

日立金属コーポレートガバナンス・ガイドライン

前文

本ガイドラインは、当社取締役会及び関連する委員会の決議によって、当社におけるコーポレートガバナンスの枠組みを示すことを目的として、内部統制システムの整備に関する基本方針とともに、取締役会規則及び各委員会規則に加えて決定されたものである。

取締役会及び委員会は、本ガイドラインの適切さと有効性について継続的に検証し、必要に応じて本ガイドラインを改正することがある。

第1章 総則

第1条（経営理念）

当社は、次に掲げる経営理念を原点として企業活動を行い、持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を実現するために、本ガイドラインを制定し、コーポレートガバナンスの充実に継続的に取り組む。

【経営理念】

当社グループは、株主・投資家、ビジネスパートナーなど当社グループをとりまくステークホルダーの皆様との信頼関係を築きながら、より良い社会の実現に貢献するために、社会的責任を自覚した企業活動を行うことを基本方針としております。そのために、基盤技術の高度化と新技術への挑戦によって新製品・新事業を創出し、新たな価値を社会に提供してまいります。製品の開発、製造に当たっては、次世代に引き継ぐ環境に配慮した企業活動を促進いたします。さらに、企業情報の適時かつ適切な開示、地域社会への貢献などを通じて社会とのコミュニケーションを推進して、より広範な社会の視点を経営に反映し、社会との信頼関係を築きます。当社グループは、これらの企業活動によって、企業価値の向上につなげてまいります。

第2章 ステークホルダーとの関係

第2条（取締役及び執行役の受託者責任）

取締役及び執行役は、株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、当社及び株主共同の利益のために職務を遂行するものとする。

第3条（行動準則）

当社は、当社グループの役員及び従業員が遵守すべき行動準則として、[「日立金属グループ行動規範」](#)を定め、その実践に努める。

第4条（株主の権利行使）

当社は、株主の権利が実質的に確保されるよう、適切な対応を行うことを基本とする。

2 当社は、株主総会における株主の権利行使について、必要に応じた的確な情報提供、議決権電子行使プラットフォームの利用等を通じて適切な環境整備に努める。

第5条（情報開示及び対話）

当社は、「[IR 活動方針](#)」に基づき株主その他のステークホルダーへの情報開示及び対話を行う。

第6条（剰余金の配当等の決定に関する方針）

当社は、取締役会の決議により、「[剰余金の配当等の決定に関する方針](#)」及び当該方針に基づく配当金額等を決定する。

第7条（株式の政策保有に関する方針）

当社は、取引関係の維持・強化、資本・業務提携、共同開発等の保有目的並びに保有に伴うリターン及びリスクを総合的に勘案して、当社の企業価値の向上に資すると認められる場合を除き、政策保有株式を保有しないことを原則とする。

- 2 政策保有株式については、毎年見直しを行い、保有する意義の乏しい銘柄については、市場動向等を考慮して売却する等の対応を適宜行う。
- 3 政策保有株式に係る議決権行使に当たっては、当該株式の発行会社の状況や議案が株主価値を毀損するものでないか等を総合的に勘案し、その対応を決定する。

第7条の1（政策保有株主の当社株式の売却等に関する方針）

当社は、当社株式を政策保有として保有している会社から当社株式の売却等の意向が示された場合には、当社との取引の縮減を示唆することなどにより当該売却等を妨げない。

第8条（親会社との取引）

当社は、親会社との取引については、通常の製品販売、資材等調達取引その他の取引に係る内規に従い、権限を有する部門の決裁に基づき適切に行うことを原則とするが、取引規模等が一定の基準を超えることがあらかじめ想定される取引を新たに行う場合、及び親会社と親会社以外の株主の利益が実質的に相反するおそれのある取引を行う場合は、その重要性に応じて、独立社外取締役が出席する取締役会の決議による承認を得ることその他の手段により、当社及び株主共同の利益が害されることのないよう図るものとする。

第9条（連結企業価値の向上の施策）

当社は、「[日立金属グループマネジメント方針](#)」に基づき、グループ運営を行い、連結経営効率を高め、企業価値の最大化を図るものとする。

第10条（多様性の確保）

当社は、「[日立金属ダイバーシティマネジメント基本方針](#)」に基づき、社内における多様性の確保を推進する。

第3章 取締役会

第 11 条（取締役会の役割）

取締役会は、収益力及び資本効率の改善を図り、持続的な成長及び中長期的な企業価値の継続的な向上を促すものとする。

- 2 前項の目的を達成するため、取締役会は、日立金属グループの経営の基本方針を決定し、かつ執行役による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うとともに、執行役及び取締役の職務の執行を監督する。
- 3 前項の「経営の基本方針」には、中期経営計画や年度予算等を含み、取締役会においては、法令、定款又は取締役会規則に定める決議事項に加えて、経営の基本方針に関する戦略的な議論にも焦点を当てるものとする。
- 4 取締役会が前項の役割を果たすため、取締役会を構成する各取締役は、当社に対する忠実義務及び守秘義務を負う。

第 12 条（取締役会の規模）

取締役会の員数は、経営環境の変化に迅速に対応するとともに、実効的な議論を行う観点から、10人以下の適切な人数とする。

- 2 指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容を決定するに際し、前項の方針に従って最適な取締役の員数を検討する。

第 13 条（取締役会の構成）

指名委員会は、取締役候補者の決定に当たり、原則として、以下の事項を考慮する。

- (1) 取締役会の経営監督機能及び意思決定機能の実効性を確保するため、取締役候補者の有する経験や専門知識等の多様性、社外取締役とそれ以外の取締役（執行役兼務者等）の構成比等
- (2) 取締役会の継続性を保つため、新任の取締役候補者が候補者の全てあるいはほとんど全てを構成することとならないようにすること
- (3) 取締役会に新しい視点や意見が継続的にもたらされるよう、取締役候補者が当社取締役に就任してからの年数や年齢
特段の事情がある場合を除き、70歳に達した者は、取締役候補者としな
- (4) 独立社外取締役がその役割を十分に果たすことができるよう、その候補者を2名以上選任すること
- (5) 取締役会の効率的な運営のため、社内取締役候補者を1名以上選任すること
- (6) 監査委員会の職務の実効性を確保するため、監査委員として適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者を選任し、特に財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上選任すること

第 14 条（取締役の適性）

指名委員会は、取締役候補者を決定する際、以下の事項を考慮する。

- (1) 国籍、性別を問わず、人格、識見に優れた者であること
- (2) 社外取締役候補者については、会社経営、法曹、行政、会計、教育等の分野において豊富な経験と高度な知識を有するとともに、社会一般の規範に精通して

おり、より広い視野に立って当社の経営における意思決定及び監督機能の強化並びに効率性の向上に寄与することが期待できる者であること

- (3) 社外取締役以外の取締役の候補者については、事業の管理・運営について豊富な経験と高度な知識を有し、当社の経営における意思決定及び監督機能の強化並びに効率性の向上に寄与することが期待できる者であること

第 15 条（社外取締役の独立性の判断基準）

指名委員会は、以下のいずれにも該当しない場合、当該社外取締役に独立性があると判断する。

- (1) 製品もしくは役務の提供の対価として、直近事業年度における年間連結売上収益の 2%以上の支払いを当社から受けた者又は、現在もしくは過去 1 年間に於いて、その業務執行者（業務執行取締役、執行役又は使用人をいう。以下同じ。）であった者
- (2) 製品もしくは役務の提供の対価として、当社に対し、当社の直近事業年度における年間連結売上収益の 2%以上の支払いを行った者又は、現在もしくは過去 1 年間に於いて、その業務執行者であった者
- (3) 弁護士、公認会計士もしくは税理士その他のコンサルタントであって、過去 1 年間に於いて、当社から役員報酬以外に年間 1,000 万円以上の金銭その他の財産上の利益を得た者、又は法律事務所、監査法人、税理士法人もしくはコンサルティング・ファームその他の専門的アドバイザー・ファームであって、直近事業年度における年間連結売上収益の 2%以上の支払いを当社から受けたファームにおいて現在もしくは過去 1 年間に社員、パートナー、アソシエイトもしくは従業員であった者
- (4) 直近事業年度において寄付金として 1,000 万円又は総収入もしくは経常収益の 2%のいずれか高い方の額以上の金銭その他の財産上の利益を当社から受けた非営利団体において現在又は過去 1 年間に役員であった者
- (5) 現在又は過去 1 年間に於いて、当社の親会社の業務執行者又は業務執行者でない取締役であった者
- (6) 現在又は過去 1 年間に於いて、当社の兄弟会社の業務執行者であった者
- (7) 次のいずれかに掲げる者（重要でない者を除く。）の配偶者又は二親等内の親族
 - ① 上記 (1) から (6) までに掲げる者
 - ② 現在又は過去 1 年間に於いて当社の子会社の業務執行者であった者
 - ③ 当社の親会社の業務執行者又は業務執行者でない取締役
 - ④ 当社の兄弟会社の業務執行者
 - ⑤ 現在又は過去 1 年間に於いて当社の業務執行者であった者
- (8) 上記以外の事情により、一般株主との間で、実質的な利益の相反が生じるおそれのある者

第 16 条（他社役員の兼職）

取締役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間及び労力を当社の

取締役としての職務に振り向けることができるよう、当社の他に4社を超える上場会社の役員(取締役、監査役又は執行役)を兼職しないことが望ましい。

- 2 取締役が他社から役員就任の要請を受けたときは、その旨を取締役会長(取締役会長を欠くとき又は取締役会長に事故があるときは、取締役のうち、取締役会を招集し、議長となる者)に通知する。

第17条(取締役会の議長)

取締役会は、取締役会長がこれを招集し、議長となる。取締役会長を欠くとき又は取締役会長に事故があるときは、あらかじめ取締役会の決議によって定めた順序により他の取締役がこれを招集し、議長となる。取締役会長は、執行役を兼務しないものとする。

- 2 前項に定める取締役は、自由闊達で建設的な議論が進むよう努めるものとする。

第18条(取締役会資料の事前配布)

取締役会における充実した議論を実現するために、議題に関する資料は、会日に十分に先立って取締役に配布される。但し、特に機密性の高い案件については、資料を事前に配布せずにと取締役会において議論を行う場合がある。

- 2 取締役会での議論や資料の機密性を保持するために、取締役は当該情報の取扱いに十分に注意する。

第19条(取締役の独立専門家へのアクセス)

取締役会及び委員会は、必要な場合、当社の費用において外部の独立専門家の助言を求めることができる。

第20条(執行役の選解任)

取締役会は、執行役の選任や解任について、業績等を踏まえ公正に行うものとする。なお、その選任又は解任に際しては、それぞれ以下の事項を考慮する。

【選任に際し考慮する事項】

- (1) 国籍、性別を問わず、人格、識見に優れた者であること
- (2) 事業の管理・運営について社内又は社外において高い評価を得ており、適正かつ効率的な職務の遂行が期待できる者であること

【解任に際し考慮する事項】

- (1) 重大な不祥事案が発生し、会社の信用の失墜や多額の損害が生じたこと
- (2) 執行役自身の重大なコンプライアンス違反があったこと
- (3) 当該執行役の就任により、長期に亘り若しくは回復の見込みが立たないほど業績が悪化したこと
- (4) その他取引先、株主等のステークホルダーからの信頼を著しく欠くと認められること

第21条(役員報酬)

報酬委員会は、[「取締役及び執行役の個人別の報酬等の額の決定に関する方針」](#)を定

め、当該方針に基づき取締役及び執行役の個人別の報酬等の額を決定する。

第 22 条（利益相反）

取締役及び執行役は、当社の利益に反して、自身又は第三者の利益を追求してはならない。

- 2 前項の意図がない場合でも、取締役及び執行役は、取締役会の承認を得なければ、会社法が定める利益相反取引及び競業取引を行ってはならない。
- 3 前項の取締役会決議において、利害関係（個人的な利害関係のほか、当社外の職業上の利害関係）を有する取締役は、決定に加わってはならない。

第 23 条（取締役及び執行役の知識習得）

当社は、取締役及び執行役に対して、就任時のオリエンテーションの他、当社取締役及び執行役の職務遂行に必要な知識の習得のための機会を必要に応じて提供する。

第 24 条（当社株式の保有）

取締役及び執行役は、就任後、役員持株会を通じて当社株式を取得することが望ましい。

第 25 条（取締役会の評価）

取締役会は、毎年、その実効性に関して評価を行う。

以 上

（制定 2015 年 11 月 26 日）

（改定 2018 年 10 月 1 日）

（改定 2018 年 12 月 7 日）

[別紙]

日立金属グループ行動規範

はじめに

日立金属グループは、「『最良の会社』を具現して、社会に貢献する」ことを経営理念とし、この使命を実現するために、日立金属創業の精神である社是「蘇則彊（蘇すれば彊し）」という価値を堅持します。そして、企業文化や行動原則を形成する理念を体系立て、「日立金属WAY」と表し、日立金属グループにしか生み出せない価値を社会に届けていきます。

この日立金属WAYを体現するため、経営理念、社是を礎に、「法を守り正道を歩む」を基本とし、日立金属グループのすべての役員・従業員の判断の拠り所や取るべき行動を定めたものが、「日立金属グループ行動規範」です。日立金属グループのすべての役員・従業員は、この行動規範を理解・遵守し、高い倫理観を持って、誠実で公正に行動します。

1. 持続可能な社会に向けて

- (1) 社会課題の解決に向けて、私たちがもつ革新的なソリューションを社会に提供し、パートナーやステークホルダーとの協創を推進するとともに、人々や地球環境に対し責任ある企業活動を行います。
- (2) 社会の発展に貢献する技術の開発に努めるとともにその技術が社会にあたえる効果や影響を正しく認識し、その利活用に努めます。
- (3) 低炭素社会、高度循環社会、自然共生社会をめざすためにバリューチェーンを通じたCO₂排出量の低減、水・資源の利用効率向上、自然資本へのインパクトの最小化に努めます。
- (4) よき企業市民として地域社会との信頼関係を築くとともに、連携して課題解決に取り組み、地域社会の発展に貢献します。

2. 誠実で公正な事業活動

2.1 適正な取引

- (1) 公正で自由な競争を守るため、国内外の競争法をはじめとする取引に関する基本ルールを遵守し、法と正しい企業倫理に基づいた行動に徹します。
- (2) 国の内外を問わず、反社会的勢力とは一切の関係を遮断するとともに、あらゆる不当要求や不正な取引を拒否し、決して反社会的取引を行いません。
- (3) 自社や関係会社・取引先、お客様などに関し、投資家の投資判断に影響を及ぼす未

公表の情報（インサイダー情報）による自社または関係会社・取引先の株式などの取引は行いません。

- (4) 贈賄行為や汚職行為は決して許さず、一切関与しません。そうした行為の温床となる社会通念上妥当な範囲を超えた贈物・接待の授受を行いません。また、政治・行政とは健全な関係を構築し、透明性を維持します。
- (5) 国際的な平和及び安全の維持のため、国内外の輸出入に関する法令を遵守し、内部規程に従って適切な管理を行います。
- (6) 事業活動において適用される法律のみならず各国・各地域の文化、慣習などを尊重し、誠実で公正な活動に努めます。また、法律の整備、その執行状況が十分でない国・地域においてもグローバル企業に対して期待される国際規範を最大限尊重するよう努力します。

2.2 調達先との関係

- (1) グローバルな視点で最適な調達先を開拓するとともに、公平・公正なパートナーシップを築き、長期的視野により相互理解と信頼関係の維持向上に努めます。
- (2) 調達先の選定にあたっては購入する資材の品質・信頼性・納期・価格及び経営の安定性・技術開発力等に加えて、調達先が不当な差別の撤廃、児童労働及び強制労働の排除、環境保全活動など、社会的責任を果たしているかについて十分な評価を行います。
- (3) 購買取引に関して、調達先からの個人的給付は受けとりません。

2.3 お客様との関係

- (1) 製品・サービスの提供にあたってはお客様のニーズや仕様を満たし、関連法令や基準を充足することはもとより、必要に応じて自主基準を設定することにより品質と安全性の確保に努めます。
- (2) お客様との誠実なコミュニケーションを心がけ、欠陥やお客様からのクレームに対し誠意をもって迅速に対応するとともに、その原因を究明し、徹底した再発防止・未然防止に努めます。

3. 人権の尊重

- (1) 国際的に認められた人権を理解するとともに、日立の事業活動に関わるあらゆる人びとの権利を尊重し、侵害しないように努めます。
- (2) 事業を行う国・地域の社会的背景及び事業や製品・サービスの特性に応じた適切な人権デュー・ディリジェンスを実施します。
- (3) 人権侵害の発生可能性を事前に把握し、未然に防止する仕組みの整備に努めます。また、万一発生した場合は社内外のしかるべき手続きを通じて速やかにその是正、救済に取り組みます。

- (4) 採用・処遇を含むあらゆる企業活動において、当事者一人ひとりの人権を尊重し、性別、性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を行いません。
- (5) 従業員の雇用に当たっては、各国・各地域の法令に準拠するとともに、国際規範を基準として実施します。特に、就業の最低年齢に満たない児童に対する児童労働や従業員の意に反した不当な労働はさせません。
- (6) 各国・各地域の法令・労働慣習を踏まえつつ、国際規範を基準として、経営幹部と従業員の真正かつ建設的な話し合いを通じて、共同で課題解決に努めます。

4. 従業員の力を引き出す環境の整備

- (1) 安全と健康を守ることはすべてに優先するという考え方を基本として、従業員及び職場の安全確保ならびに家族等を含めた従業員の心身の健康増進に取り組みます。
- (2) 柔軟な働き方の実現や多様な価値観の尊重により、従業員一人ひとりが、働きがい・やりがい・向上心を持って働くことができる職場づくりに努め、組織と個人の持続的な成長を実現していきます。
- (3) 従業員が自らの能力を最大限に発揮できるよう、能力開発などのための必要な教育投資を行います。また、従業員自身も常に自己研鑽に努めるとともに、上司は、部下に対して公正で適切な管理・指導・育成を行い、その能力の伸長に努めます。

5. 情報の管理とコミュニケーション

- (1) 個人情報保護方針を策定して個人情報の適切な管理に努めるとともに、情報を扱う上での人権の尊重、安全への配慮に基づいた情報モラルの確立を図ります。
- (2) 事業活動に関するすべての情報の収集、管理について国内外の法令及び内部規程に従って適切な管理、取扱いを行います。
- (3) 日立金属グループを取り巻く多様なステークホルダーとの信頼関係を維持・発展させるため、公正で透明性の高い情報開示を行うとともに、対話を含めたさまざまなコミュニケーション活動を通じてステークホルダーへの責任ある対応を行います。

6. 知的財産、ブランドの保護

- (1) 自社の知的財産を保護し、第三者の知的財産を尊重し、これらを効果的に活用して円滑な事業推進を図ります。
- (2) 自社及び第三者の機密情報について、情報の重要性に応じた分類を行い、その重要性に応じた適切な管理と取扱いを行います。
- (3) ブランドを重要な経営資源と認識し、日立金属ブランドの価値を守り、高める行動を取ります。

7. 会社資産の適正な活用・保全

会社のすべての資産は、業務遂行及び適正な目的にのみ使用するとともに適切に管理し、その価値を毀損しないように取り組みます。

8. 危機管理

地震、津波、洪水などの自然災害やサイバー攻撃及びその他物理的なテロ等の脅威に対し、従業員の安全と企業活動の継続を維持するため日立金属グループとして組織的に取り組み、適切な対策を講じます。

9. 従業員の責任

従業員は、本行動規範に則り行動することを誓約するとともに、本行動規範から逸脱する行為を発見した場合はすみやかに上司に報告するか、内部通報制度を通じて報告を行います。

10. 経営トップの責任

経営トップは、率先して本行動規範に則り、企業倫理と法令遵守に基づいた事業運営がなされるように最大限の努力を行うとともに、本行動規範に反するような事態が発生した場合には、速やかに是正措置と再発防止に努めます。当該違反行為に対しては、自らも含め、厳正な処分を行います。

附則 適用について

本行動規範は、日立金属株式会社及びその連結子会社のすべての役員及び従業員に適用されます。

各社は、本行動規範遵守のための組織、体制、制度（通報制度、懲戒制度）を整備するとともに、本行動規範から逸脱する行為については関係規則や社内手続きに基づき、厳正に対処し処分を行わなければなりません。

本行動規範は、「日立グループ行動規範」に基づき、作成されています。

以 上

[\[対応条項に戻る\]](#)

IR活動方針

基本指針

1. 株主・投資家との建設的対話を通じ、持続的成長・企業価値向上を図る。
 - ・ 双方向コミュニケーションにより得た、経営に対する客観的な評価・視点を企業活動へ反映する。
2. 適時適正な情報開示と説明責任を果たし、経営の透明性と当社に対する信頼を高める。
 - ・ 経営方針・戦略や事業計画を、株主・投資家をはじめとするステークホルダーに明確かつ、わかりやすい言葉・論理で説明する。
3. 計画の実現性検証に活用し、コミットメント意識を醸成する。
 - ・ 個別事業においても、計画について株主・投資家と対話を行い、全社におけるコミットメント意識を醸成する。

実施要領

1. 推進活動
 - ・ 執行役会長自ら資本市場に対し、経営方針やビジョンを示し市場と対話を行う。その経営方針・ビジョンの実現に向け、最高財務責任者およびIR・広報担当執行役のみならず、事業部門トップ（事業本部長）も考え方・戦略を示し、市場と対話することによりIR活動を推進する。
 - ・ IR担当部門（コミュニケーション部）は、国内及び海外における説明会の開催その他のIR活動による、建設的な対話を推進するとともに、社内関係部門と連携して開示内容の検討、資料の作成等を行う。さらに、IR担当部門は、IR活動により把握されたステークホルダーの意見・懸念を経営幹部、社内にフィードバックし、IR活動の充実を図る。
2. インサイダー情報の管理等
 - ・ 当社は、会社規則に基づき、インサイダー情報及びフェア・ディスクロージャー・ルール（以下「FDルール」という。）の対象情報を管理するとともに、IR担当部門は、他部門と連携してインサイダー取引規制及びFDルールに抵触する事態を生じさせることのないよう、適切に対応する。

以上

[\[対応条項に戻る\]](#)

剰余金の配当等の決定に関する方針

当社は、顧客のニーズや技術の進化とグローバル化のなかで、国際的な競争力を強化し、企業価値の増大を通じて、株主の皆様へ長期的かつ適正な利益還元を行うことが会社の責務であるという認識のもと、中長期で成長することを主眼に経営環境、将来の事業展開及び業績を総合的に勘案して株主の皆様への利益配分及び内部留保を決定することを基本方針としております。内部留保資金は、将来の事業展開を見据えて、新素材の開発・製品化、新事業の創出及び競争力のある製品の増産・合理化などに投資するものといたします。また、自己の株式の取得は、機動的な資本政策の遂行を可能とすることなどを目的として、その必要性、財務状況、株価水準等を勘案して適宜実施するものといたします。

以 上

[\[対応条項に戻る\]](#)

日立金属グループマネジメント方針及び関連指針（概要）

当社は、グループ会社の運営に関して、当社グループの経営資源を全体最適及び持続的な成長の観点から有効に活用するとともに、当社グループ全体として経営環境の変化に対応しうる強固な経営体質を創ることで連結経営効率を高め、企業価値の最大化を図ることができる体制を構築します。

具体的には「日立金属グループマネジメント方針」とこれを効率的に運用するために、「グループ会社への出資及び管理に関する指針」、「グループ会社から当社への配当に関する指針」、「グループ会社の資金政策に関する指針」等を定め、これらの方針及び指針に沿ったグループ会社の運営を行います。

「日立金属グループマネジメント方針」

- ① 日立金属グループとして中長期の経営ビジョンを共有する。
- ② 日立金属グループは、コーポレートガバナンス・コードに定める「情報開示・透明性の確保」を遵守する。
- ③ 日立金属グループ全体として「資本コストと資本効率を意識した経営」を行い、資本市場への説明責任を果たす。
- ④ 日立金属グループの経営資源をグループの全体最適、かつ持続的な成長の観点から有効に活用する。
- ⑤ 日立金属グループ全体で環境変化へ対応しうる強固な経営体質を創ることで連結経営効率を高め、企業価値を最大化する。

<関連指針>

「日立金属グループマネジメント方針」の効率的な運用を図るため、これを補完する関連指針を定めて運営を行います。

1. グループ会社への出資及び管理に関する指針（グループ会社資本政策指針）
 - ・ グループ会社への出資は、全体戦略を踏まえた事業別の戦略の下で、対象会社の目的や事業計画の妥当性を判断した上で行う。
 - ・ グループ会社への出資に対するリターンを確実に回収するため、業績を常時把握すると同時に事業運営へのサポートを行う。
 - ・ グループ会社への投資の成果（利益、内部留保）は日立金属グループとしての再投資の源泉とし、出資者である日立金属に帰属する。
 - ・ グループ会社の利益及び内部留保の日立金属グループの持分についての回収及び再投資は、日立金属グループ全体の資本・資金効率の最適化に資するように日立金属でコントロールし、決定する。
 - ・ グループ会社への出資、撤退（一部事業の撤退含む）の判断は日立金属グループの事業ポートフォリオ戦略に沿って行うものとし、事業業績を管理し、日立金属グループとしての適切な経営資源配分の維持に資することとする。
2. グループ会社から当社への配当に関する指針（グループ会社配当政策指針）
 - ・ グループ会社の成果（利益、内部留保）は日立金属の株主への利益配分及び将来の事業展開のための内部留保資金の一部分をなすという視点から子会社の配当可能利益は原則として当社に帰属するという観点に立ち、資金確保・投資効率等を考慮

し基準配当性向を定めて運用を行う。

3. グループ会社の資金政策に関する指針（グループ会社資金政策指針）

- ・ グループ会社での資金調達は、グループ資金効率の最大化に資するよう、運転資金や設備投資資金の調達、余剰資金の活用を行う。

以 上

[\[対応条項に戻る\]](#)

日立金属ダイバーシティマネジメント基本方針

1. 性別・国籍・文化などの違いを個性として尊重し、併せて女性の活躍促進、グローバル人材の活用を含む多様性を確保することで、イノベーションの推進とリスク・変化への対応の柔軟性・スピードを高めます。
2. コミュニケーションを活発に行い、価値観を共有することで、個人の成長を図り、組織としての実行力を高め、持続的成長の基盤を強化します。
3. ダイバーシティを成長のエンジンとし、グローバルに勝てる事業体に「変革」し、新たな目標に「挑戦」することで、世界トップクラスの金属材料会社の実現をめざします。

以 上

[\[対応条項に戻る\]](#)

取締役及び執行役の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（概要）

1. 取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する基本方針

- (1) 当社経営を担う取締役及び執行役が、長期的視点で経営方針を決定し、中期経営計画及び年度事業予算を立案・実行することにより、当社の企業価値を増大させ、株主等利害関係者に資する経営を行うことに対して報酬を支払う。
- (2) 取締役及び執行役のそれぞれに求められる役割及び責任に応じた報酬体系とする。
取締役の報酬は、経営監督機能の十分な発揮に資するものとする。
執行役の報酬は、執行役が経営に対してそれぞれの経営能力あるいは経営ノウハウ・スキルを活かし、十分な成果を生み出せるよう動機付けするために、短期及び中長期的な会社の業績を反映する報酬体系とし、顕著な成果に対し、相応の報酬を支払うことで報いるものとする。
- (3) 取締役及び執行役の人材確保のため、他社報酬水準を考慮の上、遜色のない水準とする。
報酬委員会は、報酬の内容及び額の検討に当たり、必要に応じて専門的知見や客観的視点を得るため外部専門機関を活用する。

2. 報酬等の概要

(1) 取締役

取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬のみとし、基準額に対して、常勤・非常勤の別、所属する委員会、役割（役職）等を反映した加算を行って決定する。なお、執行役を兼務する取締役には、取締役としての報酬は支給しない。

(2) 執行役

- (ア) 執行役の報酬は、固定報酬である基本報酬、業績連動報酬である期末賞与で構成する。
- (イ) 執行役の基本報酬は、経営に対する責任の大きさ、及びこれまでに培った豊富な経験、知見、洞察力、経営専門力等を活用した職務遂行への対価として個別に決定する。
- (ウ) 執行役の期末賞与は、業績に連動するものとし、執行役の役位等に応じた基準額を設定する。

以 上

[\[対応条項に戻る\]](#)