

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

／コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社は、「オープン＆フェア」を基本理念に、国際社会に通用するガバナンス体制を構築するため、経営環境の変化に迅速に対応できる組織体制の整備、経営監視機能の向上やコンプライアンスに係る体制強化を図るとともに、株主をはじめ、お客様、従業員、地域社会等のステークホルダーと良好な関係を築くように努めます。

また、情報開示を適切に行うほか、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主との建設的な対話を積極的に進めます。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

<原則1－4:政策保有株式>

(1) 政策保有・縮減に関する方針

当社の主たる業務である測定機器の製造及び販売において今後も成長を継続するためには、様々な企業との関係強化が不可欠であると考えています。このため、事業戦略、取引先との関係強化、地域社会との関係維持などを総合的に勘案し、中長期的な企業価値を向上させるために必要と考える企業の株式を保有しています。

なお、保有の妥当性が認められないと考えられる場合には縮減する等見直していきます。

(2) 政策保有のねらい・合理性の説明

当社では、毎年取締役会で個別銘柄毎に保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを具体的に精査し、保有の適否を判断します。

(3) 議決権行使に関する基本方針

保有株式に係る議決権の行使にあたっては、保有先企業における財務の健全性に悪影響を及ぼす場合、違法行為が発生した場合等における該当議案には反対するなど、保有先企業の中長期的な企業価値向上の観点から総合的に判断し議決権を行使します。

<原則1－7:関連当事者間の取引>

取締役が利益相反取引または競業取引を行う場合には、法令及び取締役会規則に基づき取締役会の承認を得ており、取引後は、取引にかかる結果を適宜取締役会へ報告を行っています。また、当社と取締役・監査役の近親者等との取引については、取締役・監査役に対して取引の有無を確認しており、関連当事者との取引については、法令に従って開示しています。

<補充原則2－4－1:中核人材の登用等における多様性の確保>

(1) 多様性の確保について

当社グループの事業を通じた社会価値創出の原動力は、多様な人財がそれぞれの個性、強み、能力を主体的に発揮していくことで生み出されます。2024年に発表した中期経営計画「MLMAP2028(※1)」においても、『ホリバリアン(※2) 一人ひとりが「おもしろおかしく」の実践によりその力を発揮し、「ほんまもん(※3)」を追求する舞台をグループ全体で創りあげる。』というビジョンを掲げ、人財育成及び社内環境の整備に取り組んでいます。また、2025年よりダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進の専任組織を人事部門内に設け、取り組みを加速してまいります。

<女性の管理職登用>

2019年より3年連続でなでしこ銘柄に選定される等、女性活躍推進も積極的に行っており、着実に成果を上げつつあります。2022年4月1日には内部昇格による歴代3人目の女性執行役員が就任しています。

2024年度末の管理職における女性比率は10.3%です。2024年からの5年間で管理職に占める女性従業員の割合を15%以上にするを目標に、女性活躍の視点を踏まえたキャリア意識を醸成するための研修や上司向けのセミナー等を通じた自律的なキャリア形成の支援や早期抜擢等に取り組み、経営の意思決定に関わることでできる女性従業員を増やしてまいります。

(ご参考)

・女性役員4名(内訳:社外取締役1名、社外監査役1名、執行役員2名)

・なでしこ銘柄3年連続選定(2021年、2020年、2019年)

・準なでしこ銘柄選定(2022年)

・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

URL: https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/20240322909381585040_1.pdf

<外国人の管理職登用>

2024年度末の外国籍人材(従業員)は42名であり、うち9名が管理職として活躍しています。また、2025年4月1日時点の外国人執行役員は8名、外国人取締役は1名となる予定です。今後も外国籍人材の管理職登用のための環境整備を積極的に進め、国籍に関わらず能力を有する者の採用、登用及び早期抜擢を行い、現地ネットワークを活用したグローバルでの事業の拡大・機会創出を図ってまいります。

<キャリア入社者の管理職登用>

2024年度末の全管理職数のうち31.4%がキャリア入社人材です。今後も女性、外国籍を含む多様な人材をキャリア入社でも幅広く採用し、企業力の強化を図ってまいります。

<人材育成方針>

ホリバリアン一人ひとりの「おもしろおかしく」を活かし、当社グループのバリュー「チャレンジ精神」、「誠実と信頼」、「卓越の追求」の実践に向けた育成の取組を進めていくことで、人材という最も重要な資産の価値を最大化していくことをめざします。

(施策の例)

- ・一人ひとりの人材の多様な強みの発揮、「ほんまもん」へのチャレンジを支援、対話を生む資格・評価制度の定着と活用
- ・創業時からのHORIBAの文化を受け継ぎ、「ほんまもん」を追求していくための記念日の制定、顕著な成果を称える表彰制度の創設
- ・リーダーシップ研修等を通じたグローバルに活躍するリーダー、次世代グループ経営基幹人材の育成
- ・高度な専門性を有する人材の活躍を促す人事制度の推進
- ・ブラックジャック活動(※4)の更なる推進

<社内環境整備方針>

ホリバリアンがHORIBAで働くことに「誇り」や「喜び」を感じる気持ち(エンゲージメント)の向上に向けて、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの取組、健康で安全な職場環境の整備、「チャレンジ精神」の発揮を応援する施策等を推進するとともに、継続的な検証、改善に取り組みます。

(施策の例)

- ・エンゲージメントの継続的な検証、改善への取組を進めるためのグローバル・サーベイの実施
- ・新たに入社するホリバリアンの早期活躍に向け、入社後のスムーズなオンボーディングを支援する施策の実施
- ・海外公募研修をはじめとした国際間の人材交流・異動を通じたグローバルでの多様なキャリア開発、チャレンジの機会の創出
- ・国籍を問わず誰もが活躍できるインクルーシブな組織風土醸成のための異文化コミュニケーション研修の実施
- ・人権、労働マネジメント体制の整備
- ・「こころとからだの健康づくり宣言」及び「当社グループ安全宣言」に基づく安全衛生マネジメント体制の推進
- ・Good Place勤務制度(テレワーク制度)、時差出勤制度等の多様な働き方の効果的な活用の推進
- ・自律的なキャリア開発を支援する公募型の異動制度等の積極的な推進
- ・付加価値の向上と従業員報酬引き上げの持続的な好循環

<原則2-6:企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮>

当社は、企業年金の積立金の運用が従業員の安定的な資産形成に加えて当社の財政状態にも影響を与えることを踏まえ、運用機関に対するモニタリング等の適切な活動を実施できるよう、財務担当取締役や財務担当執行役員等を含め必要な経験や資質を備えた人材を配置しています。

<原則3-1:情報開示の充実>

(1)-a 経営理念

当社は、取締役会において、「HORIBA Corporate Philosophy」を策定しており、当社ウェブサイト(<https://www.horiba.com/jpn/company/about-horiba/corporate-philosophy/>)に掲載しています。

(1)-b 経営戦略

当社は、2024年2月14日開催の取締役会において、2028年度を目標年度とする中長期経営計画「MLMAP2028」を定めており、当社ウェブサイト(<https://www.horiba.com/jp/investor-relations/mlmap/>)に掲載しています。

(2) 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書の「I コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

本報告書の「II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の「1. 機関構成・組織運営に係る事項」の「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

取締役候補指名及び取締役解任に当たっての方針

当社の取締役候補の選任にあたっては、指名報酬委員会における審議を経て、取締役会において候補者を決定します。

当社の取締役候補は、以下の要件を満たす者となります。

1. HORIBAグループの社風やコーポレート・フィロソフィを尊重し、持続的な企業価値の創造に資するとの観点から経営の監督を担うに相応しい者であること。
2. 取締役として人格及び識見に優れ、誠実で職務遂行に必要な意思と能力が備わっていること。
3. 取締役として、その職務を誠実に遂行するために必要な時間を確保できる者であること。
4. 取締役会における率直・活発で建設的な検討への貢献が期待できる者であること。
5. 法令上求められる取締役としての適格要件を満たす者であること。

取締役会は、取締役が以上の要件を満たさなくなった場合には、当該取締役の解任、または、再任しないことを検討するものとします。

監査役候補指名に当たっての方針

当社の代表取締役が指名の提案を監査役会に行い、監査役会において、審議の結果、候補者指名について同意をしたのち、取締役会で監査役選任の議案を決定します。このほか、監査役会において、監査役候補選任議案の株主総会への提出を代表取締役に請求することも可能です。

当社の監査役候補は、以下の要件を満たす者となります。

1. 監査役として人格及び識見に優れ、誠実で職務遂行に必要な意思と能力が備わっていること。

2. 中立的・客観的な観点から監査を行い、経営の健全性確保への貢献が期待できる者であること。
3. 監査役として、その職務を誠実に遂行するために必要な時間を確保できる者であること。
4. 法令上求められる監査役としての適格要件を満たす者であること。

(5) 取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明
個々の取締役・監査役の選任理由につきましては、本報告書の末尾に記載しています。

<補充原則3-1-3:サステナビリティに関する取組等>

(1) サステナビリティについての取組

当社グループは、社是「おもしろおかしく」のもと「HORIBA Corporate Philosophy」を制定し、「事業」、「顧客対応」、「投資への責任」、「ホリバリアン」の4項目にて企業価値向上のための基本姿勢を示しています。「HORIBA Corporate Philosophy」は当社グループのサステナビリティ方針の根幹です。分析・計測機器ソリューションプロバイダーとしてさまざまな産業分野のグローバルな市場に対して、分析・計測技術を中心とした事業活動を通じて、「地球環境の保全」、「ヒトの健康」、「社会の安全・利便性向上」、「科学技術の発展」等をもたらすことにより持続可能な社会を実現することを基本理念としています。2022年1月には取締役会において、この「HORIBA Corporate Philosophy」が当社グループにおけるサステナビリティ方針の位置付けであることが承認されています。

サステナビリティに関する活動については、当社取締役を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、関係する各部門長を委員に任命の上、取組を推進しています。また、同委員会では議論された内容は委員長から定期的に取締役会に報告されます。さらに、2022年10月には国内外グループ会社の連携を推進するために、国内外の実務者によるグローバルな組織横断的協議、情報交換のための組織「HORIBA Group Sustainability System (HGSS)」を立ち上げました。サステナビリティ委員会によるトップダウンアプローチや、HGSSによるボトムアップアプローチとの双方向からのアプローチで、当社グループは全方位的にサステナビリティに対応しています。

当社グループにおけるサステナビリティの取組は事業を通じて行うことが基本的な考えですが、気候変動への対応等の社会全体から期待される役割に対し、具体的に応えるための検討をグローバルに進めてまいります。

当社グループでは5年後を目標年度とした中長期経営計画「MLMAP (Mid-Long term Management Plan)」を策定しており、2024年2月には2028年を目標年度とした中長期経営計画「MLMAP2028」を新たに策定し、発表しました。「MLMAP2028」では、過去20年に渡って進めてきた5セグメント制から3事業部門（フィールド）制に移行し、当社グループが保有する事業ノウハウと技術を、新しい社会に欠かせない3つの注力分野（フィールド）に対して提供し、拡大を実現します。また同時に人財育成とサステナビリティ戦略の遂行を事業目標と同じく3本柱の一つとして取り上げ、中期的な戦略立案と実行を推進します。「MLMAP2028」におけるサステナビリティ戦略「Creating Social Impact by HORIBA」では、「HORIBA独自の手法で、持続可能な社会実現に貢献する」をビジョンに掲げ、HORIBAならではの発想で、持続可能な社会の実現に貢献する活動を進めます。以下3つの戦略の実現を通じて、売上高や営業利益等の財務目標を達成するとともに、さらなる事業成長と企業価値向上を実現します。

中長期経営計画「MLMAP2028」における重点取組事項

- ・3つの注力分野（エネルギー・環境、バイオ・ヘルスケア、先端材料・半導体）における社会課題解決をめざす事業戦略
- ・ホリバリアンの力を最大限引き出す人財戦略
- ・ソーシャル・インパクトを生み出すサステナビリティ戦略

当社グループの人的資本への投資についても同様にMLMAP2028において目標設定しています。事業を通じた社会価値創出の原動力は、多様な人材がそれぞれの個性、強み、能力を主体的に発揮していくことで生み出されます。2023年までの中長期経営計画「MLMAP2023」においては、2014年から開始された当社グループにおけるダイバーシティ推進プロジェクト「ステンドグラスプロジェクト」のもと、性別、年齢、国籍、障がい等の多様性が活かされて価値を創造し続けるための取組を推進してきました。「MLMAP2028」においても、「ホリバリアン一人ひとりが『おもしろおかしく』の実践によりその力を発揮し、『ほんまもん』を追求する舞台をグループ全体で創りあげる」というビジョンのもと、人財育成及び社内環境の整備に取り組めます。

なお、中長期経営計画「MLMAP2028」の詳細は、当社ウェブサイトを参照ください。

URL: <https://www.horiba.com/jpn/company/investor-relations/mlmap/>

(2) 気候変動への対応

当社グループは、環境汚染の低減や関連規制への対応に貢献する分析・計測技術の発展に取り組み続けており、気候変動に対しても、エネルギー社会の変革という視点を中心に当社独自の技術をもってグローバルに貢献しています。これら気候変動への対応は経営上の重要課題の一つとして捉え、国際的な枠組みである気候変動問題に関するパリ協定目標達成と2050年のカーボンニュートラル社会実現に貢献するため、気候変動に対応する自社の目標を定め、事業を通して積極的にCO2を削減するための取組を進めています。

気候関連のリスクと機会に関しては、当社取締役を委員長とする「サステナビリティ委員会」及び「グループリスク管理委員会」で、リスク管理の方向性の策定や取組の進捗管理等を行い、TCFDの提言を参照してリスクや機会について定期的に確認、審議し、また必要に応じて取締役会へ報告しています。

自社の活動に伴う直接的、間接的なCO2排出量の削減に関しては、当社グループでは、2050年カーボンニュートラルの実現を目標にしています。この目標達成に向けて、当社グループの事業活動に影響を与える可能性がある気候関連のリスクと機会を、シナリオ分析によって特定し影響度の評価を開始しています。気候リスクについては、当社グループからの直接排出に当たるスコープ1の排出削減の検討を開始するとともに、エネルギーの間接排出に当たるスコープ2の再生エネルギー使用への転換検討を開始しています。スコープ3については、当社単体で計算した結果、資材購入と製品稼働時におけるCO2排出量が大部分を占めていることが分かりました。現在計算を進めているグループ全体のスコープ3でも同様の結果になると想定しています。製品稼働時のCO2排出量の削減が期待できる環境貢献製品シリーズを定義し、新製品での採用率を高める活動に取り組むなど、重点対応項目を特定し、削減対策の実行を進めます。

また、当社グループとして最も社会貢献度が高いと考えるのは、当社グループが提供する製品・ソリューションを活用するお客様が、分析・計測ソリューションを通じてCO2削減に直接貢献することです。すなわち、当社グループのビジネスの最大化が、脱炭素社会を実現し、気候関連リスクの低減と機会の増大につながると考えます。

なお、当社グループのCO2の削減目標と実績及び削減に向けた取組の詳細は、当社ウェブサイトを参照ください。

URL: <https://www.horiba.com/jpn/company/social-responsibility/environment/environmental-activities/>

<補充原則4-1-1:経営陣に対する委任の範囲>

当社の取締役会は、法令、定款及び取締役会規則等の社内規程に基づき、経営方針・目標・戦略等の重要事項に関する決定を行っています。

なお、取締役会による経営の意思決定の迅速化と監督機能の強化を図るため、コーポレートオフィサー（執行役員）制度を導入しており、取締役はコーポレートオフィサーに業務執行を委託し、委託を受けたコーポレートオフィサーは部長等管理職に対して、具体的な指揮・命令・監視を行っています。

また、取締役、コーポレートオフィサー、部門長が出席するオペレーション会議や経営会議において、取締役会規則等に重要事項として定められていない事項等について決定・検討・報告を行っています。

<原則4-9:独立社外取締役の独立性判断基準及び資質>

取締役会は、「独立社外役員の独立性判断基準」を定めています。詳細につきましては、本報告書の「II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の「1. 機関構成・組織運営に係る事項」の「その他独立役員に関する事項」をご参照ください。

<補充原則4-10-1:委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等>

当社は、取締役候補の指名及び報酬等に係る意思決定手続きの客観性・透明性を向上させるため「指名報酬委員会」を設置しています。同委員会は、取締役の指名・報酬等に関する事項を審議し、取締役会より諮問を受けた事項について答申を行います。また、同委員会の構成は社外取締役が過半数以上、委員長については委員である社外取締役の中から委員会で決定することとしています。なお、委員である社外取締役は全員が、独立社外取締役です。

同委員会の構成員等の詳細は、本報告書の「II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の「任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性」をご参照ください。

<補充原則4-11-1:取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方>

当社の取締役会はその役割及び責務を迅速かつ実効的に果たすため、社内外を問わず事業経営に関わる様々な分野についての知識・経験・能力等を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立する形で構成することを重視しています。現行の取締役会は、取締役9名（うち独立社外取締役3名、女性1名、外国人1名）であり、持続的な企業価値創造に資するために当社が注力する事業及び適切な監督を行うに当たっての十分な専門性や経験等をバランスよく有しています。また、小規模で活発に議論することで、迅速かつ実効的な意思決定が可能です。

なお、スキル・マトリックスについては、2022年3月開催の第84回定時株主総会より招集通知の選任議案の中で参考情報として開示しています。

<補充原則4-11-2:取締役・監査役の兼任状況>

当社では、取締役及び監査役を、<原則3-1>に記載の「取締役候補指名及び取締役解任に当たっての方針」及び「監査役候補指名に当たっての方針」に基づき、当社の取締役または監査役としての職務を誠実に遂行するために必要な時間等を確保できる者を選任しています。

なお、取締役及び監査役の兼任状況は、株主総会招集ご通知及び有価証券報告書等に記載しています。

<補充原則4-11-3:取締役会の実効性評価と結果の開示>

当社では、2016年から毎年取締役会の実効性評価を行っています。

2024年12月から2025年1月にかけて実施した当社の取締役会の実効性の評価の方法及びその分析・評価結果の概要は、以下のとおりです。

(1) 取締役会の実効性の評価の方法

「取締役会の実効性に関する質問票」を全取締役8名及び全監査役3名の計11名に送付、全員の回答を回収しました。その結果をとりまとめ、分析・評価した上で、取締役会に報告し、当該報告に基づき取締役会で議論しました。

(2) 取締役会の実効性に関する分析・評価結果

コーポレートガバナンス・コード 基本原則4で例示された取締役会の3つの役割・責務については、

「経営戦略等の大きな方向性を示すことについて適切な関与をしているか？」

よくできている7名、できている4名、あまりできていない0名、できていない0名

「経営陣幹部による適切なりスクテイクを支える環境整備を行っているか？」

よくできている3名、できている8名、あまりできていない0名、できていない0名

「取締役及び経営陣の監督の役割・責務を適切に果たしているか？」

よくできている5名、できている6名、あまりできていない0名、できていない0名

という結果でした。概ね「できている」以上の評価が多い結果となりました。

また、取締役会の構成（人数、ジェンダー、国際性、職歴や年齢の面を含む多様性、知識、経験、能力等）について、「適切である」という回答を8名（全11名中）から、3名（全11名中）からは「ほぼ適切である」という回答がありました。現在の取締役会の構成で概ね問題ないとの評価でした。

<補充原則4-14-2:取締役・監査役に対するトレーニングの方針>

当社の取締役及び監査役に対して、トレーニングの機会を適宜提供しています。加えて、社外取締役及び社外監査役に対しては、当社の技術や製品の知識を得るために、国内や一部海外の工場見学、当社の各事業部門長による事業説明等を行っています。また、取締役会や監査役会前に説明会を設定し、当社及び当社の事業環境を把握できるように情報提供を行っています。さらに、当社の企業文化の理解を深めるため、社内イベントや周年行事等にも、従業員と同様に出席しています。

<原則5-1:株主との建設的な対話に関する方針>

当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をめざし、株主の皆様との建設的な対話を積極的に進めます。当社の経営方針や経営状況、企業文化をわかりやすく説明し、株主の皆様にご理解を得て、HORIZONファンとして継続的にご支援いただけるように努めます。

1. 推進体制

- (1) 株主の皆様との対話は、IR担当部署が担い、代表取締役が統括します。また、財務・IR管掌の取締役・執行役員が代表取締役を補佐します。
- (2) 株主の皆様との対話を促進するため、社内の関連部門は、開示資料の作成・審査や必要な情報の共有など、積極的に連携を図り、公正かつ迅速に情報開示を行います。

2. ステークホルダーとの対話

- (1) 当社は四半期ごとに決算説明会（第1・3四半期はオンラインによる）を実施し、その情報は当社ウェブサイトにて公開します。また、中長期経営計画を策定した際には、経営戦略や経営計画についてわかりやすく説明いたします。さらに、機関投資家への投資家訪問も積極的に実施し、経営方

針や業績の説明を行います。また、証券会社主催の投資家フォーラムや個人投資家説明会等にも参加します。

(2) 多くの株主の皆様にご参加いただけるように、株主総会を土曜日に開催しています。また、株主様に当社の事業内容に対する理解を深めてもらうため、株主総会終了後、社長による最近のトピックスの報告を行っています。

(3) 事業報告書やHORIBA Report (統合報告書) の発行、ウェブサイト専用ページの開設などにより、事業や財務情報とともに財務諸表に載らない資産 (見えない資産) を紹介することで当社グループの企業価値を正しくご理解いただけるように、情報開示の充実に努めます。

3. ステークホルダーからの意見を社内へフィードバックする仕組み

ステークホルダーと株主の皆様との対話において把握された意見は、代表取締役、取締役や関係各部に適宜報告し、情報を共有します。

4. インサイダー情報の管理

(1) 各四半期の決算期末日より決算発表までの期間はサイレント (沈黙) 期間とし、投資家の皆様との対話を制限しています。

(2) インサイダー情報については、社内の内部情報管理・内部者取引規制に関する規程に従い、情報管理の徹底を図っています。

【株主との対話の実施状況等】

当社は、ステークホルダーや株主の皆様、当社の経営戦略や財務状況などを適時かつ正確に分かりやすくお伝えし、より深く理解いただけるように努めています。また、対話において把握された意見は代表取締役、取締役や関係各部に適宜フィードバックを行い、経営の改善に役立てています。

当社のディスクロージャーポリシーは、当社ウェブサイトを参照ください。

URL:<https://www.horiba.com/jpn/company/investor-relations/other-ir-information/ir-policy/>

<対話型IR活動実績 (2024年12月期)>

- ・決算説明会 (CEO・CFO・取締役他) : 4回
- ・機関投資家・アナリストとの面談 : 約400回
- ・機関投資家向けIR Day 1回
- ・海外機関投資家向けカンファレンス : 8回
- ・機関投資家・アナリスト向け工場見学会 : 5回
- ・機関投資家・アナリスト向け展示会ブースツアー : 3回

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】 [英文開示あり]

当社は、中長期経営計画「MLMAP2028」において、ROE12%以上を財務目標として掲げています。

資本コストを意識した経営を実現していくための一つの取り組みとして、前回の中長期経営計画「MLMAP2023」において資本効率の最大化を実現するための当社グループ独自の経営指標「HORIBA Premium Value」を導入し、社内での資本コストに対する意識向上に努めてきました。

また、中長期経営計画「MLMAP2028」の中では、成長のための投資 (人財、技術、設備、M&A、サステナビリティ等) を積極的に行うことを宣言しています。これらの投資と健全な財務体質の維持に内部留保を活用しつつ、資本政策の一環として、必要性を検討したうえで特別配当や自己株式の取得を実施する計画です。

これらの取組に加え、中長期経営計画「MLMAP2028」で宣言した取組について、株主の皆様との建設的な対話に一層取り組むことにより、資本コストや株価を意識した経営を引き続き推進していきます。

本取組の詳細は、以下のURLより、当社ウェブサイトに掲載している資料をご参照ください。

中長期経営計画「MLMAP2028」

(日) https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Investor_Relations/IR_Library/Briefing_Material/2022-/20240215_PR_jp_ml5.pdf

(英) https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Investor_Relations/IR_Library/Presentation_Materials/20240228_PR_en_01_mL4.pdf

2024年12月期 決算説明会資料

(日) https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Investor_Relations/IR_Library/Briefing_Material/2022-/20250214_PR_jp_V6l.pdf

(英) https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Investor_Relations/IR_Library/Presentation_Materials/20250305_PR_en_01_M4h.pdf

HORIBA Report

(日) https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Investor_Relations/IR_Library/HORIBA_Report/20240509_HR_jp.pdf

(英) https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Investor_Relations/IR_Library/HORIBA_Report/20240903_HR_en.pdf

※1. MLMAP (Mid-Long Term Management Plan) : 当社グループでは、中長期経営計画を「MLMAP」として社内浸透させています。

※2. ホリバリアン : 当社グループでは、従業員を大切な財産と考えて「人財」と表現し、ともに「おもしろおかしく」の実践を目指すファミリーであるという親しみを込めて互いのことを「ホリバリアン」と呼んでいます。

※3. ほんまもん : 当社グループがミッションとして追求する価値の表現。「心をこめてより良いものを追い求めつづけた先に生まれる、唯一無二の価値」を表しています。

※4. ブラックジャック活動 : 1997年から継続している「従業員の意識と行動の変革」を目的として現場の挑戦を後押しする当社グループ独自のボトムアップ活動。活動のプロセスから得られる「気づき」「学び」「喜び」が「ほんまもん」の追求を目指す人財育成の起点となっています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

[大株主の状況] 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	5,198,500	12.39
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	3,392,200	8.09
全国共済農業協同組合連合会	1,682,200	4.01
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,104,173	2.63
堀場厚	1,092,525	2.60
堀場洛案会投資部会	832,393	1.98
株式会社京都銀行	828,500	1.97
JPモルガン証券株式会社	824,848	1.97
BNYM AS AGT/CLTS NON TREATY JASDEC	791,242	1.89
京都中央信用金庫	770,000	1.84

支配株主 (親会社を除く) の有無	――
親会社の有無	なし

補足説明

当社における資本政策の基本的な考え方は、以下のとおりです。

- 1. 当社では、企業価値を長期的かつ継続的に向上させることにより、株主からの投資に対して利益還元していくことを最重要課題の一つとして捉えています。その為、ROEを経営計画における重要な数値目標の一つとして位置付けています。
- 2. 株主還元につきましては、成長のための投資と健全な財務体質の維持のための内部留保を勘案し、配当性向を親会社株主に帰属する当期純利益の30%を目処とすることを方針としています。また、資本政策の一環として、投資機会と資金状況等を総合的に勘案したうえで特別配当や自己株式の取得を機動的に実施する方針です。
- 3. 事業成長に向けた投資に対する資金については、その投資の内容に加え、資本コスト、資金調達環境及び条件、自己資本比率、手許流動性の水準などを総合的に勘案し、長期的な企業価値向上に最も資すると考える方法で調達することを基本方針としています。
- 4. 連結子会社が資金調達を実施する際には、グローバルな資金効率を向上させる観点から、金融子会社を通じてグループ内で資金融通を行う一方、外部調達を行うことによる経営規律向上、ガバナンス強化を目的として、金融機関からの借入も実施しています。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	12 月
業種	電気機器
直前事業年度末における (連結) 従業員数	1000人以上
直前事業年度における (連結) 売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

当社は、支配株主を有していません。

// 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

[取締役関係]

定款上の取締役の員数	9 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長 (社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	9 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
外山 晴之	弁護士											○
松田 文彦	学者								○		○	
田邊 智子	他の会社の出身者								○			

- ※ 会社との関係についての選択項目
- ※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
- ※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」
- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主 (当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先 (d、e及びfのいずれにも該当しないもの) の業務執行者 (本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者 (本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者 (本人のみ)
- k その他

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
外山 晴之	○	---	(社外取締役選任の理由) 企業法務を専門とする弁護士としての専門的な知識や、国際金融・財務分野に関する豊富な経験と知識を有しており、取締役会における公正な意思決定を促し、経営の監督機能を強化する役割を適切に果たすことができると判断したため。 (独立役員指定の理由) 当社の「独立社外役員の独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断したため。
松田 文彦	○	松田文彦氏が総長首席学事補佐等を務める京都大学と当社グループとの間には、研究開発、製品の販売、寄付等による取引関係があります。同大学における当社グループからの当該取引額の割合は、同大学の直近の事業年度における収入に対し、約0.01%です。なお、当社グループから同大学に対し過去4事業年度にわたり寄付を行っていますが、それら全ての事業年度におけるそれぞれの寄付金額は同大学の各事業年度における収入に対し、0.01%未満であり、10百万円を超えません。このほか、当社グループにおける同大学からの当該取引額の割合は、当社グループの直近の連結会計年度における連結売上高に対し、0.01%未満です。また、同氏が取締役(最高顧問)を務めるジェノコンシェルジュ京都株式会社において、当社代表取締役会長兼グループCEO堀場厚氏はアドバイザーを務めており、堀場厚氏は企業経営者の観点から、同社に対して企業経営等に関する助言を行っていますが、同社から報酬は受け取っていません。なお、同社と当社グループの間に直接的な取引関係はありません。また、同氏が代表理事・常務理事を務める一般財団法人日本パストゥール財団と当社グループとの間には、当社グループから同法人に対し直近の事業年度に寄付を行っています。寄付金額は0.8百万円未満であり、同法人の実質的な支配権を有するInstitut Pasteur(フランス)の2023年度の収入に対し、0.01%未満かつ10百万円を超えません(現在公表されている2023年度の収入額を参照)。なお、過去4事業年度、上記取引を除き同法人における当社グループからの寄付は行っておらず、当社グループにおける同法人からの直接的な取引はありません	(社外取締役選任の理由) ウイルス、免疫、ゲノム等の医療分野に関わる専門知識、京都大学総長首席学事補佐等の役職を通じて得られたマネジメントの知見やフランスでの国際経験を有しており、取締役会における公正な意思決定を促し、経営の監督機能を強化する役割を適切に果たすことができると判断したため。 (独立役員指定の理由) 当社の「独立社外役員の独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断したため。

田邊 智子	○ 田邊智子氏が代表取締役社長を務める株式会社京都メディカルクラブと当社グループとの間には、健康診断等に関する取引関係があります。同社における当社グループからの当該取引額の割合は、同社の直近の事業年度における売上高に対し、約0.78%です。なお、当社グループにおける同社からの直接的な取引はありません。また、同氏が生理学教室 統合生理学部門 客員教授を務める京都府立医科大学と当社グループとの間には、共同研究及び製品の点検等に関する取引関係があります。同大学における当社グループからの当該取引額の割合は、同大学を運営する京都府公立大学法人の直近の事業年度における収入に対し、約0.02%です。このほか、当社グループにおける同法人からの当該取引額の割合は、当社グループの直近の連結会計年度における連結売上高に対し、0.01%未満です。	(社外取締役選任の理由) 当社の社外監査役を3年間務めた経験に加え、医療における高度な専門知識や知見及び企業経営に関する高い見識を有しており、取締役会における公正な意思決定を促し、経営の監督機能を強化する役割を適切に果たすことができるかと判断したため。 (独立役員指定の理由) 当社の「独立社外役員の独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断したため。
--------------	--	--

指名委員会又は報酬委員会に相当する 任意の委員会の有無	あり
--------------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員 （名）	社内取締役 （名）	社外取締役 （名）	社外有識者 （名）	その他（名）	委員長（議 長）
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取 締役

補足説明

当社は、取締役候補の指名及び報酬等に係る意思決定手続きの客観性・透明性を向上させるため「指名報酬委員会」を設置しています。同委員会は、取締役の指名・報酬等に関する事項を審議し、取締役会より諮問を受けた事項について答申を行います。また、同委員会の構成は社外取締役が過半数以上、委員長については委員である社外取締役の中から委員会で決定することとしています。なお、委員である社外取締役は全員が、独立社外取締役です。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人の連携状況

会計監査人との連携については、定期的に会合を行い、四半期レビューの報告を受ける他、新たに適用が要請される監査上の主要な検討事項や、財務報告に係る内部統制システムの監査状況等について情報交換を行っています。

監査役と内部監査部門の連携状況

内部監査部門との連携については、毎回の監査役会にグループ経営監査室の出席を求め、適宜グループ全社の業務監査・内部統制監査の状況確認と意見交換を行っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
山田 啓二	その他										○			
河本 紗代子	他の会社の出身者													○

※ 会社との関係についての選択項目

※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与

c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

d 上場会社の親会社の監査役

e 上場会社の兄弟会社の業務執行者

f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

i 上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）

j 上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）

k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）

l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）

m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山田 啓二	○	山田啓二氏が理事長、法学部教授を務める京都産業大学と当社グループとの間には、製品の点検等に関する取引関係があります。当社グループにおける同大学からの当該取引額の割合は、当社グループの直近の連結会計年度における収入に対し、0.01%未満です。なお、同大学における当社グループからの取引はありません。	(社外監査役選任の理由) 知事としての地方行政における経験や他社の社外取締役の経験を通じて培われた幅広い見識は、当社経営にも大きく寄与するところがあり、また現在、京都産業大学の理事長として、経営に関する高い見識と経験を有しており、監査役としての職務を独立した立場から適切に遂行し、当社の経営を監督できると判断したため。 (独立役員指定の理由) 当社の「独立社外役員の独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断したため。
河本 紗代子	○	---	(社外監査役選任の理由) 繊維工業、小売、製造、不動産賃貸業等のさまざまな事業を展開するグループ会社を統括する綾羽株式会社において代表取締役副社長を務め、企業経営に関する高い見識と経験を有しており、監査役としての職務を独立した立場から適切に遂行し、当社の経営を監督できると判断したため。 (独立役員指定の理由) 当社の「独立社外役員の独立性判断基準」を満たしており、一般株主と利益相反が生じる恐れがないと判断したため。

【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

その他独立役員に関する事項

当社では、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

また、当社では、2015年11月20日開催の定例取締役会において、「独立社外役員の独立性判断基準」を以下のとおり決議し、制定しています。

独立社外役員の独立性判断基準

当社は、社外役員（社外取締役及び社外監査役）の独立性判断基準を以下のとおり定め、社外役員が次の項目のいずれにも該当しない場合、当該社外役員は当社からの独立性を有するものと判断します。

1. 当社及び当社の子会社（以下「当社グループ」と総称する）の業務執行者（注1）又は過去10年間に於いて当社グループの業務執行者であった者
2. 当社グループを主要な取引先とする者（注2）又はその業務執行者
3. 当社グループの主要な取引先（注3）又はその業務執行者
4. 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産（注4）を得ているコンサルタント、会計専門家又は法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は当該団体に所属する者）
5. 当社グループの法定監査を行う監査法人に所属する者
6. 当社グループから一定額を超える寄附又は助成（注5）を受けている者（当該寄附又は助成を受けている者が法人、組合等の団体である場合は当該団体の業務執行者）
7. 当社グループが借入れを行っている主要な金融機関（注6）又はその親会社若しくは子会社の業務執行者
8. 当社グループの主要株主（注7）又は当該主要株主が法人である場合には当該法人の業務執行者
9. 当社グループが主要株主である会社の業務執行者
10. 当社グループから取締役（常勤・非常勤を問わない）を受け入れている会社又はその親会社若しくは子会社の業務執行者
11. 過去3年間に於いて上記2から10に該当していた者
12. 上記1から11に該当する者（重要な地位にある者（注8）に限る）の近親者等（注9）

（注1）業務執行者とは、会社法施行規則第2条第3項第6号に規定する業務執行者をいい、業務執行取締役のみならず、執行役員、使用人を含む。監査役は含まれない。

（注2）当社グループを主要な取引先とする者とは、当社グループに対して製品又はサービスを提供している取引先グループ（直接の取引先、その親会社及び子会社並びに当該親会社の子会社から成る企業集団をいう。以下同じ）であって、直近事業年度における取引額が、当該グループの年間連結売上高の5%以上の者

（注3）当社グループの主要な取引先とは、当社グループが製品又はサービスを提供している取引先グループであって、直近事業年度における取引額が、当社グループの年間連結売上高の2%以上の者

（注4）多額の金銭その他の財産とは、直近事業年度における、役員報酬以外の年間1,000万円を超える金銭その他の財産上の利益をいう（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の直近事業年度における総収入額の2%を超える金銭その他の財産上の利益をいう）。

（注5）一定額を超える寄附又は助成とは、過去3事業年度の平均で年間1,000万円又はその者の直近事業年度における総収入額の2%のいずれか高い方の額を超える寄附又は助成をいう。

（注6）主要な金融機関とは、直前事業年度末における全借入れ額が当社の連結総資産の2%を超える金融機関をいう。

（注7）主要株主とは、議決権保有割合10%以上（直接保有、間接保有の双方を含む）の株主をいう。

（注8）重要な地位にある者とは、取締役（社外取締役を除く）、執行役、執行役員及び部長職以上の上級管理職にある使用人並びに監査法人又は会計事務所に所属する者のうち公認会計士、法律事務所に所属する者のうち弁護士、財団法人・社団法人・学校法人その他の法人に所属する者のうち評議員、理事及び監事等の役員、その他同等の重要性を持つと客観的・合理的に判断される者をいう。

（注9）近親者等とは、配偶者及び二親等内の親族をいう。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 更新

取締役の報酬限度額は、2025年3月29日開催の第87回定時株主総会において、年額16億円以内とし、その内訳を、定期同額給与等の基本報酬として4億円以内（うち、社外取締役分は5千万円以内）、ROE（Return on Equity）に連動する報酬として上限12億円、下限0円（社外取締役については業績への連動を排除し、支給対象外）として決議されています。なお、使用人兼務取締役の使用人分給与とは含みません。

また、2022年3月26日開催の第84回定時株主総会において、上記年額16億円以内の報酬額とは別枠で、譲渡制限付株式報酬制度及び事後交付型株式報酬制度を導入し、本制度全体で対応する1年間の役務提供期間につき、交付株式の総数を50,000株以内、かつ支給金額を2億円以内（会計上の費用計上金額）として決議されています。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の) 開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

第87期有価証券報告書の、「第4 提出会社の状況、4. コーポレート・ガバナンスの状況等、(4) 役員の報酬等」において開示しています。
URL:https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Investor_Relations/IR_Library/Asset_Securities_Reports/20250331_SY_jp_01_G6e.pdf

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

第87期有価証券報告書の、「第4 提出会社の状況、4. コーポレート・ガバナンスの状況等、(4) 役員の報酬等」において開示しています。
URL:https://static.horiba.com/fileadmin/Horiba/Company/Investor_Relations/IR_Library/Asset_Securities_Reports/20250331_SY_jp_01_G6e.pdf

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役(社外監査役)の補佐は、各業務の担当部署が適宜対応しています。

取締役及び監査役に対して、トレーニングの機会を適宜提供しています。加えて、社外取締役及び社外監査役に対しては、当社の技術や製品の知識を得るために、国内や一部海外の工場見学、当社の各事業部門長による事業説明等を行っています。また、取締役会や監査役会前に説明会を設定し、当社及び当社の事業環境を把握できるように情報提供を行っています。さらに、当社の企業文化の理解を深めるため、社内報、プレスリリース、開示資料などの各種資料を定期的に送付して社内の情報提供を行い、社内イベントや周年行事等にも、従業員と同様に出席しています。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

(1) 現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、会社法に定める機関設計のうち、「監査役会設置会社」を選択しています。

取締役会は、現在、取締役9名(うち、女性1名、外国人1名)で構成され、社外取締役3名は株式会社東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。取締役会は、少人数で活発に議論し、迅速に意思決定を行っています。また、任意の指名報酬委員会(社外取締役を過半数の構成員とし、委員長は社外取締役が務める。)を設置し、取締役の指名及び報酬の意思決定手続きにおける客観性と透明性を確保しています。

取締役であるグループCEO・グループCOO・社長の指示・監督のもとで、業務執行を円滑かつ機動的に行うため、執行役員(コーポレートオフィサー)制度を1998年より導入しています。執行役員は当社業務執行部門や国内外のグループ会社を監督する等、活躍しています。なお、2025年4月には、執行役員の人数は、23名(うち、女性2名、外国人8名)となる予定です。また、当社グループの経営戦略と事業戦略の立案、その進捗、また中長期経営計画や年次予算について討議することを目的に、国内外の当社グループ会社における経営責任者や事業責任者が一堂に会するグローバルマネジメント会議を定期的に開催しているほか、取締役会で決定すべき重要事項以外の業務執行の事項等について議論と審議を行うため毎月2〜4回経営会議等を開催しており、機動的かつ適切な業務遂行を促し、適正な業務執行に関する監督機能を強化するための仕組みを整備しています。

監査役会は、現在、監査役3名(うち、女性1名)で構成され、社外監査役2名は株式会社東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。監査役会は、会計監査人や内部監査部門、社外取締役と連携して、取締役会による業務執行の監査・モニタリングを客観的かつ適正に行っています。内部監査部門としては、代表取締役副会長兼グループCOO直属かつ他部門から独立した組織のグループ経営監査室を設置し、当社及びグループ会社における業務活動が法令、定款及び社内ルールに基づき適法かつ公正に運営されているかの検証及び改善のための助言、勧告活動を行っています。

各機関がそれぞれの役割を果たし、連携しあうことで、当社のコーポレート・ガバナンスの現在の体制は有効に機能しているものと考えています。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

(1) 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

各機関がそれぞれの役割を果たし、連携しあうことで、当社のコーポレート・ガバナンスの現在の体制は有効に機能しているものと考えています。

(2) 社外取締役の当社における役割や機能

当社は、幅広い知識、経験を持つ人材を社外取締役に選任することで、経営方針や戦略の多方面からの検討、経営判断の質・透明性の向上、業務執行監視機能の強化を図っています。

社外取締役は、取締役会に出席し、決議事項に関する審議や決定に参加するほか、業務執行等の報告を受け、必要に応じて当社の経営に対する貴重な指摘、意見を述べています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日から3週間程度前に発送しています。また、2012年3月から招集通知を当社ホームページに掲載しており、2025年3月開催の定時株主総会においては発送日の2営業日前に当社ホームページに掲載しました。
集中日を回避した株主総会の設定	決算日が12月31日であり、例年3月下旬の土曜日に株主総会を開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権行使が可能です。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	当社は、2011年より株式会社ICJが運営する国内外の機関投資家向けの議決権行使プラットフォームを利用しています。また、今後も継続して利用していく予定です。
招集通知(要約)の英文での提供	英文の招集通知及び株主総会参考書類を作成し、東京証券取引所及び株式会社ICJに提出しています。
その他	株主総会では、映像を用いて事業報告を行う他、業績予想や今後の事業展開についても説明を行い、出席される株主に会社の状況がわかりやすいように運営を行っています。また、株主に当社の事業内容に対する理解を深めてもらうため、株主総会終了後、社長による最近のトピックスの報告を行っています。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	本報告書の「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1. 基本的な考え方」の「コーポレート・ガバナンス・コードの各原則に基づく開示の＜原則5－1：株主との建設的な対話に関する方針＞」をご参照ください。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	証券会社主催の投資フェアやセミナーなどに参加し、IR担当役員が個人投資家向けに説明する機会を適宜設けています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表及び第2四半期決算発表後、経営トップ自身による説明会を開催しています。また、第1四半期決算発表及び第3四半期決算発表後は担当役員(取締役)による説明会を開催しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	主に米国、欧州、アジアの機関投資家を対象として、当社グループの業績及び経営戦略等について説明するため、個別面談等を実施しています。また、国内において、証券会社主催のカンファレンスに適宜参加しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	URL: https://www.horiba.com/jpn/company/investor-relations/ 内容としては、IR情報、トップメッセージ、中長期経営計画、株式情報、株主総会、電子公告、IRの活動方針、IRカレンダー、アナリスト・カバレッジ、に加え、IRライブラリーとして、決算短信(和・英)、決算説明会資料(和・英)、決算説明会音声配信、有価証券報告書、HORIBA Report(統合報告書(和・英))、事業報告書(株主へ向けた報告書)を掲載しています。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署を設置しています(グループ戦略本部 経営企画室長 宮地宏至)。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	社は「おもしろおかしく」及び「HORIBA Corporate Philosophy」のもと、企業活動を行っていく上で、当社グループが果たすべき使命と役割を十分に認識し、国際企業として将来にわたり継続的な発展を遂げていくために会社及び役員、従業員が遵守すべき項目について、Code of Ethics (倫理綱領) を定めており、ステークホルダーの立場を尊重することを明記しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<環境保全活動> 当社は、環境計測に関わるさまざまな分析・計測機器や付随するサービスを社会に提供するとともに、各種環境法規制を遵守し、製品のライフサイクルに配慮した「環境適合製品」の開発に努めています。また、事業活動における環境負荷・環境リスク低減にも地道に取り組み、再生可能エネルギーの積極的な活用や待機電力の削減等を通じ、エネルギー使用量の削減に努めています。 環境保全活動及び企業活動による環境負荷については当社ウェブサイト (https://www.horiba.com/jpn/company/social-responsibility/environment/environmental-activities/) にて詳細を開示しています。 <CSR活動等の実施> 当社は、社会課題を解決するための最先端で付加価値の高い製品・サービスを提供することがCSR活動また企業のサステナビリティにつながると認識しています。また、2011年4月には国連グローバルコンパクトに署名しており、グローバルな視野をもって持続可能な社会の実現に貢献してまいります。 当社のサステナビリティの考え方及び対応については、本報告書、「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1. 基本的な考え方」の「コードの各原則に基づく開示の＜補充原則3-1-3: サステナビリティに関する取組等＞」をご参照ください。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	本報告書の「I コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1. 基本的な考え方」の「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示＜原則5-1: 株主との建設的な対話に関する方針＞」をご参照ください。
その他	・2019年より3年連続で経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「なでしこ銘柄」に、2022年に「準なでしこ銘柄」に選定されました。また、2019年より2年連続で経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「健康経営銘柄」に、2017年より6年連続で「健康経営優良法人ホワイト500」に、2025年には9年連続となる「健康経営優良法人」に選定されました。さらに、当社グループの国内事業会社4社すべてが、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣から「くるみん」もしくは「プラチナくるみん」の認定を受けています。 ・当社グループの事業を通じた社会価値創出の原動力は、多様な人財がそれぞれの個性、強み、能力を主体的に発揮していくことで生み出されます。前回の中期経営計画「MLMAP2023」においては、2014年から開始された当社グループにおけるダイバーシティ推進プロジェクト「ステンドグラスプロジェクト」のもと、性別、年齢、国籍、障がい等の多様性が活かされて価値を創造し続けるための取組を推進してきました。中期経営計画「MLMAP2028」においても、「ホリバリアン一人ひとりが「おもしろおかしく」の実践によりその力を発揮し、「ほんまもん」を追求する舞台をグループ全体で創りあげる」というビジョンを掲げ、人財育成及び社内環境の整備に取り組んでいます。 <女性の活躍状況> 2019年より3年連続でなでしこ銘柄に選定される等、女性活躍推進も積極的に行っており、着実に成果を上げつつあります。2022年4月1日には 内部昇格による歴代3人目の女性執行役員が就任しています。 2024年度末の管理職における女性比率は10.3%です。2024年からの5年間で管理職に占める女性従業員の割合を15%以上にするを目標に、女性活躍の視点を踏まえたキャリア意識を醸成するための研修や上司向けのセミナー等を通じた自律的なキャリア形成の支援や早期抜擢等に取り組み、経営の意思決定にも関わることのできる女性従業員を増やしてまいります。

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

(1) 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他業務の適正を確保するための体制

(a) 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(イ) 取締役及び使用人の職務の執行に当たっては、法令及び定款を遵守することをホリバコーポレートフィロソフィ、倫理綱領等に明記して、法令・定款遵守の企業風土を醸成し、法令・定款違反行為の未然防止に努めています。

取締役及び使用人が他の取締役または使用人の法令・定款違反行為を発見した場合は、内部通報に関する規程に基づいて通報するものとし、コンプライアンス統轄責任者は通報内容を確認して、必要に応じて社内関係機関に報告するなどガバナンス体制を維持・強化しています。

(ロ) コンプライアンス体制の基礎として、倫理綱領及びコンプライアンスに関する規程を定めており、今後とも、取締役及び使用人全員へのこれらの浸透を図り、内部統制システムの構築・整備・維持・向上の推進を図っていきます。また、必要に応じて取締役及び使用人に対して、教育を実施していきます。

(ハ) 内部監査に当たる監査担当部署は、法令・定款違反の発見・防止と業務プロセスの改善指示等に努めるものとし、執行部門から独立した組織にしています。

(ニ) 監査役は、当社の法令・定款遵守体制及びコンプライアンスに関する体制の運用に問題があると認める時は、意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができるものとしています。

(ホ) 取締役会、監査役による監督・監視体制充実のため、業務の適正化に必要な知識と経験を有した社外取締役と社外監査役をすでに選任していますが、今後とも引き続き適任者を選任します。

(b) 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報については、取締役の指揮・監督の下で業務執行を行う使用人の職務執行に係る情報も含めて、文書管理保存に関する規程・基準に基づき適切かつ確実に検索性の高い状態で保存・管理しています。

(c) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

損失の危険の管理に関する体制の基礎として、リスク管理に関する諸規程を定め、リスク管理の体制を構築し、運用しています。また、必要に応じて取締役及び使用人に対してリスク管理に関する教育・訓練を実施しています。

(d) 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

取締役の職務執行が効率的に行われることを確保する体制の基礎として、取締役会を原則として月1回開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催しています。また、取締役会の決定に基づく職務執行に当たっては、取締役・執行役員が役割分担等を行い効率的な業務執行を行っています。

(e) 当社及びその子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

(イ) グループ会社における業務の適正を確保するため、グループ会社全てに適用するホリバコーポレートフィロソフィを制定しており、その考え方を基礎として、グループ各社で諸規程を定めています。子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制として、グループ全社の管理に関する規程に従い、当社への裁決・報告制度による子会社経営の管理を行い、各グループ会社の経営会議等を通じて子会社の取締役等の職務の執行に係る事項につき報告を求めるとともに、必要に応じてモニタリング・監査を行っています。また、子会社の取締役等及び使用人の職務の執行等が法令及び定款に適合することを確保するための体制として、取締役及び使用人は、グループ会社において、法令・定款違反その他コンプライアンスに関する重要な事項を発見した場合には、内部通報に関する規程に基づいて通報するものとしています。

(ロ) 子会社の損失の危険の管理に関する体制として、グループ全社の管理に関する規程に従い子会社のリスク把握を行うほか、国内子会社においては、国内の子会社も対象とするリスク管理に関する諸規程を定め、子会社におけるリスク管理の体制を構築し、運用しています。

(ハ) 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制として、グループ一体となった経営を推進し、各グループ会社の経営会議、グローバル経営戦略の審議・決定を行う会議、経営戦略に基づく予算の審議・決定を行う会議を開催するほか、グループ会社間で業務のシェアードサービスを実施する等、効率化を図っています。

(ニ) 子会社が当社からの経営管理、経営指導内容が法令に違反し、その他、コンプライアンス上の問題があると認識した場合には、監査担当部署またはコンプライアンス担当部署に報告します。監査担当部署またはコンプライアンス担当部署は直ちに監査役に報告するとともに、必要に応じて社内関係機関に報告します。監査役は意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができるものとしています。また、報告を受けた監査担当部署またはコンプライアンス担当部署、社内関係機関は、コンプライアンスに関する規程、リスク管理に関する規程等に基づき対応します。

(イ) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項と当該使用人の取締役からの独立性に関する事項、監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項監査役は、監査役の職務を補助すべき使用人として、当社の使用人から監査役補助者を任命することを求めることができるものとしています。監査役補助者に関し、その任命、解任、人事異動、評価、賃金等の改定については、監査役の同意を必要としています。また、監査役は、監査の実効性の観点から監査役補助者の体制の強化に努めるものとし、監査役補助者の属する組織及び監査役の監査役補助者に対する指揮命令権の明確化を図っています。

(g) 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制、子会社の取締役、監査役、業務を執行する社員等の職務を行うべき者その他これらの者に相当する者及び使用人またはこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告をするための体制、その他の監査役への報告に関する体制

(イ) 取締役及び使用人は、当社の業務または業績に影響を与える重要な事項について監査役に、また同様に子会社の取締役、監査役、使用人等（これらの者から報告を受けた者を含む）は、子会社の業務または業績に影響を与える重要な事項について当該子会社における担当部署もしくは子会社の監査役を通じて当社の監査役に、報告しています。前記に関わらず、監査役はいつでも必要に応じて、取締役及び使用人、子会社の取締役、監査役、使用人等に対して報告を求めることができるものとしています。

(ロ) 内部通報に関する規程に基づき、その適切な運用を維持することにより、法令・定款違反その他のコンプライアンス上の問題について監査

役への適切な報告体制を確保しています。

- (h) 報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
コンプライアンスに関する規程に報告者の不処分を規定し、前記「⑦」記載の報告を行った者に対して、報告したことを理由に処分したり、不利な取扱いをしたりしません。
- (i) 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用または償還の処理に係る方針に関する事項
監査役は、監査役費用の支出にあたってその効率性及び適正性に留意し、職務の執行上必要と認める費用について予算を計上しています。なお、緊急または臨時に支出した費用については、事後、償還を請求することができるものとしています。
- (j) 監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
監査の実施に当たり、監査役と弁護士、公認会計士等外部専門家との連携体制、監査担当部署等との社内の連携体制を確保しています。

(2) 内部統制システムの整備の状況

当社は、取締役9名(うち、社外取締役3名、外国人1名)から構成する定例の取締役会を毎月1回、臨時の取締役会を必要に応じてそれぞれ開催し、取締役会は迅速・機動的な意思決定を行っています。取締役会による経営の意思決定の迅速化と監督機能の強化を図るため、執行役員(コーポレートオフィサー)制度を導入しています。取締役であるグループCEO・グループCOO・社長は執行役員に業務執行を指示し、指示を受けた執行役員は当社業務執行部門や国内外の当社グループ会社を監督し、業務の執行を行っています。

当社グループの経営戦略と事業戦略の立案、その進捗、また中長期経営計画や年次予算について討議することを目的に、国内外の当社グループ会社における経営責任者や事業責任者が一堂に会するグローバルマネジメント会議を定期的に開催しているほか、取締役会で決定すべき重要事項以外の業務執行の事項等について議論と審議を行うため毎月2〜4回経営会議等を開催しています。

内部監査機能として、法定監査以外にも、品質(ISO 9001)、環境(ISO 14001)、労働安全衛生(ISO 45001)を統合して運用する統合マネジメントシステム(IMS: Integrated Management System)及び医療機器の品質(ISO 13485)に基づく要求監査、その他規格に基づく監査をはじめ、通常業務、法務、輸出管理、固定資産管理、子会社管理等、様々な内部監査を行う機能を設け、統制環境を整えつつ、リスク評価と対応、統制活動、モニタリングを行っています。

内部統制の運用の状況としては、取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合し、また業務の適正と効率性が確保されるために、「会社の体制及び方針(1)取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他業務の適正を確保するための体制」を制定し、法令等の遵守(コンプライアンス)と危機管理(リスク管理)の体制等を構築して、コーポレート・ガバナンスの確立をめざしています。財務報告に係る内部統制の評価及び監査の法制化に対応するため、財務報告の適正性の確保に関する内部統制システムを構築し、より適正で信頼性の高い財務報告システムを運用しています。

(3) リスク管理体制の整備の状況

当社グループは、3事業部門(フィールド)が第1のラインとして主体的なリスク管理を、経営管理部、経理部、法務部や総務部等、管理部門が第2のラインとしてリスクの監視機能を、内部監査部門であるグループ経営監査室が第3のラインとしてリスク管理の独立した検証機能を担うリスク管理体制(Three Lines Model)を構築しています。

国内外における個別の事業リスクは、普段から現業部門や管理部門にて把握しており、重要な内容については、適宜、取締役会、オペレーション会議、経営会議、海外拠点のマネジメントが一堂に会するグローバルマネジメント会議等に上程され、トップマネジメントへの情報共有やタイムリーな経営判断がなされています。また、内部監査部門では、独立した立場から現業部門や管理部門におけるリスクへの対応状況やリスクマネジメントシステムの有効性に関するモニタリングを定期的に行い、必要に応じて取締役会、監査役会に報告しています。

リスク管理体制の強化を目的にリスクに関するグループ規程を制定して、事業に関するリスク、開発・製造に関するリスク、財務に関するリスクに大きく分類し、それらのリスクの管理体制や危機発生の際の責任体制等について定めています。また、国内主要グループ会社をメンバーとするリスクに関するグループの管理委員会を設置しています。

コンプライアンスにおいては、コンプライアンスに関する規程を制定して管理体制の強化を図り、違法行為を未然に防止すると共に、違法行為を早期に発見・是正する施策として内部通報制度を導入し、多言語に対応した匿名性が担保された内部通報窓口等を設置して、社内の法令遵守意識を高めています。また、グループ各社に、コンプライアンスに関する委員会を設置し、コンプライアンスに関する啓発や事案の審議、内部通報された内容の審理・答申・是正勧告等の機能を担っています。

定期的な啓発活動やトレーニングを行い、リスクに直面した際には、経営トップから担当者まで、当社グループの全従業員が、自らの役割を認識し、責任ある的確な行動ができる体制を整えるように努めています。また、個人情報保護、輸出管理、その他業務関連法令に対応するリスクの低減・予防、危機対応体制等の強化のため、必要に応じて各種教育を実施しています。

この他、財務報告の信頼性の確保のための内部統制システムとして、2009年より業務の有効性と効率性を高め、法令遵守体制の確立、資産の保全を目的とする内部統制推進委員会を組織しています。

(4) 子会社の業務の適正を確保するための体制整備の状況

関係会社管理規程に基づき、当社への決裁・報告制度による子会社経営の管理を行い、必要に応じてモニタリングを行っています。取締役及び使用人は、当社グループにおいて、法令・定款違反その他コンプライアンスに関する重要な事項を発見した場合には、グループコンプライアンス管理規程に基づいて通報するものとしています。また、各グループの役員及び幹部社員が出席するグローバルな経営戦略を審議・決定する会議、並びに経営戦略に基づく予算を審議・決定する会議を開催し、国内外の当社グループの状況を把握することで業務の適正を確保するようにしています。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社は、Code of Ethics(倫理綱領)において、反社会的勢力排除に向けた取組を以下の通り宣言し、HORIBA グループ役員及び全従業員に周知徹底を図っています。

また、反社会的勢力との絶縁を実践するため、「コンプライアンスハンドブック」や「企業対象暴力関係者対応マニュアル」を制定し、周知徹底を図っています。同マニュアルでは、企業を取り巻く種々の「企業対象暴力」から、当社及び当社の役員・従業員等を防御し、当該暴力による被害の発生を防止するため、企業対象暴力関係者に対する基本的な方針を明確にし、適切な具体的対応要領を実践することを目的に制定しており、「企業対象暴力」に対する基本方針、「企業対象暴力」の防止体制、対応に当たっての基本的な心構え、具体的な対応要領について定めています。

[Code of Ethics(倫理綱領) 抜粋]

8. 反社会的勢力との絶縁、情報セキュリティ、テロ、自然災害、感染症の拡大等に備え、危機管理を徹底します。

8.1 反社会的勢力との絶縁

私たちは、社会的秩序や企業の健全な活動に悪影響を与えるあらゆる個人、団体と一切関わりません。

V その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明 **更新**

当社は、次のとおり基本方針を定めています。

〔当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針〕

当社は、株主、投資家、お客様、取引先、従業員等の様々なステークホルダー（利害関係者）との相互関係に基づき成り立っています。当社は、世界で事業展開する分析機器メーカーとして「真のグローバルカンパニー」をめざし、様々な産業分野の市場に対して、付加価値の高い製品やサービス、分析技術を通じて、「地球環境の保全」「ヒトの健康」「社会の安全・利便性向上」「科学技術の発展」などに貢献することを使命とし、それによって、全てのステークホルダーに対する企業としての社会的責任（社会貢献）を果たすことができると考えています。

また、当社は、将来の収益を生み出す源泉であり企業の永続を担保する人財・技術力やそれを支える企業文化といった「見えない資産」を大切に育成し、これらを含む「HORIBAブランド」の価値を高める活動を展開しています。これにより、企業価値向上と様々なステークホルダーとの強い信頼関係の構築をめざします。

当社は、資本市場に公開された株式会社であるため、当社に対して投資していただいている株主の皆様には、当社の企業理念及び経営方針にご賛同いただいたうえで、そのご判断により当社の経営を当社経営陣に対して委ねていただいているものと考えます。言い換えれば、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方について、株主の皆様の意思に基づき行われるべきものと当社は考えており、当社株式の大量取得行為がなされた場合にそれに応じるべきか否かについても、最終的には株主の皆様のご判断に委ねられるべきであると考えています。

一方、わが国の資本市場において、企業価値の源泉となるステークホルダーの存在を無視して、自己の短期的な利益のみを追求していると思われる株式の大量取得行為があり得ると認識しています。当社としては、上述の社会的責任を果たし、企業価値を向上させることが、このような濫用的な株式の大量取得行為への最善の対応であり、いわゆる買収防衛策の導入は不要と判断しています。

ただ、仮に、このような濫用的な株式の大量取得行為の提案がなされた場合には、株主、投資家の皆様に適切にご判断いただくために、当社経営陣はそのような濫用的な提案の内容や条件について十分検討し、その検討結果及び見解を株主、投資家の皆様に提供することが、重要な責務であると考えています。

また、当社では、株主の皆様に対して善管注意義務を負う経営者の当然の責務として、株式の買付けや買収提案に際しては、当社の企業価値・株主共同の利益への影響を慎重に判断し、適切な措置を講じます。

そのため、社外の専門家も起用して株式の買付けや買収提案の評価及び買付者や買収提案者との交渉を行うほか、当社の企業価値、株主共同の利益を損なうと判断される株式の買付けや買収提案に対しては、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として不適切と考え、関連する法令に従い、適切に対応します。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

会社情報の適時開示に係る社内体制の状況

(1) 適時開示に関する基本方針

当社は、金融商品取引法及び東京証券取引所の適時開示規則によって定められている情報、及び投資家にとって重要な情報を速やかに開示することに努めます。

(2) 会社情報の収集

当社は、各部署が把握した重要な会社情報について、取締役会もしくはオペレーション会議で報告を行っています。

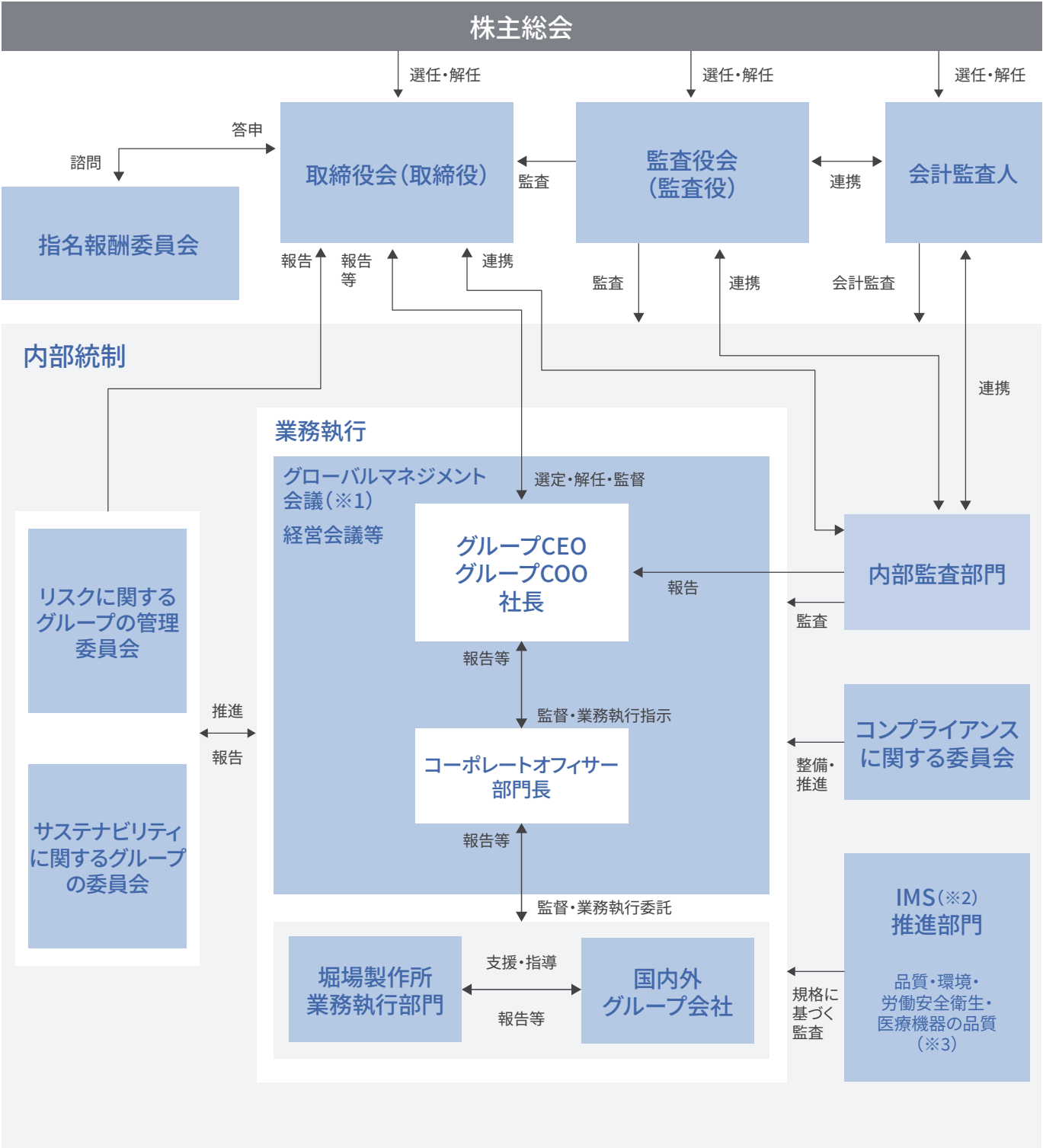
また、関係会社が把握した重要な会社情報については、関係会社管理規程に基づき当社関係会社管理担当部署に報告を行い、内容によっては取締役会もしくは経営会議に報告を行っています。

ただし、特に緊急を要する内容については取締役会、オペレーション会議、経営会議の開催を待たず、代表取締役への報告を行っています。

(3) 会社情報の開示検討

当社は、重要な会社情報につき、財務担当部門、総務担当部門からなる「適時開示判定会議」を随時開催し、開示の要否を検討しています。開示が必要とされた場合は代表取締役または情報取扱責任者の承認を得た上で速やかに適時開示（TDnet登録）を行っています。

コーポレート・ガバナンス体制図



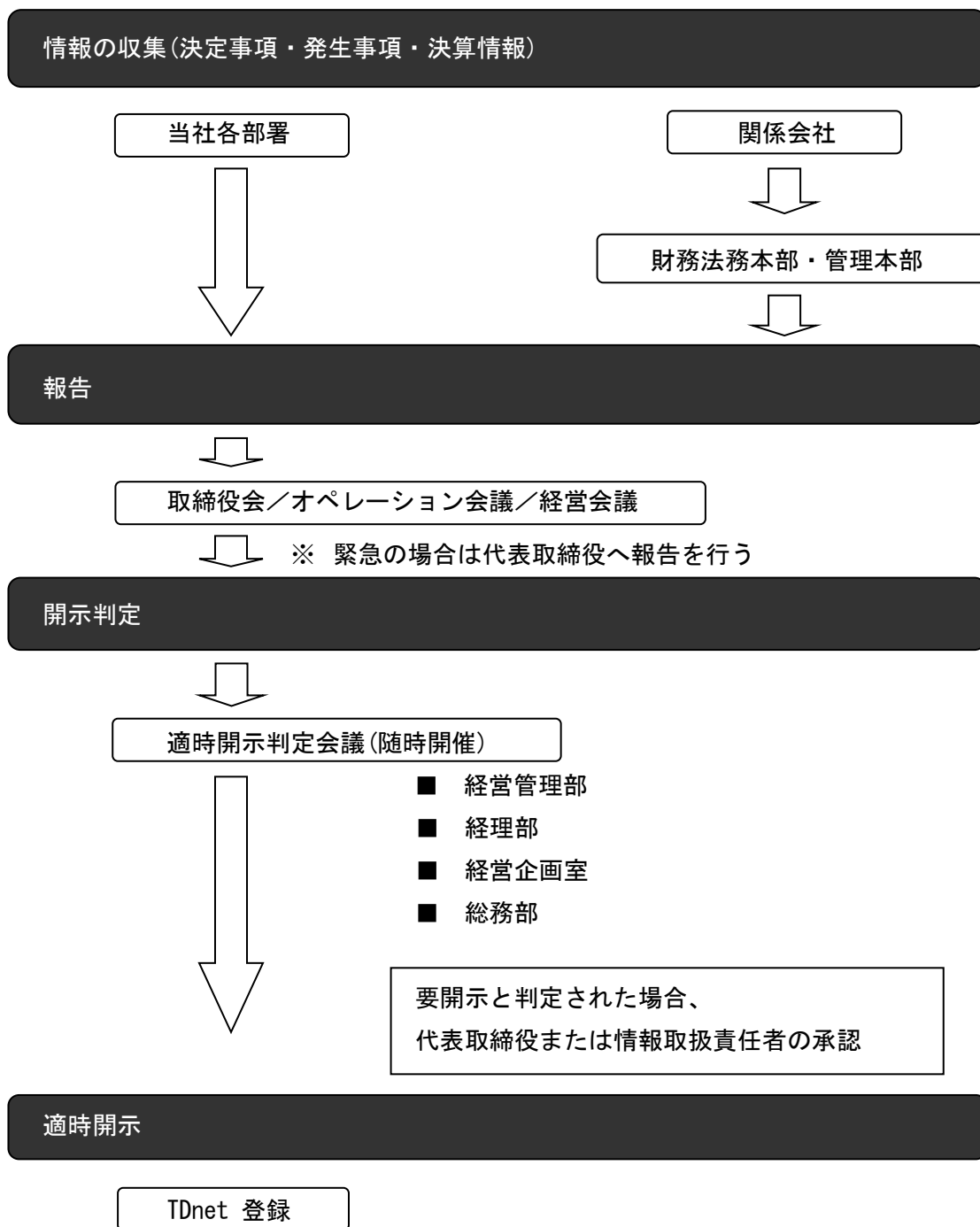
おもしろおかしく
HORIBA Corporate Philosophy・Code of Ethics (倫理綱領)
オープン & フェア

(※1) グローバルマネジメント会議: 当社グループの経営戦略と事業戦略の立案、その進捗、また中長期経営計画や年次予算について討議することを目的に、国内外の当社グループ会社における経営責任者や事業責任者が一堂に会する会議を開催しています。

(※2) IMS: Integrated Management System

(※3) 事業継続マネジメントシステム (ISO22301) の認証は2024年に自主返上いたしました。

【適時開示体制の概要】



【取締役及び監査役の選任理由】

氏名	地位及び担当	選任理由
堀場 厚	代表取締役会長兼グループCEO	1992年から2017年末に至るまで約26年間にわたり当社代表取締役社長を務め、2018年からは当社代表取締役会長兼グループCEOとして、グローバルに当社グループの成長をリードする等、豊富な経営経験を有しており、グループCEOとして、より一層のグループ力の強化やグローバル展開を進めるにあたり適任と判断したため。
齊藤 壽一	代表取締役副会長兼グループCOO	アメリカ子会社の経営をはじめとした海外経験に加え、経営戦略本部長として事業戦略や企業買収を中心となって推進した経験を有しており、2018年からはグループCOOとしてグループ全体を統括し、より一層のグローバル展開を進めるにあたり適任と判断したため。
足立 正之	代表取締役社長	開発本部での豊富な経験やアメリカ、フランスの子会社の経営をはじめとした海外経験を有しており、また、2018年からは当社代表取締役社長として当社の経営を担い、さらなる技術力強化を通じ企業価値向上を実現するにあたり適任と判断したため。
小石 秀之	取締役	半導体分野に対し流体計測・制御機器を中心にトータルソリューションを提供する当社連結子会社の株式会社堀場エステックにて、代表取締役社長を2016年より約7年間務めた経験を有しており、今後も当社の半導体市場向けビジネス等の成長を牽引していくにあたり適任と判断したため。
George Gillespie	取締役	2009年から2018年までの約10年間、当社買収前のMIRA社のCEOを務め、買収後も、ホリバMIRA社のトップとしての役割に加え、グローバルのエネルギー・環境事業責任者として、当社グループの経営戦略をリードしてきた経験を有しており、当社グループのグローバル・オペレーションをより一層加速させるにあたり適任と判断したため。
堀場 弾	取締役	水事業を牽引する当社連結子会社の株式会社堀場アドバンスドテクノ、半導体事業の中核を担う当社連結子会社の株式会社堀場エステックで、合計約7年間にわたり社長としての経営経験を有しており、また、2024年策定の中長期経営計画MLMAP2028を中心として立案し、グループ全体の成長を牽引していくにあたり適任と判断したため。
外山 晴之	取締役(社外)	企業法務を専門とする弁護士としての専門的な知識や、国際金融・財務分野に関する豊富な経験と知識を有しており、取締役会における公正な意思決定を促し、経営の監督機能を強化する役割を適切に果たすことができると判断したため。
松田 文彦	取締役(社外)	ウイルス、免疫、ゲノム等の医療分野に関わる専門知識、京都大学総長主席学事補佐等の役職を通じて得られたマネジメントの知見やフランスでの国際経験を有しており、取締役会における公正な意思決定を促し、経営の監督機能を強化する役割を適切に果たすことができると判断したため。
田邊 智子	取締役(社外)	当社の社外監査役を3年間務めた経験に加え、医療における高度な専門知識や知見及び企業経営に関する高い見識を有しており、取締役会における公正な意思決定を促し、経営の監督機能を強化する役割を適切に果たすことができると判断したため。
本川 仁	常勤監査役	営業本部での長年にわたる豊富な経験に加え、管理本部、財務法務本部においては、当社国内グループ会社の業績管理の経験を有しており、監査役としての職務を適切に遂行し、監査業務を務めることに適任と判断したため。
山田 啓二	監査役(社外)	知事としての地方行政における経験や他社の社外取締役の経験を通じて培われた幅広い見識は、当社経営にも大きく寄与するところがあり、また現在、京都産業大学の理事長として、経営に関する高い見識と経験を有しており、監査役としての職務を独立した立場から適切に遂行し、当社の経営を監督できると判断したため。
河本 紗代子	監査役(社外)	繊維工業、小売、製造、不動産賃貸業等のさまざまな事業を展開するグループ会社を統括する綾羽株式会社において代表取締役副社長を務め、企業経営に関する高い見識と経験を有しており、監査役としての職務を独立した立場から適切に遂行し、当社の経営を監督できると判断したため。