

Governance

ガバナンス

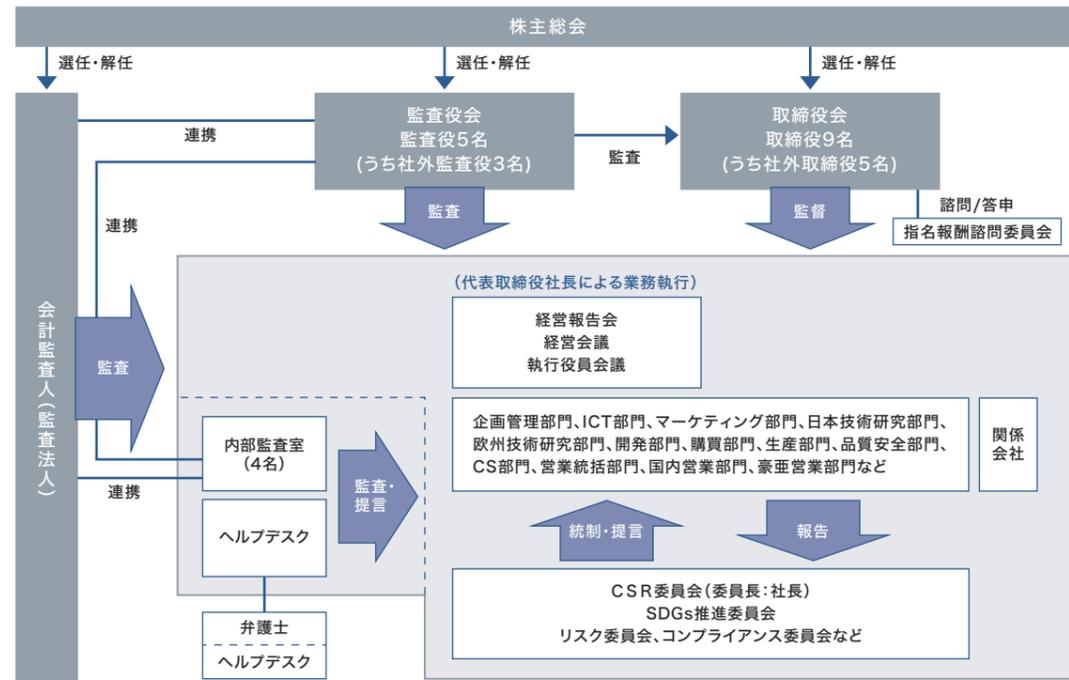
コーポレート・ガバナンス

詳細はウェブサイトに掲載
www.tadano.co.jp/ir/esg/c_governance.html

【基本的な考え方】

当社はコーポレート・ガバナンスを経営の透明性・健全性・効率性の確保のために、経営の重要課題の一つと位置づけています。コーポレート・ガバナンスが有効に機能するためには、経営理念などに基つき健全な企業風土を根付かせ、この健全な企業風土により企業経営（経営者）が規律される仕組み、監査役・監査環境整備・実質的な機能強化により監査が適正に行われることなどが重要であると考えています。
なお、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、タダノグループ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などを明らかにしています。

ガバナンス体制図



ガバナンス体制の変遷

年月	施策内容
1999年 4月	執行役員制度導入
2005年 10月	CSR委員会・リスク委員会・コンプライアンス委員会設置
2006年 4月	内部統制室設置
2006年 5月	CSR憲章・CSR規範制定、内部通報制度の導入、内部統制システム構築の基本方針制定
2008年 4月	J-SOX委員会設立、J-SOX経営者評価体制の構築
2008年 6月	社外取締役選任(2名)
2014年 9月	タダノグループ経営規程制定
2015年 4月	内部監査室設置 ('内部統制室'を'内部監査室'に改称し、監査機能強化)

年月	施策内容
2015年 12月	コーポレートガバナンス・ガイドライン制定 (コーポレートガバナンス・コードに対応)
2016年 4月	任意の指名諮問委員会設置
2017年 4月	任意の指名報酬諮問委員会の改編
2019年 1月	タダノグループコンプライアンス規程制定 コンプライアンス担当役員設置
2019年 7月	コンプライアンス室設置
2020年 6月	譲渡制限付株式報酬制度の導入
2021年 6月	社外取締役の増員(3名→5名) 筆頭独立社外取締役の選定 業績連動報酬制度の導入

各会議体・委員会などの説明

取締役会

取締役会は取締役9名(うち社外取締役5名)で構成され、当社の企業価値の最大化と、収益力・資産効率などの改善を図るため、経営計画などを定めその実行を推進し、また、内部統制システムやリスク管理体制を整備することで経営判断における取締役の適切なリスクテイクを支え、その役割・責務を適切に果たしています。

経営報告会/経営会議

社長の意思決定を補佐する審議機関として、業務執行の報告と情報共有化を図る「経営報告会」(メンバー:取締役・執行役員・監査役)および経営に関する戦略討議を行う「経営会議」(メンバー:社長・常務以上の執行役員等)を設け、毎月1回開催しています。

リスク委員会

タダノグループの事業リスクについて、リスクマネジメントの推進、監督を行うリスク委員会を設置しています。当社社長の指名する委員長、各部門を代表する部長以上の委員で構成しており、年2回、社内のリスクの洗い出しと評価を行い、リスク毎に対応部署を定めて対応策を推進し、実績のレビューを行うことでリスクマネジメントの強化を図っています。

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性評価につきましては、コーポレートガバナンス・ガイドラインの第34条に記載しております。2021年度につきましては、全取締役・全監査役14名を対象に取締役会評価アンケートを実施し、その分析結果を踏まえた意見交換を行いました。その結果、社外取締役も参加する同ガイドラインの第25条に記載の毎月2回以上開催する(各執行役員の業務執行と執行役員間の連携を強化するための)執行役員会議、毎月1回開催する(経営に関する戦略討議を行う)経営会議での議論を経て行われる取締役会の仕組が、その構成・役割・運営において適切で、また社外取締役が取締役会を含む一連の議論の実効性に貢献し

監査役会

監査役会は監査役5名(うち社外監査役3名)で構成され、各監査役が有する高い専門性と情報をもとに、独立した客観的な立場で権限を行使し、適切に判断して取締役の業務執行を監査することができる体制を確保しています。

指名報酬諮問委員会

指名報酬諮問委員会は、社内取締役2名、社外取締役4名および社外監査役1名の7名で構成され、取締役・監査役候補者および執行役員の指名、取締役の報酬の決定ならびに後継者計画等について、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ます。また、執行役員の報酬の決定に際し、代表取締役社長の諮問機関として、公正性および透明性の確保に資するために、その内容を審議し代表取締役社長に報告します。

執行役員会議・役員合宿

各執行役員の業務執行と執行役員間の連携を強化するため「執行役員会議」(メンバー:社長・執行役員)を毎月2回以上開催しています。また、経営戦略の集中討議の場として「役員合宿」を年2回開催しています。

コンプライアンスの取り組み

コンプライアンス確保のための体制

「CSR憲章」「タダノグループコンプライアンス規程」に従って、グループ社員全員が法令や社会のルールを遵守し、また高い倫理観をもち、透明・健全かつ誠実な事業活動に取り組んでいます。
推進体制として、当社社長が指名したチーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)がタダノグループのコンプライアンス体制全般に関わる事項を所管し、コンプライアンスに関する施策を監督することとしており、グループ各社に任命されたコンプライアンス・オフィサー(CO)が、各社のコンプライアンス体制に関わる事項を所管することとしています。
また、CCOを委員長とし、タダノの各部門を代表する部長以上の委員で構成するコンプライアンス委員会を設置しています。

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、年2回開催しており、コンプライアンスに関する課題共有・討議、およびグループ会社の活動報告などを行っています。また、コンプライアンス委員会は啓発ツールなどによる法令遵守の教育研修によってコンプライアンス意識の啓発を行うとともに、法令遵守対策の支援などを実施し、コンプライアンス体制の強化を図っています。

ていることを取締役会が確認しました。
したがって、取締役会の実効性は十分確保されているものと評価しております。なお、昨年の実効性評価で課題として指摘のあった取締役会資料や説明内容、議案選定については、上程議案基準の見直しや審議会設置による事前審議の充実、取締役会案件事前ブリーフィングの実施などにより評価が改善しました。一方で、執行と監督の役割明確化について、当社に合った形で見直しが必要であること等の指摘がありました。今後も継続して改善に取り組み、さらに実効性の高い取締役会の実現を目指して参ります。

コンプライアンスの浸透活動

日常業務におけるコンプライアンス上の問題を解説した「コンプライアンス読本」を、全社員に配布し、各職場では朝礼などにおいて適時、読み合わせを行っています。また、毎月e-ラーニングを活用した社員向けのコンプライアンス研修を実施しており、具体的テーマについて、必要に応じ、集合研修も実施しています。

内部通報制度

社員が違法または不適切な行為などに関する情報を会社に通報できるよう内部通報制度を設け、社内窓口のほか、社外の弁護士事務所にも窓口を設けています。
また、社内規程により通報者の秘匿と不利益取扱いの禁止を定め、通報者の保護を図っています。なお、法令違反行為などを確認したときは、コンプライアンス委員会へ報告することとしており、さらに、当該違反行為などが重大と認めるときは、直ちに調査結果に対する対応策についての意見とともにこれを社長および監査役に報告することとしています。

社外取締役インタビュー



筆頭独立社外取締役
村山 昇作

タダノの企業風土・文化について率直にどのように感じていらっしゃいますか？

非常に真面目な会社であると感じています。どのような場面においても、社員一人ひとりが真面目で誠実な対応をされていると思います。会議資料を見ても、よくこれだけの精緻な資料が出てくると感心するくらいです。ただ、今の時代において、その真面目さだけで会社が発展するかというと、なかなかそうではないとも思っています。トップに追従する形のみではなく、社員一人ひとりが自ら考えて、自由に意見を交わすことのできる風土を創り上げること、その中でクリエイティブティを持った多様な人財が活躍できるようにすることが、タダノにとって30年後も先頭を走り続けるためには大きな課題であると感じています。

日本銀行に始まり、さまざまな企業の経営や金融・経済での幅広い知識・経験をお持ちですが、タダノの経営についてどのように評価されていますか？

まず、グローバル展開を進めていることについては、非常に高く評価しています。現在、タダノの主なマーケットは日本と北米ですが、日本市場は今後の人口減少により、成長率は鈍化する可能性が高いと考えられます。今後は、どうしても海外で勝負する必要があります。その際、Demagクレーン事業の買収をはじめ、製品ラインナップの拡充とグローバル生産体制の構築を進めてきていることは、大きな強みとなります。今後「ONE TADANO」として、グローバルに一つのチームとしてやっていくためには、今までのタダノが大切にしてきたフィロソフィーを

海外の方にどれだけ理解していただき、長期的な協力体制を築くことができるかどうか、大変重要となってくるかと思っています。

2021年から社外取締役が大幅に増えましたが、タダノの取締役会は活性化しましたか？

コロナ禍に入った2020年より、タダノの取締役会は主にオンラインでの開催となっています。当初はリモート環境における発言のしにくさもあったかもしれませんが、発言者もあまり多くなくそこまで活発に議論が繰り広げられているという印象ではありませんでした。私自身は元々よく発言する方だったのですが、2021年からはそこに多彩な社外取締役の方々も加わって、取締役会の雰囲気徐々に変わってきました。現在では、活発な議論の結果として、上程議案の差し戻しも多くあったり、既定路線でも違和感があれば遠慮なく発言が飛び交っていたり、取締役会自体がとても活性化してきていると思います。実質的な議論が進んでおり、他社と比べても「取締役会での議論が活発な会社」の一つと言えるかと思っています。

社外取締役としてのご自身の役割について、どのようにお考えですか？

今までのタダノには無かった視点をもたらすことは重要だと考えています。取締役会においても、前例踏襲だけではない新たな視点からの発言や姿勢が求められていると思っています。その結果として、さらに自由活発な議論が進めば、取締役会から執行役員会議、執行役員会議から各部門と、「今以上に自由に議論を繰り広げる文化」が会社全体に伝わっていくのではないのでしょうか。また、次世代の道を切り開くクリエイティブティに溢れた人財を発掘・育成していくこと、そういった人財の能力を最大限に活かすことのできる組織を作ることも、大切な役割だと思っています。

タダノのコーポレート・ガバナンスをどのように評価されていますか？

まず、コーポレート・ガバナンスについては、「全体の方向性を決めるガバナンス」と「一人ひとりをコントロールするガバナンス」で成り立っていると考えています。このバランスが大切だと思っています。今までのタダノでは、タダノのみでの業務経験を持つ社員が多く、取締役についても社内取締役の割合が高い状況でした。そのため「タダノの常識は世間の非常識」ということが仮にあったとしても、気付けない可能性がありました。今ではさまざまなフィールドで活躍していたキャリア社員の入社も増え、取締役も多種多様なバックグラウンドを持つ社外取締役の方が多い状況であり、「ダイバーシティの推進」が進んでいる状況です。このダイバーシティで極端な間違いや集団の暴走を防ぐ、これこそがガバナンスにおいて重要だと私は考えています。そういった意味合いでは、タダノにおけるコーポレート・ガバナンスは、年々強化されているといえるのではないのでしょうか。



社外取締役
大塚 聡子

タダノの企業風土・文化について率直にどのように感じていらっしゃいますか？

この1年でタダノには真面目、素直、穏やかな社員が多いという印象を持っています。お遍路さんへのおもてなし文化や温暖な気候が影響しているのでしょうか。日本全国・海外からも社員が集まっているはずなのに、自然と会社・地元の雰囲気にも溶け込み、一つの企業風土やタダノ愛が生まれているように思います。一方で地方にありながら世界に羽ばたく気概も持ち合わせています。海外ではさまざまな課題が待ち受けており、貪欲さが求められる場面もあるかと思っています。香川県に由来する温和で穏やかな雰囲気を維持しながら、チャレンジして欲しいです。

宇宙開発分野で長くご活躍なさってきたそうですが、具体的にはどのようなことを？

1984年に始まった国際宇宙ステーション（ISS）プロジェクトに参画し、新規事業の宇宙ロボットチームで「きぼう」のロボットアームを育て上げる仕事に携わりました。これは軌道上での実験をはじめとするさまざまなミッションを支援するために開発された、人間の腕と同じような動作が可能な日本初の実用宇宙ロボットです。現在は、培ってきた宇宙ロボット技術の継承と新たな分野での活用を目指し「スペースデブリ（宇宙ごみ）の除去」という課題にも取り組んでいます。宇宙ロボットアーム開発は、初めての試みばかりで苦労も多かったですが、さまざまな出会いや経験が私を大きく育ててくれたと思っています。タダノとの出会いもその一つでしょう。

タダノのクレーンや技術についてどのように評価されていますか？

タダノと関わる前、クレーンは建機の一つと思っており、タダノのロゴは見知っていましたがクレーン業界があるとは思っておよびませんでした。タダノの事業領域であるLifting Equipmentというのは、非常に奥深い技術の領域だと感じています。「きぼう」ロボットアームもそうでしたが、操作卓を含めて開発するためには、個々の特化した技術に加え、それらの技術をシステムとして取りまとめるシステムズエンジニアリング力が問われます。製品を開発できるタダノには、複合的な技術力があると感じています。

社外取締役としてのご自身の役割について、どのようにお考えですか？

社外取締役の打診を受けた時には、一介のエンジニアとしては非常に戸惑いを感じました。一方でものづくりの世界への女性進出の遅れに問題意識もあり、男女共同参画の推進が求められる時流に乗って、お引き受けしました。したがって注力しているのは、女性の活躍、加えて全社員の活躍です。まずは1人でも多くの女性社員と面談をして生の声を聞くことからスタートしました。目標は全員実施です。直接お話しして問題点を掘り起こすとともに、人事部にも同席してもらって問題に素早く対応・フィードバックすることで、参加した社員にも変化・効果を感じられるよう心掛けています。

今後のタダノの女性活躍についてはどのようにお考えですか？

女性だけでなく「社員全員が働きやすい環境づくり」がまずは大切だと考えています。残業時間の抑制や有給休暇の取得推進に会社を挙げて取り組んでいます。さらに、仕事と育児・介護を両立しやすくするため、リターン雇用制度・リモート勤務制度を確立し、柔軟な働き方を支援するために時間単位の有給休暇も導入しています。現在は、女性社員の比率も女性管理職の比率も決して高いとはいえませんが、女性の社会進出は発展段階です。誰かが先陣を切り、それに続く仲間が増えていけば、女性の社会進出は「普通のこと」になります。先陣を切る人にはいろいろなタイプがあっていいと思います。それぞれのペース・スタイルで働いている姿を見せることで、後に続く人が自分の可能性に気づき、どんどん仲間が増えていきます。タダノは、女性が働きやすい環境を提供し、女性の活躍に大いなる期待を持っています。また私は、世の女性たちにぜひ長く仕事を続けてほしいと思っています。タダノはものづくりの会社ですが、こういう世界は長く取り組まないと見えてこないことが多いです。途中でやめてしまうのはもったいないですから、私も多くの社員と話をし、さまざまなサポートをしたいと考えています。

役員紹介

取締役



多田野 宏一



氏家 俊明



澤田 憲一



大塚 聡子



金子 順一



夢沼 宏一



合田 洋之



村山 昇作



石塚 達郎

多田野 宏一 代表取締役会長

1977年 4月 丸紅株式会社入社
 1988年 6月 当社入社
 1991年 6月 社長室長
 1997年 1月 Faun GmbH(現:Tadano Faun GmbH)
 取締役社長
 1997年 6月 取締役
 1999年 4月 取締役・執行役員常務
 2001年 4月 取締役・執行役員専務
 2002年 4月 代表取締役・執行役員専務
 2003年 6月 代表取締役社長
 2021年 4月 代表取締役会長(現任)

当社の代表取締役社長に就任以来、それまでの豊富な経験を活かしつつ、経営の中核において強力なリーダーシップを発揮し、当社グループの長期的成長に力を尽くしてきました。また、2021年4月からは当社の代表取締役会長に就任しており、今後さらに、当社グループを成長させていくために重要な役割を果たすものと判断しております。

合田 洋之 取締役・執行役員常務

1992年 4月 当社入社
 2008年 4月 LE開発第一部長
 2012年 4月 Tadano India Pvt. Ltd.取締役
 2017年 4月 執行役員
 2020年 6月 執行役員常務、開発部門担当
 2022年 6月 取締役・執行役員常務、開発部門担当(現任)

開発部門の担当として重要な役割を担い、これら分野の豊富な経験と高い見識を有し、当社グループの成長に貢献してきました。今後さらに、当社グループを成長させていくために重要な役割を果たすものと判断しております。

氏家 俊明 代表取締役社長・CEO

1984年 4月 丸紅株式会社入社
 2009年 4月 同社建設機械部長
 2013年 4月 同社経営企画部長
 2014年 4月 同社執行役員
 2017年 4月 同社常務執行役員
 2018年 4月 同社常務執行役員、輸送機グループCEO
 2019年 4月 当社入社企画管理部門付顧問
 2019年 6月 取締役・執行役員専務
 2020年 6月 代表取締役副社長
 2021年 4月 代表取締役社長・CEO
 2022年 1月 代表取締役社長・CEO、欧州事業部門 統括(現任)

総合商社において長年にわたって建設機械部門に携わり、国内外の建設機械分野の豊富な経験と高い見識を有しており、当社のグローバル化推進に貢献してきました。また、2021年4月に当社の代表取締役社長に就任し、強力なリーダーシップを発揮しており、今後さらに、当社グループを成長させていくために重要な役割を果たすものと判断しております。

村山 昇作 取締役 [社外] (筆頭独立社外取締役)

1972年 4月 日本銀行入行
 1981年 2月 同行ニューヨーク事業所エコノミスト
 1994年 11月 同行高松支店長
 1998年 6月 同行調査統計局長
 2002年 3月 帝國製菓株式会社代表取締役社長
 2011年 6月 IPSアカデミアジャパン株式会社代表取締役社長
 2014年 6月 東邦ホールディングス株式会社社外取締役(現任)
 2014年 7月 株式会社IPSホール代表取締役社長
 2020年 6月 当社取締役(現任)

経済、金融および企業経営に関する豊富な知識と経験を有し、当社経営を適切に監督いただいております。同氏には、経済、金融および企業経営に関する豊富な知識と経験を活かし、業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。

澤田 憲一 取締役・執行役員常務・グローバルオフィサー

1990年 12月 当社入社
 2004年 4月 Tadano America Corporation取締役社長
 2008年 4月 執行役員
 2017年 4月 執行役員常務
 2017年 7月 執行役員常務、欧州事業部門担当、Tadano Faun GmbH取締役社長
 2020年 6月 取締役・執行役員常務
 2022年 4月 取締役・執行役員常務・グローバルオフィサー、ものづくり関連、インド事業部門担当、グローバルオフィス(RT・TC)(現任)

米州事業、欧州事業、CS、ICT、生産および品質安全部門などの部門統括や担当として幅広い役割を担い、これら分野の豊富な経験と高い見識を有し、当社グループの成長に貢献してきました。今後さらに、当社グループを成長させていくために重要な役割を果たすものと判断しております。

石塚 達郎 取締役 [社外]

1978年 4月 株式会社日立製作所入社
 2009年 4月 同社理事
 電力グループ日立事業所長
 2014年 4月 同社代表執行役員執行役員副社長
 2015年 4月 日立ヨーロッパV.LTD.取締役副会長
 2016年 7月 株式会社日立総合計画研究所取締役会長
 2017年 4月 日立建機株式会社代表執行役員執行役員会長
 2017年 6月 同社代表執行役員執行役員会長、取締役
 2020年 3月 K&Oエナジーグループ株式会社社外取締役(現任)
 2021年 4月 当社顧問
 2021年 6月 取締役(現任)
 2022年 3月 AGC株式会社社外監査役(現任)

総合電機メーカーおよび建機メーカーの経営者としての長年にわたる豊富な経験と幅広い見識を有しております。同氏には、経営者としての長年にわたる豊富な経験と幅広い見識を活かし、当社において業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。

大塚 聡子 取締役 [社外]

1986年 4月 株式会社東芝入社
 1995年 10月 スタンフォード大学大学院留学
 2007年 4月 日本電気株式会社入社
 2015年 7月 ロケット協会男女共同参画委員会(宙女)事務局(現任)
 2017年 11月 日本電気株式会社宇宙システム事業部第一宇宙システムグループエキスパート
 2018年 3月 慶應義塾大学 博士(システムエンジニアリング学)取得
 2019年 4月 日本航空宇宙学会男女共同参画委員会幹事
 2021年 4月 当社顧問
 2021年 6月 取締役(現任)
 2022年 4月 国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構(JAXA)有人宇宙技術部門有人宇宙技術センター主管研究開発員(現任)

国際宇宙ステーションのロボットアームの開発や男女共同参画委員会等で培った豊富な知識と経験を有しております。同氏には、製品開発や男女共同参画委員会等で培った豊富な知識と経験を活かし、業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。

金子 順一 取締役 [社外]

1976年 4月 労働省入省
 2007年 8月 厚生労働省大臣官房長
 2008年 7月 厚生労働省労働基準局長
 2012年 9月 厚生労働事務次官
 2015年 4月 大正大学地域構想研究所客員教授
 2017年 7月 ポストン・コンサルティング・グループシニアアドバイザー
 2019年 6月 公益社団法人全国シルバー人材センター事業協会会長(現任)
 2022年 3月 当社顧問
 2022年 6月 取締役(現任)

厚生労働省労働基準局長、厚生労働事務次官などの要職を歴任し、雇用・労働行政分野におけるコンプライアンスおよび人材戦略に関する高度な専門知識と豊富な経験を有しております。同氏には、雇用・労働行政分野におけるコンプライアンスおよび人材戦略に関する高度な専門知識と豊富な経験を活かし、業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。

夢沼 宏一 取締役 [社外]

1990年 4月 一橋大学経済学部専任講師
 1992年 4月 一橋大学経済学部助教授
 1998年 4月 一橋大学大学院経済学研究科助教授
 2000年 4月 一橋大学大学院経済学研究科教授(現任)
 2011年 4月 一橋大学大学院経済学研究科長・経済学部長
 2014年 12月 一橋大学長
 2020年 12月 当社顧問
 2021年 6月 取締役(現任)

経済学に関する高い見識および大学運営における豊富な経験を有しております。同氏には、経済学に関する見識および大学運営における豊富な経験を活かし、業務執行者から独立した客観的な立場で経営を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。

取締役会の構成

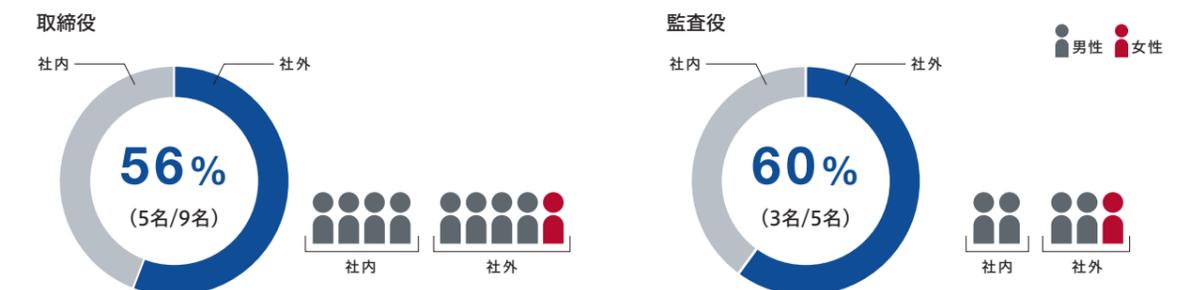
当社では、知識や経験、能力のバランスを考慮し、取締役を選任しております。

取締役が特に有する専門性

氏名	経営	ガバナンス リスク管理	財務・会計	製造・技術 研究開発	マーケティング 営業	グローバル 経験
多田野 宏一	●	●	●	●	●	●
氏家 俊明	●	●	●	●	●	●
澤田 憲一	●	●	●	●	●	●
合田 洋之	●	●	●	●	●	●
村山 昇作	●	●	●	●	●	●
石塚 達郎	●	●	●	●	●	●
大塚 聡子	●	●	●	●	●	●
金子 順一	●	●	●	●	●	●
夢沼 宏一	●	●	●	●	●	●

※上記一覧表は、取締役の有する全ての知見を表すものではありません。

取締役・監査役の社外役員比率



監査役



西陽一郎



池浦雅彦



渡辺 耕治



加藤 真美



鈴木 久和

西陽一郎 常勤監査役

1976年 4月 ヤンマーディーゼル株式会社
(現:ヤンマーホールディングス株式会社)入社
同社開発本部トラクタ開発部第1技術部部長
2005年 4月 ヤンマー農機株式会社
2007年 1月 (現:ヤンマーアグリ株式会社)
トラクタ事業本部開発部第3開発グループ部長
2008年 6月 同社トラクタ事業本部開発部製品技術部長
2008年 9月 当社入社
2009年 1月 開発企画部長
2009年 4月 執行役員
2011年 4月 執行役員常務
2011年 6月 取締役、執行役員常務
2020年 6月 常勤監査役(現任)

開発、生産および品質安全部門などの部門統括や担当として幅広い役割を担い、これら分野の豊富な経験と高い見識を有していることから、幅広い視野に基づく監査が期待できると判断しております。

加藤 真美 監査役 [社外]

1986年 4月 日本アイ・ピー・エム株式会社入社
1997年 4月 弁護士登録(現在に至る)
1998年 1月 桜丘法律事務所入所(現在に至る)
2012年 4月 第二東京弁護士会副会長
2016年 6月 前澤化成工業株式会社社外取締役(現任)
2018年 7月 株式会社ビジョナリーホールディングス
社外取締役監査等委員(現任)
2021年 6月 当社監査役(現任)

弁護士としての専門的見地および企業法務に関する豊富な知識と経験ならびに社外役員としての経験を当社の監査体制に活かしていただけると判断しております。

池浦 雅彦 常勤監査役

1981年 4月 当社入社
1999年 7月 タダノ東京販売株式会社代表取締役社長
2005年 4月 西日本支社中国支店長
2008年 4月 東日本支社長
2009年 4月 国内営業企画部長
2012年 4月 執行役員、国内営業部門担当補佐
2021年 4月 当社顧問
2021年 6月 常勤監査役(現任)

当社関係会社における経営経験および営業部門を中心に当社業務に関する豊富な経験と知識を有しており、これまでの執行役員としての実績を踏まえ、監査役として職務を適切に果たすものと判断しております。

鈴木 久和 監査役 [社外]

1977年 4月 住友商事株式会社入社
2003年10月 同社文書総務部長
2008年 8月 同社広報部長
2011年 4月 住商情報システム株式会社常務執行役員
2011年10月 SCSK株式会社常務執行役員
2012年 6月 同社代表取締役専務執行役員
2016年 4月 同社代表取締役副社長執行役員
2019年10月 当社顧問
2020年 6月 監査役(現任)
2021年12月 株式会社CRI・ミドルウェア
社外取締役監査等委員(現任)

企業経営、コンプライアンス、コーポレートガバナンスに関する豊富な知識と経験を有しております。また、SCSK株式会社においてIR・財務の分掌役員を経験するなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。これらを当社の監査体制に活かしていただけると判断しております。

渡辺 耕治 常勤監査役 [社外]

1980年 4月 香川県警察官拝命
2010年 4月 香川県警察本部捜査第一課管理官
2014年 3月 香川県警察本部捜査第一課長
2020年 3月 高松南警察署長
2021年 2月 香川県警察本部生活安全部地域監
2022年 6月 当社常勤監査役(現任)

コンプライアンスに関する豊富な知識と経験を当社の監査体制に活かしていただけると判断しております。

役員報酬

基本方針

当社の取締役報酬に関しては、定款の定めに従い、2021年6月25日開催の第73回定時株主総会決議により、取締役の報酬限度額は年額450百万円以内(うち社外取締役分は年額80百万円以内)、また2020年6月25日開催の第72回定時株主総会決議により、取締役(社外取締役を除く)に対する譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬の総額について、前記の報酬限度額の内枠で、年額90百万円以内として承認を得ています。個々の取締役(社外取締役を除く。以下同じ。)の報酬は、各取締役の職責を

踏まえた適正な水準とすることを基本方針とし、①固定報酬(金銭報酬)②変動報酬としての業績連動報酬(金銭報酬)および③非金銭報酬としての譲渡制限付株式報酬で構成するものとしています。社外取締役の報酬は、その役割と独立性に鑑み、固定報酬(金銭報酬)のみとしています。

固定報酬(金銭報酬)の決定に関する方針

取締役の固定報酬(金銭報酬)は、月例の固定報酬とし、他社水準や従業員給与の水準を考慮した役位別の手当と基本報酬で構成されています。社外取締役の固定報酬(金銭報酬)は、月例の固定報酬とし、他社水準や職責を考慮して決定しています。

業績連動報酬(金銭報酬)の決定に関する方針

取締役の業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、連結当期純利益を業績指標として支給額を決定し、上記固定報酬と合わせ月例で支給しています。具体的には、連結当期純利益の金額に連動した0%~50%の支給率を定め、以下の算定式で決定しています。なお、支給率については、経営環境の変化に応じて適宜見直しを行うものとしています。

$$\text{業績連動報酬} = \text{役位別基本報酬} \times \text{業績指標に基づく支給率}$$

非金銭報酬などの決定に関する方針

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、取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、非金銭報酬などは譲渡制限付株式としています。毎年7月の取締役会において取締役への譲渡制限付株式の付与を決議して、8月に1年分を一括して付与することとしています。

具体的な付与株式数は、年間の基本報酬総額の36%に相当する金額を、譲渡制限付株式の付与に関する取締役会決議の日の前営業日の東京証券取引所における当社普通株式の終値を基礎として決定された1株当たりの払込金額で除した数としています。

なお、譲渡制限付株式は、右記の内容を含むものとしています。

①譲渡制限および譲渡制限期間

取締役は、譲渡制限付株式について、付与日から当社の取締役その他当社取締役会で定める地位を退任する日までの間、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならない。

②無償取得事由

任期中の正当な理由によらない途中退任、法令または社内規則の違反その他譲渡制限付株式を無償取得することが相当であると当社の取締役会で定める事由に該当した場合、当社は、付与した譲渡制限付株式を無償で取得する。

金銭報酬と非金銭報酬などの割合の決定に関する方針

金銭報酬と非金銭報酬などの内容および割合は、以下のとおりです。

取締役	〈金銭報酬〉		〈非金銭報酬〉
	(固定報酬) 役位手当+基本報酬 約65%	(業績連動報酬) 基本報酬×支給率(25%) 約15%	(譲渡制限付株式報酬) 基本報酬×36% 約20%
社外取締役	固定報酬 100%	—	—

(注) 1. 業績連動報酬は、連結当期純利益の金額に連動した支給率を25%と仮定した場合です。
2. 取締役および社外取締役の個人別の報酬については、取締役会は公正性と透明性を確保するため、事前に過半数が独立社外取締役で構成される指名報酬諮問委員会に諮問し、その答申を踏まえて決定しています。
3. 役員ごとの報酬については、報酬などの総額が1億円以上である者が存在しないため、記載していません。