

当社取締役会の実効性に関する自己評価結果（概要）

当社取締役会は、取締役会の実効性評価を年に 1 回行うこととしており、2024 年度の実効性評価を実施いたしました。その結果の概要を以下のとおりお知らせいたします。

1 実効性評価のプロセス

実効性評価のプロセスとしては、外部機関を活用し、取締役と監査役を対象にアンケートを実施するとともに、その集計・分析の結果を基に取締役会で議論、意見交換を行い、その強みと課題、昨年度からの改善状況を確認いたしました。

2 評価結果の概要

（1）課題の改善状況

当社取締役会の課題の改善状況は次のとおりです。

課題	対応状況	
	2023 年度＜ご参考＞	2024 年度
中長期的 課題の 議論充実	サステナビリティ等重要課題の議論の深化を目的に取締役会規程を改定。また、取締役会とは別途集中討議の場を設けた。サステナビリティ関連を集中的に扱う臨時取締役会を年 2 回実施することとした。	取締役会メンバーによる集中討議の場を継続して設定し、議論を深化。取締役会において長期戦略および新中期経営計画の策定に向け複数回議論を実施し、経営理念・長期ビジョンの策定、マテリアリティの見直しを実行した。
指名・報酬 に関する 事項	サステナビリティ経営推進に対する意欲・行動内容を評価する項目を、「固定報酬」の個人評価に組み込む対象を、上席執行役員以下にも拡大した（2022 年度は常務以上執行役員に適用）。また、社長の選任等に関するガイドラインを制定し、選解任や有事での対応のプロセスを定めた。	社長の選任等に関するガイドラインに沿って、社長の選任を実施。役員報酬における評価指標を変更し制度改定を実施。業績連動型株式報酬においては評価指標に TSR を採用し、株主利益をより重視していく。

(2) 当社取締役会の強みと今後の検討課題

取締役会において人数、社内外の割合、知識・経験・能力など、バランスのとれた構成となっていることが評価されています。スキルマトリックスの見直しも実施し、取締役会の多様性も意識しつつ、継続してバランスが適切となるように努めています。さらに、自由闊達に意見を述べることができる雰囲気が醸成されていることも評価されています。

一方、当社取締役会における今後の検討課題として、経営戦略等の議論の更なる充実と2025年にスタートした新中期経営計画の進捗等の監督、取締役会で決議した投資案件を中心とした事項のフォローアップが求められております。

また、指名報酬委員会の機能強化について、経営トップの後継者計画の策定や取締役の報酬体系の見直しの議論と、指名報酬委員会から取締役会への報告内容の充実が求められております。

3 今後の取り組み

上記の結果を踏まえ、課題解決に向けた取り組みを継続的に進め、取締役会の実効性の一層の強化に努めるとともに、ガバナンス体制の拡充を図ってまいります。

以上