

当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要について

当社は、2022年度の取締役及び監査役を対象として取締役会の実効性に関する評価を実施しましたので、その評価結果の概要をお知らせします。

【取締役会評価実施要領】

対象者	2022年度の全取締役(10名)及び全監査役(5名)
実施/評価方法	1. 外部コンサルタントを起用し、対象者に対するアンケート及び個別インタビューを実施(回答は匿名ベース) 2. 対象者の回答内容について外部コンサルタントが分析・取りまとめを実施 3. 外部コンサルタントによる分析・取りまとめを参考としたガバナンス・報酬委員会における検討 4. 取締役会において分析・評価を実施
質問内容	1. 取締役会の構成 2. 任意諮問委員会の構成等 3. 取締役会の役割・責務 4. 取締役会の運営状況 5. 取締役・監査役に対する情報提供、トレーニング 6. その他の重要テーマ

【評価結果の概要】

実効性評価におけるアンケート・インタビューの分析を踏まえ、ガバナンス・報酬委員会及び取締役会における審議を行った結果、当社取締役会の実効性は引き続き確保されていることを確認いたしました。

定量面においては昨年改善したスコアが更に上昇し、6つの評価テーマのすべてにおいて高いレベルで機能している結果となり、定性面においては更なる発展に向けた示唆・指摘と共に、肯定的意見が多数得られました。また、中長期的に取り組む優先事項として「グループガバナンス」が挙げられる等、グループCEOオフィス設置等の取組みに対する期待が評価に現れる結果となりました。

前回評価においては、今後重点的に取り組むべき課題として、(1)経営基盤の強化に向けた継続的な議論、及び(2)更なる人材多様性の確保について、取締役会としてこれまで以上の機能を発揮すべきと認識しました。これに対しては、以下の通り実質面での進捗が見られると共に着実な改善・進展が確認されました。

(1) 経営基盤の強化に向けた継続的な議論

- ① グループCEOオフィスを設置し、会長CEOによるグループ会社への指導・統括を強化すると共に、第8カンパニーによる横串機能や新規ビジネス開拓の強化を図る等、最大注力領域の一つとして取り組んでいる。
- ② 今後の更なる企業価値向上のため、ステークホルダーの期待も踏まえ、財務だけでなく、非財務の中長期的な戦略の議論にも取り組んでいる。

(2) 更なる人材多様性の確保

- ① 女性活躍推進委員会において活発な議論を行い、「登用への育成の加速」、「柔軟な働き方への深化」の取組方針を打ち出し、マネジメントによる具体的な施策に繋げている。
- ② 女性役員比率上昇により、役員の多様性が更に高まり、取締役会における議論の深化を促進している。

上記は何れも中長期的な課題であり、引続き取締役会としての機能を発揮し、更なる進捗に繋げるべく取組みを推進してまいります。

また、新たな検討課題として、(A)グループ全体の経営者層の後継者計画に関する継続的な議論、及び(B)外部環境の変化を踏まえた監視監督体制の継続的な強化について、取締役会として更なる取組みを行うべきであるとの認識に至っております。本検討課題に対しては、取締役会任意諮問委員会や監査役会との連携等を通じ、またオフサイトでのディスカッション等の機会も活用して議論を深めることにしております。

当社は、今回の取締役会実効性評価の結果を踏まえ、引続き取締役会の実効性の維持・向上に取り組んでまいります。

以 上