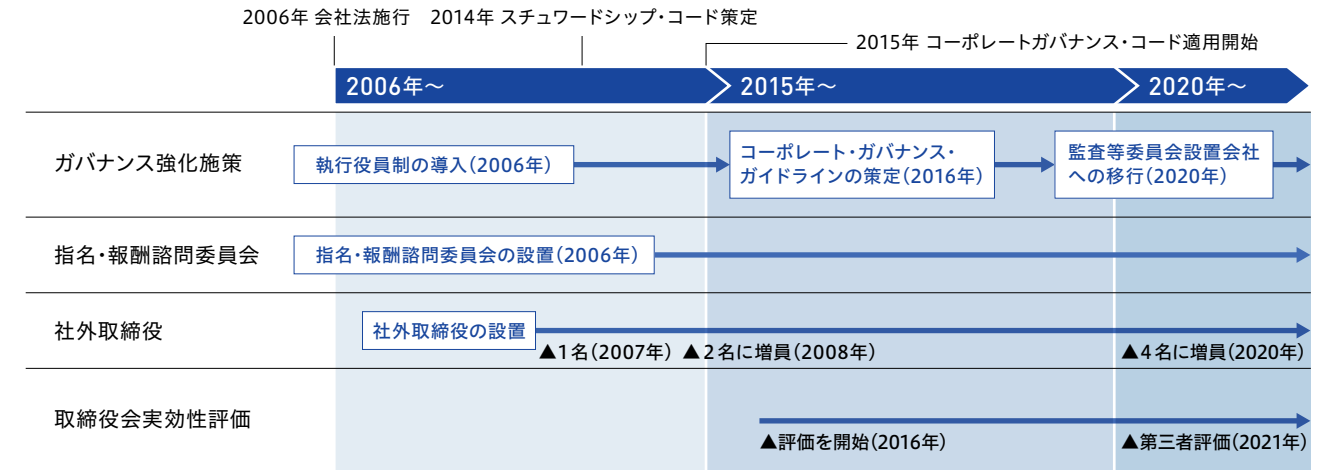
特集 (CSV取組み)

どう持続するのか

どう経営するのか

データセクション

コーポレート・ガバナンス体制強化の変遷



取締役の構成



取締役会等の運営状況(2020年度)

● 議長・委員長 ○ その他の構成員

役職名	氏名	取締役会の出席状況	監査等委員会の出席状況*	指名諮問委員会の出席状況	報酬諮問委員会の出席状況
代表取締役会長	尾上 広和	92.8% (13/14回)		100% (1/1回)	100% (4/4回)
代表取締役社長	三和 元純	100% (14/14回)		100% (1/1回)	100% (4/4回)
取締役	尾上 英雄	100% (14/14回)			
取締役	馬淵 成俊	100% (14/14回)			
取締役	小谷 要	100% (14/14回)			
取締役	原田 明浩	100% (14/14回)			
社外取締役	井城 讓治	100% (14/14回)		100% (1/1回)	100% (4/4回)
社外取締役	内田 純司	100% (14/14回)		100% (1/1回)	100% (4/4回)
取締役(常勤監査等委員)	藤田 亨	100% (14/14回)	100% (13/13回*)		
社外取締役(監査等委員)	濱田 聡	92.8% (13/14回)	100% (13/13回*)		
社外取締役(監査等委員)	加藤 恵一	100% (14/14回)	100% (13/13回*)		

*2020年6月までの監査役会としての開催分を含む

取締役会の実効性評価

当社は、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレート・ガバナンスの強化を経営上の重要な課題と考慮しており、2016年に制定の「コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」に基づき、「取締役会の実効性に関する分析・評価」を行っています。2020年度の実効性評価の方法及び結果は以下のとおりであります。

1. 分析及び評価の方法	2. 分析及び評価結果
<p>2020年度は、独立性を有する第三者機関による分析・評価を実施いたしました。</p> <p>具体的には、以下の項目に大別された質問票に基づき、全取締役が取締役会の実効性につき事前に回答し、その結果に基づき、同機関が全取締役に個別インタビューを実施し、結果分析及び評価を行いました。なお、本評価結果を受けた今後の対応につきましては、さらなる実効性の向上に向け取締役会において議論を深め、継続的に取り組むことを確認いたしました。</p> <p>●質問票の構成 ①全体、②構成、③事前準備・サポート、④討議内容、⑤各委員会、⑥執行側のモニタリング体制、⑦その他</p>	<p>前項における分析及び評価の結果、当社取締役会は、その実効性が確保できていると評価されました。具体的な指摘内容は、以下のとおりであります。</p> <p>●総括 以下の点において、取締役会の実効性が確保できていると評価できる。 ●社内の各事業責任者及び社外の経営経験者または専門家から構成されている。 ●成長戦略を支えるM&Aや新規事業の議案が多く付議され、活発な議論が実施されている。 ●社外取締役から質の高い質問や指摘がなされ、取締役会の実効性に大きく寄与している。</p> <p>●当社取締役会の強み ●社外取締役が取締役会の実効性確保に大きく貢献している。 ●成長戦略を支えるM&Aや新規事業の討議時間が他の日本企業との比較において豊富である。</p> <p>●さらなる実効性向上のための施策 ●取締役会の位置づけの明確化 ●取締役会機能のさらなる強化 ●監査等委員会機能のさらなる強化 ●指名諮問委員会機能のさらなる強化</p>

役員報酬

■報酬の基本方針

当社の取締役の報酬は、株主との価値を共有でき、かつ、その職責に相応しい水準とし、企業業績や企業価値の持続的な向上に対するインセンティブや優秀な人材の確保にも配慮した体系とする。

■報酬構成に関する方針

- 業務執行取締役の報酬は、月額「固定報酬」、短期業績連動型の「賞与」、中長期業績連動型の「株式報酬」により構成する。なお、子会社の役員を兼任する取締役については、子会社から支給される報酬等の内容及び当社における職責等を踏まえ、「賞与」及び「株式報酬」を支給しないことがある。
- 業務執行を行わない取締役(社外取締役)及び監査等委員である取締役の報酬は、その監督機能または独立性の観点から、月額「固定報酬」のみとする。
- いずれの取締役に対しても、退職慰労金は支給しない。

■報酬の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針

- 当社の取締役の報酬等の額は、当社の業績、他社水準等を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。
- 月額「固定報酬」は、役位別に定額とする。
- 「賞与」は、「2023中期経営計画」の業績目標のうち、連結の「売上高」(ウェイト40%)及び「営業利益」(ウェイト60%)を目標指標とし、その達成度に応じて、毎年一定の時期に、あらかじめ定めた基準額に応じた金銭を支給する。
- 中長期的な業績の向上を目的とする非金銭報酬としての「株式報酬」は、「2023中期経営計画」の業績目標のうち、連結の「のれん償却前ROE」(ウェイト40%)及び「のれん償却前営業利益」(ウェイト30%)ならびに「新領域事業売上高」(ウェイト30%)を目標指標とし、対象3事業年度ごとの目標額の累計額に対する達成度合いに応じて、毎年一定の時期に付与するポイントに応じた当社株式等を付与する。

■種類別報酬割合の決定に関する方針

- 報酬総額に占める金銭報酬と「株式報酬」の比率を、基準額で概ね80%:20%となるよう設定
- 報酬総額に占める固定報酬と業績連動型報酬の比率を、代表取締役社長は、基準額で概ね50%:50%、他の取締役は、代表取締役社長に準じ職責や報酬水準等を考慮して設定

■取締役の個人別報酬について

個人別の取締役の報酬額については、その透明性と客観性を確保する観点から、「報酬諮問委員会」の審議を踏まえたうえで、株主総会で承認を得た範囲内で、監査等委員でない取締役の報酬は、各取締役の月額固定報酬及び賞与の総額を取締役会において決定するとともに、報酬決定に係る機動的な対応を可能とするため、個別の報酬額を確定させることを代表取締役社長に一任する。なお、上記委任を受けた場合、代表取締役社長は、報酬諮問委員会が妥当性を確認した内容にて決定をしなければならないこととする。

また、株式報酬については、報酬諮問委員会が妥当性を確認したうえで、取締役会で決定する「株式交付規程」に基づき算定されるポイントに応じた当社株式を付与する。

なお、経営の監査・監督機能を中心に担う監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で承認を得た範囲内で監査等委員の協議により決定する。

取締役の選任・解任と社長後継者計画

当社は、取締役候補者及び執行役員の選任ならびに経営陣幹部の選定は、「指名諮問委員会」の審議を踏まえたうえで、取締役候補者及び執行役員の選任ならびに経営陣幹部の選定については取締役会で決定し、監査等委員である取締役候補者については監査等委員会の同意を得たうえで取締役会において決定いたします。

また、取締役会は、取締役社長の後継者計画を経営の重要課題であると認識し、後継者候補の選定基準、後継者候補の育成・評価の仕組み等につき指名諮問委員会において十分に審議を行った後、取締役会において後継者を決定することとしております。また、取締役会は、指名諮問委員会における審議結果を取締役会に報告させること等により、後継者計画の共有・監督を行っております。

ステークホルダーとの対話

ステークホルダーに対する情報の適正な開示と、相互間の対話・協働に努めます。

情報開示と建設的な対話に関する方針

当社は、企業行動指針において「ステークホルダー(利害関係人)に対する情報の適正な開示と、相互間の対話・協働に努めます」と定め、この考えに基づき、迅速、正確かつ公平な情報開示によって経営の透明性を高めるとともに、建設的な対話を通じて当社の経営方針や事業活動についての理解を促進し、株主・投資家を始めとしたステークホルダーの皆さまとの長期的な信頼関係の構築を図ります。

WEB サステナビリティ>グローリーのCSR>ステークホルダーとの対話 https://www.glory.co.jp/csr/glory_csr/stakeholder_dialogue/

ステークホルダーとの対話の機会

ステークホルダー	主な対話の機会
 <p>お客さま</p>	<p>日本はもとより世界各国で、当社グループの製品やソリューションをご紹介し、より多くのお客さまと直接対話する機会を設けています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 日常の営業活動 ● ショールーム見学 ● コールセンター ● 工場見学 ● メンテナンス訪問 ● 当社ウェブサイト ● 展示会  <p>オンライン展示会「GLORY PRESENTATION FAIR 2020」を開催</p>
 <p>ビジネスパートナー</p>	<p>お取引先さまは、高品質な製品を安定的に生産するための大切なパートナーであり、協力体制の確立が不可欠です。グループ全体でお取引先さまとの信頼関係の構築に努め、ともに持続可能な社会の実現に貢献していくことを目指しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 日常の購買活動 ● 品質会議 ● 基板品質方針説明会 ● お取引先懇談会 ● 品質向上活動発表会 ● お取引先さま訪問  <p>品質向上活動発表会</p>
 <p>株主</p>	<p>迅速、正確かつ公平な情報開示によって経営の透明性を高めるとともに、建設的な対話を通じて当社の経営方針や事業活動への理解につながります。対話には、代表取締役を始めとする社内取締役のほか、適宜社外取締役も参加することとし、株主・投資家の皆さまとの長期的な信頼関係の構築に努めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● 機関投資家個別訪問 ● 個人投資家説明会 ● 決算説明会 ● スモールミーティング ● IRウェブサイト ● コンファレンスコール ● ショールーム、工場見学会  <p>機関投資家面談</p>
 <p>従業員</p>	<p>経営幹部が積極的に従業員と交流し相互理解を図ることで、経営活動に対する参画意識やモチベーションの向上、グループ全体の一体感醸成につながっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 社長と語る会、現場巡視 ● 社員意識調査 ● 社内報 ● グループ会社訪問 ● 目標・キャリア面談 ● イン트라ネット ● 労使協議会 ● 各種研修、プログラム  <p>社長による新入社員オンライン研修見学</p>
 <p>地域社会・グローバル社会</p>	<p>「良き企業市民」として、各国・各地域において、社会貢献活動や環境保全に積極的に取り組んでいます。特に、2020年度は、新型コロナウイルス感染症に対応する医療従事者を支援するため、医療用マスクや衛生用品を各地で寄贈しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● グローリー小学生育成財団を通じた次世代の育成支援 ● 森林整備、植樹、清掃活動 ● スポーツ振興支援 ● 自然体験イベント ● 開発途上国への支援プログラム ● NPOとの連携  <p>自治体に医療用マスクを寄贈</p>

ウェブサイトによる情報開示

タイムリーな情報開示と利便性の向上を目的に、ウェブサイト内に株主・投資家向け専用サイトを設けています。四半期ごとの決算説明資料を始め、株主通信、アニュアルレポートなどの資料を開示し内容の充実を図るとともに、分かりやすく、使いやすいサイトを目指しています。

WEB 株主・投資家の皆さまへ <https://www.glory.co.jp/ir/>