

# 役員・監査役紹介 (2021年6月18日現在)



社外監査役

豊田 正和

監査役

神崎 正巳

社外取締役

福田 民郎

取締役 常務執行役員

三木 陽介

取締役 常務執行役員

伊勢山 恭弘

社外取締役

八丁地 隆

監査役

徳安 晋

社外監査役

白木 三秀

社外取締役

古瀬 洋一郎

社外取締役

澤田 道隆

代表取締役 取締役社長

高崎 秀雄

取締役 専務執行役員

富所 伸広

社外取締役

ウォン ライヨン

社外監査役

寺西 正司

## 取締役

### 高崎 秀雄

代表取締役 取締役社長

1978年 4月 当社に入社  
 2008年 6月 当社取締役 執行役員  
 2010年 6月 当社取締役 上席執行役員  
 2011年 6月 当社取締役 常務執行役員  
 2013年 6月 当社取締役 専務執行役員  
 2014年 4月 当社代表取締役 取締役社長  
 CEO 兼 COO(現任)

### 三木 陽介

取締役 常務執行役員

1993年 4月 当社に入社  
 2016年 6月 当社執行役員 ICT事業部門長  
 2017年 4月 当社執行役員 副CTO ICT事業部門長 兼  
 全社技術部門副部門長・新規事業本部長  
 2017年 6月 当社取締役 執行役員  
 2019年 6月 当社取締役 上席執行役員  
 2020年 4月 当社取締役 上席執行役員 副CTO  
 ICT事業部門長 全社技術部門副部門長  
 2020年 6月 当社取締役 常務執行役員 CTO  
 全社技術部門長、ICT事業部門長  
 2021年 4月 当社取締役 常務執行役員 CTO(現任)

### 富所 伸広

取締役 専務執行役員

1989年 4月 当社に入社  
 2015年 6月 当社執行役員 情報機能材料事業部門  
 情報機能材料事業部長  
 2017年 4月 当社執行役員 情報機能材料事業部門長  
 2017年 6月 当社取締役 上席執行役員  
 情報機能材料事業部門長  
 2019年 6月 当社取締役 常務執行役員  
 2021年 6月 当社取締役 専務執行役員(現任)

### 伊勢山 恭弘

取締役 常務執行役員

1991年 6月 当社に入社  
 2009年10月 オプティカル事業部門戦略統括部経理部長  
 2013年 7月 基盤機能材料事業部門  
 戦略統括本部経理部長  
 2013年10月 基盤機能材料事業部門  
 戦略統括本部経理部長  
 兼 自動車材料事業部門企画統括部経理部長  
 2016年 4月 経営戦略統括部門経理財務副統括部長  
 2017年 6月 当社執行役員 経理財務統括部長  
 2020年 6月 当社取締役 上席執行役員 CFO  
 2021年 6月 当社取締役 常務執行役員 CFO(現任)

### 古瀬 洋一郎

社外取締役(独立役員)

1964年 4月 (株)住友銀行に入行  
 1989年 6月 同行取締役  
 1993年10月 同行常務取締役(1996年6月退任)  
 1996年 6月 マツダ(株)専務取締役(2000年6月退任)  
 2001年 6月 三洋電機(株)取締役  
 2002年 6月 同社代表取締役副社長(2005年10月退任)  
 2006年 1月 エバンストン(株)代表取締役(現任)  
 2007年 6月 当社社外取締役(現任)  
 2010年 9月 Global Logistic Properties Limited取締役  
 (2017年12月退任)  
 2015年 7月 ペルミラ・アドバイザーズ(株)会長(現任)  
 2015年10月 (株)スシローグローバルホールディングス取締役  
 (2016年12月退任)  
 2016年 3月 (株)ナスタ社外取締役(現任)  
 2018年 1月 GLP PTE. Ltd顧問(現任)

### 福田 民郎

社外取締役(独立役員)

1989年 4月 韓国三星電子(株)デザイン顧問  
 (1999年9月退任)  
 1999年10月 京都工芸繊維大学大学院教授  
 2013年 4月 京都工芸繊維大学  
 名誉教授(現任)  
 2018年 6月 当社社外取締役(現任)

### 寺西 正司

社外監査役(独立役員)

1969年 4月 (株)三和銀行に入行  
 2002年 1月 (株)UFJ銀行代表取締役頭取  
 2002年 6月 (株)UFJホールディングス取締役  
 (2004年6月退任)  
 2004年 5月 (株)UFJ銀行代表取締役  
 (2004年5月退任)  
 2004年 7月 同行名誉顧問  
 2006年 1月 (株)三菱東京UFJ銀行  
 名誉顧問(現任)  
 2008年 6月 当社社外監査役(現任)  
 2011年 6月 月島機械(株)社外取締役  
 (2018年6月退任)

### 八丁地 隆

社外取締役(独立役員)

1970年 4月 (株)日立製作所に入社  
 2003年 6月 同社執行役常務  
 2004年 4月 同社執行役専務  
 2006年 4月 同社代表執行役 執行役副社長(2007年3月退任)  
 2007年 6月 (株)日立総合計画研究所代表取締役社長  
 (2009年3月退任)  
 2009年 4月 (株)日立製作所代表執行役 執行役副社長  
 (2011年3月退任)  
 2011年 4月 日立アメリカ社取締役会長(2015年3月退任)  
 2011年 6月 (株)日立製作所取締役(2015年6月退任)  
 2015年 6月 同社アドバイザー(2016年6月退任)  
 2015年 6月 当社社外取締役(現任)  
 2017年 6月 丸紅(株)社外監査役(2020年6月退任)  
 2017年 6月 コニカミノルタ(株)社外取締役(2021年6月退任)  
 2020年 6月 丸紅(株)社外取締役(現任)

### ウォン ライヨン

社外取締役(独立役員)

2013年 9月 First Penguin Sdn. Bhd.  
 Founder and Chief,  
 Principal Trainer and  
 Consultant(現任)  
 2018年 7月 Penang Women's Development  
 Corporation Director(現任)  
 2019年10月 大学院大学至善館特任准教授  
 Center for Sustainability and  
 Innovation 副センター長(現任)  
 2020年 6月 当社社外取締役(現任)

### 澤田 道隆

社外取締役(独立役員)

1981年 4月 花王石鹼(株)に入社  
 2008年 6月 花王(株)取締役 執行役員  
 2012年 6月 同社代表取締役 社長執行役員  
 2020年 6月 パナソニック(株)  
 社外取締役(現任)  
 2021年 1月 花王(株)取締役会長(現任)  
 2021年 6月 当社社外取締役(現任)

## 監査役

### 神崎 正巳

監査役

1978年 4月 当社に入社  
 2008年 6月 当社執行役員  
 日東シンコー(株)代表取締役  
 2009年 6月 当社執行役員  
 営業部門副部門長・東京支店長  
 2010年 4月 当社執行役員 CIO  
 2011年 6月 当社上席執行役員 CIO  
 2013年 6月 当社常務執行役員 CIO  
 2014年 6月 当社常務執行役員 営業統括部門長  
 2015年 6月 当社常勤監査役(現任)

### 徳安 晋

監査役

1985年 4月 当社に入社  
 2005年 7月 オプティカル事業部経理部長  
 2009年10月 経営統括部門経理統括部経理財務部長  
 2011年11月 経営統括部門経理統括部経理財務部長・業績管理部長  
 2014年 2月 経営統括部門経理統括部経理財務部長  
 兼 情報機能材料事業部事業統括部長  
 2014年 4月 経営統括部門経理副統括部長  
 2015年 4月 経営統括部門経理副統括部長  
 兼 自動車材料事業部門事業統括部経理部長  
 2016年 4月 Nitto Automotive, Inc.代表取締役  
 2017年 6月 当社執行役員  
 Nitto Automotive, Inc.代表取締役  
 2018年 7月 当社執行役員 コンプライアンス統括部長  
 2019年 4月 当社執行役員 サステナビリティ統括部長  
 2019年 6月 当社常勤監査役(現任)

### 豊田 正和

社外監査役(独立役員)

1973年 4月 通商産業省入省  
 2003年 8月 商情情報政策局長  
 2006年 7月 通商政策局長  
 2007年 7月 経済産業省審議官  
 (2008年7月退官)  
 2008年 8月 内閣官房宇宙開発戦略本部  
 事務局長(2010年8月退任)  
 2008年11月 内閣官房参与(2010年8月退任)  
 2010年 6月 (株)村田製作所社外監査役  
 (2016年6月退任)  
 2010年 7月 (財)日本エネルギー経済研究所  
 理事長(現任)  
 2011年 6月 当社社外監査役(現任)  
 2015年 3月 キヤノン電子(株)社外取締役(現任)  
 2016年 6月 (株)村田製作所社外取締役  
 (2018年6月退任)  
 2018年 6月 日産自動車(株)社外取締役(現任)

### 白木 三秀

社外監査役(独立役員)

1990年 4月 国士館大学政経学部  
 教授  
 1999年 4月 早稲田大学政治経済  
 学部教授  
 2005年 4月 早稲田大学政治経済  
 学術院教授(現任)  
 2009年10月 国際ビジネス研究学会  
 副会長  
 2012年 6月 当社社外監査役(現任)  
 2012年10月 国際ビジネス研究学会  
 常任理事  
 2013年 8月 日本労務学会会長  
 (2015年8月退任)  
 2015年10月 国際ビジネス研究学会  
 会長(現任)

## 執行役員一覧 (2021年7月1日現在)

氏名	役職(地位)	担当
高崎 秀雄	代表取締役 取締役社長 / CEO 兼 COO	
富所 伸広	取締役 専務執行役員	
大脇 泰人	専務執行役員 / CIO / サステナビリティ本部長 / 輸出管理センター長	ESG推進、コンプライアンス、リスクマネジメント IT、輸出管理
飯塚 幸宏	常務執行役員 / 北・南米エリア長 / Nitto, Inc. 代表取締役	北・南米エリア
高柳 敏彦	常務執行役員 / 営業本部長 / 台湾エリア長	営業統括・営業支援、台湾エリア
三木 陽介	取締役 常務執行役員 / CTO 全社技術部門長	全社技術
Sam Strijckmans	常務執行役員 / EMEA(ヨーロッパ、中東、アフリカ)エリア長 / Nitto EMEA NV代表取締役	EMEA(ヨーロッパ、中東、アフリカ)エリア
伊勢山 恭弘	取締役 常務執行役員 / CFO / 経理財務本部長	経理・財務、IR
土本 一喜	上席執行役員 / 副CTO / 製造・生産技術本部長	製造・生産技術
藤岡 誠二	上席執行役員 / メディカル事業部長	メディカル事業
右近 敦嗣	上席執行役員 / 日昌株式会社 代表取締役	事業会社経営
李 培源	上席執行役員 / 韓国エリア長 / Korea Nitto Optical Co., Ltd. 代表理事社長	韓国エリア、情報機能材料事業
佐藤 紀夫	上席執行役員 / 基盤機能材料事業部門長	基盤機能材料事業
城 勝義	執行役員 / 中国エリア長 / Nitto Denko (China) Investment Co., Ltd. 董事長・総経理	中国エリア
大須賀 達也	執行役員	事業所経営
赤木 達哉	執行役員 / 情報機能材料事業部門長	情報機能材料事業
明間 健二郎	執行役員	環境戦略
名畑 憲兼	執行役員 / 品質・環境・安全本部長	品質・環境・安全
許 成逸	執行役員 / 南アジア・オセアニアエリア長 / インドエリア長 / Nitto Denko (Singapore) Pte. Ltd. 代表取締役	南アジア・オセアニア、インドエリア
堀川 幸裕	執行役員 / ICT事業部門長	ICT事業
青木 信行	執行役員 / 人財本部長 兼 未来戦略本部長	人事・教育、ダイバーシティ推進 経営戦略、広報
高瀬 秀郎	執行役員 / CPO / 業務改革本部長	ロジスティクス、業務改革、調達
林 康裕	執行役員 / 法務総務本部長	法務・総務

※CEO: グループ最高経営責任者 COO: グループ最高経営執行責任者 CTO: グループ最高技術責任者  
CIO: グループ最高情報責任者 CFO: グループ最高財務責任者 CPO: グループ最高調達責任者

## 役員報酬

### 役員報酬の方針について

#### ① 取締役の報酬

##### a. 取締役報酬の基本方針

- 「Nitto Person」\*を取締役として登用できる報酬内容とする。
- 持続的な成長と中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高める報酬体系とする。
- 公正で透明性のある報酬決定プロセスとする。

※ これまでの経験による深い見識や高い専門性を有することを基本として、これに加えて経営理念を理解し、実践し、結果を出し、新しいことにチャレンジし続けられる者

##### b. 報酬構成

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、下図のとおりとします。

##### c. 報酬水準の設計の方針

当社の役員等の報酬水準は、業界水準に対して競争力のある水準とするため、同規模、同業種の主要企業群をベンチマークとし設定しております。

##### d. 報酬構成比率

標準評価における構成比率の目安は、基本報酬:役員賞与:譲渡制限付株式報酬=40%:40%:20%とします。なお、中期目標達成時には追加報酬として業績連動型株式報酬を支給しますが、標準評価では支給しません。

##### e. 決定プロセスに関する方針

各取締役の報酬の基準額、算定方法、各種報酬の構成比率、報酬支給時期または条件等の方針については、当社の事業内容、経営環境、当社と同規模、同業種の主要企業における役員報酬水準等を総合的に勘案し、経営・指名・報酬諮問委員会に諮問し答申を得たうえで取締役会が決定いたします。

種類	項目	内容、額または数の算定方法、および支給時期に関する方針
固定報酬	基本報酬(金銭)	職位、職責、在任年数に応じた月額金銭報酬を支給する。
短期的業績連動報酬	役員賞与(金銭)	年度ごとの当社グループの業績向上に対する意識を高めることを目的として、当該事業年度経過後に金銭報酬を支給する。各人の支給額は、1事業年度を評価期間として、連結営業利益および連結ROE*に基づく全社業績指標の達成度合いならびに各取締役の担当別目標の達成度合いにより決定する。
中期的業績連動報酬	業績連動型株式報酬	中期的業績向上のインセンティブの追加的報酬と位置づけ、連続する3事業年度経過ごとに株式報酬を支給する。各人の支給株式数は、業績評価期間の開始から3年が経過した時点での連結営業利益、連結ROE*により決定する。高い目標値を設定するものとし、目標不達成の場合は支給せず、目標達成度合いに応じて80%~150%で変動する。
中長期的業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬	株主と利害を共有し中長期的業績を反映させるため、事業年度ごとに株式報酬を支給する。各人の支給株式数は職位、職責、在任年数に応じて決定し、退任時まで譲渡制限を設けることにより、報酬が市場価格と連動する仕組みとする。

※ 連結営業利益は結果への拘り、連結ROEは事業の安定性を測る指標として採用  
社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、固定報酬のみで構成します。

任期ごとの基本報酬および役員賞与の各取締役への配分については、取締役会決議に基づき取締役社長がその具体的内容の決定について委任されております。取締役社長は、社外取締役以外の取締役の目標達成の評価を行う地位にあることから、配分についても決定することが合理的と考えております。決定に際しては、基本報酬は職位、職責、在任年数に応じて定められ、また役員賞与は、上記の予め定めた基準額および算定方法に基づき、各取締役の担当別目標の達成度合いを勘案したうえで行うこととし、いずれも恣意的な決定がなされないような仕組みとしております。業績連動型株式報酬および譲渡制限付株式報酬は、予め定める算定式により、取締役会で各取締役の割当株式数を決定いたします。

#### ② 監査役の報酬

##### a. 監査役報酬の基本方針

- 「Nitto Person」を監査役として登用できる報酬内容とする。
- 取締役による職務執行に対する監査等の職務を担うことに資する報酬体系とする。

##### b. 報酬構成

監査役の報酬は、株式関連報酬その他の業績連動型の要素を含めず、固定報酬である基本報酬のみで構成します。

##### c. 報酬水準の設計の方針

当社の役員等の報酬水準は、業界水準に対して競争力のある水準とするため、同規模、同業種の主要企業群をベンチマークとし設定しております。

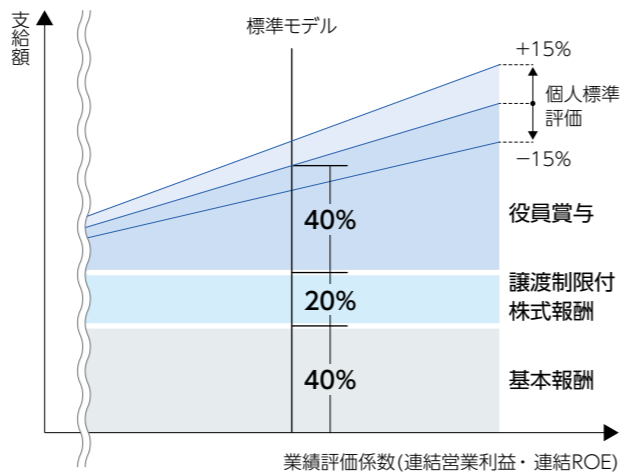
##### d. 決定プロセスに関する方針

監査役の個人別の報酬の内容については、監査役の協議によって決定します。

## 役員賞与について

「役員賞与」は、単年度の全社業績と各役員等の成果への対価とし、業績達成に向けたインセンティブとして機能すること、および株主との利益共有化を図ることを目的とした報酬としております。役員賞与は、全社業績を反映する業績連動部分(85%)と、個人の成果を反映する個人評価反映部分(-15%~15%)で構成します。業績連動部分は、業績指標(連結営業利益および連結ROE)の達成度から報酬額を決定します。連結営業利益は結果への拘り、連結ROEは事業の安定性を測る指標として採用しました。個人評価反映部分は、個人のパフォーマンスに応じて、報酬額を決定します。

■ 構成比率目安イメージ図

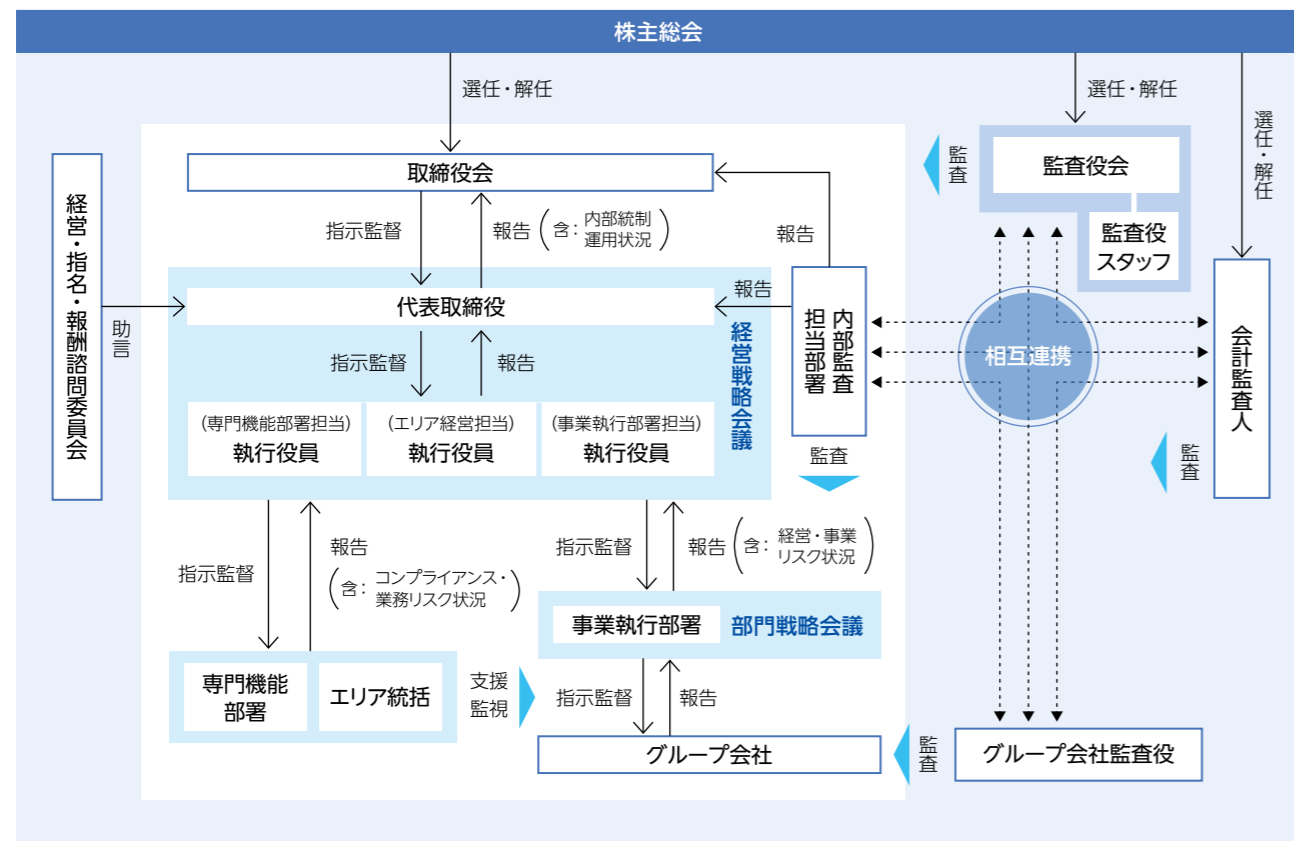


## ガバナンス体制

事業活動を円滑に推進するうえで、どのような企業統治の枠組みを整備するかは、極めて重要なテーマであると認識しています。遵法性に留意するのは言うに及ばず、社会課題の解決に積極的に貢献できる企業を目指す当社は、より良い経営体制の実現に向け、継続的にコーポレートガバナンスの改善に取り組んでいます。

このような取組みのもと、内部統制基本方針を刷新し、2021年4月1日より新たなコーポレートガバナンス体制をスタートさせました。

### ■ コーポレートガバナンス体制図



## 内部統制基本方針

当社グループは、「経営理念」として、当社グループが果たすべき「Mission」(新しい発想でお客様の価値創造に貢献します。)、および役職員共通の価値観、心構え、行動基準を示した「The Nitto way」を定めています。そして、「The Nitto way」の「安全をすべてに優先」には身体の安全だけでなく経営の安全も含まれるものとし、業務の適正を確保するために必要な体制(内部統制体制)の構築および運用状況の確認は、重要な経営プロセスであると認識しています。

このような考え方のもと、当社グループは「内部統制基本方針」を次のとおり定めています。

### 1. コンプライアンス推進体制

(会社法第362条第4項第6号、会社法施行規則第100条第1項第4号、同項第5号)

#### (1) 行動基準の策定

当社グループのコンプライアンスの基礎として、当社グループ役職員が事業活動において法令および倫理に則って行動できるよう「Nittoグループビジネス行動ガイドライン」を定める。

#### (2) 担当役員および担当部署の設置

当社グループのコンプライアンスを推進するため、コンプライアンス担当役員(取締役または執行役員)を定め、コンプライアンス担当部署を設置する。

#### (3) 内部通報制度の整備

内部通報体制として、コンプライアンス担当部署がその窓口となるほか、社外の専門機関を直接の情報受領者とする社外窓口を整備する。コンプライアンス担当部署は通報案件の対応および再発防止体制の整備を行う。

### 2. リスクマネジメント推進体制

(会社法施行規則第100条第1項第2号、同項第5号)

#### (1) 事業リスクのマネジメント体制の整備

事業構成や海外での事業運営にかかわるリスク、為替変動やカントリーリスクなど外部要因に基づくリスク、新技術開発力や知的財産権など技術競争力に関するリスク等(以下、「事業リスク」という)について、各事業執行部署がこれを管理する。

#### (2) 業務リスクのマネジメント体制の整備

安全・環境・災害や製品の品質・欠陥に関するリスク、情

報セキュリティや反社会的勢力への対応、独占禁止法・輸出管理法に関するリスク等(以下、「業務リスク」という)について、専門機能部署が管理する。

#### (3) エリアにおけるリスクモニタリング体制の整備

グローバルなリスクモニタリング体制を実現するため、主要地域ごとにエリア経営担当役員を配置し、エリア統括機能を整備する。

#### (4) 役員によるリスクモニタリング体制の整備

事業リスクについては、各事業執行部署が必要に応じて当社取締役会、経営戦略会議に報告する。業務リスクについては、リスクマネジメント担当役員および担当部署を設置し、当社取締役会、経営戦略会議が業務リスクの報告を受け体制を整備する。

#### (5) 危機管理体制の整備

緊急事態または事故・災害(以下、総称して「緊急事態等」という)が発生した場合に備え、速やかに当社取締役社長およびリスクマネジメント担当役員に報告される体制を整える。緊急事態等が発生した場合には、損害を最小限に止め事業を継続し早期に復旧するため、当社取締役社長のもと危機対策本部を設置する。

### 3. 業務効率化の推進体制

(会社法施行規則第100条第1項第3号、同項第5号)

#### (1) 取締役会の効率化推進

当社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の基礎として、取締役会を原則として月1回定期的に開催するほか、必要に応じて適宜臨時に開催する。

#### (2) 権限移譲による効率化推進体制

当社グループの具体的な経営方針および経営戦略に関わる重要事項については、その重要度に応じて、当社取締役会決議とするほか、当社取締役(社外取締役を除く)および執行役員によって構成される経営戦略会議(原則月1回開催)での決議、各事業執行部署主催の会議での決議または稟議決裁による決定とする。

#### (3) 当社グループの報告体制の整備

当社グループ会社の経営上の意思決定および重要事項について、当社での決議のほか、当社との事前協議、当社への報告など、当社が必要に応じてその意思決定に関する体制とすることにより、グループ全体の業務の適正を確保する。

#### (4) 担当役員の設置

当社グループの業務執行の決定機関、責任者およびその責任範囲、業務執行手続、報告先等について、グループ意思決定規程・基準等（以下、「意思決定規程等」という）を整備する。意思決定規程等の整備は経営戦略担当役員が担当し、定期的にその内容を見直す。

#### (5) 業務文書の管理および保存に関する体制整備

当社株主総会議事録、取締役会議事録、経営戦略会議議事録、稟議決裁文書等取締役の職務執行に係る文書については、文書管理および保存に関する規程に基づき、書面または電磁的媒体等その記録媒体に応じて適切かつ確実に保存・管理し、必要に応じて閲覧可能な状態を維持する。

#### 4. 内部監査体制(会社法第362条第4項第6号)

当社グループの内部監査を実施するため、内部監査担当部署を設置する。内部監査の結果は、取締役会に報告する。

#### 5. 監査役監査の実効性確保に関する方針

##### (会社法施行規則第100条第3項)

##### (1) 監査役監査支援全般

● 当社取締役は、監査役監査の重要性と有用性を認識、理解し、当社グループに対しその旨周知徹底するとともに、内部監査体制の充実を図る。

##### (2) 監査役スタッフの設置

- 当社監査役の職務を補助すべき使用人として、監査役スタッフを置く。
- 監査役スタッフは、組織上、独立した部署に所属し、直接監査役の指揮命令下で業務を行う。
- 監査役スタッフの選任、異動については常勤監査役の了解を得たうえで決定する。
- 監査役スタッフの評価については、常勤監査役が決定する。
- 監査役スタッフは業務執行にかかる役職を兼務しない。

##### (3) 監査役への報告体制の整備

- 当社取締役および使用人は、監査役(会)が定める監査計画に従って、当社グループ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社監査役に報告する。
- 前記にかかわらず、当社監査役は必要に応じていつでも、当社取締役および使用人に対して報告を求めることができるとともに、重要な会議への出席およびそれら会議の議事録または稟議決裁書類および各種報告書の閲覧を求めることができる。

● 内部通報や緊急事態等について、当社監査役への迅速かつ適切な報告体制を確保する。

● 当社監査役へ報告をしたことを理由として、不利な取扱いを受けない体制を確保する。

#### (4) 監査役監査の費用に関する方針

● 当社監査役がその職務の執行について、当社に対し費用の前払いまたは償還の請求をしたときは、担当部門において審議のうえ、当該請求に係る費用または債務が当該監査役の職務の執行に必要なことを証明した場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。

#### (5) その他方針

● 当社監査役が会計監査人および内部監査担当部署等と連携しグループ会社の監査役とも意見・情報交換等を行うことにより、効率的に監査を行うことができる体制を確保する。

● 前記監査のほか、監査役が必要に応じていつでも各グループ会社の監査役および取締役・経営幹部に報告を求めることができる体制を確保する。

## リスクマネジメント

### 主要リスクの見直し

Nittoグループでは、事業執行部署・エリア統括・専門機能部署から情報を収集してリスク要因を分析し、事業活動における経営者が認識する主要リスクを2020年度に選定しました。

主要リスクは、大きく分けて2つに分類しており、事業に関わるリスクを「事業リスク」、その他グループ全般に及ぼすリスクを「業務リスク」として記載しています。2021年度から業務リスクに「海外グループ会社のガバナンス」を追加しました。これは、昨年海外グループ会社で不正行為が起きたことに起因しています。

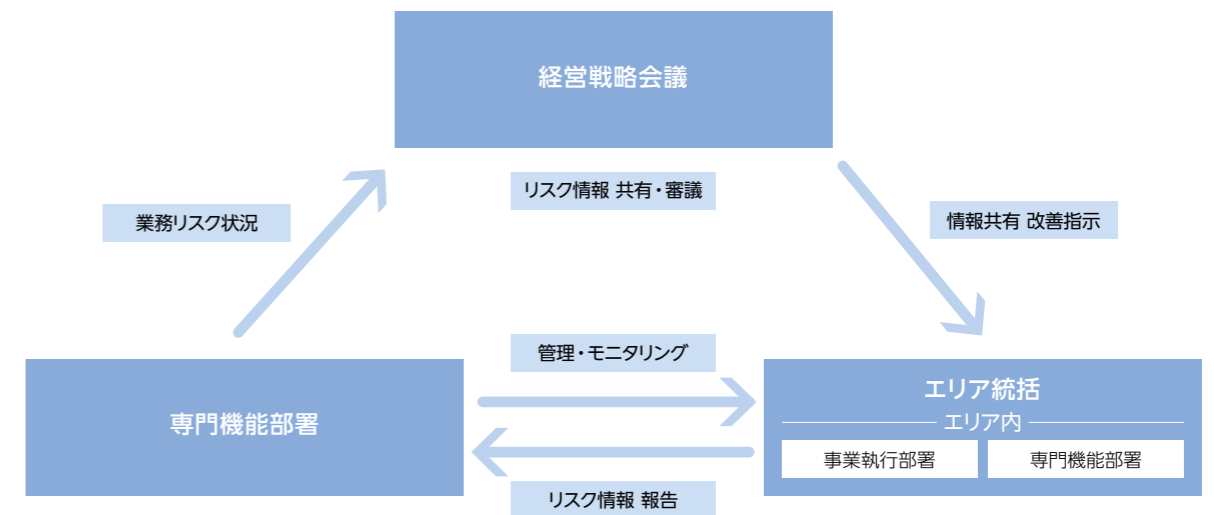
#### 主要なリスク

事業リスク	事業環境	各事業セグメントリスク
	海外取引・為替リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● インダストリアルテープ</li> <li>● オプトロニクス</li> <li>● ライフサイエンス</li> <li>● その他</li> </ul>
	顧客の財務状況	
	原材料確保	
	研究開発	

業務リスク	製品安全	感染症
	環境	M&A
	情報セキュリティ	知的財産権
	法規制の変化とコンプライアンス	人財確保
	海外グループ会社のガバナンス	労働環境
	事故・災害	確定給付負債

→ 主要なリスクの詳細はNittoウェブサイト[<https://www.nitto.com/jp/ja/sustainability/governance/management/>]からご参照ください。

#### ■ Nittoグループの業務リスクに関わるリスクマネジメントフロー



## BCP/BCMの強化

### 教育・訓練

有事の際、迅速かつ適切に対応するため、BCP(事業継続計画)とBCM(事業継続マネジメント)の強化を進めています。2020年度は、経営層に向けた事業継続セミナーを開催し、地震を想定した意思決定訓練を実施しました。

経営層向け事業継続セミナーでは、企業を取り巻くリスクの中でも深刻度が高まっているテーマを取り上げ、それらの危機に関する最新情報と自社のBCPの状況について理解を深めました。

意思決定訓練では、有事に災害対策本部を構成するメンバーが参加し、災害を想定したいくつかのケースに対して意思決定を体験しました。意思決定において重要な点や平時から取り組んでおくべき事項など、外部専門家からアドバイスをもらい、参加者同士で意見交換することで、緊急時に必要な判断材料や意思決定プロセスについてメンバー間で再確認しました。

今後も継続して活動を推進し、BCP/BCMの定着と実効性の向上を図ります。

### BCPマニュアルの見直し

COVID-19の感染拡大を踏まえ、防疫対策をより円滑に進められるよう、感染症BCPマニュアルについて全体的に見直しを図りました。

## COVID-19への対応

### 対策本部体制

2020年1月28日に中国エリア長(執行役員)を本部長とする中国エリア対策本部、および代表取締役社長を本部長とするグループ災害対策本部を立ち上げました。以降、感染拡大に伴い、対策本部が各エリアと連携・情報を共有して、感染予防法の周知と励行・防疫用品の融通によるグループ内の感染拡大防止に努めています。

### 感染防止策

The Nitto Wayに掲げる「安全をすべてに優先する」の考え方にに基づき、各拠点の業務形態に応じて従業員およびその家族の安全・健康を最優先に時差出勤や在宅勤務を推進してきました。在宅勤務の拡大に伴い、ITインフラの強化(通信網増強や電子押印システム導入など)を実施しました。

共用施設利用時や入門時管理など防疫施策を導入し、罹患が発生した場合の拡大防止手順を策定しました。

上記の順に基づいて拠点を閉鎖する場合、または各国行政指示で操業を停止する場合の代替生産および早期復旧計画を準備しています。感染防止策の徹底により、社内での感染症クラスターは発生していません。

COVID-19への対応はこの先も続くと考えていますが、今後発生しうる未知の感染症にも対応できるよう事業継続の強化を図ります。

# コンプライアンス

## コンプライアンス推進体制の刷新

Nittoグループは、従事するすべての人にコンプライアンスを徹底するとともに、通報などによって得られた「疑わしきこと」を見逃さない強い姿勢で臨んでいます。また、違反行為が発生した場合にはすぐに報告され、改善・是正される健全な企業を目指しています。

これまで、CSR担当役員のもと、CSR推進部でコンプライアンスとリスクマネジメントを統率していましたが、2021年4月からは、コンプライアンス担当役員のもと、コンプライアンス推進部を新設してこれを推進しています。

## コンプライアンスの徹底

Nittoグループでは、2006年に制定した「Nittoグループビジネス行動ガイドライン」を、コンプライアンスの基礎であり原点であると位置づけています。現在では16言語に翻訳し、全員に配付・徹底しています。

貿易に関しては、外為法(外国為替及び外国貿易法)における「包括許可」を1994年に取得、関税法における「特定輸出者」を2008年に取得し、以来継続して日本からの円滑な輸出を実現しています。さらに調達においてもコンプライアンスを徹底するため、2016年に「NittoグループCSR調達ガイドライン」を定め(2019年改定)、取引先様に取組み

を呼びかけています。

2018年に改訂した「Nittoグループ人権基本方針」では、サプライチェーンすべての人を対象に、事業活動における人権尊重を宣言しました。

このように、Nittoグループでは「ビジネス行動ガイドライン」をベースに、「物」から「人」へとコンプライアンスの対象を拡大し、浸透・徹底を図ってきた歴史があります。

具体的な取組みとして、2020年度は、パワハラ研修、コンプライアンスも含むCSRの新入社員向け教育、下請法や関税法の講習などを実施しました。



Nittoグループ  
ビジネス行動ガイドライン

## 内部通報制度

Nittoグループでは、社内の内部通報システムの整備に始まり、CSR調達に関して取引先から当社に通報できる「パートナーホットライン」、さらに、当社内ではなく外部機関に通報できる仕組みを構築し、運用しています。この仕組みは米州、南アジア、中国、台湾にも拡張展開し、2021年度は韓国と欧州で導入する予定です。

今後もさらに各制度のグローバルな運用を目指し、法令違反や倫理問題の早期発見、即時対応に努めます。

# Topics

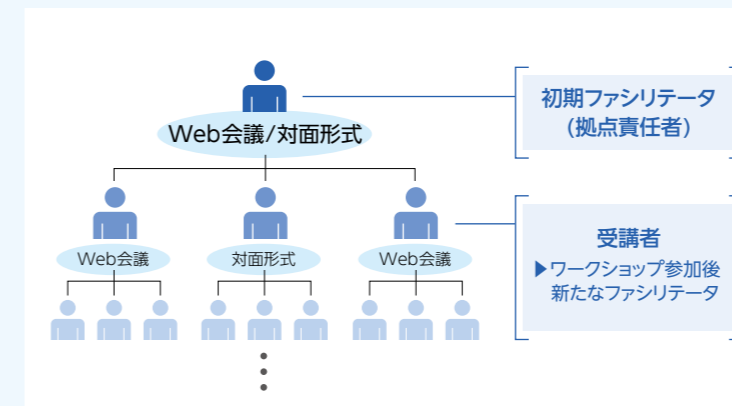
## サステナビリティの課題を「自分ごと」化する「サステナビリティワークショップ」

Nittoグループでは、不正防止とサステナビリティ重要課題への取組みを促すため、2020年度から「サステナビリティワークショップ」を実施しています。主催も講師もCSR担当部署が担っていた従来の「管理職CSRワークショップ」とは異なり、各拠点・グループ会社のサステナビリティ推進責任者(拠点責任者、現地法人代表など)が主導して各拠点が運営しています。その理由は、課題を「自分ごと」として捉え、各自で実行につなげてもらうためです。

2020年度は「不正を防ぐには」「サステナビリティ重要課題への取組み」の2つをテーマに、係級以上を対象に実施しました。くるま座を中心としたプログラムで、2020年度はCOVID-19の影響もあり、一部ではオンラインで実施しました。

まだ試行段階ではありますが、すべての拠点・グループ会社に取り組みを広げることによって、個人の意識変化や行動への反映、ひいてはグループの課題解決に結びつけたいと考えています。

### ■ 実施方法



オリジナルの不正防止教材を使用



オンラインでのくるま座討議の様子